

Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma

A Qualitative Study on the Problems Caused by the Employment of Substitute Teachers

Selda POLAT¹

Alındığı Tarih: 23.12.2013, Yayınlandığı Tarih: 19.02.2014

Özet

Bu araştırma ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunları ücretli öğretmenlerin görüşlerinden yararlanarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni benimsenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 14 ücretli öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış, veriler betimsel analizle çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hem yönetici hem de okuldaki kadrolu öğretmenler ücretli öğretmenleri ‘geçici görmekte’, okul yöneticileri ücretli öğretmene daha fazla iş verebilmektedir. Kadrolu öğretmenler ücretli öğretmenlerle yeterli iletişim kurmamakta ve bu öğretmenlerin daha fazla sorumluluk yüklenmesini istemektedirler. Katılımcılar öğrencilerin kendilerini dikkate/ciddiye almadıklarını ve öğrenciye karşı nasıl yaklaşacağını bilmediklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar öğrenci velilerinin kendilerine ders verilmemesini istediklerini ve velilerin öğrenci başarısızlığını kendilerine yüklediklerini söylemişlerdir. Araştırmaya katılanlar, istihdam farklılığından kaynaklanan sorunları öğretmen olarak kabul edilmeme biçiminde düşünmenin yanı sıra adaletsizlik, kölelik, emeğe saygısızlık gibi kavramlarla da ilişkilendirmişlerdir.

Anahtar sözcükler: esnek istihdam, ücretli öğretmen, öğretmen istihdam türleri, neoliberalizm

Abstract

This paper aims at revealing the problems caused by the employment of substitute teachers by benefiting from the substitute teachers’ opinions. Phenomenological method, which is a descriptive research design, was employed in the study. 14 substitute teachers constituted the work group of the study. The data in the study were collected through semi-structured interview forms and were analyzed using descriptive analysis. According to the results of the study, both the school administrators and the permanent teachers at schools regard the substitutes as “temporary”, and the administrators may charge substitute teachers with more work. Permanent teachers are not willing to contact with the substitutes in the necessary amount and demand them to be given more responsibilities. The participants stated that the students do not pay any regard to them and that they do not know how to behave the students. The participants also mentioned that the parents do not want the substitutes to teach their children and they blame the substitutes for the students’ failure at school. The participants of the study associated the problems -which are related to the different employment types- with the idea of not being considered a teacher in addition to concepts such as injustice, slavery, and disrespect to labor.

Keywords: flexible employment, substitute teacher, teacher employment types, neoliberalism

¹ Bülent Ecevit Üniversitesi Eğitim Fakültesi, seldapolat1@hotmail.com

Giriş

Türkiye’de 1980 sonrası hayata geçirilen neoliberal politikalarla birlikte devlet eliyle sunulan kamusal hizmetlerin özel sektöre kaymaya başlaması toplumsal, ekonomik yaşamın yanı sıra çalışma yaşamını da köklü bir dönüşüme uğratmıştır. Söz konusu süreçte özel sektör hizmetleri gibi kamusal hizmetlerde de üretimin esnekleşmesine paralel biçimde istihdamda esneklik benimsenmiştir. Neoliberal politikalar çerçevesinde esnek üretim örgütlenmesindeki iş güvencesi, belirli çalışma saatleri, ücrette eşitlik gibi “katılık” içeren düzenlemeler nasıl esnetilmişse, aynı şekilde çalışanların iş güvenceleri, çalışma saatlerinin artırılması, ücret farklılaşması gibi düzenlemelerle çalışanlara esneklik getirilmiştir.

Son yıllarda esnek istihdamın en belirgin uygulaması olan atipik, standart dışı çalıştırma diğer isimleriyle güvencesiz/ yarı zamanlı/ geçici/ düzensiz sözleşmeli çalıştırma Türkiye’de yaygın olarak uygulanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri Mart 2012 tarihi itibarıyla toplam 3.111.660 kamu çalışanının 2.435.169’unun kadrolu olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle kamu çalışanlarının 676.491’i kadrosuz yani esnek çalışmaktadır. Diğer kamusal alandaki esnek istihdam uygulamaları eğitim alanında da kendini göstermektedir. Eğitim sektöründe son yıllarda geçici olarak görevlendirilen personelin sayısına net olarak ulaşamamakla birlikte Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) 2003-2008 verileri tablonun daha iyi analiz edilebilmesine olanak sağlayacaktır. İlgili yıllar arasında öğretmen ve diğer personelin (memur, temizlik elemanı, teknik eleman vs.) 142.286’sı kadrolu, 87.500’ü sözleşmeli (öğretmen ve usta öğretici) 164.297’si diğer (usta öğretici ve diğer personel) biçimde istihdam edilmiştir (MEB, 2009, 12). Sözleşmeli/ ücretli öğretmenlik uygulaması Türkiye’ye özgü olmayıp Hindistan, Çin, Mali, Moritanya, Nijerya, Burkina, Gine, Faso, Kenya, Kamboçya, Senegal, Kenya, Peru, Şili, Nikaragua gibi Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkeleriyle birlikte, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İngiltere, İsveç gibi kimi Avrupa ülkelerinde de uygulanmaktadır (Duthilleul, 2005; Fyfe,2007 akt: Şahin, 2008; Bayram 2009). Örneğin İngiltere’de belli sürelerle istihdam edilen sözleşmeli öğretmenler temel öğretim hizmetlerine yardımcı olmak üzere asistanlık, büro işleri, sanat/spor gibi etkinlikler, ailelerle işbirliği, sınavların hazırlanması ve değerlendirilmesi gibi işleri üstlenmektedir. Bu yolla yaşlı ve kendini yenileme arzusunu yitirmiş öğretmenlerin deneyimlerinden sağlanacak yarar en üste çıkarılmakta, öğretmenin sınıf ortamında öğrenciyle geçireceği zamanın kalitesi ve danışmanlık için ayracağı zaman yükseltilmektedir (Duthilleul, 2005 akt. Şahin, 2008).

Türkiye’de öğretmenler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) çerçevesinde, kadrolu, sözleşmeli ve geçici (ücretli, usta öğretici, uzman) olarak adlandırılan türlerde istihdam edilir (MEB, 1965). Birinci istihdam türü olan kadrolu öğretmenler DMK’nun 4.maddesinin (a) fıkrasına maddesine göre istihdam edilirler. Bu istihdam türü asli ve süreklidir. Kadrolu öğretmen olarak atanabilmek için ya eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştiren bölümlerinden birinden mezun olmak ya da başka fakülteden mezun olunmuşsa pedagojik formasyon sertifikasına sahip olma şartı aranmaktadır. Bu şarta ek olarak öğretmen adaylarının öncelikle Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) olarak adlandırılan çoktan seçmeli bir sınava girmeleri ve bu sınavdan belli bir puan almaları gerekir. Rekabet üzerinden işleyen bu elemeye dayalı sınavda atamalar en yüksek puandan en düşüğe doğru sıralanmakta, yüksek puan alanlar kadrolu öğretmen olarak atanmaktadır. Eğitim-Sen’in verilerine göre 2003 yılında Kamu Personeli Seçme Sınavı’na (KPSS) giren 127.973 öğretmen adayından 22.814’ü atanırken, 2013’de KPSS’ye giren 263.055 aday öğretmenden 40.922’sinin ataması yapılabilmektedir (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası [Eğitim Sen], 2013). Görüldüğü gibi 2013 yılı öğretmen atamalarında yaklaşık 222.000 aday öğretmen işsizliğe mahkûm edilmiştir. İşsiz kalan öğretmen adaylarının önlerinde pek fazla seçeneklerinin olmadığı bir gerçektir. Bu öğretmen adayları tekrar sınava hazırlanmak için ya dershaneye yönelecek, ya stajyer öğretmenliğinin kaldırılması için belki de hiç ücret almadan dershanede çalışmaya yönelecek ya da ücretli öğretmenliğe yönelecektir.

İkinci istihdam türü olan sözleşmeli öğretmenler DMK’nun 4. maddesinin (b) fıkrasına göre istihdam edilirler. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması esnek istihdamın ilk örneklerinden biridir. Bu türde istihdam uygulaması 2005-2006 yılında hayata geçirilmiş ve 10.09.2005 tarih ve 25932 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, “Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşılınması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu Personele Ödenecek Ücretler” kararıyla yasal statüye kavuşmuştur. Söz konusu bu yasal statüye karşın uygulamaya karşı davalar açılmış, 2006 yılında Danıştay’ın yürütmeyi durma kararı vermesinin ardından MEB bazı düzenlemelere gitmiş başlangıçta öğretmenler aleyhine sınırlandırılan ücret, izin, tayin gibi sınırlamalar zamanla öğretmenler lehine ortadan kalmıştır. Sözleşmeli öğretmenler 04. 07. 2011 tarihinde 632 sayılı, “Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinin b fıkrası ile 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Hükmünde Kararname” ile kadroya geçirilerek sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmiştir.

Geçici öğretmen istihdamının bir alt türünü ücretli öğretmenlik oluşturmaktadır. DMK'nun 89. maddesinde “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 verilebileceği ” hükmüne dayanarak 01.07.2006 tarihli ve 11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nda öğretmen sayısının yetersiz olması durumunda yüksek öğretim mezunu olan kişilerden ders ücreti karşılığında öğretmen görevlendirilebileceği kararı alınmıştır. Bu yasal dayanaklar çerçevesinde ücretli öğretmenler, öğretmen sayısının yetersiz olması halinde “Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı”nın 9. maddesine göre istihdam edilirler. Bu öğretmenlerin istihdamlarına il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri karar verir. Ücretli öğretmenler okuttukları ders saati karşılığında ücret almakta, sigorta primleri okuttukları ders saati üzerinden yatırılmaktadır. Sağlık güvencesi için gerekli 90 günlük süreyi dolduramadıkları takdirde sağlık hakkından yararlanamamakta, yıllık, mazeret ve idari izin hakları bulunmamakta, düşük ücret almaktadırlar. Ücretli öğretmenlerin sayısına ilişkin net bir rakama ulaşamamakla birlikte 58 bin 478 civarında olduğu belirtilmektedir (Milliyet Gazetesi,2013)

Bir yandan atanamayan “işsiz” öğretmenler diğer yandan öğretmen yetersizliği nedeniyle herhangi bir yükseköğretim kurumundan mezun olanların öğretmen olarak görevlendirilmesi çelişkili olmasına karşın yukarıda sözü edildiği gibi izlenen neoliberal politikaların bir gereğidir. İzlenen bu politikaların gerekçesini kamusal harcamaların azaltılması gibi iddialar oluşturmaktadır. Oysa öğretmenlerin kadrolu/sözleşmeli/ücretli gibi farklı biçimlerde istihdam edilerek ayrıştırılması genelde iş güvencesizliği, ücretlerde eşitsizlik, çalışanların örgütsüzlüğü gibi sorunlara yol açmasının yanı sıra özelde eğitimde niteliğin düşmesi, iş tatminsizliği, işe yabancılaşma, aidiyetsizlik, yönetici/öğretmen/öğrenci/velilerle sorunlar yaşanmasına yol açmaktadır. Nitekim konuyla ilgili yapılan araştırmalar benzer sonuçlara dikkat çekmektedir. Bayram'ın (2009) yaptığı araştırmada sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin iş garantilerinin olmaması, özlük haklarının kadrolu öğretmenlere göre az olması gibi sorunlara ek olarak sözleşmeli öğretmenler sözleşmelerinin yenilenmemesi endişesi taşıırken ücretli öğretmenlerin geleceğine dair endişeler taşıdıkları saptanmıştır. Bunlarla birlikte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin

yönetici, öğretmen, veli ve öğrencilerle sıkıntılar yaşadıkları özellikle ücretli öğretmenlerin kendilerinin herkes tarafından ikinci sınıf öğretmen statüsünde görüldüklerini ifade ettikleri bulunmuştur. Soydan (2012) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticileri ve öğretmenlerinin kadrolu istihdam ile eğitim niteliği ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu düşündükleri, ek olarak esnek istihdamın eğitimin niteliğine zarar vereceği düşüncesinde oldukları ortaya konulmuştur. Arslan, Sabah ve Göksu (2006) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin istenen düzeyde olmadığını belirttikleri saptanmıştır. Torun'un (2010) araştırmasında ise öğretmenlerin farklı statülerde çalışmasının öğretmenlik mesleğinin toplumsal değerini olumsuz etkilediği ortaya konulmuştur.

Araştırmalarla ortaya konulan sorunlara ek olarak öğretmenlik mesleğinin toplumsal kimliğinin erozyona uğratılarak parasal temelin öne çıkarılması öğretmenlik mesleğinin kimliğine zarar vermekte, genç öğretmenlerde öğretmenliğin geçici olarak yapılabilecek bir meslek olduğu algısı yerleştirilmekte, dolayısıyla öğretmenlik meslek kültürü neoliberal bir dönüşüme uğramaktadır. Bu noktada ücretli öğretmenlik uygulamasının olumsuz yanlarının daha çok irdelenmesi, araştırılması önem kazanmaktadır. Alanyazında öğretmenlerin esnek istihdamını farklı açılardan konu edinen araştırmalar bulunmaktadır (Arslan, Sabah&Göksu, 2006; Şahin, 2008; Bayram, 2009; Çolak-Ölmez, 2009, Savgun-Doğruöz, 2009, Karadeniz &Demir, 2010; Soydan, 2012). Bu çalışma diğer araştırmalara benzemekle birlikte doğrudan ücretli öğretmenlerin sorunlarını konu edinmesi bakımından diğerlerinden ayrılmaktadır.

Amaç

Araştırma, ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunları ücretli öğretmenlerin görüşlerinden yararlanarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Ücretli öğretmenlerin okul yöneticileriyle yaşadıkları sorunlar nelerdir?
2. Ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerle yaşadıkları sorunlar nelerdir?
3. Ücretli öğretmenlerin öğrencilerle yaşadıkları sorunlar nelerdir?
4. Ücretli öğretmenlerin velilerle yaşadıkları sorunlar nelerdir?
5. Ücretli öğretmenlerin istihdam farklılığının yarattığı sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni benimsenmiştir. Olgubilim araştırmaları, farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanan araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çerçevede araştırma sürecinde üzerine odaklanılan olgu ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunları ücretli öğretmenlerin görüşlerinden yola çıkarak ortaya koyabilmektedir.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2012-2013 akademik yılı bahar döneminde Bülent Ecevit Üniversitesi'nde verilen pedagojik formasyon sertifika programında öğrenci olup ücretli öğretmenlik yapanlar oluşturmuştur. Araştırmanın çalışma grubu belirlenirken amaçsal örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Amaçsal örnekleme araştırma amacına dayanan belirli bir ölçüt ve özelliğe bağlı olarak birey ya da grupların seçimine dayanır (Kümbetoğlu, 2005). Araştırmanın çalışma grubu oluşturulurken araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücretli öğretmenlik yapıyor olma”ları ölçüt olarak alınmıştır. Bu çerçevede ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan 14 ücretli öğretmen araştırmanın çalışma grubunda yer almıştır. Çalışma grubunun demografik bilgileri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1.

Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Mezun Olunan Fakülte/Bölüm
K1	Kadın	26	Türk dili ve edebiyatı
K2	Kadın	26	Türk dili ve edebiyatı
K3	Kadın	23	İlahiyat
K4	Kadın	24	İlahiyat
K5	Kadın	25	Biyoloji
K6	Kadın	25	Kimya
K7	Kadın	24	Biyoloji
K8	Erkek	27	Matematik
K9	Erkek	23	Matematik
K10	Erkek	26	Matematik
K11	Kadın	24	Matematik
K12	Erkek	26	Matematik
K13	Erkek	28	Fransız dili ve edebiyatı
K14	Kadın	29	Matematik

Araştırmaya katılanların 9’u kadın, 5’i erkek; 7’si 25 ve daha altı, 7’si 26 ve daha üstü yaş arasındadır. Katılımcıların 6’sı matematik, 2’si Türk dili ve edebiyatı, 2’si ilahiyat 2’si biyoloji, 1’i kimya, 1’i Fransız dili ve edebiyatı bölümü mezunudur.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formu oluşturulurken öncelikle araştırmannın yanıt aradığı sorular açık ve kesin olarak belirlenmiş, daha sonra ilgili alanyazın taranarak konuyla ilgili kavramlar belirlenmeye çalışılmıştır (Anderson, 1990, akt: Büyüköztürk ve diğerleri, 2008; Yıldırım&Şimşek, 2011). Bu doğrultuda oluşturulan taslak form eğitim bilimleri alanında çalışmalar yürüten dört öğretim üyesinin görüşüne sunulmuş, alınan görüş ve öneriler dahilinde soru formunun beş sorudan oluşmasına karar verilmiştir. Görüşme formu uygulama yapılmadan önce ücretli öğretmenlik yapan iki kişiyle denenmiştir. Yapılan denemede herhangi bir aksaklıkla karşılaşılmayınca uygulamaya geçilmiştir.

Görüşme formunda, araştırma amacı çerçevesinde katılımcılara yöneltilen beş soru yer almıştır. Bu sorular şunlardır: “Okul yöneticilerinizle yaşadığınız sorunlar nelerdir?”, “Okulunuzdaki kadrolu öğretmenlerle yaşadığınız sorunlar nelerdir?”, “Öğrencilerinizle yaşadığınız sorunlar nelerdir?”, “Öğrenci velileriyle yaşadığınız sorunlar nelerdir?” ve “İstihdam farklılığının ne tür sorunlara yol açtığını düşünüyorsunuz?”. Ek olarak görüşme formunda demografik sorular da yer almıştır. Görüşme yapılacak öğretmenlere araştırma hakkında bilgi verilmiş, gönüllü olanlardan görüşmeyi yapabilmek için randevu alınmıştır. Görüşmeler katılımcıların izni dâhilinde ses kayıt cihazına kaydedilmiş, her bir görüşme yaklaşık 20-25 dakika sürmüştür. Görüşme sırasında katılımcıları yönlendirici, araştırmannın veri toplama sürecini olumsuz etkileyebilecek durumlardan kaçınılmış, araştırmacının rolü ele alınan olgu bağlamında verilerin toplanması, analizi ve bulguların yorumlanmasıyla sınırlı kalmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmannın kavramsal yapısı ve analizine temel oluşturacak temalar önceden belirlendiğinden araştırmada elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Betimsel analiz verilerin özgün biçimlerine dokunmadan bireylerin sözlerinden doğrudan alıntılar yaparak tanımlayıcı bir analize dayanmaktadır (Kümbetoğlu, 2005). Veriler çözümlenirken ilk olarak görüşme çözümleri bilgisayara aktarılarak bir metin haline getirilmiştir. Elde edilen metin araştırmacı tarafından birkaç kez okunarak metin üzerine kodlamalar yapılmıştır. Kodlamaların ardından ana ve alt temalar belirlenerek katılımcıların yanıtları bu temalara yerleştirilmiştir. Ana ve alt temalar daha anlaşılır kılmak için tablolara yerleştirilmiş, katılımcıların görüşleriyle desteklenmiştir. Görüşme sırasında görüşme

formlarında kullanılan numaralar ve katılımcılar için kullanılan “K” sesi katılımcılara K1, K2 vs gibi bir biçime dönüştürülerek çözümlemede katılımcılara kod olarak verilmiştir.

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik tartışmaları farklı boyutlar içermektedir. Nitel araştırmalarda geçerlilik, verinin sunumu ve analizinde kontrol edilmesi gereken bir öge iken güvenilirlik ‘uygunluk’ (yöntemin amaçla uygunluğu), ‘tartışma’(araştırma verisinin tartışılması, verilerin birlikte yorumlanması) gibi sözcükleri dikkate almayla ilgilidir (Kümbetoğlu, 2005). Buradan yola çıkılarak araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği için bazı yollar izlenmiştir. Araştırmanın geçerliliğini artırmak için ilk olarak sorulara verilen yanıtların görüşme çözümlerinin bilgisayara aktarılan metinle tutarlılığını kontrol etmek için araştırmacı benzer çalışmalar yürüten eğitim bilimi uzmanı bir arkadaşından yardım almıştır. İkinci olarak araştırmanın süreci ayrıntılı olarak betimlenmiştir. Araştırmanın güvenilirliği noktasında ise veriler olduğu gibi aktarılmasının yanı sıra gereken durumlarda diğer verilerle birlikte yorumlanmıştır. Ayrıca araştırma amacının seçilen yöntemle uygun olduğu düşünülmektedir.

Bulgular

Çalışmadan elde edilen bulgular katılımcıların okul yöneticileriyle yaşadıkları sorunlar, öğretmenlerle yaşadıkları sorunlar, öğrencilerle yaşadıkları sorunlar, öğrenci velileriyle yaşadıkları sorunlar ve istihdam farklılığının yarattığı sorunlar olmak üzere beş ana temada sunulmuştur.

Okul Yöneticileriyle Yaşanan Sorunlar

Okul yöneticileriyle yaşanan sorunlara ilişkin alınan yanıtlar yöneticilerle yaşanan sorunlar teması altında üç alt temada sınıflandırılarak Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2

Yöneticilerle Yaşanan Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Katılımcı Kodu
Yöneticilerle Yaşanan Sorunlar	Geçici görülme	K1,K14
	Kadrolu öğretmenden daha fazla iş verilmesi	K2,K9,K10,K13
	Sorun yaşanmamakta	K3,K4,K6,K7,K8,K11,K12

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu yöneticilerle sorun yaşamadığını söylerken sorun yaşayanlar bu sorunları “geçici görülme” ve “daha fazla iş verilmesi” olarak tanımlamaktadır. “Geçici görülme” sorunu yaşadığını söyleyen katılımcılara

göre “Yöneticiler ücretli öğretmenliği geçici gördükleri için tam bir öğretmen saymıyorlar. Bazen toplantılara bile çağırıyorlar (K14)”.

Yöneticilerle yaşadıkları sorunları “daha fazla iş verilmesi” biçiminde tanımlayan katılımcılardan biri ise bu durumu şöyle anlatmaktadır: “Nöbet tutma konusu. Ders programlarının yoğunluğu. Genellikle sorunlu sınıfların verilmesi. Kadrolulara böyle yapılmıyor (K2)”.

Kadrolu Öğretmenlerle Yaşanan Sorunlar

Katılımcılara kadrolu öğretmenlerle yaşadıkları sorunların neler olduğu sorulmuştur. Bu konudaki görüşler dört alt temada sınıflandırılmış ve söz konusu alt temalar Tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3

Kadrolu Öğretmenlerle Yaşanan Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Katılımcı Kodu
	İletişim kurmama	K3,K5,K10
Öğretmenlerle Yaşanan Sorunlar	Geçici görülme	K1
	Kadrolu öğretmenlerin sorumluluktan kaçınmaları	K2
	Sorun yaşanmamakta	K4,K6,K7,K8,K9,K11,K12,K13,K14

Katılımcıların büyük bir kısmı kadrolu öğretmenlerle sorun yaşamadığını söylemektedir. Kimi katılımcılar kadrolu öğretmenlerin kendileriyle “iletişim kurmama”larını sorun olarak görmektedir. Bu katılımcılardan biri görüşünü “Özellikle zümre öğretmenleri birbirinden bağımsız hareket ediyorlar. Toplantılar gerçekçi olmuyor. Birlikte hareket etme noktasında tecrübeli hocaların önderlik etmesi gerekli diye düşünüyorum (K10)” sözleriyle dile getirmektedir.

Bir katılımcı “Bazı öğretmenlerin sorumluluk almaktan kaçınmasından dolayı daha fazla sorumluluk yüklenmek zorunda kalınması (K1)” biçimindeki görüşüyle diğer öğretmenlerin “sorumluluktan kaçınma”larını sorun olarak görürken başka bir katılımcı sorun olarak geçici görülmeyle görmektedir: “Sorun ücretli yani geçici gözüyle bakılması. Hal böyle olunca çalışmak istemiyorsunuz. Çalıştığım okulda bu tarz yaklaşanlar var ve bu beni rahatsız ediyor (K2)”.

Öğrencilerle Yaşanan Sorunlar

Katılımcıların öğrencilerle yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri öğrencilerle yaşanan sorunlar teması altında üç alt temada sınıflandırılmıştır. Katılımcıların görüşlerini içeren söz konusu alt temalar Tablo 4’ de verilmiştir

Tablo 4

Öğrencilerle Yaşanan Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Katılımcı Kodu
	Dikkate/ciddiye alınmama	K1,K9,K14
Öğrencilerle Yaşanan Sorunlar	Dersin dinlenmemesi/gürültü	K2,K3,K4,K5,K6,K7,K8,K10
	Öğrenciye nasıl yaklaşacağını bilememe	K4, K11,K12,K13

Araştırmaya katılanların çoğunluğu öğrencilerle ilgili yaşanan sorun olarak sınıf içinde ders dinlememe/gürültüyü göstermişlerdir.

“Öğrencilerde genel bir disiplinsizlik hakim. Böyle olmasının sebebi de yaptırımın zayıf olması. Ücretli olmasanız yaptırım uygularsınız belki. Şikayet hattını arayacaklar diye korkuyorsunuz aslında. Derslere karşı büyük bir ciddiyetsizlik söz konusu (K10).”

Katılımcılardan kimi öğrencilerle yaşadıkları sorun olarak dikkate/ciddiye alınmamayı dile getirmektedir:

“Ücretli öğretmen olduğumu öğrenen öğrenciler geçici gördükleri için bana ve derse adapte olmakta güçlük çekiyorlar (K14)”.

“Ücretli öğretmen olduğumdan dolayı fazla ciddiye alınmadığımı biliyorum. Öğrenci bir gün gideceğinizi biliyor ve sizi önemsemiyor (K9)”.

Kimi katılımcılar öğrencilerle yaşanan sorunları öğrenciye karşı gerek akademik gerek psikolojik destek bazında nasıl yaklaşacağını bilememe olarak görmektedir. Bu katılımcılar söz konusu durumlarda kendini yeterli görmeyerek uygulamanın başka bir gerçekliğine dikkat çekmektedir:

“... Köy okulu olduğu için çok fazla öğretmen değişimi olmuş, çocukların alt yapıları yok. Beldenin demografik yapısı kötü olduğu için çocukların ahlakları kötü. Hırsızlık, yalan söyleme, kendilerini jiletleme, derelere kendilerini atma gibi problemler yaşıyor. Maddi durumları kötü olduğundan dolayı yaşanan problemler. Kaynaştırma öğrencilerinin dersin huzurunu bozması. Bütün bunlara nasıl yaklaşacağım konusunda bilgim yok. Buna yönelik bir ders almadım ki (K11)”.

“Okullarda öğrencilerde aşırı derecede bir disiplinsizlik var. Bu yüzden öğretmen öğrenciler üzerinde hakimiyet kuramıyor bunun sebebi de sistemin getirdiği olumsuzluklar şimdi uygulanan sistemde öğrenci aşırı derecede şımartılmıştır. Ücretli öğretmen sınıfta hakimiyet kuramıyor ve dersini verimli anlatamıyor (K13)”.

“Her öğrencinin aynı seviyede olmaması sorun oluşturabiliyor. Özellikle de çalışma azmi düşük, derse ilgisiz öğrencilerin bakış açılarını değiştirmede son derece yetersiz kalıyorum. Bu konuda yeterli bilgim yok, nasıl ders anlatacağımı bilmiyorum. (K4)”

Velilerle Yaşanan Sorunlar

Katılımcıların öğrenci velileriyle yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri velilerle yaşanan sorunlar teması altında beş alt temada sınıflanmış ve Tablo 5’ de verilmiştir.

Tablo 5

Velilerle Yaşanan Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Katılımcı Kodu
	Ders verilmesinin istenmemesi	K1,K13
	Velilerin ilgisizliği	K3,K4,K5,K7,K8,K10,K11
Velilerle Yaşanan Sorunlar	İletişim kurulmaması	K6
	Sorun yaşanmamakta	K2,K9,K14
	Öğrenci başarısızlığının öğretmene yüklenmesi	K12

Araştırmaya katılanların çoğunluğu velilerle yaşanan sorunu ücretli öğretmenlikten ziyade genel bağlamda velilerin okula ya da çocuğuna karşı ilgisizliğiyle açıklamaktadır. Böyle düşünen katılımcılara göre *“Veliler ne okulla ne de öğrencilerle ilgileniyor. Parçalanmış aile çok. Bir veli toplantısı yaptığımızda üç veli anca geliyor. Çok fazla sorumsuzlar (K11)”*. Buna ek olarak kimi katılımcılar öğrenci velileriyle bir sorun yaşamadıklarını belirtmiştir.

Katılımcılar öğrenci velileriyle yaşadıkları sorunlarından birini *“ücretli öğretmene ders verilmesini istememe”* biçiminde tanımlamaktadır.

“Benim okulumda iki tane sınıf öğretmeni vardı. Eğitim fakültesi mezunu sınıf öğretmeni olduğu halde ücretli öğretmen olduğu için veliler öğrencilerinin vermek istemediler bu da bakış açısını gösteriyor sanırım (K13)”.

“Küçük nüfuslu bölgelerde bu bilgi veliler için pek önem taşımamaktadır. Ücretli öğretmenin ne olduğunu bilmeyen insanlar vardır çünkü. Bazı yerlerde ise veliler değişme riskine bağlı olarak öğrencisinin dersine ücretli öğretmenin girmesini istememektedir (K1)”.

Öğrenci velileriyle yaşanan bir başka sorunu katılımcılardan biri *“Veliler genelde ücretli öğretmen olunca öğretmenle diyaloga geçmiyor. Okul müdürüyle diyaloga geçiyorlar (K6)”* sözleriyle iletişimsizlik olarak açıklarken bir başka katılımcı öğrenci başarısızlığının öğretmene yüklendiğini şu sözlerle dile getirmektedir: *“Öğrenciler düşük not aldığı zaman tek suçlu olarak öğretmenleri görüyorlar. Hele ücretliyseniz savunma şansınız bile yok (K12)”*.

İstihdam Farklılığının Yarattığı Sorunlar

Katılımcıların istihdam farklılığına yönelik görüşleri istihdam farklılığından kaynaklanan sorunlar teması altında dört alt temada sınıflanmış ve Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

İstihdam Farklılığının Yarattığı Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Katılımcı Kodu
	Öğretmen olarak kabul edilmeme	K1,K2,K12,K13
İstihdam Farklılığının Yarattığı Sorunlar	Kölelik	K3,K5
	Emeğe saygısızlık	K4
	Adaletsizlik/eşitsizlik	K7,K8,K9

Katılımcıların bir kısmı istihdam farklılığının yarattığı sorunları “öğretmen olarak kabul edilmeme” biçiminde ifade etmektedir. Örneğin bir katılımcı bunu “*İnsanlar ücretli öğretmene acıyarak bakıyorlar ve bu durum öğretmenin toplumun gözündeki değerini azaltıyor. Kısacası öğretmen olarak görülmiyoruz (K1)*”.

Bir kısım katılımcıya göre istihdam farklılığının yarattığı sorun “adaletsizlik”tir ve bunu ücretteki eşitsizliğe vurgu yaparak açıklanmaktadır. Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

“Adaletsizlik. Maaş harici hiçbir farkımız yok. Bütün işlerimiz aynı ama maaş farklı. (K7)”.

“Her şeyden önce kendimi okula ait hissetmiyorum. Her an işten ayrılacağım hissi var. Geçici olarak görüyorum. Bağlanamıyorum. Zaten idare de öyle bakıyor bize. Öğrencilerde ücretli olduğumuzu öğrendiklerinde zaten kadrolulara baktıkları gözle bakmıyorlar. Daha sonra aldığımız ücretler tatmin edici değil. Mesela üç gün kar tatilinde ücretlerimiz kesintiye uğradı. Kadrolulardan daha fazla çalışmamıza rağmen hamal gibi çalıştırılıyor. Hem maddi hem manevi boyutta zorlukları vardır ücretli öğretmenliğin. Kızımın bakıcısına para bulamıyorum mesela. Her şey eşitsiz (K14).”

Katılımcılar istihdam farklılığından kaynaklanan sorunu “kölelik” ve “emeğe saygısızlık” biçiminde de tanımlamaktadır. Onlara göre,

“Bizi köle olarak görüyorlar. Hatta kadroluların acıyarak baktığına bile şahit oldum. Bana sorarsanız mecburiyet dışında yapılacak iş değil. Büyük adaletsizlik var (K3)”.

“Emeğe saygısızlık olarak düşünüyorum. Kadrolu hoca kadar olmasa da en az onlar kadar emekleri olduğunu düşünüyorum. Vicdan boyutunu göz ardı etmemeliyiz (K4)”.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Ücretli öğretmenlik istihdamına ilişkin sorunların ücretli öğretmenlerin görüşlerinden yola çıkılarak belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar beş temada toplanabilir.

Temalardan ilki okul yöneticileriyle yaşanan sorunlara ilişkindir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, katılımcıların çoğunluğunun okul yöneticileriyle sorun yaşamadıklarını göstermektedir. Araştırmanın bu sonucu Şahin'in (2008) araştırmasıyla tutarlıdır. Söz konusu araştırmanın bulgularından biri sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin okul yöneticileriyle sorun yaşamadığı olmuştur. Bu çalışmada yöneticilerle sorun yaşanmadığı yönünde böyle olumlu bir sonuç elde edilmiş olmakla birlikte katılımcıların bir kısmı “daha fazla iş yükü verilmesi” ve “geçici görülme” yöneticilerle yaşanan sorun olarak belirtmiştir. Ücretli öğretmenlerin kendilerine daha fazla iş yükü verildiğine ilişkin düşünceleri Şahin (2008) ve Bayram'ın (2009) araştırmasıyla benzerlik göstermektedir. Şahin (2008) araştırmasında ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin, okul yönetimlerinin kadrolu öğretmenlerle ücretliler ve sözleşmeliler arasında ders dağılımında, ders saatlerinin belirlenmesinde, nöbet günlerinde ve saatlerinde kadrolu öğretmenler lehine düzenlemeler yaptıklarını düşündüklerini saptamıştır. Bayram (2009) ise ücretli öğretmenlerin, %20,7'sinin “kısmen” olmak üzere, % 49,8'inin iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden daha fazla olduğunu ifade ettikleri bulgusuna ulaşmıştır.

Ücretli öğretmenlerin okul yöneticileriyle yaşadıkları başka bir sorun yöneticiler tarafından geçici görüldüklerini ifade etmeleri olmuştur. Araştırmada okul yöneticilerinin okuldaki işlerde kadrolu öğretmenler lehine hareket etmeleri ve ücretli öğretmenleri geçici olarak görmelerine yönelik ulaşılan sonuç, okul yöneticilerinin ücretli öğretmenliği destek hizmetleri gibi algılamaları ya da uygulamaya ilişkin olumsuz tutumlarıyla açıklanabilir. Nitekim Soydan'ın (2009) araştırmasında okul yöneticileri ve kadrolu öğretmenlerin esnek öğretmenlik uygulamasına karşı oldukları ortaya konulmuştur.

Araştırmada ele alınan temalardan ikincisini ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerle yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanlar, okuldaki diğer kadrolu öğretmenlerle sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda varılan diğer sonuçlar ise “iletişim kurmama”, “geçici görülme” ve “sorumluluktan kaçınma” biçiminde sıralanmaktadır. Çolak-Ölmez (2009) araştırmasında, kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere geçici gözle baktıkları, sözleşmeli öğretmenlerin bir sonraki dönem çalışmaya devam ettiklerini görünceye kadar ve başarıyla kendilerini kanıtlayana kadar öğretmen kabul etmedikleri sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla bu sonuç, bu çalışmadan elde edilen kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlerle iletişim kurmama ve geçici görme sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Araştırmada elde edilen kadrolu öğretmenlerin sorumluluktan kaçınmalarına dair sonuç Şahin'in (2008) kadrolu öğretmenlerin ders saatleri, nöbet, iyi sınıflara ders vermek gibi konularda kendilerini ayrıcalıklı gördükleri, istemedikleri

ya da tercih etmedikleri işlerde okul yönetiminden bu işleri ücretli öğretmenlere vermeleri yönünde talepte bulunabildikleri bulgusuyla örtüşmektedir.

Araştırmada ücretli öğretmenlerin gerek okul yöneticileri gerekse çalıştıkları okuldaki kadrolu öğretmenler tarafından yaşadıkları sorunun ortak paydasını “geçici olarak görülme”leri oluşturmaktadır. Ücretli öğretmenlikteki geçici olma esnek istihdamın en kötü yanlarından birini oluşturmaktadır. Ücretli öğretmenler yerlerine kadrolu öğretmen geldiğinde okullarından ayrılırlar. Bir yıl çalıştığı bir okulda ertesi yıl çalışacağı belirsizdir ve bazı durumlarda eğer okul yönetimiyle ‘iyi geçinmişse’, okulda herhangi bir sorun çıkarmamışsa yani ‘uyumlu’ davranışlar sergilemişse okul yöneticisinin tercihiyle aynı okulda tekrar görev alabilmektedir. Bir öğretmenin mecbur kaldığı için uyumlu olması gerçekte sorun yaşamadığı anlamına gelemeyeceği gibi işini iyi yaptığı, kendini öğretmen olarak çalıştığı kuruma ait hissettiği anlamına da gelmez. Savgun-Doğruöz (2009) tarafından yapılan araştırmada kadrolu öğretmenlerin okullarına bağlılık düzeyi sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Soydan (2012) araştırmasında okul yöneticisi ve öğretmenlerinin kadrolu statüde istihdam edilmenin işe bağlılığı artıracak görüşünde olduklarını saptamıştır. Torun (2010) ise araştırmasında ise ücretli öğretmenlerin kendilerini mesleklerine veremediklerini ve kendilerini öğretmen gibi hissedemediklerini bulgulamıştır. Dolayısıyla kadrolu öğretmenler dışında kalan ve iş güvencesinden yoksun olarak çalıştırılan öğretmenlerin, kendilerini ne denli “eğitimci” olarak hissedebileceği, öğrencilerin ve ailelerinin onları ne ölçüde diğer öğretmenlere eşdeğer görebilecekleri tartışmalıdır. Öğretmenlik mesleği, öğrenciyle kurulan ilişki temelinde yürütülen bir meslektir ve okul ortamında sürekli bulunmayı ders dışında eğitim etkinliklerine katılmayı gerektirir (Ünal, 2008, 103).

Araştırmanın üçüncü temasını öğrencilerle yaşanan sorunlar oluşturmaktadır. Öğrencilerle yaşanan sorunlar konusundaki ulaşılan sonuçlar katılımcıların büyük çoğunluğunun öğrencileriyle “sınıfta dersin dinlenmemesi” nedeninden kaynaklandığını göstermektedir. Araştırmada konuyla ilgili ulaşılan diğer sonuçlar ise “öğretmen olarak ciddiye/dikkate alınmama” ve “öğrenciye nasıl yaklaşacağını bilememe” olarak kendini göstermektedir. Öğrencilerin sınıfta dersi dinle(tile)memesi ve öğrenciye karşı yaklaşımın bilinmemesi pedagojik formasyon eğitimi almamışların ya da bu araştırmanın katılımcılarının oluşturduğu gibi henüz bu eğitimi almakta olanların ücretli öğretmenlik yapabiliyor olmasıyla ilişkilendirilebilir. Başka bir ifadeyle bu sonucun ücretli öğretmenlerin pedagojik bilgi ve pratiğin eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmanın ulaştığı diğer sonuç olan “öğretmen olarak ciddiye/dikkate alınmama” ise diğer araştırma sonuçlarıyla benzerlik

göstermektedir. Konuyla ilgili araştırmalar, öğrencilerin sözleşmeli öğretmenleri okulun bir üyesi kabul etmedikleri (Çolak-Ölmez, 2009), özellikle kadın öğretmenlere karşı dikkatsiz, özensiz ve saygısız davranabildikleri (Şahin, 2008) ortaya konulmuştur.

Araştırmanın dördüncü teması öğrenci velileriyle yaşanan sorunlara ilişkindir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun velilerle yaşanan sorun olarak “velilerin çocuklarına karşı ilgisizliğini” gösterdikleri görülmüştür. Temayla ilgili ulaşılan başka bir sonuç öğrenci velilerinin ücretli öğretmenlere “ders verilmesinin istenmediği” yönündedir. Katılımcılar diğer sorunlar olarak velilerin kendileriyle “iletişim kurmadığını” ve “öğrencinin başarısızlığının kendilerine yüklendiğini” belirtmişlerdir. Bir kısım katılımcının ise velilerle sorun yaşamadığı araştırmada ulaşılan başka bir sonuçtur. Velilerin çocuklarına karşı ilgisizliği ücretli öğretmenliğin statüsünden kaynaklanan bir sorun olmadığından diğer sorun alanlarına bakmak yerinde olacaktır. Öğrenci velilerin ücretli öğretmenlere “ders verilmesinin istenmemesi” ve ücretli öğretmenle “iletişim kurulmaması” sorunlarına ilişkin sonuçlar Torun (2010) ve Şahin’in (2008) araştırmalarıyla benzerlik göstermektedir. İlgili araştırmalarda kadro dışındaki öğretmenler sürekli değiştiği için velilerin bu durumdaki öğretmene ders verilmemesini istedikleri, kadrosuz öğretmeni muhatabı olarak kabul etmedikleri ve öğretmeni yönetime şikâyet edip değişmesini talep ettikleri, kadrosuz öğretmenlere öğretmen gözüyle bakmadıkları ortaya konulmuştur. Öğrenci velilerinin ücretli öğretmenlere ders verilmemesini istememeleri onları öğretmen olarak görmemeleri ile ilişkilendirilebilir ve doğal olarak öğrencinin başarısızlığı bu araştırmada ortaya konulduğu öğretmene yüklenecektir.

Araştırmanın son temasını istihdam farklılığından kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşler oluşturmaktadır. İstihdam farklılığından kaynaklanan sorunlara yönelik katılımcıların büyük çoğunluğunun “öğretmen olarak kabul edilmeme”yi istihdam farkının yarattığı sorun olarak görmeleri olmuştur. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara dikkat çekmektedir Bayram (2009) araştırmasında ücretli öğretmenlerin toplumda kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmediklerini düşündüklerini ortaya çıkarmıştır. Bu konuyla ilgili ulaşılan bir başka sonuç katılımcıların istihdam farklılığından kaynaklanan sorunu “adaletsizlik/eşitsizlik”, “kölelik” ve “emeğe saygısızlık” gibi kavramlarla ilişkilendirmeleri olmuştur. İstihdam farklılığının yarattığı eşitsizlikler tayin, iş güvencesi, sağlık güvencesi, görevde yükselme, izin, ücret, emeklilik gibi tüm özlük haklarda kendini göstermektedir. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerle yapılan araştırmalarda (Bayram, 2009; Karadeniz&Demir, 2010) benzer sonuca ulaşılmıştır. İlgili araştırmalarda bu durumda olan

öğretmenlerin sayılan özlük haklarını sorun olarak gördükleri ve bu konularda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Kamu sektöründe sözleşmeli personel istihdamına yönelik yapılan bir araştırmada da (Yalçın, 2011) sözleşmeli personelin birinci derecede sorun olarak, sırasıyla iş güvencesi, gelecek kaygısı, ücretle ilgili sıkıntılar, sözleşmeli memur ayrımı, yükselme hakkının olmaması, mevzuattan doğan sıkıntılar, tayin hakkının kısıtlı olmasını sıraladıkları bulunmuştur.

Sonuç olarak Türkiye’de güvenceli mesleklerden biri olan öğretmenlik mesleğinin rotası diğer kamusal hizmetlerdeki meslekler gibi esnek istihdama doğru kaymaya başlamıştır. Öğretmenlik mesleği arasında yaratılan bu ayrışma öğretmenleri iş güvencesinden yoksun çalışanlara dönüştürmesinin yanı sıra öğretmenler arasında özlük hakları bakımından adaletsizlik yaratmakta, eğitim ortamlarında yeni sorunlar doğurmakta, sorun yumağı haline gelmiş sisteme yeni sorunlar eklenmektedir. Neoliberalizmin iddiasının aksine iş güvenceli öğretmen istihdamın gerekliliğini, önemini ulusal/uluslararası düzlemde örgütlenerek savunmak, dönüştürülmek istenen öğretmenlik meslek kimliğinin korunmasına yönelik çözümün ilk adımlarından biri olacaktır.

Kaynaklar

Arslan, H., Sabah, S.&Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim okullarında çalışan ücretli öğretmenlerin verimliliklerinin araştırılması. *Eğitim araştırmaları dergisi*, (24)33-43.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş.&Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem A

Bayram, G. (2009) Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara’da çalışan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çolak Ölmez, Z. (2009) Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi (Trabzon İli Örneği), Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası [Eğitim Sen]. (2013). 40 bin öğretmen ataması acil ihtiyacıdihakarşılayamamaktadır. www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod.

Karadeniz, Y.&Demir, S. B. (2010) Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 55-77

Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyoloji ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık

MEB (2009). Faaliyet Raporu 2008. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı

http://sgb.meb.gov.tr/ic_kontrol/meb_2008_idare_faaliyet_raporu.pdf İndirilme Tarihi: 11.04.2013.

Milli Eğitim Bakanlığı yönetici ve öğretmenlerinin ders ve ek ders saatlerine ilişkin kararı, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26378_0.html, İndirilme Tarihi: 11.04.2013

Milliyet Gazetesi (2013). Ücretli öğretmenler ve ihbar hatları.

<http://gundem.milliyet.com.tr/ucretli-ogretmenler-ve-ihbar/gundem-detay/1783286/default.htm>. Erişim Tarihi:16.04.2013

Savgun Doğruöz, S. (2009) Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Soydan T. (2012) Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: İstihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2 (2), 1-13

Şahin, Ö. (2008) Yalancılıktan öğretmenlik' ve kadınlar/ Yeni liberal eğitim düzeninde yenilenmiş öğretmen istihdam rejimi". (Ed.) E. A. Ateş & H. Çağlayan. *Eğitim ve bilim işkolunda çalışan kadınların sosyal hakları ve iş güvencesi*, Ankara: Eğitim-Sen Yayınları, s.68-96

Torun F. (2010). Farklı statülerde çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine bakışları (Isparta ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta

Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] <http://www.tuik.gov.tr>,

Ünal, I. (2008) "Neoliberalizm, Esnek İstihdam ve Kadın Öğretmenler: Kuramsal Çerçeve , (Ed.) E. A. Ateş & H. Çağlayan. *Eğitim ve bilim işkolunda çalışan kadınların sosyal hakları ve iş güvencesi*, Ankara: Eğitim-Sen Yayınları, s.97-106

Yalçın, B. (2011) Kamu Sektöründe Sözleşmeli Personel İstihdamı: Akdeniz Üniversitesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yıldırım A.&Şimşek H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

632 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin b fıkrası ile 4924 Sayılı kanun uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanların memur kadrolarına atanması amacıyla devlet memurları kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun hükmünde kararname, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler>, İndirilme tarihi: 11.04.2013.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. 23.07.1965, tarih ve 657 SK. <http://www.mevzuat.meb.gov.tr/html/388.html>, İndirilme tarihi: 15.04.2013.

Extended English Abstract

Purpose

The beginning of the orientation of public services previously provided by the state towards the private sector with the neo-liberal policies started after 1980s in Turkey, which changed the work life radically besides social and economic life. During the mentioned process, flexibility was also adopted in employment in parallel to the flexibility in production offered by public services as well as in private sector. Similar to the flexibilisation of the arrangements including “strictness” such as job warranty, certain working hours, equality in salaries etc. in the flexible production organization within the context of neoliberal policies, flexibilisation was also provided for workers through arrangements such as workers’ job warranty, increase in work hours and differentiation in salaries. Recently, flexible employment has been widely used in Turkey and emerged in the field of education.

The teachers in Turkey are employed as permanent, contracted or temporary according to the law Numbered 657 under the Civil Servants Law. In the first type of employment, which is permanent, the recruitment is fundamental and tenured. The profession of contracted teacher is an employment type that is performed based upon a contract. This employment type became one of the first examples of flexible employment types, and it started in 2006 and ended in 2011.

Substitute teaching constitutes a lower type of temporary teaching. City and district national education directorates decide on the employment of these teachers. Substitute teachers are paid in return for the number of hours they teach and their insurance charges are paid depending on the number of hours they teach at school. Since they cannot complete 90 full working days necessary for health insurance, they cannot benefit from health rights, they do not have yearly, casual or administrative leave rights, and they are paid low. An exact number of substitute teachers cannot be reached, yet the number is supposed to be around 58,478.

Although it seems controversial that anyone that graduated with a bachelor’s degree from any department at higher education is employed as a teacher due to teacher unemployment when the number of permanent teachers is insufficient, it is a necessity of the neoliberal policies followed as mentioned above. The reason for these policies is the assertion that public expenses can be decreased and reduced. However, differentiating the teachers in different employment types as permanent/ contracted/ substitute has led to inequality in salaries, lack of organization among workers in general terms, and in specific terms, decrease in the quality of education, job dissatisfaction, alienation from work, lack of commitment, and problems to occur with administrators/ teachers/ students/ parents. Thus, the

studies conducted on this issue lead to similar results. In addition to the problems revealed through these studies, the fact that the social identity of the teaching profession has gone through an erosion and financial bases have become more prominent damage the identity of the teaching profession as well as the perception that teaching is only a temporary profession f young teachers. Thus, the professional culture of teaching has undergone a neoliberal transformation. It seems at this point that examining the negative sides of substitute teaching more gains importance. There are many studies in the related literature that deal with the flexible employment of teachers in various perspectives. While this study is similar to others, it differs in that it directly handles with the problems of substitute teachers.

The study aims at revealing the problems caused by the employment of substitute teachers by seeking substitute teachers' opinions. Within this aim, the following research questions were set:

1. What problems do substitute teachers encounter in their connection with school managers?
2. What problems do substitute teachers encounter in their connection with permanent teachers?
3. What problems do substitute teachers encounter in their connection with students?
4. What problems do substitute teachers encounter in their connection with parents?
5. What are the opinions of substitute teachers on the problems caused by the differences in teacher employment?

Method

In the study, phenomenological design, which is a descriptive research design, was employed. The participants included those who were students at the pedagogical teaching certificate program at Bülent Ecevit University in 2012-2013 academic year during the spring term and worked as substitute teachers meanwhile. While determining the participants, purposeful sampling method was used. The “teachers’ working as substitute teachers” were selected as participants following the criteria set by the researcher. In this context, 14 substitute teachers were selected as the participants. The data of the study were collected with the use of semi-structured interview form. While preparing the interview form, first, the questions were specified in a neat and exact way, and later, the related literature was reviewed and related concepts were tried to be found.

Five questions were included in the interview form addressed to the participants within the aim of the study. The problems substitute teachers encounter in their connection with

school administrators, permanent teachers, students and parents and the opinion of substitute teachers on problems caused by employment differences with permanent teachers have been investigated. Moreover, personal questions about the gender, age and the department they graduated from were included in the form. The teachers to be interviewed were first given information about the study, asked whether they were willing to participate or not, and those who volunteered were given an appointment date for the interview. The interviews were recorded on a voice recorder with the permission of the participants and lasted for approximately 20-25 minutes.

Since the conceptual structure of the study and the themes to form the basis of the analysis were determined beforehand, the data collected in the study were analyzed using the descriptive analysis method. While analyzing the data, first, the interview analyses were transferred to a computer and a text was created. The text was then read by the researcher several times and encoding was employed on the text. Following the encoding procedure, main and sub-themes were determined and the participants' responses were listed under these themes. The main and sub themes were located in charts in order to ensure easier comprehension, and supported by the participants' opinions. The numbers used in the interview forms during the interview and the consonant "P" - used for participants were transformed into a form such as P1, P2 etc. and assigned as codes to the participants.

In order to increase the validity of the study, the researcher first received help from a friend who is an expert in educational sciences dealing with similar studies with the aim of controlling the interview analyses of the answers given to the questions with those transformed into a text on a computer. Secondly, the process of the study was described comprehensively. As for the reliability of the study, besides transferring the data originally as they were, they were commented on along with other data when necessary. Furthermore, it is considered that the purpose of the study conforms to the method selected.

Results and Discussion

The results obtained through the research findings were gathered under five themes. The first of the themes was related to the problems faced with school administrators. The findings show that most participants did not have any problems with the school administrators. Nonetheless, despite such positive findings obtained, several participants considered "being charged with more work" and "being regarded as temporary" to be problems faced with administrators.

The second of the themes handled in the study involves the problems of substitute teachers faced with permanent teachers. The result obtained in the study on this subject is that a majority of the participants stated they did not have any problems with other permanent teachers at school. The other results obtained related to this subject are as follows: “not communicating”, “being regarded as temporary” and “abstaining from responsibility”. In the study, the common point of the substitute teachers’ problems with both school administrators and permanent teachers seems to be “their being regarded as temporary workers”. Being temporary in substitute teaching constitutes the worst part of the flexible employment. The teachers who are employed lacking a job guarantee do not feel themselves as “educators”. It is also controversial for students and parents to regard them equal to permanent teachers. The teaching profession is the one conducted on a basis upon the relationship created with the student and requires being available at school continuously and participating in educational extra-curricular activities.

The problems with students form was the third theme of the study. The results obtained show that most of the participants experienced problems with their students because “they do not listen to the lesson”. The other results obtained in the study are revealed as “not being taken seriously as a teacher” and “not knowing how to approach students”. Students’ not listening to the lesson/ inability of making them listen to the lesson and not knowing how to approach students may be associated with the fact that those who have not taken pedagogical teaching training or those who have still being educated on this program as the ones participating in this study can work as substitute teachers. In other words, it may be said that this result stems from substitute teachers’ lack of pedagogical knowledge and practice. Therefore, the students did not regard substitute teachers as members of their school and they behaved carelessly and disrespectfully.

The fourth theme of the study is about the problems with parents. In the study, it was seen that most of the participants considered the main problem with parents as “parents’ lack of interest in their children”. Another result obtained regarding the theme is that “parents did not want substitute teachers to be given any lessons”. The participants expressed other problems as parents’ inability in “communicating with them” and “parents’ blaming them for students’ failures”.

The problems stemming from the differences in employment constitute was the last theme of the study. A majority of the participants explained that “not being regarded as a teacher” is a problem caused by the employment differences. Another result obtained related

to the subject is the participants' attributing the problem to the employment differences with concepts such as "injustice", "slavery", and "disrespect to labor".

Conclusion

Consequently, the teaching profession that is one of the guaranteed jobs in Turkey has oriented towards flexible employment like other professions in public services. This differentiation in the teaching profession has deepened the inequality among teachers in view of employees' personal rights, created new problems in the field of education, added new problems to the system that has already been a balls-up in addition to transforming teachers into workers lacking a job warranty. Contrary to the assertion of neo-liberalism, defending the necessity and importance of teacher employment with job warranty both in national and international areas though organizing will be one of the steps for the resolution aimed at preserving the professional identity of the teaching profession to be transformed.