

Eğitimin Yapısal Dönüşümü Bağlamında Öğretmenlerin İstihdamı: İstihdam Biçimi Farklılıkları Üzerine Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma¹

Teachers' Employment in the Context of the Structural Transformation of Education: A Research Based on the Teachers' and Managers' Views about the Employment Type Differences

Tarık Soydan²

Özet: Türkiye’de 1980 sonrası dönemde etkili olan ekonomik ve toplumsal politikalar bağlamında öğretmen istihdamı konusunu yönetici ve öğretmenlerin görüşleri yoluyla çözümlemeyi hedefleyen bu çalışma genel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Ankara ili merkez ilçelerinde devlet genel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçiminde olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden tabakalı ve tesadüfi örnekleme yöntemlerinden yararlanılmış ve 419 yönetici ve öğretmen örnekleme yer almıştır. Yönetici ve öğretmenlerin, öğretmen istihdamına ilişkin görüşleri betimsel istatistik teknikleri ile çözümlenmiş; yüzdeler dağılımlar, ortalamalar ve standart sapmalar belirlenmiştir. Eğitimcilerin görüşleri arasında, eğitim basamağı, cinsiyet, görev, kıdem, gelir düzeyi, göreve başladıkları istihdam biçimi, öğretmenlik statüsü ve sendika üyeliği değişkenlerine göre bir farklılık olup olmadığı, varsa hangi yönde değişiklik olduğu konusunda ise fark testleri yapılmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre, yönetici ve öğretmenler yeni istihdam yaklaşım ve politikalarına ilişkin olarak, tereddütlü ve/veya olumsuz yönde düşünmektedirler. Bu konuda, ortaöğretim basamağında görev yapan yönetici ve öğretmenler ilköğretim basamağında görev yapanlara göre daha olumlu görüşlere sahiptir.

Anahtar Sözcükler: eğitim, esnek istihdam, öğretmen istihdamı.

Abstract: This research is based on the general survey model that analyze the changes (arising from the post-1980 economic and political policy preferences) in the education area and the effects of the changes on the teachers' employment policies using teachers' and administrators' opinion as reference. Population of the research is composed by the teachers employed at the state primary and secondary schools in the main districts of Ankara. In the research, stratified and random sampling methods have been used and it contains 419 educators. The ideas of managers and teachers about the teachers' employment has been analyzed with the descriptive statistical techniques and percentage distributions, means and standard deviations have been determined. The difference tests are carried out to evaluate the differences in the educators' opinion taking into account the education grade, gender, duty, seniority, level of income, type of the very first employment, status of educator, status and membership of trade union variables. The findings of the research are as follows. The opinion of managers and teachers on the type of employment in the context of the changes in Turkish Education System, with respect to the new employment approach and policies is "hardly agree". In other words, they are hesitant and negative on the issue. In this regard, the managers and teachers who work at secondary school are more positive compared to those working at the primary grade.

Keywords: Education, flexible employment, teacher employment.

GİRİŞ

Türkiye’de kamu alanında kapsamlı bir yeniden yapılandırma süreci yaşanmakta ve kamu hizmetleri yeni liberal yaklaşımın temel argümanları referans alınarak yeniden düzenlenmektedir. Bu süreç eğitim alanında da yeni politik yaklaşımları ve düzenlemeleri beraberinde getirmektedir. Eğitim

¹ Bu makale, "Ankara'daki Devlet İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Eğitimin Yapısal Dönüşümü Sürecine ve Öğretmenlerin İstihdamına Yönelik Görüşleri" başlıklı doktora tezinin bir boyutuna ilişkin kuramsal çerçeve ve verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Dr. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü, soydantarik@yahoo.com

sürecinin önemli aktörlerinden biri olan öğretmenlerin geniş anlamda istihdamına ilişkin politikalar eğitim alanındaki yapısal dönüşümün önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Öğretmenlerin yetiştirilmesinden, seçilmesine, atanmasına, hizmet içi eğitimine, derecelendirilmesine, değerlendirilmesine ve örgütlenmesine kadar bir dizi alt boyutu içine alan öğretmen istihdamı konusunun çözümlenmesi, eğitim sistemindeki yeniden yapılanmanın kapsamını ve sınırlarını olduğu kadar toplumsal anlamını ve değerini anlamak açısından da önemlidir.

Gerek kamu alanının ya da kamusal hizmet birimi olma niteliği ile devletin yeniden yapılandırılması süreci, gerekse de bu süreçte eğitim alanında yaşanan dönüşüm, bunalım ve küreselleşme süreçleriyle yakından ilintilidir. Günümüz dünyasında 1970’li yıllardan bugüne uzanan genel ve süreğen bir ekonomik bunalım ve kapsamlı bir yeniden yapılanma süreci yaşanmaktadır. Uluslararası sistemin temel ekonomik, siyasal ve toplumsal dinamiklerini içine alan, yerel ve uluslararası ölçeklerde büyük değişiklikleri beraberinde getiren bu süreç genel olarak küreselleşme süreci olarak bilinmektedir. Küreselleşme, kapitalizmin uzun tarihsel gelişimi içinde değerlendirildiğinde, sistemin bütünsel, derin ve süreğen bunalım karşısında geniş kapsamlı bir şekilde yeniden yapılanmasına denk düşmektedir (Şaylan, 1994).

Küreselleşme sürecinin kamu alanına yansımaları yeni kamu yönetimi yaklaşımı üzerinden gerçekleşmektedir. Kuramsal olarak yeni kamu yönetimi yaklaşımına yaslanan kamu reformu politikaları ile, kamu yönetiminin büyüklüğünde, kapsamında, kullandığı kaynaklarda ve etkileme araçlarında daralma sağlamak hedeflenmiş; gerçekleştirilen reformlarla yönetim aygıtı, merkez ve taşra örgütlerinin işlev, görev ve sorumlulukları, kamu hizmetleri ve kamu çalışanlarının geleneksel statüleri yeniden düzenlenmeye çalışılmıştır (Aksoy, 2003).

Yeni kamu yönetimi yaklaşımının gündeme gelmesi ile birlikte üretkenliği artırmak ve verimlilik kamu yönetiminde gerçekleştirilen reformların en önemli değeri ve hedefi haline gelmiş ve piyasa ilke ve usulleri kamu yönetiminde yaygın olarak uygulanmaya başlanmıştır. Bütün reformlarda müşteri hizmetleri ve memnuniyeti, performans dayalı sözleşmelilik, rekabet, piyasa türevi özendirme gibi yönetim teknikleri yaygın olarak kullanılmıştır (Coşkun, 2004, 134, 135).

Yeni kamu yönetimi yaklaşımının kamu personel sistemine yansımaları, memurluk statüsünden ve bu statünün çalışanlara sağladığı korumalardan uzaklaşma, esnek kamu personel sistemine geçme, dolayısıyla personel sistemini sözleşmeliliğin egemen olduğu bir sistem olarak yeniden düzenleme doğrultusundaki politikaların yaygınlaşması şeklinde olmuştur. Bu açıdan, Türkiye kamu yönetiminde sözleşmeli personel istihdamı 1980 öncesi istisnai bir statü iken 1980 sonrasında tüm kamu personel sistemini etkileyecek biçimde genişletilmiştir (Aslan, 2005 ; Erdoğan, 2005).

Eğitim alanında gerçekleştirilen esnek personel düzenlemeleri genel olarak kamu alanında gerçekleştirilmeye çalışılan esnek istihdam düzenlemelerinin bir parçası niteliğindedir. Türkiye’de, 2000’li yıllara gelindiğinde, diğer kamu hizmeti alanlarında olduğu gibi, eğitim alanında da personel istihdamı konusunda önemli değişiklikler gerçekleşmeye başlamış; daha önceki yıllarda bütünüyle kamusal usul ve esaslarla istihdam edilen eğitim personelinin istihdamında, sözleşmelilik, performans ve “kalite standartlarına” bağlı hizmet verme, personel derecelendirme ve başarıya dayalı ücret gibi uygulamalar gündeme gelmiştir.

Türkiye’de öğretmenlere ilişkin beş istihdam biçimi düzenlenmiştir. Bunlar, kadrolu öğretmenlik, sözleşmeli öğretmenlik, vekil öğretmenlik, ücretli öğretmenlik ve asker öğretmenliktir. Kadrolu öğretmenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinin a fıkrasına göre çalışan personeldir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın öğretmen istihdamına ilişkin ana sınıfını oluşturan kadrolu öğretmenler asli ve sürekli eğitim – öğretim hizmeti yapmak üzere görevlendirilmiş personeldir.

İkinci istihdam biçimi sözleşmeli öğretmenliktir. Sözleşmeli öğretmenlik ilk olarak 2004-2005 öğretim yılında uygulanmış; 14.09.2004 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı'na dayalı olarak 5.000 İngilizce ve 4.000 bilgisayar öğreticisi istihdam edilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı, 26.08.2005 tarihinde, "Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşılınması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu Personele Ödenecek Ücretler" başlığıyla bir karar çıkarmıştır. 15 maddeden oluşan bu karar sözleşmeli öğretmenlerin özlük haklarından ücretlerine kadar ayrıntılı düzenlemeler içermiştir. 2005-2006 öğretim yılından itibaren sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının kapsamı genişletilmiştir.

İlk uygulandığındaki adı, "kısmi zamanlı geçici öğreticilik" olan sözleşmeli öğretmenlik, Devlet Memurları Kanunu'nda sıralanan istihdam biçimlerinin hangisine girdiği noktasında uzun süre tartışılan bir uygulama olmuştur. Sözleşmeli öğretmenliğe ilişkin uygulamalar, 27 Şubat 2006 tarihinde Danıştay tarafından yürütmeyi durdurma kararı verilinceye kadar devam etmiş, Danıştay kararı sonrası hükümet, kararın gerekçesini oluşturan, "öğretmenlik mesleğinin süreklilik taşıyan bir meslek olması gerektiği" yönündeki değerlendirmeyi göz önünde bulundurarak yeni bir düzenleme yapmıştır. İlk uygulandığı yıllarda sözleşmeli öğretmenlerin bir yıllık sözleşmelerle işe alınacağı, yılda on ay olmak üzere, asıl olarak girdikleri ders oranında ücret alacakları, sigortalarının bir ayın on iki günü için yatırılacağı, performans ölçütlerine göre değerlendirilecekleri, yer değiştirme haklarının olmayacağı, emekli ikramiyesi alamayacakları vs. düzenlenmiş ancak bu sınırlılıkların bir kısmı zamanla ortadan kalkmıştır. Yine de sözleşmeli öğretmenlik esnek çalışma ve güvencesiz istihdamla özdeş algılanmıştır.

04. 07. 2011 tarihli Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında yayımlanan, 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 sözleşmeli statüde çalışan öğretmenler, 30 gün içinde başvurularını kaydıyla, kadroya geçirilmiştir. Sonraki süreçte sözleşmeli öğretmenlik uygulaması fiili olarak ortadan kalkmış ancak mevzuattaki varlığını korumuştur.

Bir başka öğretmen istihdam biçimi vekil öğretmenliktir. Vekil öğretmenler Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesine göre istihdam edilen öğretmenlerdir. Bunlar, öğretmenlerin yasal izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil olarak atanan kişilerdir.

Milli eğitim sisteminde ciddi bir sayısal ağırlığa sahip diğer bir istihdam biçimi ücretli öğretmenliktir. Ücretli öğretmenler, öğretmen sayısının yetersiz olması halinde "Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı"nın 9. maddesi kapsamında görevlendirilen kişilerdir. 11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 01.07.2006 tarihinden itibaren yürürlüğe giren söz konusu kararda, öğretmen sayısının yetersiz olması halinde, yüksek öğretim mezunu olan kişilerden ders ücreti karşılığında öğretmen görevlendirilebileceği belirtilmiştir. Bu öğretmenler girdikleri ders saati oranında ücret almaktadırlar.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen istihdamı biçimlerinden biri de asker öğretmenliktir. 06.07.2005 tarihli 25867 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Askerlik Yükümlülüğünü Milli Eğitim Bakanlığı Emrinde Öğretmen Olarak Yerine Getirecekler Hakkında Yönetmelik" in 8. maddesine göre, 1076 sayılı Kanuna göre yedek subay adayı olup, askerlik şubelerince test ve mülakat merkezlerine sevk edilenlerden, Türk Silahlı Kuvvetleri'nde gereksinim

fazlası oldukları için Millî Eğitim Bakanlığı emrine verilmesi uygun görülenlerin seçimleri Genelkurmay Başkanlığı tarafından yapılacaktır.

Öğretmenlerin farklı istihdam biçimleri konusunda çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bayram'ın (2009) öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve bu durumun yarattığı sorunları, sözleşmeli ve ücretli olarak istihdam edilen öğretmenlerin görüşleri yoluyla çözümlediği araştırmasının sonuçlarına göre, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinden dolayı bir dizi sorun yaşamaktadırlar. Araştırmaya göre, en önemli sorun iş güvencesi ve özlük haklarının yetersizliği olup istihdam biçimi, ücretli öğretmenleri sözleşmeli öğretmenlere göre daha olumsuz yönde etkilemektedir.

Çolak Ölmez (2009), Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan sözleşmeli öğretmenlerin ve okul müdürlerinin, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının sözleşmeli öğretmenler üzerindeki etkilerine ilişkin görüşlerini çözümlemeyi amaçladığı araştırmasında, sözleşmeli öğretmenler ile ilgili yapılacak resmi işlemlerde bir ölçünün olmayışı dolayısıyla ilçeler arasında farklı uygulamalar bulunduğu, sözleşmeli çalışanların iş arkadaşları tarafından kabullenilme sorunları yaşadıkları, sözleşmeli öğretmenlere geçici personel gözüyle bakıldığı ve sözleşmeli öğretmenlerin öğrenciler ve veliler ile ilişkilerinin istihdam biçimlerinden olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Karadeniz ve Demir'in (2010) sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması nedeniyle karşılaştıkları olayları saptayarak, yaşanan olayların sözleşmeli öğretmenler üzerinde neden olduğu etkileri sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri üzerinden belirlemeyi hedefledikleri araştırmalarının bulgularına göre, sözleşmeli öğretmenlerin, isteğe bağlı tayin haklarının olmaması, asker öğretmen olarak görevlendirilmemeleri, yönetici olamamaları, kıdem ve derece alamamaları, sağlık güvencesini 90 iş günü çalışmaksızın elde edememeleri, çalıştıkları okuldan hastalık nedeniyle sevk alamayıp mesafe ne olursa olsun bağlı oldukları millî eğitim müdürlüklerinden sevk alabilmeleri, sözleşmeli sınıf öğretmenlerinin İLKSAN üyesi olamamaları, sözleşmeli öğretmenlerin ek ders ücretlerinden SSK kesintisi yapılması, dil tazminatından yararlanamamaları, çocuk ve eş yardımı alamamaları, öğrenim durumundan öze bağlı tayin isteyememeleri gibi bir dizi olumsuzluğu yaşadıkları saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre, sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında özlük haklarından kaynaklanan farklılıklar, sözleşmeli öğretmenlerin iş güdülenmelerini ve doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Savgun Doğruöz'ün (2009) ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini okullarına, mesleklerine, çalışma arkadaşlarına ve öğretim işlerine bağlılıklarına göre karşılaştırdığı ve kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin bu boyutlardaki örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, kıdemlerine, medeni durumlarına, branşlarına ve öğrenim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmayı hedeflediği araştırmasının sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık bulunmaktadır. Kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri sözleşmeli öğretmenlerinkine göre yüksektir. Ancak, öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyi kadrolu öğretmenlerde sözleşmeli öğretmenlere göre daha düşük çıkmıştır.

Ankara ilinin farklı merkez ilçelerinde 2011-2012 öğretim yılında, devlet genel ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin görüşleri ile sınırlı olan bu araştırmanın amacı, Türkiye'de 1980 sonrası dönemde eğitim alanında meydana gelen değişiklikler bağlamında, öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları konusunu ele almak ve tartışmaktır.

YÖNTEM

Bu çalışma genel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Ankara ili merkez ilçelerinde (Çankaya, Keçiören, Mamak, Altındağ, Yenimahalle, Sincan, Etimesgut, Gölbaşı ve Pursaklar) devlet genel ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçiminde ilk aşamada olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden tabakalı tesadüfi örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek üzere Anderson'un (1990, s.202 ; Akt. Balcı, 2010, 102) "Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Büyüklükleri Tablosu"ndan yararlanılmıştır. Araştırmanın evreninde toplam 29.333 yönetici ve öğretmen bulunmaktadır. Söz konusu tabloya göre, 50.000 kişiye kadar % 95 güven düzeyi ve % 5 hata payı ile 381 kişi evreni temsil edebilmektedir. Bu araştırmada anketin uygulanması aşamasında karşılaşılabilecek sorunlar ve geri dönüşlerde yaşanabilecek kayıplar nedeniyle örneklem sayısının 400'ün üzerinde olması benimsenmiştir.

Araştırma kapsamında toplam olarak 18 okula 680 veri toplama aracı dağıtılmış ve bunların 457'si geri dönmüştür. Geri dönen formların 38'i özensiz doldurma, yarı yarıya boş bırakma, kişisel bilgiler bölümünü doldurmama gibi olumsuzluklar barındırdıkları için değerlendirmeye alınmamıştır. Veri toplama aracının geri dönüş oranı % 61,6 olmuştur. Çizelge 1'de araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre sayı ve oranları verilmiştir.

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlerin Çeşitli Değişkenlere Göre Sayı Ve Oranları (%)

Değişken	Düzye	n	%
Eğitim Basamağı	İlköğretim	255	61,00
	Ortaöğretim	163	39,00
	Toplam	418	100
Cinsiyet	Kadın	247	59,10
	Erkek	171	40,90
	Toplam	418	100
Görev	Öğretmen	370	88,95
	Yönetici	46	11,05
	Toplam	416	100
Kıdem	1-5 Yıl	35	8,37
	6-15 Yıl	215	51,44
	16 yıl ve üstü	168	40,19
	Toplam	418	100
Öğretmenlik Statüsü	Aday Öğretmen	9	2,15
	Öğretmen	342	81,62
	Uzman Öğretmen	67	15,99
	Baş Öğretmen	1	0,24
	Toplam	419	100
Aile Geliri (TL)	1500-2500	137	33,09
	2501-3500	66	15,94
	3501-4500	122	29,47
	4501-5500	53	12,80
	5501 ve üstü	36	8,70
	Toplam	414	100
Sendika Üyeliği	Yok	177	42,55
	Var	220	52,88
	Ayrılmış	19	4,57
	Toplam	416	100

Çizelge 1’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin 255’i (% 61,00) ilköğretim, 163’ü (% 39,00) ortaöğretim basamağında görev yapmaktadır. 1 katılımcı görev yaptığı eğitim basamağını bildirmemiştir. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin 247’u (% 59,10) kadın, 171’i (% 40,90) erkektir. Bir katılımcı cinsiyetini bildirmemiştir. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin 370’i (% 88,95) öğretmen, 46’sı (% 11,05) yöneticidir. Üç katılımcı görevi ile ilgili bildirimde bulunmamıştır. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin 215’i (% 51,44) 6-15 yıl arası, 168’i (% 40,19) 16 yıl ve üstü ve 35’i (% 8,37) 1-5 yıl arası kıdeme sahiptir. Bir katılımcı kıdemini belirtmemiştir. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, öğretmen kariyer basamaklarına göre, 342’si (% 81,62) öğretmen, 67’si (% 15,99) uzman öğretmen, 9’u (% 2,15) aday öğretmen ve 1’i (% 0,24) başöğretmendir. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin aile gelirlerine bakıldığında; katılımcıların 137’si (% 33,09) 1500-2500 TL, 122’si (% 29,47) 3501-4500 TL, 66’sı (% 15,94) 2501-3500 TL, 53’ü (% 12,80) 4501-5500 TL ve 36’sı (% 8,70) 5501 ve üstü TL aile gelirine sahiptir. Beş katılımcı aile gelirini bildirmemiştir. Son olarak, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin 220’si (% 52,88) sendika üyesi olduğunu, 177’si (% 42,55) sendika üyesi olmadığını ve 19’u (% 4,57) sendika üyeliğinden ayrıldığını bildirmiştir. Üç katılımcı sendika üyeliğine ilişkin herhangi bir bildirimde bulunmamıştır.

Veri toplama aracı geliştirilmeden önce eğitimin yapısal dönüşümü süreci ve süreçte öğretmen istihdamı alanında meydana gelen değişikliklere ilişkin alanyazın taranmış; ilgili kitaplar, makaleler, tezler, mevzuat ve eğitim istatistikleri gözden geçirilmiştir. Veri toplama aracının geliştirilmesine araştırmacının alt amaç sorularına göre üretilmiş ifadelerden oluşan bir “madde havuzu” oluşturmakla başlanmıştır. Bu aşamada benzer ya da ilişkili araştırmalarda kullanılmış veri toplama araçları incelenmiş, araştırmacının problemine ve amaç sorularına uygun değişkenler saptanmıştır. Daha sonra, madde havuzundaki ifadeler alt amaç sorularına yanıt oluşturabilecek şekilde kümelendirilmiştir.

Büyüköztürk’e (2009, 167, 168) göre, testi oluşturan maddelerin ölçülmek istenen özelliği ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesi kapsam geçerliğidir. Oluşturulan taslak form kapsam geçerliğini belirleyebilmek üzere uzman görüşüne sunulmuştur. Daha sonra, uzman görüşleri doğrultusunda geliştirilmiş olan veri toplama aracındaki ifadelerin araştırmacının hedef kitlelerini oluşturan yönetici ve öğretmenlerce ne oranda ve nasıl anlaşıldığını test edebilmek için yönetici ve öğretmenlerden oluşan iki ayrı grupta görüşmeler yapılmıştır.

Veri toplama aracında en düşük puan (1) ve en yüksek puan (5) olmak üzere 5’li likert derecelemesi yapılmıştır. Buna göre, (1) “hiç katılmıyorum”, (2) “çok az katılıyorum”, (3) “kısmen katılıyorum”, (4) “büyük ölçüde katılıyorum” ve (5) “tamamen katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Çizelge 2’de yönetici ve öğretmenlerin her ifadeye ilişkin katılma düzeylerini belirlemeyi amaçlayan puan sınırları yer almaktadır.

Çizelge 2. Yönetici ve öğretmenlerin ifadelere katılma düzeylerini belirleyen puan sınırları

Anket Katılma Düzeyi	Puan	Puan Sınırları
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.49
Çok Az katılıyorum	2	1.50-2.49
Kısmen Katılıyorum	3	2.50-3.49
Büyük Ölçüde Katılıyorum	4	3.50-4.49
Tamamen Katılıyorum	5	4.50-5.00

Çizelge 2’de görüldüğü gibi, elde edilen veriler değerlendirilirken, en düşük puan 1, en yüksek puan 5 olarak belirlenmiştir. Veri toplama aracındaki görüşler eğitimin yapısal dönüşümü sürecini ve bu sürecin öğretmen istihdamına dönük sonuçlarını olumlayan ifadeler ve sürece tereddütlü ve/veya

olumsuz yaklaşan ifadeler olmak üzere iki yaklaşımla yazılmıştır. Veriler analiz edilirken, sürece tereddütlü ve/veya olumsuz yaklaşan ifadelerin puan değerleri ters çevrilmiştir.

Veri toplama aracının yapı geçerliğini test edebilmek için, 124 yönetici ve öğretmenin katılımı ile deneme uygulaması gerçekleştirilmiş ve faktör analizi yapılmıştır. Büyüköztürk'e (2009, 168) göre, yapı geçerliği testin ölçülmek istenen davranış bağlamında faktörü doğru bir şekilde ölçebilme derecesini gösterir. Kalaycı'ya (2006) göre, faktör analizi, birbiri ile ilişkili çok sayıda değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren çok değişkenli istatistik tekniklerinden biridir. Faktör analizinde amaç, değişken sayısını azaltmak ve değişkenler arasındaki ilişkilerdeki yapıyı ortaya çıkarmak, başka bir ifade ile, değişkenleri sınıflandırmaktır. Faktör yük değerleri, ifadelerin faktörle bağımlı ortaya koyan katsayılarıdır. Faktör yük değerleri ele alınırken faktör yükü (.30) ve üzerinde olan maddeler yorumlanabilir nitelikte kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2009).

Yönetici ve öğretmenlerin öğretmen istihdamına ilişkin görüşleri betimsel istatistik teknikleri ile çözümlenmiş; yüzdelik dağılımlar, ortalamalar ve standart sapmalar belirlenmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında, eğitim basamağı, cinsiyet, görev, kıdem, gelir düzeyi, göreve başladıkları istihdam biçimi, öğretmenlik statüsü ve sendika üyeliği değişkenlerine göre bir farklılık olup olmadığı, varsa hangi yönde değişiklik olduğu konusunda ise, fark testleri yapılmıştır. Bu açıdan, eğitim basamağı, cinsiyet ve görev değişkenleri için t-testi, kıdem, gelir düzeyi, göreve başladıkları istihdam biçimi, öğretmenlik statüsü ve sendika üyeliği değişkenleri için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri yapılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıkların anlamlandırılmasında Post-Hoc yöntemlerinden Scheffe, LSD ve DunnettC testleri yapılmıştır.

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde, Ankara ili merkez ilçelerde devlet genel ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak elde edilen verilere ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin eğitim alanındaki istihdam biçimlerine ilişkin görüşlerine dayalı betimsel istatistikler Çizelge 3'de verilmiştir.

Çizelge 3. Öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki yönetici ve öğretmen görüşleri (n=419)

Görüşler	Hiç Katılmıyorum		Çok Az Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Büyük Ölçüde Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		\bar{X}	ss
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%		
Öğretmenlerin sözleşmeli statüde istihdam edilmeleri verdikleri hizmetin kalitesini artırır.	334	79,71	50	11,94	23	5,49	5	1,19	7	1,67	1,33	0,78
Öğretmenlerin kadrolu olarak istihdam edilmeleri yürüttükleri eğitim – öğretim faaliyetinin niteliğine olumlu yansır.	13	3,11	9	2,15	45	10,77	121	28,95	230	55,02	4,31	0,96
Kadrolu statüde istihdam edilme öğretmenlerin işe bağlılığını artırır.	12	2,86	11	2,63	46	10,98	131	31,26	219	52,27	4,27	0,96
Sözleşmeli statüde istihdam edilme öğretmenleri daha verimli kılar.	315	75,18	55	13,13	30	7,16	9	2,15	10	2,38	1,43	0,90
Ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik gibi uygulamalar eğitimin niteliğine zarar verir.	21	5,01	13	3,10	49	11,69	56	13,37	280	66,83	4,34	1,12
Ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik gibi uygulamalar öğretmen açığını kapatmak açısından yararlıdır.	213	50,84	59	14,08	118	28,16	14	3,34	15	3,58	1,95	1,11

Çizelge 3’te görüldüğü gibi, “öğretmenlerin sözleşmeli statüde istihdam edilmeleri verdikleri hizmetin kalitesini artırır” şeklindeki görüşe katılımcıların % 79,71’ini oluşturan 334 kişi hiç katılmazken, % 11,94’ünü oluşturan 50 kişi çok az katılmıştır. Öte yandan bu görüşe, yalnızca katılımcıların % 5,48’ini oluşturan 23 kişi kısmen, % 1,67’sini oluşturan 7 kişi tamamen ve % 1,19’unu oluşturan 5 kişi büyük ölçüde katılmıştır. Söz konusu görüşe ilişkin ortalama 1,33 ve standart sapma 0.78 olmuştur. Yani yönetici ve öğretmenlerin, “öğretmenlerin sözleşmeli statüde istihdam edilmeleri verdikleri hizmetin kalitesini artırır” şeklindeki görüşe katılımı “hiç katılmıyorum” düzeyinde olmuştur.

“Öğretmenlerin kadrolu olarak istihdam edilmeleri yürüttükleri eğitim – öğretim faaliyetinin niteliğine olumlu yansır” şeklindeki görüşe katılımcıların % 55,02’sini oluşturan 230 kişi tamamen, % 28,95’ünü oluşturan 121 kişi büyük ölçüde ve % 10,77’sini oluşturan 45 kişi kısmen katılmıştır. Öte yandan bu görüşe, katılımcıların yalnızca % 3,11’ini oluşturan 13 kişi hiç katılmazken, % 2,15’ini oluşturan 9 kişi çok az katılmıştır. Söz konusu görüşe ilişkin ortalama 4,31 ve standart sapma 0,96 olmuştur. Yani yönetici ve öğretmenlerin, “öğretmenlerin kadrolu olarak istihdam edilmeleri yürüttükleri eğitim – öğretim faaliyetinin niteliğine olumlu yansır” şeklindeki görüşe katılımı “büyük ölçüde katılıyorum” düzeyinde olmuştur.

“Kadrolu statüde istihdam edilme öğretmenlerin işe bağlılığını artırır” şeklindeki görüşe katılımcıların % 52,27’sini oluşturan 219 kişi tamamen, % 31,26’sını oluşturan 131 kişi büyük ölçüde ve % 10,98’ini oluşturan 46 kişi kısmen katılmıştır. Öte yandan bu görüşe yalnızca katılımcıların % 2,63’ünü oluşturan 11 kişi çok az katılırken, katılımcıların %2,86’sını oluşturan 12 kişi hiç katılmamıştır. Söz konusu görüşe ilişkin ortalama 4,27 ve standart sapma 0.96 olmuştur. Yani yönetici ve öğretmenlerin, “kadrolu statüde istihdam edilme öğretmenlerin işe bağlılığını artırır” şeklindeki görüşe katılımı “büyük ölçüde katılıyorum” düzeyinde olmuştur.

“Sözleşmeli statüde istihdam edilme öğretmenleri daha verimli kılar” şeklindeki görüşe katılımcıların % 75,18’ini oluşturan 315 kişi hiç katılmazken, % 13,13’ünü oluşturan 55 kişi çok az katılmıştır. Öte yandan bu görüşe, katılımcıların % 7,16’sını oluşturan 30 kişi kısmen, % 2,15’ünü oluşturan 9 kişi büyük ölçüde ve % 2,38’ini oluşturan 10 kişi tamamen katılmıştır. Söz konusu görüşe ilişkin ortalama puan 1,43 ve standart sapma 0,90 olmuştur. Yani yönetici ve öğretmenlerin, “sözleşmeli statüde istihdam edilme öğretmenleri daha verimli kılar” şeklindeki görüşe katılımı “hiç katılmıyorum” düzeyinde olmuştur.

“Ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik gibi uygulamalar eğitimin niteliğine zarar verir” şeklindeki görüşe katılımcıların % 66,83’ünü oluşturan 280 kişi tamamen, % 13,37’sini oluşturan 56 kişi büyük ölçüde ve % 11,69’ünü oluşturan 49 kişi kısmen katılmıştır. Öte yandan bu görüşe, katılımcıların yalnızca % 3,10’ünü oluşturan 13 kişi çok az katılırken, % 5,01’ini oluşturan 21 kişi hiç katılmamıştır. Söz konusu görüşe ilişkin ortalama puan 4,34 ve standart sapma 1.12 olmuştur. Yani yönetici ve öğretmenlerin, “ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik gibi uygulamalar eğitimin niteliğine zarar verir” şeklindeki görüşe katılımı “büyük ölçüde katılıyorum” düzeyinde olmuştur.

“Ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik gibi uygulamalar öğretmen açığını kapatmak açısından yararlıdır” şeklindeki görüşe katılımcıların % 50,84’ünü oluşturan 213 kişi hiç katılmazken, % 14,08’ini oluşturan 59 kişi çok az katılmıştır. Öte yandan bu görüşe, katılımcıların % 28,16’sını oluşturan 118 kişi kısmen, % 3,34’ünü oluşturan 14 kişi büyük ölçüde ve % 3,58’ini oluşturan 15 kişi tamamen katılmıştır. Söz konusu görüşe ilişkin ortalama puan 1.95 ve standart sapma 1,11 olmuştur. Yani yönetici ve öğretmenlerin, “ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik gibi uygulamalar öğretmen açığını kapatmak açısından yararlıdır” şeklindeki görüşe katılımı “çok az katılıyorum” düzeyinde olmuştur.

Yukarıda tek tek yorumlanan görüşler veri aracının değerlendirme yönüne göre bir boyut oluşturacak şekilde ele alındığında; ters çevrilerek değerlendirilen ”öğretmenlerin kadrolu olarak istihdam edilmeleri yürüttükleri eğitim – öğretim faaliyetinin niteliğine olumlu yansır” görüşüne ilişkin ortalama puan 1,69 ve standart sapma 0,97, “kadrolu statüde istihdam edilme öğretmenlerin işe bağlılığını artırır” görüşüne ilişkin 1,73 ve standart sapma 0,96 olurken, yönetici ve öğretmenlerin Türkiye Eğitim Sistemi’nde meydana gelen değişiklikler bağlamında istihdam biçimi konusundaki görüşleri boyutunun ortalama puanı 2,08 ve standart sapması 0,97 olmuştur. Yani yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşleri, yeni istihdam yaklaşım ve politikalarına ilişkin olarak, “çok az katılıyorum” düzeyinde olmuştur. Bir başka anlatım ile yönetici ve öğretmenler bu konuda tereddütlü ve/veya olumsuz yönde düşünmektedirler.

Yeni liberal kamu yönetimi politikalarının temel argümanlarından biri kamu hizmetleri alanında niteliği artırmaktır. Bunun için kamu çalışanlarının esnek istihdam edilmeleri gerektiği, böylelikle güdülenecekleri ve iş performanslarının artacağı iddia edilmektedir. Öte yandan, kamu yararı ve kamu hizmeti kavramlarını merkezine alan yaklaşımlar, çalışanların kadrolu ve güvenceli istihdam edilmeleri gerektiğini, böylelikle kamu hizmetinin niteliğinin artacağını ve çalışanların daha etkili hizmet üretebileceğini savunmaktadırlar. Yukarıda gerek ifadelerin tek tek ele alınmasından gerekse bir boyut oluşturacak şekilde değerlendirilmesinden çıkan sonuç, yönetici ve öğretmenlerin yeni liberal personel istihdamı politikalarına karşı tereddüt taşıdığı ve sözleşmeli istihdamı ve ücretli öğretmenliği çok büyük bir oranda onaylamadıklarıdır.

Bu konuda çok sayıda araştırma yapılmış ve bu çalışmada elde edilen sonuçları destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Savrul (2008) araştırmasında, güvencesiz istihdamın, kapitalist üretim biçiminin örgütlenme modelinin içsel dönüşümüyle ilişkisini ve güvencesiz istihdamın çalışma yaşamı üzerinde ne gibi sonuçlar doğurduğunu değerlendirmeye çalışmış, kamu ve özel sektörde çalışan çeşitli kişilerle yapılan görüşmelerin analizine dayalı olarak, devlette istihdamın özel sektöre göre daha yüksek bir güvence sağladığını, güvencesiz istihdamın işyerinde gerilim doğurduğunu ve çalışanların motivasyonunu düşürdüğünü ortaya koymuştur.

Yalçın’ın (2011) yaptığı araştırmanın sonucuna göre, sözleşmeli personel uygulamasının bugün geldiği nokta, kamu personel sistemindeki eşitsizliği arttırarak derinleştirmektedir. Bu durum kamu personeli arasında huzursuzluğa neden olarak, çalışanların güdülenmesini, takım çalışmasını, iş verimini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca bu durum kamu personel sistemindeki bütünlüğü de zedelemektedir. Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimine ilişkin görüşlerinin görev yaptıkları eğitim basamağına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistikler Çizelge 4’te verilmiştir.

Çizelge 4. Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşlerinin görev yaptıkları eğitim basamağına göre durumu

Eğitim Basamağı	N	\bar{X}	S_x	sd	t	P
İlköğretim	255	12,145	2,899	416	2,823	,005
Ortaöğretim	163	12,993	3,147			

Çizelge 4’te görüldüğü gibi, yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşleri görev yaptıkları eğitim basamağına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t= 2,823$; $p< .05$). Ortaöğretim basamağında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri ($\bar{X}=12,993$, $S_x= 3,147$), ilköğretim basamağında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinden ($\bar{X}=12,145$, $S_x= 2,899$) daha yüksek değer almıştır. Yani, ortaöğretim basamağında görev yapan yönetici ve öğretmenler

ilköğretim basamağında görev yapanlara göre, öğretmenlerin sözleşmeli istihdamına ve ücretli öğretmenlik gibi düzenlemelere yönelik daha olumlu görüşlere sahiptir.

Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimine ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistikler Çizelge 5’te verilmiştir.

Çizelge 5. Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşlerinin cinsiyetlerine göre durumu

Cinsiyet	N	\bar{X}	S_x	sd	t	P
Kadın	247	12,384	2,920	416	,743	,458
Erkek	171	12,608	3,170			

Çizelge 5’te görüldüğü gibi, yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t = ,743$; $p > .05$).

Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimine ilişkin görüşlerinin görevlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistikler Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6. Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşlerinin görevlerine göre durumu

Görev	N	\bar{X}	S_x	sd	t	P
Öğretmen	372	12,411	2,975	416	1,247	,213
Yönetici	46	13,000	3,379			

Çizelge 6’da görüldüğü gibi, yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşleri görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t = 1,247$; $p > .05$).

Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimine ilişkin görüşlerinin kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistikler Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 7. Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşlerinin kıdemlerine göre durumu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	12,821	2	6,411	,700	,497
Gruplar içi	3799,440	415	9,155		
Toplam	3812,261	417			

Çizelge 7’de görüldüğü gibi, yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşleri kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F = ,700$; $p > .05$).

Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimine ilişkin görüşlerinin gelir düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistikler Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşlerinin gelir düzeylerine göre durumu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	68,518	4	17,130	1,884	,112
Gruplar içi	3718,508	409	9,092		
Toplam	3787,027	413			

Çizelge 8’de görüldüğü gibi, yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşleri gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F = 1,884$; $p > .05$).

Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimine ilişkin görüşlerinin sendika üyeliği değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistikler Çizelge 9’da verilmiştir.

Çizelge 9. Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşlerinin sendika üyeliği değişkenine göre durumu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,068	2	,034	,004	,996
Gruplar içi	3812,13	415	9,186		
Toplam	3812,21	417			

Çizelge 9’da görüldüğü gibi, yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşleri sendika üyeliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F= ,004$; $p>.05$).

Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimine ilişkin görüşlerinin göreve başlarken tabi oldukları istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin istatistikler Çizelge 10’da verilmiştir.

Çizelge 10. Yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşlerinin göreve başlarken tabi oldukları istihdam biçimine göre durumu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	13,524	2	6,762	,739	,478
Gruplar içi	3798,77	415	9,154		
Toplam	3812,21	417			

Çizelge 10’da görüldüğü gibi, yönetici ve öğretmenlerin istihdam biçimi konusundaki görüşleri göreve başlarken görev yaptıkları istihdam türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F= ,739$; $p>.05$).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Devletin piyasa ilişkilerinden ve usullerinden, hiç değilse bir ölçüde, bağımsız kılarak kamusal usuller ve esaslarla gerçekleştirdiği toplumsal hizmetleri anlatan bir kavram olarak kamu hizmetlerinin (Karahanoğulları, 2002) niteliği hizmeti veren kamu çalışanları üzerinden somutluk kazanmaktadır. Dolayısıyla, eğitimin ve öğretmenlerin toplum yaşamı içindeki özgül önemi de düşünüldüğünde, eğitim gibi temel bir kamu hizmetini geniş toplum kesimlerine sunmakla yükümlü olan öğretmenlerin istihdam biçimi ve çalışma esasları büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, eğitim alanında esnek istihdam uygulamaları konusunda araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler genel olarak olumsuz bir yaklaşıma sahiptirler. Şöyle ki, yönetici ve öğretmenler, sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının eğitimin niteliğini yükselteceğine dair yeni liberal tezi makul bulmazken kadrolu istihdam ile eğitim hizmetinin niteliği arasında olumlu bir ilişki olduğunu düşünmektedirler. İstihdam biçimi ile iş verimliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişki açısından, yönetici ve öğretmenler, sözleşmeli öğretmenliğin iş verimliliğini artıracığı ve çalışanların işlerine bağlılıklarını geliştireceğine dair argümanlara genel olarak katılmazken kadrolu istihdam ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu düşünmektedirler.

Yönetici ve öğretmenler, ücretli öğretmenlik ve vekil öğretmenlik gibi uygulamaların, öğretmen açığını kapatmak için doğru uygulamalar olmadığını ve eğitimin niteliğine zarar vereceğini

düşünmektedirler. Eğitim alanında istihdam biçimi açısından, esnek istihdam uygulamaları konusunda, ortaöğretim basamağında görev yapan yönetici ve öğretmenler ilköğretim basamağında görev yapanlara göre daha olumlu yaklaşım göstermiştir.

Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıklarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde, esnek istihdam uygulamalarına yönelik net bir karşı oluştan söz edilebilir. Dolayısıyla, temel bir kamu hizmeti olan eğitim alanında istihdam biçimi kamusal usul ve esaslarla belirlenmeli, ücretli ve vekil öğretmenlik uygulamalarına son verilmeli ve öğretmenler kadrolu olarak istihdam edilmelidir.

Bu araştırmada Türkiye’de eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında geniş anlamda öğretmen istihdamı konusunun istihdam biçimi farklılıkları alt boyutu pozitivist paradigmanın temel yöntem ve araçları kullanılarak ele alınmıştır. Gerek eğitimin yapısal dönüşümü süreci bağlamının gerekse geniş anlamda öğretmen istihdamı konusunun farklı alt boyutlarına odaklanan ve pozitivist paradigmanın yöntem ve teknikleri dışında, “kamu politikası analizi” gibi yöntem ve tekniklerin kullanıldığı araştırmalar yapılması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- 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/2011/06/20110604M1-1.htm>, İndirilme Tarihi: 04.05.2012.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html>, İndirilme Tarihi: 08.05.2012.
- Aksoy, Ş. (2003) “Yeni Sağ ve Devletin Değişimi”, Türkiye’de Kamu Yönetimi, Ankara: Yargı Yayınları.
- Askerlik Yükümlülüğünü Milli Eğitim Bakanlığı Emrinde Öğretmen Olarak Yerine Getirecekler Hakkında Yönetmelik, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/23216.html>, İndirilme Tarihi: 10.05.2012.
- Aslan, O. E. (2005) Kamu Personel Rejimi-Statü Hukukundan Esnekliğe, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Balcı, A. (2010) Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bayram, G. (2009) Öğretmenlerin İstihdam 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.
- Büyükoztürk, Ş. (2009) Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Akademi.
- Coşkun, S. (2004) “Kamu Reformları: Değişim ve Süreklilik,” Çağdaş Kamu Yönetimi II, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çolak Ölmez, Z. (2009) Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Öğretmenler Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi (Trabzon İli Örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Erdoğan, S. (2005) “Yeni Liberal Küreselleşme Sürecinde Esnek Kamu Personel Rejimi”, Toplum ve Hekim, Ocak-Şubat 2005, Cilt 20, Sayı 1, s 53-64.
- Kalaycı, Ş. (2006) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Basım Dağıtım.
- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010) Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2010, 29 (2), 55-77
- Karahanoğulları, O. (2002) Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim), Ankara: Turhan Kitabevi.
- Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26378_0.html, İndirilme Tarihi: 10.05.2012.

- Savgun Doğruöz, S. (2009) Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Savrul, G. (2008) Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şaylan, G. (1994) Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, Ankara: İmge Kitabevi.
- Yalçın, B. (2011) Kamu Sektöründe Sözleşmeli Personel İstihdamı: Akdeniz Üniversitesi Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.