

Analysis of the Issues Faced by the Substitute Teachers and an Evaluation of the Practice of Substitute Teaching from the Perspective of School Administrators*

Kürşat ÖĞÜLMÜŞ¹, Nail YILDIRIM², Gülay ASLAN³

ABSTRACT. The aim of this paper is to determine the issues and working conditions of substitute teachers and to evaluate the practice of substitute teaching from the perspective of school administrators and substitute teachers. Surveys were completed by 122 substitute teachers, and 85 school directors and assistant directors of the schools in Tokat province of Turkey where the substitute teachers served in 2010–2011 education year. In this descriptive research, qualitative and quantitative research methods were employed. Survey findings were analyzed using the SPSS 17.0 program and content analysis was conducted for the open-ended questions. The study concludes that the substitute teachers are not satisfied with the remuneration and the working conditions and as a result, their commitment to the profession is quite low. According to the managers; substitute teachers' performance levels are low and they don't have enough qualifications in terms of teaching profession.

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

SUMMARY

Purpose and Significance: Teaching is regarded as the noblest of all professions around the world. Teachers have important roles in upbringing new generations of a country, who determine the future of these countries. Teachers not only build up a student's intellect but also contribute to the development of his or her personality. They are responsible for creating and nurturing minds by transferring their knowledge. As their working conditions progress, teachers will be expected to extend the depth and breadth of knowledge, skill and understanding that they demonstrate in meeting the necessary qualifications. Sustaining qualified education and working conditions for teachers is very important in further development of the developed and developing countries. In the light of these facts, the aim of this study is to determine the substitute teachers' working conditions and the problems they face while performing their duties from the point of view of school administrators and substitute teachers.

Methods: Survey findings were analyzed using the SPSS 17.0 program. Frequency and percentage statistics were employed to determine sample group's defining features. Mean and Standard deviation statistics were used to determine the issues faced by the substitute teachers while performing their jobs and to elicit school directors' opinions about substitute teaching. In order to analyze open-ended questions in the survey, content analysis was conducted.

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

Content analysis reveals the troubles of the substitute teachers as being; inadequate salaries, lack of job security, anxiety for the future. The practice of substitute teaching negatively affects the students and they fail as a result of frequently changing teachers, hence leading to discipline problems in the classroom. Anxieties of the teachers (about the future, salary, Public Personnel Selection Examination (KPSS) and employee benefits) have some negative impacts on students as well.

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

Conclusion: The efficiency of teaching is influenced both by the level of teacher salaries and by other aspects of their working conditions. In order to help to attract and retain good teachers, Turkish Ministry of National Education should make substitute teaching more rewarding. According to study results, substitute teachers demand better working conditions and salaries. Commonly offered solution to the problem by school managers is termination of the practice of substitute teaching.

* This study, has been prepared on the basis of a thesis prepared by Kürşat ÖĞÜLMÜŞ and carried out in consultation with Assoc. Prof. Dr. Nail YILDIRIM and Assist. Prof. Dr. Gülay ASLAN at Gaziosmanpaşa University.

¹Res. Asist. Kürşat ÖĞÜLMÜŞ, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Education Faculty, kursatogulmus@hotmail.com.

²Assoc. Prof. Dr. Nail YILDIRIM, Gaziosmanpaşa University, Education Faculty, nail.yildirim@gop.edu.tr

³Assist. Prof. Dr. Gülay ASLAN, Gaziosmanpaşa University, Education Faculty, gulay.aslan@gop.edu.tr

Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi*

Kürşat ÖĞÜLMÜŞ¹, Nail YILDIRIM², Gülay ASLAN³

ÖZ: Bu araştırma ücretli öğretmenlerin hangi çalışma koşullarında görevlerini yerine getirdiklerini ve görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirleyerek, ücretli öğretmenlik uygulamasını okul yöneticilerinin görüşlerine göre incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma ile sayıları her geçen gün artan ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların belirlenerek, eğitim sistemin en önemli bileşenlerinden olan öğretmenlerin performanslarına ve eğitim kalitesine olabilecek olumsuz yansımalarının ortaya konulması hedeflenmiştir. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu 2010 – 2011 eğitim yılında Tokat ilinde ücretli olarak görev yapan 122 öğretmene ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki 85 yöneticiye uygulanmıştır. Araştırmada, nitel ve nicel araştırma metodlarının birlikte kullanıldığı karma desenli betimsel bir araştırma yolu izlenmiştir. Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnun olmadıkları, mesleğe olan bağlılıklarının düşük olduğu saptanmıştır. Yönetici görüşlerine göre ise; ücretli öğretmenlerin performanslarının ve öğretmenlik mesleği açısından yeterliklerinin düşük olduğu görülmüştür.

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

GİRİŞ

Toplumların geleceğini belirleyen bireylerin eğitimi ve bu eğitimi veren öğretmenlerin yetiştirilmesi ve istihdamı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin oldukça önem verdiği konular arasındadır. Çünkü öğretmenler öğretici vasıflarıyla bir milletin geleceği olan nesillerinin yetiştirilmesinde önemli roller üstlenmekte, adeta ülkelerin kaderlerini belirlemektedirler. Toplumlar için bu kadar önemli olan öğretmenlerin görevlerini tam anlamıyla yerine getirmelerinde hangi çalışma koşullarında görev yaptıkları da son derece önemlidir. Kuşaksız (2011)'e göre yeni liberal dönemde dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de eğitim harcamalarının çok önemli bir kısmını oluşturan personel giderlerinin düşürülmesi temel politika olarak benimsenmiştir. Böylelikle var olan öğretmen açığı, yüksek maliyetli olan atamalar yerine sözleşmeli öğretmen, kadrosuz usta öğretici, vekil ve ücretli öğretmen ile kapatılmaya çalışılmaktadır. Bu da Milli Eğitim Bakanlığı'nda (MEB) esnek istihdam uygulamalarını arttırmıştır. Çalışanların çalışma biçimi, sayısı, çalışma koşulları, ücreti, çalışma süresi ve çalışma yetenekleri bakımından piyasa koşulları neyi gerektiriyorsa o koşullarda istihdam edilmesini ifade eden esnek çalışma, bugün kamu öğretmen istihdamında da mevcuttur. Eğitimde en az harcamayla en çok faydayı sağlamaya yönelik yapılan esnek istihdam uygulamaları eğitim personeli alım politikalarında da görülmektedir (Bayram, 2009).

Dünya'da her geçen gün yaygınlaşan kamu da esnek çalışma, Türkiye'de de uygulama alanı bulmuş, hatta oldukça benimsenmiştir. Türkiye'de öğretmenlerin atamaları yani istihdamı MEB tarafından yapılmaktadır. Eğitim hizmeti farklı ve giderek esnekleşen istihdam biçimlerine göre çalışan öğretmenlerle sağlanmaya çalışılmaktadır. Mevcut ücretli öğretmenlik uygulamasının yasal dayanağı; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin 4/C fıkrası ve MEB yönetici ve öğretmenlerinin ders ve ek ders saatlerine ilişkin karardır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin 4/C fıkrasına göre öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde ücretli öğretmen olarak nitelendirilen ücretli, kısmi zamanlı ve geçici öğretmenler istihdam edilebilmektedir.

Kadrolu, sözleşmeli ve vekil öğretmen gibi farklı şekillerde istihdam edilen öğretmenler arasında çalışma koşulları açısından bir takım farklılıklar görülmektedir (Karadeniz ve Demir, 2010). Çalıştırma biçimleri açısından gözlenen bu farklılıklar, öğretmenlerin gelirleri kadar, mesleklerine ve

* Bu çalışma, Kürşat ÖĞÜLMÜŞ tarafından Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Doç. Dr. Nail YILDIRIM ve Yrd. Doç. Dr. Gülay ASLAN danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tez çalışması temelinde hazırlanmıştır.

¹Araş.Gör.Kürşat ÖĞÜLMÜŞ, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, kursatogulmus@hotmail.com.

²Doç. Dr. Nail YILDIRIM, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, nail.yildirim@gop.edu.tr

³Yrd.Doç. Dr. Gülay ASLAN, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, gulay.aslan@gop.edu.tr

eğitime yükledikleri anlam ve önemin farklılaşmasını da kaçınılmaz olarak getirmektedir. Böylelikle, uygulama açısından eğitim ve ğretim faaliyetinin temel düzeyi değişmezken aynı hizmeti gören kamu görevlileri arasında (kadrolu, sözleşmeli, ücretli, usta öğretici vs.) zlk hakları açısından farklılıklar meydana getirmek suretiyle ayrımcılığa sebep olunmaktadır. Bu durum hem çalışma barını bozmakta hem de eğitimde kaliteyi düşürmektedir (Kuşaksız, 2011). Öğretmenlerin zlk hakları günün gelişen ve değişen koşullarına göre ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde geliştirilmeli ve değiştirilmelidir (Erdem, 2010).

Uygun'a (2005) göre MEB ğretmen açığını kapatmak için geliştirdiği ve uyguladığı bu istihdam tipleriyle eğitim hizmetine bakını ve önceliklerini göstermektedir. Bakanlık ihtiyaç duyduğu personeli kadrolu olarak almayarak, doğan boşluğu bu uygulamalarla gidermeye çalışmaktadır. Eğitimin düzenli ve sürekli bir kamu hizmeti olması gerçeğine aykırı bir şekilde hayata geçirilen, geçici ve iş güvencesiz çalışmayı esas alan merkezi, yerel ya da okul düzeyinde yaşanan ücretli öğretmenlik uygulaması, bugün tüm dünyada benimsenen "ucuz işgücü" uygulamasının eğitimdeki yansması biçiminde yer almaktadır. Ücretli olarak çalışan öğretmenlerin mevcut ücret düzeyi, hukuksal konumu ve çalışma koşulları ile öğrencilere faydalı olabilmesi mümkün değildir. Eğitimin niteliğinde temel olan unsur ise ğretmen niteliğidir. Geçici ğretmen istihdamına yönelik uygulamalar, bazen öğretmenlik mesleğini ve öğretmenleri tedirgin edecek bir hal alabilmektedir (Akt. Bayram, 2009).

Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de çalışma koşulları, alınan ücret ve iş güvencesi doğrudan mesleki verimliliği ve performansı etkilemektedir. İhtiyaç duyulduğunda boş olan kadroları kısmi süreli olarak doldurmak için görevlendirilen ücretli öğretmenler aldıkları ücretlerin düşük olması, özlük haklarının yetersiz oluşu ve iş güvencelerinin olmayışı bakımından doğrudan mesleki performanslarını etkileyebilecek çalışma koşullarında görevlerini yerine getirmektedirler. Ücretli ğretmenler farklı yerlerde grevlendirilebilmekte, kadrolu atama yapıldığında görevlerine son verilebilmekte, tatillerde ücret alamamakta ve ayda en fazla 18 gün sigortalı olarak görev yapmaktadırlar (ztaş, 2010). Mesleğe ilişkin olumlu tutum içinde olan öğretmenler mesleklerini sevecek ve işini en iyi bir biçimde gerçekleştirmeye çalışacaklardır. Olumsuz tutuma sahip olan öğretmenler ise bu olumsuzluğu davranışlarına yansıtacaklardır (Sünbül, 2003). Dolayısıyla ğretmenin sergilediği olumsuz davranışlar öğretmenin yeterliliğini de olumsuz yönde etkileyecektir. Gürkan (1993), Taş (2004) ve Karacaoğlu'nun (2008) belirttiği gibi ğretmen yeterliliklerinin düzeyi öğrencinin öğrenmesini etkileyecektir. Öğretmen ne kadar yeterli ise yetiştirilen öğrencilerin niteliği de o kadar artacaktır.

Özer (2008) ilköğretim ğretmenlerinin sözleşmeli, ücretli ve vekil öğretmenlik, kısaca 'kadrosuz öğretmenlik' hakkındaki görüşlerini tespit etmek; kadrosuz öğretmenlik meselesinin, öğretmenler arasındaki ilişki ile meslek üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla İstanbul'un Sultanbeyli ilçesinde 512 ğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında řu sonuçlara ulaşmıştır; Kadrolu ğretmenler, kadrosuz öğretmenlik yapanlar hakkında olumsuz fikirlere sahiptir. Kadrosuz çalışmanın, mesleğe ve kadrolu çalışanlara yönelik algıları olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir. Kadrolu ğretmenler, kadrosuz çalışan öğretmenlerin gelecek kaygısı taşıdıklarını, iş verimliliklerinin, tatmin duygularının, kendilerini geliştirme isteklerinin ve öğretmenlik yapma heveslerinin kadrolulara göre daha düşük olduğunu; bu durumun eğitim ğretim sürecini olumsuz olarak etkilediğini düşünmektedir. Kadrosuz ğretmenler ise, öğretmenleri ücretli, sözleşmeli, vekil ve kadrolu olarak sınıflandırmanın doğru bir yaklaşım olmadığını söylemişlerdir. Bu sınıflandırmanın işbirliği içinde çalışmalarını engellediğini belirten kadrosuz öğretmenler, kadrolu ğretmen olmanın iyi ğretmen olmakla eř anlamlı olmamasına rağmen, okullarda kadrolu-kadrosuz ayrımı yapıldığını düşünmektedir. Kadrolularla aynı işi yaptıklarını, eşit hakka sahip olmaları gerektiğini, kendilerine farklı muamele yapılmasının haksızlık olduğunu belirten bu öğretmenlere göre; öğretmenlik mesleğinin en önemli sorunu, kadrosuz ğretmenliktir. Kadroya alındıkları takdirde daha etkin ve istekli çalışacaklarını da belirten kadrosuz öğretmenler, hak ettikleri kadroya ve eşit haklara sahip olma isteklerini açıkça ortaya koymuşlardır.

Bayram'ın (2009) ğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlara ilişkin sözleşmeli ve ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasında, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı, özlük hakları bakımından, yöneticilerle, öğretmenlerle, ğrenci ve velilerle çeşitli sorunlar

yaşadıklarını bu yüzden gelecekte bu istihdam tiplerinin kaldırılarak kadrolu olarak istihdam edilmek istediklerini ifade etmişlerdir.

Yıldırım (2009), sınıf öğretmenlerinin istihdam biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemeyi amaçladığı araştırmasında; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının birbirine yakın olduğunu saptamıştır. Araştırmasında, kadrolu ve sözleşmeli sınıf öğretmenlerinin sivil erdem boyutuna “katılıyorum” düzeyinde katıldıkları, ücretli sınıf öğretmenlerinin ise “kararsızım” düzeyinde katıldıklarını vurgulamıştır. Bir başka çalışmada, Öztaş (2010), kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere göre daha olumlu mesleki aidiyete sahip olduklarını saptamıştır. Demir’in (2010) yapmış olduğu araştırmasında farklı çalışma biçimlerinin öğretmenlerin paylaşımlarını azalttığı, aynı çalışma biçimlerinde istihdam edilen öğretmenlerin daha yakın ilişkiler kurmasını sağlarken, çalışma biçimleri farklı olan öğretmenler arasında uzaklık yarattığı, öğrenci ve velilerin öğretmenin çalışma biçimi ile ilgilenmesi nedeniyle öğretmenin çalıştırılma biçiminin öğretmen ve yöneticiler tarafından gizlendiği, kadrolu olmayan öğretmenleri istemeyen velilerin, öğretmen ve yöneticilerle sorunlar yaşadığı, bu süreçte en çok öğretmenin yıprandığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca iş güvencesi olmayan öğretmenlerin, yöneticilerle kurdukları ilişkilerde diğer öğretmenlere göre daha temkinli davrandıkları, yapmak zorunda olmadıkları birçok işi yaptıkları, günlük yaşamlarına kaygı ve korku hâlinin hâkim olduğu, bu nedenle mesleklerini istedikleri gibi yerine getiremedikleri ortaya çıkmıştır. Budak (2009), kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğunu belirtmektedir.

Araştırmalarda görüldüğü gibi (Bayram, 2009; Budak, 2009; Yıldırım, 2009; Demir, 2010; Öztaş, 2010) kadrolu dışında yapılan öğretmen istihdamları gerek eğitim açısından gerekse öğretmenler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Kahyaoğlu ve Yangın (2007) eğitimde hedefleri yakalamak için sistemin bütün parçaları arasında uyumun sağlanması gerektiğini, eğitimi bir bütün olarak ele alındığında sistem içerisindeki mevcut çalışanlar arasında yoğun bir etkileşimin söz konusu olduğunu ve sistemin uyumlu bir şekilde önceden belirlenen hedefleri yakalamak için işleyişini sürdürmesinde sistemin en önemli unsurlarından olan öğretmenlerin büyük öneme sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Bu araştırma, MEB’e bağlı okullarda yürütülen ücretli öğretmenlik uygulamasının farklı açılardan ele alınarak eğitime olabilecek yansımaların çok yönlü olarak tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan geliştirilecek olan önerilerin, ileri araştırmalara, çalışanlara ve bu alanda politika geliştireceklere ışık tutması umulmaktadır.

YÖNTEM

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

Araştırmada veriler; ücretli öğretmenlere ve ücretli öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yöneticilerine uygulanmak üzere araştırmacı tarafından geliştirilen 5’li likert tipi 2 ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçme aracı oluşturulurken; alanla ilgili literatür taranarak başka araştırmaların ölçme araçları incelenmiştir. Daha sonra madde havuzu oluşturularak oluşturulan maddeler uzman görüşüne sunulmuştur ve son olarak da oluşturulan uygulama sonunda son haline dönmüştür. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmen ve yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesine yönelik ifadeler bulunmaktadır. Öğretmen formunun ikinci bölümünde ücretli öğretmenlerin çalışma koşullarının ve karşılaştıkları sorunların belirlenmesine yönelik hazırlanmış sorular, yönetici formunun ikinci bölümünde ise ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yöneticilerin görüşlerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın evrenini Tokat İlinde MEB’e bağlı resmi, okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan ücretli öğretmenler ve birlikte görev yaptıkları yöneticiler oluşturmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan bilgilere göre Tokat’ta 2010–2011 eğitim öğretim yılında 450 ücretli öğretmen görev yapmaktadır.

Tablo1. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Belirleme Ölçeği Faktör Yapısı

| Boyut | Madde | Faktör Yüğü | Varyans | Cronbach's Alpha |
|--|-------|-------------|---------|------------------|
| Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi | DK23 | 0.759 | 17.575 | 0.852 |
| | DK20 | 0.733 | | |
| | DK21 | 0.731 | | |
| | DK19 | 0.727 | | |
| | DK25 | 0.686 | | |
| | DK24 | 0.670 | | |
| | DK22 | 0.614 | | |
| İş güvencesinin performansa etkisi | DK14 | 0.834 | 11.609 | 0.800 |
| | DK15 | 0.747 | | |
| | DK13 | 0.697 | | |
| | DK12 | 0.612 | | |
| Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum | DK28 | 0.818 | 9.814 | 0.757 |
| | DK29 | 0.799 | | |
| | DK26 | 0.668 | | |
| | DK27 | 0.448 | | |
| | DK31 | 0.409 | | |
| Mesleğe bağlılık düzeyi | DK6 | 0.665 | 8.840 | 0.659 |
| | DK7 | 0.655 | | |
| | DK11 | 0.562 | | |
| | DK2 | 0.411 | | |
| Mesleki eğitim gereksinim düzeyi | DK17 | 0.737 | 8.805 | 0.752 |
| | DK16 | 0.710 | | |
| | DK18 | 0.561 | | |
| Ücret ve özlük haklarından memnuniyet | DK8 | 0.788 | 6.601 | 0.774 |
| | DK9 | 0.737 | | |
| Toplam Varyans %63.24 | | | | |

Araştırmanın örneklemini Tokat'ta 2010–2011 eğitim-öğretim yılında ücretli öğretmen olarak görev yapan 122 öğretmen ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki 85 yönetici oluşturmaktadır. Araştırmacıların genelde örneklem sayısını belirlerken oldukça zorlandıkları ve kesin yargılara varmanın güç olduğu (Karasar, 2009; Büyüköztürk vd. 2008) ve bu konuda literatürde farklı görüşlerin olduğu görülmektedir. Örneklem büyüklüğü belirlemede farklı ölçütler baz alınmaktadır. Bazı görüşlerde evren büyüklüğü baz alınırken bazılarında uygulanan ölçeklerdeki madde sayıları belirleyici olmaktadır. Osborne ve Costello (2004) 1000 kişilik örneklem ile ya da 20:1 katılımcı/madde oranı ile çalışılsa dahi iyi bir faktör analizine rastlanabileceğini ifade etmiştir. Sapnas (2004) araştırmalarda küçük örneklem gruplarında da iyi faktör sonuçlarına ulaşıldığını ortaya koyarak 100 kişilik bir örneklem grubunun yeterli olacağını ifade etmiştir. Preacher ve MacCallum (2002) minimum örneklem büyüklüğünün 100 ile 250 arasında olması gerektiğini belirtmiştir. Tavşancıl (2002) örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az beş hatta 10 katı olması gerektiğini ifade etmektedir. Büyüköztürk vd. (2010) ise araştırma için ayrılan zamanın oldukça sınırlı ve uygulamanın da zaman alıcı olduğu bir örnekte, uygun büyüklük yerine daha küçük örneklem büyüklüğü kararlaştırılabileceğini ifade etmektedir. Çokluk vd. (2010) KMO değerinin .50'den az olmasının faktör analizine devam edilemeyeceği anlamına geldiğini ifade etmektedir. Ayrıca Büyüköztürk (2007) ve Çokluk vd. (2010) Bartlett testi sonuçlarına göre veriler anlamlı farklılık gösteriyorsa faktör analizi yapılabileceğini ifade etmişlerdir. Bu düşüncelerden hareketle, ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirleme ölçeğinde yapılan KMO ve Bartlett analizi sonucunda KMO değerinin 0.760 olduğu, Bartlett değerinin ise 0.05 den küçük olduğu için faktör analizinin yapılabilir olduğu, okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasını değerlendirme

ölçeğindeki KMO değerinin 0.871 olduğu, Barlett değerinin ise 0.05 den küçük olduğu için faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu araştırmadaki çalışma grubu sayısı yeterlidir. Faktör analizinde amaç, çok sayıdaki maddelerin daha az sayıda faktörlerle ifade edilmesidir (Tezbaşaran, 1996; Karasar, 2009).

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirleme ölçeğindeki 25 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0.874$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 63.25 olan 6 faktör oluşmuştur. 1, 3, 4, 5, 10 ve 30. maddeler ölçeğin iç tutarlılığını olumsuz etkilediğinden bu çalışmadan çıkarılmıştır.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasını değerlendirme ölçeğindeki 28 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0.962$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %74.34 olan 4 faktör oluşmuştur. 20, 28 ve 31. maddeler ölçeğin iç tutarlılığını olumsuz etkilediğinden bu çalışmadan çıkarılmıştır.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Ölçeği Faktör Yapısı

| Boyut | Madde | Faktör Yüğü | Varyans | Cronbach's Alpha |
|--|-------|-------------|---------|------------------|
| Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi | DK3 | 0.845 | 23.183 | 0.951 |
| | DK4 | 0.826 | | |
| | DK1 | 0.748 | | |
| | DK6 | 0.726 | | |
| | DK2 | 0.680 | | |
| | DK5 | 0.646 | | |
| | DK10 | 0.621 | | |
| | DK13 | 0.555 | | |
| | DK9 | 0.538 | | |
| | DK11 | 0.524 | | |
| Performans düzeyi | DK15 | 0.762 | 17.734 | 0.918 |
| | DK12 | 0.747 | | |
| | DK14 | 0.700 | | |
| | DK19 | 0.672 | | |
| | DK8 | 0.629 | | |
| | DK17 | 0.615 | | |
| İletişim ve sosyal beceri düzeyi | DK16 | 0.537 | 17.356 | 0.882 |
| | DK21 | 0.776 | | |
| | DK7 | 0.698 | | |
| | DK23 | 0.645 | | |
| | DK22 | 0.639 | | |
| Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum | DK18 | 0.515 | 16.067 | 0.901 |
| | DK24 | 0.861 | | |
| | DK25 | 0.832 | | |
| | DK29 | 0.821 | | |
| | DK26 | 0.795 | | |
| | DK30 | 0.699 | | |
| | DK27 | 0.666 | | |
| Toplam Varyans %74.34 | | | | |

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan açık uçlu sorularda “içerik analizi” yapılmış ve ‘olgu bilim’ deseni kullanılmıştır. Olgu bilim çalışmalarında genellikle belli bir olguya ilişkin bireysel algıların veya perspektiflerin ortaya çıkarılması ve yorumlanması amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). İçerik analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla, bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenen bir teknik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008). Araştırmanın iç geçerliği ve güvenilirliği; a) veri toplama aracının hazırlanmasından uygulama ve analiz aşamasına kadar araştırma sürecinin bütün detayları açıklanarak, b) öğretmen ve yönetici görüşlerinden sıkça alıntılar yaparak artırılmaya çalışılmıştır.

Ayrıca alanda uzman başka bir araştırmacıya ham veriler verilerek temalar oluşturulması istenmiştir. Bu çalışmada görülmüştür ki, araştırmacı ile uzmanın oluşturduğu içerik birbirine oldukça yakındır. Öğretmen ve yöneticilerin verdiği yanıtlar incelenerek ilgili temalar belirlenmiştir. Temalara göre verilen yanıtlar tekrar sıklıklarına göre ayrıştırılarak somut verilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Verilen yanıtların hangi temalara ilişkin olduğu frekans dağılımlarını içeren tablolara dönüştürülerek yorumlanmaya çalışılmıştır.

BULGULAR ve TARTIŞMA

Tablo 2. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları

| | n | Min. | Max. | Ort. | S.s |
|--|-----|-------|-------|--------------|-------|
| Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi | 122 | 1.429 | 5.000 | 4.113 | 0.866 |
| İş güvencesinin performansa etkisi | 122 | 1.000 | 5.000 | 3.443 | 1.252 |
| Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum | 122 | 1.000 | 5.000 | 2.569 | 1.084 |
| Mesleğe bağlılık düzeyi | 122 | 1.000 | 5.000 | 2.262 | 1.022 |
| Mesleki eğitim gereksinim düzeyi | 122 | 1.000 | 5.000 | 3.490 | 1.170 |
| Ücret ve özlük haklarından memnuniyet | 121 | 1.000 | 5.000 | 1.636 | 1.055 |

Tablo 2’de görüldüğü üzere, ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları değerlendirme puanlarının ortalamaları incelendiğinde, mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanlarının ortalamasının en yüksek, ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Görüşlerinin İçerik Analizi İle Değerlendirilmesi

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

Ücretli olarak görev yapan öğretmenlere görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar sorularak 12 alanda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Ücretli öğretmenler en çok ücretlerin yetersiz olmasını

sorun olarak görmektedirler. Budak'a (2009) göre Bu öğretmenler haftada girdikleri ders saati oranında, başka bir deyişle yevmiye usulü maaş almaktadır. Bayramlarda, olumsuz hava koşulları nedeniyle yapılan tatillerde ücretli öğretmenlerin maaşları tatil oranınca düşmektedir. İnce ve Gül (2005)'e göre çalışanlar örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algırlarsa bağlılıkları o derece yüksek olacaktır.

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

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

Ersoy'a (2007) göre, örgütsel bağlılık düzeyini etkileme gücüne sahip olan en önemli değişkenlerden biri ücrettir. Bireylerin birincil amaçları hayatlarını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek oranda gelir elde etmek olduğuna göre bu anlamda ücret önemli bir isteklendirme aracıdır.

Bayram'a (2009) göre ücretli öğretmenlerin ikinci en büyük sıkıntısı ücretlerinin çok düşük olmasıdır.

- “Geçici olmak ve gelecek güvencesi ile çalışmak zor bir durum” (Ö19).
- “Okul veya ders ortamında herhangi bir sorun yaşamıyorum. Fakat kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapıp farklı olanaklara sahip olmaktan hoşnut değilim” (Ö22).
- “Bazen 2. Sınıf öğretmen hissiyatı uyandırıyor... Bir kadrolu öğretmenin sarf ettiği çabadan daha fazlasını sarf etsem bile ücretli öğretmen olduğum için başarımın takdir edilmediğini düşünüyorum” (Ö23).
- “İnsanların çalıştıklarını duyduklarından kadrolu mu sözleşmeli mi olduğumu sormaları ve ücretli cevabını aldıklarında sanki farklı bir iş yapıyor muyum gibi davranmaları beni en çok rahatsız eden bir durum” (Ö30).
- “Hem atanmak için sınavlara hazırlanmak hem de okulda öğrencilere verimli olmaya çalışmak konusunda hemen hemen tüm ücretli öğretmenler sıkıntı yaşamaktadır. Özlük haklarımızın kısıtlı olması ve ücretin yetersiz olması performanslarımızı olumsuz yönde etkilemektedir” (Ö34).
- “Ücretli öğretmenlik uygulaması ile içimize aşılana meslek aşkının köreltildiğini düşünüyorum” (Ö39).
- “Çalışmak zorunda olduğum için bu işi yapıyorum. Fakat aklım sürekli evde beni bekleyen denemelerde ve soru bankalarında olduğu için kendimi ikiye bölünmüş hissediyorum. En kötüsü de öğrencilerin benim ücretli olduğumu öğrenip bunu zaman zaman derste dile getirmeleri “Hocam siz hala atanamadınız mı?” gibi... Öğrenciler üzerinde hiçbir yaptırım yok. Nasıl olsa ben bir süre sonra görmeyecekleri bir öğretmenim” (Ö72).

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

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

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

- “Adı üzerinde... Ücretli öğretmenlik... Paralı asker gibi bir izlenim uyandırıyor... Tüm sorunların ana kaynağı bu zaten, gerisini yazmaya gerek yok.” (Ö109).

- “Branş dışı derslere girmenin öğretmenlik performansını düşürdüğüne inanıyorum. Çünkü her öğretmen kendi branşında derslere girmek ister” (Ö110).
Sökmen’e (2000) göre işin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir.

Tablo 4. Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Öğrenciler Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi

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

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

- “Sürekli öğretmen değişikliği davranış bozukluğuna neden olabilir. Okul öncesinde çocuk ilk alıştığı öğretmeninden uzaklaşınca yerine gelen öğretmene tepki gösterebiliyor” (Ö5).
- “Çocuk gelişimi konusunda eğitim almamış ve eğitimi tamamlamamış kişilerin ücretli öğretmen olarak çalıştırılıyor. Yeterli bilgiye sahip olmadıkları için çocuklar açısından pek faydalı olacağını düşünmüyorum” (Ö14).
- “Öğrenciyi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum. Sebep olarak da öğrenci eğitiminde belirli bir düzeye geliyor ve bir öğretmen değişikliği ile öğrencinin her şeyi alt üst oluyor. Yeni gelen öğretmene alışma süresi uzun sürebiliyor. Bu sürede öğrenci o boşlukta çok şey kaybedebiliyor. Bu en önemli nedenlerden bir tanesi”(Ö21).

Zamanında yapılmayan atamalar nedeniyle oluşan öğretmen açığı merkezi, yerel ya da okul düzeyinde yürütülen ücretli öğretmen uygulaması ile kapatılmaktadır. Alınan ücretli öğretmenlerin niteliği sorunludur. Ancak daha da problemlili olan dönem başında, ortasında veya sonunda yapılan zamansız atamalar nedeniyle ücretli öğretmenlerin bünyesindeki sınıflar zamansız bir şekilde el değiştirmekte ve bazı durumlarda eğitimleri kesintiye uğramaktadır (Özoğlu, 2010)

- “Öğrenciler ücretli öğretmeni öğretmen olarak görmüyor, öğrenci kontrolü ve otorite sorunu yaşıyor, sık öğretmen değişikliği öğrencilerin başarısını düşürüyor” (Ö25).
- “Ücretli öğretmen geçicidir ve öğrenci bunun farkında olunca öğretmenin dersini de öğretmeni de takmamaktadır” (Ö35).
- “Hem öğrenci açısından hem de öğretmen açısından pek çok ötürüsü bulunmaktadır. Öğrenciyi ve öğretmeni farklı etkilemektedir. İki tarafında birbirine alışma süreci zaman alabilmekte ve bu sorun özellikle öğretmen için büyük sıkıntıya neden olmaktadır” (Ö42).
- “Hem öğrenciler hem de çevre tarafından ciddiye alınmadığımızı düşünüyorum. Öğrenci nasıl olsa gelecek yıl dersimize gelmeyecek düşüncesiyle öğretmeni ciddiye almıyor. Yukarıda

belirttiğimiz nedenlerden dolayı da eğitimin kalitesi düşüyor. Bazı ücretli öğretmenler dönem ortasında sınava hazırlanmak için görevini bırakabiliyor. Bu durum ise öğrenciler üzerinde olumsuzlukların en önemlisidir” (Ö85).

- “İş garantimin olmaması mesleğimi icra etmemi olumsuz yönde etkiliyor. Özellikle son yıllarda kadrolu, sözleşmeli, vekil ve ücretli öğretmen uygulamasının yaygınlaşması ve çok dillendirilmesinin öğretmenlik mesleğine olan saygıyı azalttığını düşünüyorum. Her üniversiteden mezun olanın bu mesleği icra edebileceği zannediliyor. Bunun da çevre tarafından öğrenilmesi öğrenciler üzerinde olumsuz etki uyandırıyor”(Ö105).

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

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları

| | n | Min. | Max. | Ort. | S.s |
|--|----|-------|-------|-------|-------|
| Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi | 85 | 1,000 | 5,000 | 3,024 | 0,998 |
| Performans düzeyi | 85 | 1.000 | 5.000 | 2.903 | 0.960 |
| İletişim ve sosyal beceri düzeyi | 85 | 1.000 | 5.000 | 3.507 | 0.859 |
| Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum | 85 | 1.000 | 5.000 | 3.223 | 1.156 |

Tablo 5’te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin ücretli öğretmen uygulamasını değerlendirme puanlarının ortalamaları incelendiğinde, iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanlarının ortalamasının en yüksek, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Yönetici Görüşlerine Göre Ücretli Öğretmenlik Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar

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

Yöneticilere ücretli öğretmen istihdamında karşılaştıkları sorunlar sorulduğunda on üç farklı maddenin kodlandığı görülmüştür. Maddeler incelendiğinde ilk üç madde arasında belirgin bir fark

olmadığı görülmektedir. Bu maddeler, ücretli öğretmenlerin geçici olmasının öğrencilerde disiplin sorunlarına neden olması, özlük haklarının ve ücretlerinin yetersiz oluşu ve ücretli öğretmenlerin okulu sahiplenememeleridir. Bu doğrultuda yöneticilerin görüşlerinden bazıları kendi ifadeleriyle aşağıda verilmektedir:

- “Okula ve öğrenciye adapte olmakta zorluklar yaşamakta olan ücretli öğretmenler arasında çok başarı olanlar da mevcuttur. Ancak bunlar istisna olup genellikle öğretmenlik mesleğinin gereklerini tam anlamıyla yerine getirememektedirler. Geçici olduklarının farkındalığı ile öğrencilerle öğretmen-öğrenci ilişkisinden daha çok arkadaş ilişkisi geliştirmekteler buda eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca aynı işi yapmalarına rağmen düşük ücret almaları onların motivasyonunu oldukça düşürmektedir. Bu öğretmenlerin bir kısmı işlerini layıkıyla yapmaya çalışsa da yeterli formasyonları olmadığından bunu gerçekleştirememektedirler. Bu tecrübeye sahip oldukları zamanda da genellikle işlerine son verilmekte yerlerine ya kadrolu ya da başka bir sözleşmeli öğretmen gelmektedir. Bu işin en olumsuz kısmıdır (Y4)”.
- “Karşılaşılan en önemli sorun öğretmenlerimizin gelecek kaygısı (benimseyememe, kendini oraya orayı kendine ait hissedememe) nedeniyle kafalarının karışık olması ve ücret farkı (Y15)”.
- “Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimde niteliği düşürmektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğretmenlerin geçici olması nedeniyle, olumsuz öğrenci davranışlarının gelişmesine neden olmaktadır. Ücretli öğretmenlerin geçici olması nedeniyle, veliler, gereken saygı ve özeni göstermemektedir. Ücretli öğretmenler sık değiştirdikleri için, öğrenciler, uyum sağlamakta güçlük çekmektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle öğrenciler mağdur olmaktadır. Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimi zaman zaman kesintiye uğratmaktadır. Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimde fırsat ve olanak eşitliği ilkesine aykırıdır (Y21)”.
- “Ücretli öğretmenler kendilerini kadrolu öğretmenler kadar sorumlu hissetmiyorlar (Y40)”
- “Öğrencilerimizin başarıları düşmektedir (Y 46)”
- “Devamsızlık problemi yaşıyoruz. Öğretmen KPSS sınavına hazırlanmak için görevi yarıda bırakabiliyor (Y58)”.
- “Görevlendirmelerin zamanında yapılamaması, eğitim faaliyetlerinin aksamasına neden olmaktadır (Y66)”.
- “Öğretmelerin ücretli öğretmen diye nitelendirilmesi, ayrılması doğru değil. Bu adlandırma ister istemez ücretli öğretmenlik yapan insanları okul ortamında olumsuz etkilemektedir dolayısıyla buda onların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemekte ve geçici gözüyle hareket etmektedirler (Y72)”.
- “Sosyal kültürel etkinliklere katılmaktan zevk almıyorlar. Katılım yerine KPSS’ye çalışmak istiyorlar (Y85)”.

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

- “Ücretli öğretmenlik kesinlikle tamamen kaldırılmalıdır (20)”.
- “Ücretli öğretmenlerin ücreti artırılmalı buna karşın yaptırımlar da artırılmalı. Mesleki yeterliliğinin olmadığı veya kendini bilinçli olarak geliştirmedeği, öğrenciye faydalı olamadığı müdür tarafından anlaşılan öğretmenin ücreti rahatça kesilebilmeli. “Görevi bırakırım” kozuna karşın müdür rahatça başka bir ücretli öğretmen bulabilmeli. Görev yapan her ücretli öğretmene müdür bir karne hazırlamalı ve bu karnede görev yeterliliği, ahlaki durumu vs. derecelendirilmeli. Görev yapacak her ücretli öğretmen görevlendirilirken bu kriterlerin olduğu karnesi dikkate alınmalı (31)”.
- “Ücretli öğretmenlik uygulamasında sadece eğitim fakültesi mezunlarına görev verilmelidir (38)”.

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

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasında Karşılaşılan Sorunların Çözülmesine Yönelik Görüşleri

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

Erden’e (1998) göre öğretmenlik mesleğinin gereği olarak bireyin ilk olarak bilgi aktaracağı konu alanında uzman olması gerekir. Ancak bu uzmanlık, tek başına yeterli değildir. Birey bir konuda uzman olabilir, ancak sahip olduğu bilgileri öğrencilere aktarmakta yetersiz kalabilir. Bu nedenle ikici olarak öğretmenlik meslek bilgisine sahip olmalıdır. Üçüncü olarak ise temel görevi öğrencinin toplumsallaşmasını sağlamak ve toplumsal kültürü öğrenciye aktarmak olan öğretmenin bu görevini yerine getirmesi için, içinde yaşadığı toplumun kültürünü de çok iyi bilmesi gerekir. Ancak bu üç unsur bir araya gelirse öğretmenlik mesleğini yerine getirebilir. Öğretmenlik mesleğine girecek kişilerin tüm bu özelliklere sahip olabilmesi için uzun bir eğitim sürecinden geçmesi gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları ve kadrosunda ücretli öğretmen bulunan yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur: Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar; mesleki açıdan yeterlilik düzeyi, iş güvencesinin performansına etkisi, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum, mesleğe bağlılık düzeyi, mesleki eğitim gereksinim düzeyi, faktörleri başlığında incelenmiştir. Ücretli öğretmenler kendilerini mesleki açıdan oldukça yeterli görürlerken, ücret ve özlük hakları açısından memnun olmadıkları, mesleğe bağlılık derecelerinde de eksiklik olduğu görülmektedir. Kendilerini yeterli gördükleri halde ücret, özlük hakları yönünden hissettikleri olumsuz durum onların mesleki bağlılık yönünden de olumsuz etkilediği görülmektedir.

Ücretli olarak görev yapan öğretmenlere görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar sorularak 12 alanda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Ücretli öğretmenler en çok ücretlerin yetersiz olmasını sorun olarak görmektedirler. Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar içerik analizine göre incelendiğinde en önemli sorunlarının sırasıyla; ücretlerin yetersiz olması, iş güvencesinin olmayışı, gelecek kaygısı, özlük haklarının yetersiz olması ve ücretli öğretmenlere karşı olumsuz çevre tutumları olduğu belirlenmiştir. Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenciler üzerindeki olumsuz etkilerinin

ise; sık öğretmen değişiminin öğrencilerde hem uyum hem de disiplin problemlerine sebep olması ve ücretli öğretmenlerin taşıdığı kaygıların (gelecek, ücret, KPSS sınavı ve özlük hakları gibi) öğrencilere olumsuz yönde yansıtılması olduğu belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenleri değerlendirme düzeyleri; mesleki açıdan yeterlilik düzeyi, performans düzeyi, iletişim ve sosyal beceri düzeyi, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum olmak üzere 4 boyutta ele alınmıştır. Okul müdürleri, ücretli öğretmenlerin iletişim ve sosyal beceri düzeylerine ilişkin olumlu görüş belirtirlerken, performans düzeylerine ilişkin görüşler olumsuz görüş belirtmektedirler. Buradan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenleri iletişim ve sosyal yönden yeterli bulurken performans ve öğretmenlik mesleği yönünden yeterli bulmadıkları söylenebilir.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri içerik analizine göre incelendiğinde, ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin en önemli sorunların; öğretmenlerin geçici olmasının öğrencilerde disiplin sorunlarına neden olması, özlük haklarının ve ücretlerinin yetersiz oluşu ve okulu sahiplenmemeleri olduğu, bu sorunların çözümüne yönelik olarak okul yöneticilerinin sırasıyla ücretli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması, ücretli öğretmenlere hizmetiçi eğitim sağlanması ve görevlendirilmelerinin bütün eğitim yılını kapsaması gibi önerileri olduğu saptanmıştır. Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- İhtiyaç duyulan öğretmen ihtiyacını karşılamada kadrolu atamaya mümkün olduğunca ağırlık verilerek kademeli olarak ücretli öğretmenlik uygulamasına son verilebilir.
- Ücretli olarak istihdam edilen öğretmenlerin ücret ve özlük haklarında imkânlar elverdiğince iyileştirmeler yapılabilir.
- Ücretli öğretmenlerin kadrolu olarak istihdam edilen öğretmenlere verilen tarzda meslek öncesi yoğunlaştırılmış hazırlayıcı ve temel eğitim almaları sağlanabilir.
- Gerekli şartları taşıyan ve ücretli öğretmen olarak görev yapmak isteyen adaylarla en az bir senelik sözleşmeler yapılarak eğitim süreci başladıktan sonra istisnai durumlar hariç istedikleri zaman görevi bırakabilmeleri önlenmelidir.
- Alan dışı ücretli öğretmen görevlendirmeleri öğrenci başarısını doğrudan etkileyeceği için öğretmenler öncelikli olarak kendi branşlarında istihdam edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, N. (2010). *Eğitimde Esnek Çalıştırma Biçimlerinin Öğrenme Ortamına Yansımalarının Çözümlemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, A. R. (2010). *İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştığı Özlük Sorunları ve Bu Özlük Sorunlarının Performanslarına Etkisi Konusundaki Görüşleri*. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 1(1). 21-55
- Erden, Münire (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Alkim Yayınları.
- Gürkan, T. (1993). *İlkokul Öğretmenlerinin Öğretmenlik Tutumları İle Benlik Kavramları Arasındaki İlişki*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitapevi.

- Kahyaoğlu, M., ve Yangın, S. (2007). *İlköğretim Öğretmen Adaylarının Mesleki Öz-Yeterliklerine İlişkin Görüşleri*. Kastamonu Eğitim Dergisi . 15 (1), 73-84
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). *Öğretmenlerin Yeterlilik Alguları*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(1), 70-79.
- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010). *Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (2), 55-77.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuşaksız, A. Kadrosuz Usta Öğreticilerin Sosyal Güvenlik Hakları (Non-Official Trainers's Social Security Rights). *Yönetim ve Ekonomi*, 18.
- Osborne, J.W., ve Costello, A.B. (2004). Sample size and subject to item ratio in principal components analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 9(11).
- Özer, E. (2008). *Kadro ve Kadrosuz İlköğretim Öğretmenlerinin Birbirleri ve Meslekleri Hakkındaki Görüşleri (İstanbul-Sultanbeyli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları*. SETA Analiz, 17-26.
- Öztaş S. (2010). *İlköğretim Okullarında Görevli Kadro, Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygularının Değerlendirilmesi (Antalya İli, Alanya İlçesi İlköğretim Okulları Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). *Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (148), 143-164
- Preacher, K.J., ve MacCallum, R.C. (2002). Exploratory factor analysis in behavior genetics research: Factor recovery with small sample size. *Behavior Genetics*, 32 (2), 153-161.
- Sapnas, K.G. (2004). Letters to the Editor: Determining adequate sample size. *Journal of Nursing Scholarship*, 36 (1), 4.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Sünbül, A. M. (2003). *Bir Meslek Olarak Öğretmenlik*. Ö.Demirel ve Z. Kaya (ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (3. baskı, 243-278). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taş, A. M. (2004). *Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Eğitimi Program Standartlarının Belirlenmesi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37(1), 28-54.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tezbaşaran A (1996). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Klavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Özyurt Matbaası, 46-51.
- Yıldırım, A. , Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, E. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin İstihdam Biçimlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alguları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü. Sakarya.