



Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi

A General Assessment of Contract Teacher Application

Yılmaz KARADENİZ* Selçuk Beşir DEMİR**

ÖZET: Bu araştırmanın amacı; sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemektir. Ayrıca bu araştırma ile sözleşmeli öğretmenlik uygulaması nedeniyle sözleşmeli öğretmenlerin karşılaştıkları olayları saptayarak, yaşanan olayların sözleşmeli öğretmenler üzerinde neden olduğu sonuçları belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma nitel araştırma metod ve prosedürleri kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmada; Olgubilim deseni kullanılmıştır, araştırmada amaçlı örnekleme (Punch, 2005) yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılar Ordu ili İkizce ilçesinde görev yapan 5'i bayan 5'i erkek olmak üzere toplam 10 sözleşmeli öğretmendir. Katılımcıların hizmet süreleri 56 ile 1035 gün arasında değişmektedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat protokolü kullanılmıştır. Görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır, araştırma kapsamında 312 dakikalık görüşme yapılmıştır. Araştırmada her bir transkrip kelime kelime ve cümle cümle analiz edilerek kodlar verilmiştir. Kodlama sürecinde genel olarak katılımcıların görüş bildirirken kullandıkları kelimeler kullanılmıştır. Daha sonra 10 katılımcının da görüşme transkriplerinin çözümlemeleri baştan sona okunarak katılımcılar arasında benzer ve farklı yönler tespit edilmiştir. Transkriplerden elde edilen kodlar ışığında genel olarak ifade edilen kategoriler ve en son aşamada temalar belirlenmiştir.. Araştırmada elde edilen veriler sistematik ve açık bir şekilde betimlenmiş, daha sonra betimlemeler açıklanıp yorumlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması, Motivasyon, Öğretmenlerin Özlük Hakları, Öğretmen İstihdam Modelleri, İş Doyumu, Eğitim Politikaları

ABSTRACT: This research aims at reflecting the opinions of the contract teachers on the contract teaching application. Besides, it aims at determining the events experienced in contract teaching application by contract teachers and the impacts of these events on their motivation and satisfaction. The research was carried out with qualitative research methods and procedures. It has been patterned with factualism. Of purposive sampling methods, criterion sampling method has been employed. The participants are five female and five male contracted teachers who work in İkizce district of Ordu. The teaching experience of the

* Yrd., Doç. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi, yilmazkaradeniz44@hotmail.com

** Arş. Gör., Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi, sbsdem@hotmail.com

participants varies between 56 and 1035 days. As a data collection instrument, a semi-structured interview protocol has been used.

Interviews were recorded by sound recorders. A 312-minute interview was made in this research. Each transcript was analyzed word by word and sentence by sentence and was coded. In the coding process, generally the words used by the participants to express their opinions were selected. Afterwards, the similarities and differences among the participants were demonstrated by reviewing the transcript analyses of all the participants thoroughly. In the light of the codes obtained from the transcripts, the most frequently mentioned categories and the least frequently mentioned themes were determined. The data obtained in the research were described clearly and systematically, and then the descriptions were explained and commented on.

Key Words: Teacher Application, Motivation, Teacher's Personal Rights, The Teacher Employment Models, Work Satisfaction, and Education Policies.

GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği; eğitim sektörü ile ilgisi olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip alanlarda özel uzmanlık, bilgi ve beceriyi temel alan, akademik çalışma ve mesleki formasyonun gerçekleştirildiği, profesyonel statüde bir uğraşı alanı olarak belirtilebilir. Bugünün toplumu dünkü öğretmenin iz düşümüdür. Çünkü toplumların tarihinde her neslin tutum-değer-düşünce yapısı ile bir önceki nesil öğretmenin duyguyu ve düşünce dünyası arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olagelmıştır. Buna göre, bir toplumun gelecekte nasıl olacağına ilişkin projeksiyonlarda “ *Bugünün Öğretmenlerinin Nasıl Oldukları?* ” sorusu anahtar soru olmaktadır. Bir toplumun öğretmenleri ile geleceği arasındaki bu benzeşim ilişkisi, bu mesleği ve mensuplarını vazgeçilmez kılan temel unsurlardandır (Hargreaves, 1994; Özpolat, 2005; Prideaux, 2004; Showunmi, 2003).

Türkiye’de okulların büyük bir kısmının devlet elinde olması, bu nedenle öğretmenlerin işvereninin büyük ölçüde devlet olması, Milli Eğitim Bakanlığı’nı, öğretmenlik mesleğinin yetiştirme ve çalışma ölçütlerini belirleyen bir konuma getirmiştir (Eskicumalı, 2002; Küçükahmet, 1999; MEB, 2002; Sönmez, 2003). Bu ölçütlerden biride 2005 yılında uygulamaya konulan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıdır. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı’nda, Bakanlar Kurulu Kararları kapsamında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre sözleşmeli öğretmenler istihdam edilmektedir. Bu istihdam modeli ile birlikte Milli Eğitim Bakanlığı’nda kadrolu ve ücretli öğretmenlerin yanı sıra sözleşmeli öğretmenlik statüsü ortaya çıkmıştır. Halen bakanlık bünyesinde sözleşmeli statüde kırk bin öğretmen çalışmakta ve her atama döneminde bu sayı artmaktadır. Sözleşmeli statüde istihdam edilen sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu statüde istihdam edilen öğretmenler arasında bir takım farklılıklar bulunmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik yayınlanan genelge ve yönetmelikler incelendiğinde sözleşmeli statüsünde çalışan bir öğretmen ne kadar hizmet etmiş olursa olsun, emsali kadrolu statüsünde çalışan öğretmenler gibi kıdem ve derece alamamaktadır. Aynı zamanda sözleşmeli statüde istihdam edilen öğretmenlerin, kadrolu öğretmen olarak atanmaları halinde; sigortalı olarak çalıştığı sürenin kazanılmış hak olarak aylıkta artış, derece ve kademe ilerlemesi açısından değerlendirilmesi mümkün olamamaktadır (MEB, 2008). Bu noktadan hareketle bir öğretmen sözleşmeli olarak ne kadar hizmet süresine sahip olursa olsun, devlet memurları kanununun kıdem ve derece avantajlarından faydalanamamaktadır. Aynı zamanda hizmet süresine göre her yıl değişen kıdem ve derecedeki artış kadrolu öğretmenler için ek bir maddi destek sağlarken, sözleşmeli öğretmenin maaşında herhangi bir değişiklik olmamaktadır. Bir öğretmen sözleşmeli olarak çalıştığı sürece, hizmet süresi ne olursa olsun, yeni göreve başlayan bir sözleşmeli öğretmen ile aynı maaşı almaktadır (MEB, 2009a).

Sözleşmeli öğretmen olarak görev yapmakta iken mesleki eğitim adı altında katıldıkları temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim süreçlerinde başarılı olmuş olsalar dahi, kadrolu öğretmenliğe atandıklarında tarih itibarıyla bir yıllık görev süresi sonunda adaylıklarının kaldırılabilmesi belirtilmiştir (MEB, 2007b). Bu noktadan hareketle sözleşmeli öğretmenlerin devlet memurluğunda adaylıklarının kaldırılabilmesi için kadrolu statüde atanmaları gerektiği söylenebilir. Sözleşmeli öğretmenlerin emsali kadrolu öğretmenler gibi isteğe bağlı tayin hakkı yoktur. Kadrolu öğretmenlere il içi isteğe bağlı tayin hakkı iki yıl hizmet sonunda, il dışı isteğe bağlı tayin hakkı 3 yıllık hizmet sonunda verilmektedir. Fakat sözleşmeli statüde çalışan bir öğretmenin, ne kadar hizmet süresi olursa olsun isteğe bağlı tayin hakkı bulunmamaktadır (MEB 2174 /54132 Sayılı Genelge, 2006).

Her ne kadar bütün sosyal güvenlik kurumları SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) çatısı altında birleşmiş olsa da farklı statüde çalışan öğretmenlerin farklı kanunlara tabi olmasından dolayı bir takım sorunlar yaşanabilmektedir. Sözleşmeli öğretmenler sosyal güvenlik bakımından Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlıdır. Bu nedenle maaş ve ek ders ücretlerinden aylık SSK prim kesintisi yapılmaktadır. Bu kesinti her ders saati için ortalama 0.60 kuruştur (MEB, 2009a). Örneğin; ortalama aylık 80 saat ek ders alan bir kadrolu öğretmen ile 80 saat ek ders alan bir sözleşmeli öğretmen arasında ortalama 48 TL sözleşmeli öğretmenin aleyhine fark doğmaktadır. Sözleşmeli öğretmenlerin SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) kanunlarına tabi olması başka sorunları da beraberinde getirmektedir. Sözleşmeli olarak görevlendirilen bir öğretmenin sağlık güvencesini elde edebilmesi için 90 iş gününe, eşinin ve çocuklarının sağlık güvencesine kavuşabilmesi için ise 120 SSK prim gününe sahip olması gerekir (MEB, 2007a). Emsali kadrolu öğretmen ise göreve başladığı gün sağlık güvencesine kavuşmaktadır (MEB, 2009c).

Sözleşmeli öğretmenler işçi statüsünde olduğu için çalıştıkları kurumdan sevk almak zorundadır. Bir sözleşmeli öğretmenin çalıştığı okul, bağlı olduğu il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerine ne kadar uzak olursa olsun, sözleşmeli öğretmen sağlık kuruluşlarına başvurmadan önce bağlı olduğu milli eğitim müdürlüğüne giderek sevk almak zorundadır (MEB Sözleşmeli Öğretmenlerin Hasta Sevk İşlemleri İlgili Resmi Yazı, 2007c). Aynı zamanda sözleşmeli öğretmenler, sağlık kuruluşlarından hastalık raporu aldıklarında maaşlarında kesinti olmaması için iş görmezlik kâğıdı da almak zorundadırlar (MEB, 2007a). Ayrıca Kadrolu öğretmenler devlet memurluğuna atanırken, sözleşmeli öğretmenler bir yıl süre ile görevlendirilmektedir. Kadrolu öğretmenler bir yılsonunda çeşitli özlük hakları elde ederken, sözleşmeli öğretmenler ise işe yeni başlamış gibi her yıl yeniden sözleşme metni imzalamaktadır (MEB, 2009e).

Sözleşmeli öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yönetici seçmek amacıyla yapılan sınavlara başvuramamaktadır. Bu nedenle sözleşmeli öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında müdür, müdür yardımcısı ve şube müdürü gibi yönetici kadrolarına atanamamaktadır (MEB Müdür ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavı Kılavuzu, 2009g). Aynı anda göreve başlamış bir kadrolu öğretmen müdür yardımcılığı sınavına girerken, hizmet süresi aynı olan sözleşmeli bir öğretmen Eğitim Kurumları Müdür ve Müdür Yardımcılığı Seçme Sınavına dahi başvuru yapamamaktadır. Bu durum; Fen, Sosyal ve Anadolu Liseleri ile Bilim-Sanat Merkezlerine öğretmen seçimi için yapılan sınavlar için de geçerlidir.

Sözleşmeli öğretmenlerin tabi olduğu sözleşme metninin 13. maddesinin E ve F bendinde “1072 ve 4357 sayılı kanunlara göre uyarı cezasını gerektiren hallerde dört defa, ders ücreti veya maaş kesim cezası gereken hallerde üç defa, kademe ve derece indirme cezasını gerektiren hallerde bir defa işlenmesi halinde sözleşme feshedilir” (MEB, 2009a). Denilmektedir. Soruşturma sonucunda Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesine göre kademe veya derece indirme cezası alan bir kadrolu öğretmenin görevine son verilmez. Hatta dört defa uyarı veya kınama cezası alan kadrolu öğretmenin görevine son verilmemektedir. Sözleşme metnin 13. maddesinin G bendinde ise “Mesleki eğitimde başarısız olan sözleşmeli öğretmenlerin görevine son verilir” (MEB, 2009a). Denilmektedir. Aynı durumda, mesleki çalışmalarda başarısız olan bir kadrolu öğretmene bir yıl ek süre tanınır; fakat bu hak sözleşmeli öğretmene tanınmamaktadır (MEB, 2004). Ayrıca Sözleşmeli öğretmenlerden her sene başında sözleşme imzalanırken sözleşme damga vergisi adı altında ücret talep edilirken, böyle bir ücret kadrolu öğretmenlerden talep edilmemektedir (MEB, 2009a).

Öğretmenlerin üretken ve sağlıklı bir kişilik olarak görevlerini yerine getirmelerini; görevin doğasından, örgüt iklimi ve öğretim ortamından kaynaklanan birçok neden engelleyebilmektedir. Bu etkiler, öğretmenlerin ruh ve beden sağlığını büyük ölçüde etkileyerek strese neden olmaktadır (Aslan, 1995; Çakır, 2001; Gül,

2008; Pithers, 1995; Saylan, 1998; Steers, 1991). Buldukları ortamın koşulları ve içinde bulunan belirsizlik öğretmenlerin ruh sağlığını, kaygı ve stres düzeylerini önemli ölçüde etkileyerek motivasyon düzeyleri üzerinde farklılara sebep olmaktadır. (Mooij, 2008; Schultheiss, 2008).

Öğretmenleri başarı ya da başarısızlığa iten önemli etkenlerden biri ise öğretmenlerdeki motivasyon eksikliği olmuştur (Mooij, 2008; Okutan, 1999; Schultheiss, 2008). Öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile iş doyumları arasında önemli bir bağ bulunmaktadır (Schultheiss, 2008). Bireylerin belirli bir konudaki doyumunu, bu konuya ilişkin duygusal tepkilerini gösteren bir kavramdır. Tüm doyum türleri, konularına bağlı olarak özgürleşirler. Bu çerçevede iş tatmini, çalışanların işlerine veya işlerinin çeşitli yanlarına ilişkin duygusal tepkilerini veya tutumlarını kapsamaktadır (Bilgin, 1995; Luthans, 1995). İş doyumunu, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1996; Kömürçüoğlu, 2003).

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Yukarıda özetlenmeye çalışılan husus, sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında bulunan temel farklar yaşanabilecek veya yaşanmış sorunların odağı olabilir. Bu sorunlar öğretmenlerde kişisel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacağı gibi; örgütsel amaçlar doğrultusunda öğretmenlerde huzursuzluk, isteksizlik, melekten uzaklaşma veya istifa etme v.b gibi eğitim ve öğretim faaliyetlerinde niceliksel ve niteliksel düşüşler yaşanabilir. Bu nedenle sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile ilgili görüşlerinin bilinmesi gerekir. Ayrıca sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının sözleşmeli öğretmenler üzerinde bırakabileceği sonuçlar, dolaylı veya doğrudan eğitim öğretim faaliyetlerini etkileyebilir. Halen Milli Eğitim Bakanlığı'nda kırk binin üzerinde sözleşmeli öğretmen çalışmaktadır.

Bu noktada; sözleşmeli öğretmenlik uygulaması kapsamında karşılaşılan veya karşılaşılabilecek problemlerin tespitinde takip edilecek en verimli yollardan birisi, sözleşmeli öğretmenlerin görüşlerini incelemektir. Bu bağlamda araştırmanın amacı; sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemektir. Ayrıca araştırmada; sözleşmeli öğretmenlik uygulaması nedeniyle sözleşmeli öğretmenlerin karşılaştıkları olayları saptayarak, yaşanan olayların sözleşmeli öğretmenler üzerinde neden olduğu sonuçlarını belirlemek amaçlanmıştır.

Bu çerçevede aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

1. Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli statüde çalıştıkları için yaşadıkları sorun ve güçlükler nelerdir?
2. Sözleşmeli öğretmenlerin yaşadıkları olay ve olgular, motivasyonları ve iş doyumları üzerinde olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurmakta mıdır?
3. Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüş ve önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmada konunun derinlemesine irdelenebilmesi için genel olarak nitel bir yaklaşım tercih edilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Araştırmada sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemek amaç edinildiği için, araştırma konusunun doğasına uygun olan Olgubilim/Fenomenoloj deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktır. Olgular; yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Olgularla günlük yaşantıda sık sık karşılaşılsa da bu tanışıklık onların tam olarak anlaşıldığı anlamına gelmez. İnsanlara tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamının kavranmadığı olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgu bilim iyi bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları; Ordu ili İkizce ilçesi Yoğunluk Yatılı İlköğretim Bölge Okulunda görev yapan iki Matematik Öğretmeni, iki Türkçe Öğretmeni, iki Sosyal Bilgiler Öğretmeni, iki Fen ve Teknoloji Öğretmeni ve iki Sınıf Öğretmeni olmak üzere farklı branşlarda görev yapan 10 sözleşmeli öğretmendir. Katılımcıların 5'i bayan 5'i erkektir. Yoğunluk Yatılı İlköğretim Bölge Okulunda görev yapan sözleşmeli öğretmenlerin tamamı ile mülakatlar yapılmıştır.

Katılımcıların hizmet süreleri (mülakatların gerçekleştirildiği gün) 56 ile 1035 gün arasında değişmektedir. Araştırmada *amaçlı örnekleme* (Punch, 2005) yöntemlerinden *ölçüt örnekleme* yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanan bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Katılımcılar belirlenmeden önce araştırmacı tarafından bir ölçüt listesi oluşturulmuştur. Ölçüt listesinde; Ordu ili (rumuz) ilçesinde sözleşmeli statüde görev yapıyor olmak, görüş ve önerilerini açıklamak için istekli olmak,

mülakatlar için gerekebilecek azami süreyi ayırabileceğini beyan etmek şeklinde kriterler bulunmaktadır.

Araştırmada gizlilik ilkesine uygun olarak her öğretmene bir takma isim (rumuz) verilmiştir, Matematik Öğretmenlerine, Mat-1(E) ve Mat-2 (K); Türkçe Öğretmenlerine, Türkçe-1(E) ve Türkçe-2(K); Fen ve Teknoloji Öğretmenlerine, Fen-1(E) ve Fen-2(K); Sosyal Bilgiler Öğretmenlerine, Sosyal-1(E) ve Sosyal-2(K); Sınıf Öğretmenlerine, Sınıf-1 (E) ve Sınıf-2(K) şeklinde rumuz verilmiştir.

Araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin hizmet süreleri 56 ile 1035 gün arasında değişmektedir. Öğretmenlerin hizmet süreleri ve cinsiyetleri şu şekildedir: Mat-1(Erkek) 386 gün, Mat-2(Kadın) 1035 gün; Türkçe-1(Erkek) 59 gün, Türkçe-2(Kadın) 210 gün; Fen1(Erkek) 713 gün, Fen-2(Kadın) 721 gün; Sosyal-1(Erkek) 720 gün, Sosyal-2(Kadın) 712 gün; Sınıf-1 (Erkek) 59 ve Sınıf-2(Kadın) 56 gündür. Hizmet süreleri belirlenirken Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri kayıtları (MEBBİS) referans alınmıştır. Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcılarla İlgili Mesleki ve Kişisel Bilgiler

Rumuz	Cinsiyet	Branş	Hizmet Süresi
Mat-1	Erkek	Matematik	86 Gün
Mat-2	Kadın	Matematik	1035 Gün
Türkçe-1	Erkek	Türkçe	59 Gün
Türkçe-2	Kadın	Türkçe	210 Gün
Fen-1	Erkek	Fen ve Teknoloji	713 Gün
Fen-2	Kadın	Fen ve Teknoloji	721 Gün
Sosyal-1	Erkek	Sosyal Bilgiler	720 Gün
Sosyal-2	Kadın	Sosyal Bilgiler	712 Gün
Sınıf-1	Erkek	Sınıf	59 Gün
Sınıf-2	Kadın	Sınıf	56 Gün

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, sözleşmeli statüde çalışan öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan Yarı Yapılandırılmış (Semi Structured) Mülakat Protokolü kullanılmıştır. Mülakat protokolünde sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Mülakat protokolünde bulunan sorular; “Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkında genel olarak bilgi verebilir misiniz? Size göre sözleşmeli öğretmenlik ile kadrolu öğretmenlik statüsü arasında farklar var mıdır? Sözleşmeli öğretmen ile kadrolu öğretmen statüsü arasındaki farkları genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz? Sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli statüde çalıştıkları için yaşadıkları sorun ve güçlükler nelerdir? Örnekler verebilir misiniz? Sözleşmeli

statüde çalışıyor olmanızdan kaynaklanan, yaşadığımız önemli bir olay veya sorun var mıdır? Var ise yaşanan olay sizi nasıl etkiledi? Duyularımızı paylaşır mısınız? Sözleşmeli statüde çalışıyor olmanızdan kaynaklanan yaşadığımız olay ve olgular, motivasyonunuzu ve iş doyum düzeyinizi nasıl etkiliyor? Sizce sözleşmeli öğretmenlerin yaşadıkları olumlu ya da olumsuz olaylar sözleşmeli öğretmenleri nasıl etkiliyor, örnekler vererek açıklar mısınız? Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüş ve önerileriniz nelerdir? Şeklinde özetlenebilir.

Araştırmada veri toplama süreci içerisinde, mecazlar yoluyla bilgi toplanmaya çalışılmıştır. Sözleşmeli statüde çalışan öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüşlerini resmedebilmek amacıyla, sözleşmeli öğretmenlerden sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını bir nesneye/cisme veya herhangi bir masal kahramanına/ oyuncuya benzetmeleri istenmiştir. Katılımcılar tarafından yapılan benzetmelerin nedenleri, ayrıntılı olarak irdelenmiştir. Bu süreç içerisinde araştırmacı jest ve mimikleriyle objektifliğini korumaya çalışmıştır. Morgan'a göre (1986) göre mecazlar iki amaçla kullanılır; biri durumu betimleme (descriptive) ve biri de süreci hızlandırma veya iyileştirme (prescriptive). Mecazlar betimlemek amacıyla kullanıldığında bir durum, olay ve olgu olduğu haliyle betimlenir, resmedilir. Mecaz odaklı nitel veri toplama sürecinde bir veya birkaç açık uçlu soruyla araştırılan konuda, görüşülen kişilerden çok zengin mecazlar elde edilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmada, sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkında var olan durumu resmedebilmek amacıyla betimleyici (descriptive) bir yaklaşım tercih edilmiştir.

Araştırmacı tarafından hazırlanan mülakat protokolünün, daha önce sözleşmeli statüde çalışmış ve halen kadrolu statüde çalışan 2 öğretmen tarafından da (branşları: Matematik ve Sosyal Bilgiler) değerlendirilmesi istenmiştir. Ayrıca nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman bir öğretim üyesi tarafından, açık uçlu sorular yeniden değerlendirilmiştir. Ayrıca iki Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni tarafından ifade bozukluğu olan veya anlaşılması güç olan sorular yeni bir değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Mülakat protokolünde, bulunan sorular ile ilgili gelen dönütler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Uzman görüşleri doğrultusunda yeniden şekillendirilen mülakat protokolü ile araştırmada katılımcılar arasında yer almayan bir sözleşmeli matematik öğretmeniyle pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamalar sonucunda; inandırıcı, tutarlı, teyit edilebilir ve aktarılabilir bir mülakat protokolü hazırlanmaya çalışılmıştır. Daha sonra, sözleşmeli statüde çalışan 10 katılımcı ile mülakat yapılmıştır. Görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Araştırma kapsamında 312 dakikalık görüşme yapılmış, mülakat esnasında alınan ses kayıtları ham veri olarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Verilerin Analizi

Katılımcıların görüşleri değişiklik yapılmadan bilgisayar ortamına aktarılmıştır. 312 dakikalık ses kaydı 2 gün aralıkla toplam 2 defa dinlenerek gözden kaçan noktalar yeniden düzenlenmiştir. Araştırmada verilerin analizine başlanmadan önce her bir transkrip baştan sona okunarak bütüncül bir bakış açısı kazanılması hedeflenmiştir. Daha sonra her bir transkrip kelime kelime ve cümle cümle analiz edilerek kodlar verilmiştir. Kodlama sürecinde, genel olarak katılımcıların görüş bildirirken kullandıkları kelimeler kullanılmıştır. Bazı durumlarda ise katılımcıların görüş ve duygularını daha iyi ifade edebilecek, araştırmacı tarafından belirlenen kodlar kullanılmıştır. Sözleşmeli statüde çalışan 10 katılımcının görüşme transkriplerinin çözümlemeleri baştan sona okunarak, katılımcılar arasında benzer ve farklı yönler tespit edilmiştir. Daha sonra transkriplerden elde edilen kodlar ışığında kodları genel olarak ifade eden kategoriler belirlenmiştir. Kategoriler de temaların oluşturulmasına dayanak teşkil etmiş ve en son aşamada temalar belirlenmiştir. Verilerin analizi sonucu elde edilen bulguların, katılımcıların görüşlerini yansıttığını göstermek için katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır.

Araştırma sürecinde elde edilen veriler analiz edilirken toplanan verinin özgün formuna mümkün olduğu kadar sadık kalınmış, sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri doğrudan alıntı yapılarak betimsel bir yaklaşım tercih edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde açıklayıcı sonuçlara ulaşmak amacıyla; elde edilen temalar ve bu temalar arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılarak, sistematik analiz yapılmaya çalışılmıştır. Süreç içerisinde araştırmacı, elde edilen verileri etkin bir şekilde yorumlamaya çalışmıştır. Araştırmada verilerin analizi sürecinde Strauss (1987), Glaser (1992), Charmaz (2006), Clarke (2005) nin çalışmaları referans alınmıştır. Araştırmada elde edilen veriler sistematik ve açık bir şekilde betimlenmiştir. Daha sonra betimlemeler neden-sonuç ilişkisi içerisinde incelenerek sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan temalar aralarında ilişkilendirilerek geleceğe yönelik tahminlerde bulunulmuştur.

BULGULAR

Verilerin analizi sonucu; 1. Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki genel değerlendirmeleri, 2. Sözleşmeli öğretmenler ve Kamu Personeli Seçme Sınavı, 3. Sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasındaki farklar ve bu farklar nedeniyle yaşanan olaylar, 4. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının doğurduğu sonuçlar, 5. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla ilgili metaforlar ile ilgili olmak üzere beş temel kategori ortaya çıkmıştır. Bu kategoriler (özellikle 3. ve 4.kategori) birbiriyle son derece ilişkili ve bağımlıdır.

Sözleşmeli Öğretmenlerin Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması Hakkındaki Genel Değerlendirmeleri

Araştırmada katılımcılar, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının sakıncalı bir eğitim politikası olduğu ve bu uygulamanın sözleşmeli öğretmenler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır. Ayrıca genel olarak, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının amacının tam olarak anlaşılmadığını ifade etmişlerdir.

Sınıf-2(K) rumuzlu katılımcı Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının yanlış bir eğitim politikası olduğunu ve bu uygulamanın olumsuz sonuçlar doğurduğunu ifade ederken; Sınıf-1 (E) rumuzlu katılımcı ise Milli Eğitim Bakanlığı'nın sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla sadece öğretmen açığını kapatmaya çalıştığını savunmuştur. Türkçe-1(E) rumuzlu katılımcı da sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını değerlendirirken; Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eğitim-öğretimde ikilik yapıldığını, yapılan bu ayrımın nedenin ne olduğunu, niçin yapıldığını algılayamadığını, sözleşmeli ve kadrolu olmak üzere iki ayrı statünün oluşturulmasının nasıl bir katkı sağlayacağını Milli Eğitim Bakanlığı yöneticileri tarafından düşünülmesi gerektiğini dile getirmiştir.

Mat-1(E) rumuzlu katılımcı ise öğretmenlik yapan insanların sınıflandırılmasının mantıklı olmadığını, sözleşmeli öğretmen olarak çalıştığından dolayı kendini ikinci sınıf vatandaş olarak hissettiğini dile getirirken; Fen-2(K) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulaması konusunda karar verme yetkisine sahip olanların bu konuyu yeterince tartışmadan uygulamaya koyduklarını vurgulamıştır.

Sözleşmeli Öğretmenler Ve Kamu Personeli Seçme Sınavı

Fen-1(E) rumuzlu katılımcı Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın nitelikli öğretmeni ayırt edemeyen bir sınav olduğunu ifade ederken; Sosyal-1(E) rumuzlu katılımcı sözleşmeli statüden kadrolu statüye geçmek için tekrar tekrar KPSS'ye girmek zorunda kaldığını, bu durumun psikolojisini bozduğunu dile getirmiştir. Fen-2(K) rumuzlu katılımcı ise bir sözleşmeli öğretmenin kadrolu statüde atanmak için KPSS'ye çalıştığını, bu nedenle öğrencilerine aktarması gereken enerjiyi sınava hazırlanmak için harcadığını üzümlere belirtmiştir.

Sınıf-2(K) rumuzlu katılımcı Kamu Personeli Seçme Sınavı'na çalıştığından dolayı öğretmen ile öğrenci arasında sıkışıp kaldığını adeta bir rol karmaşası yaşadığını dile getirmiştir. Ayrıca boş vakitlerini sınava çalışmakla geçirdiğini, topluma ve öğrencilere faydalı olabilecek sosyal, sportif ve kültürel faaliyetlerle uğraşmadığını bu nedenle kendini boşlukta hissettiğini dile getirmiştir. Sosyal-2(K) rumuzlu katılımcı ise hayatının büyük başarılarla dolu olduğunu belirtmiş fakat

KPSS’de hezimete uğradığını, bu başarısızlığın nedeninin KPSS’de kendisine sorulan soruların kapsamından kaynaklandığını belirtmiştir. Yaşanan bu başarısızlığın tekrarının kendine olan özgüvenini sarstığını ifade etmiştir. Sosyal-2(K) rumuzlu katılımcının görüşleri şu şekildedir:

“Ben ortaokulu, liseyi ve ayrıca üniversitede bölümümü birincilikle bitirmiş bir sözleşmeli öğretmenim. Hayatım başarılarla dolu olmasına rağmen KPSS de “öğretmenlik hayatımda hiç de matematik bilmeme gerek olmadığı halde matematik yüzünden” büyük bir hezimete uğradım. Bu yenilgi kendime olan güvenimi sarstı. Belli bir süre bekledikten sonra 4-C statüsünde şu an bulunduğum okula atandım. Arkasından 4-B statüsüne geçtim. Gözümü 4-A ya diktim ama bir türlü olmuyor. Bu sene kaçınıcı KPSS ye gireceğimi dahi hatırlamıyorum. Sözleşmeli ya da kadrolu öğretmek her koşulda öğretmektir. Ben bunu kabullensem de sözleşmeli öğretmenlerin yaşadıkları sıkıntılar bunu zedeliyor. Aslına bakıldığında doğru bir uygulama, öğretmenin yan gelip yatmasını engelleyebilir; ama problem sözleşmeli- kadrolu diye iki ayrı grubunum olması. Olması gereken bence ya herkes kadrolu olsun ya da sözleşmeli.”

Sözleşmeli Öğretmenlerle Kadrolu Öğretmenler Arasındaki Farklar Ve Bu Farklar Nedeniyle Yaşanan Olaylar

Türkçe-1(E) Milli Eğitim Bakanlığı gerek sözlü gerekse yazılı açıklamalarında kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında hiçbir fark olmadığını kamuoyuna deklare ettiği halde, aslında sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında farklılıklar olduğunu çeşitli uygulamalarla şu şekilde sıralamıştır: *“Damga vergisi, ek derslerden SSK kesintisi yapılması, tayin hakkının olmaması, görev yolluğunun alınamaması, idareci olarak görev alamama, lojman konusunda yaşanan sıkıntılar, iş güvencesi vb. sorunlar...”*

Kadrolu ve sözleşmeli statüde çalışan öğretmenlerin yaptıkları işlerin aynı olduğunu, ancak sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında haklar bakımından uçurum olduğunu ifade eden Sınıf-2(K) rumuzlu katılımcı, öğretmenlerin sınıflandırılmasının hatalı olduğunu ve sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının mantıklı olmadığını dile getirmiştir

Fen-2(K) rumuzlu katılımcı özellikle isteğe bağlı tayin haklarının olmamasından dolayı bir belirsizlik ortamı yaşandığını ve yaşanan bu belirsizliğin işini kaybedeceği korkusuna neden olduğunu şu şekilde ifade etmiştir. *“Tayin hakkının olmayışı öğretmenleri şu soruya yöneltiyor: Acaba ben bu yerde daha kaç sene daha çalışacağım? Ya da başka biri başa gelecek ve bu uygulama bitecek, işimize son verilecek. Bu soruyla bir öğretmen nasıl geleceği için sağlam temeller*

atabilir? Diğer bir fark Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı olmamız. Lojman hakkımız da yok. Ya da var ama uygulanmıyor.”

Fen-1(E) rumuzlu katılımcı öğretmenlerin hangi statüde olursa olsun öğrencilerine en iyisini vermeye çalışacağını, emek sarf edeceğini belirtmiştir. Daha sonra sözleşmeli öğretmenlik uygulamasından kaynaklanan belirsizlikler yaşadığını şu şekilde özetlemiştir:

“Eğitim olarak ben hiçbir öğretmenin ben sözleşmeliyim daha az çalışayım ya da yatayım mantığını güttüğüne inanmıyorum. Tersine sözleşmeli çalışan öğretmenlerin öğrencilere verebileceğinin en iyisini vermeye çalıştığını düşünüyorum. Ben de bir sözleşmeli olarak öğrencilerim için çalışıyorum. Bu daha çok vicdanla alakalı. Eğer içinizde istek varsa ister 4-C’li olun, ister 4-B, isterse kadrolu aynı şekilde eğitim verirsiniz; yoksa statünüzün hiçbir önemi yok. Benim motivasyonumu okul da etkilemez. Sadece başımı yastığa koyduğumda ne zaman tayin isteyeceğimi düşünüyorum. Beni üzen bu....”

Mat-1(E) rumuzlu katılımcı, sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında farklılıkların çok açık olduğunu, bu durumun isimden bile anlaşılabilirliğini dile getirerek görüşlerini “Sözleşmeli öğretmen ya da kadrolu öğretmen denilmesi bile fark olduğunu göstermiyor mu?” Sorusunu sorarak desteklemiştir.

Sosyal-2(K) rumuzlu katılımcı, örgüt içinde çalışanların sözleşmeli öğretmenlere bakış açılarını, bu durumu yansıttığını, yaşadığı bir olayı anlatarak değerlendirmiştir. Sosyal-2(K) rumuzlu katılımcının yaşadığı olayın özeti şu şekildedir:

“Zamanında öğretmen lojmanı konusunda da bu ayrımı yaşadık. Eşim de aynı yerde sözleşmeli öğretmen ve evlenince lojmana geçme konusunda okulun şoför kadrosundaki memurundan (Siz sözleşmelisiniz geçemezsiniz, ben kadroluyum, benim hakkım) sözlerini duyduk. İnanın çok can sıkıcı zamanlardı.”

Sosyal-1 (E) rumuzlu katılımcı çalışma şartlarının zor olduğunu ifade ederek, kadrolu öğretmenlerin kendilerini sözleşmeli öğretmenlerden üstün gördüklerini bu nedenle kendini değersiz hissettiğini ifade etmiştir. Bu üstünlüğün özlük haklarından kaynaklandığını dile getiren katılımcının görüşleri şu şekildedir:

“Kışlar çok zor geçiyor, iki metreye varan kar yağışı oluyor, şehir merkezine bir buçuk saatlik uzaklıktayız. Bütün bu zorluklar yetmiyor gibi bir de kadrolu öğretmenlerin kendilerini üstün gören tavırları ister istemez insanı üzüyor, sanki ben önemsizim, gereksizim gibi hissettiriyor.”

Fen-2(K) rumuzlu katılımcı her sene önüne konan sözleşme metninin kendisini psikolojik olarak etkilediğini, kendisine olan güvenini sarstığını ifade ederken; Mat-1(E) rumuzlu katılımcı sözleşmeli statüde hizmet süresinin önem arz etmediğini düşündüğünü dile getirmiştir. Bu nedenle emeklerinin hiçe sayıldığına inandığını vurgulamıştır. Sınıf-1(E) rumuzlu katılımcı ise sözleşmeli öğretmenlerin emsali kadrolu öğretmenler gibi asker öğretmen olarak askerliğini yapamadığını, bu haksızlığı kendisinin de yaşadığını sık sık vurgulamıştır. Ayrıca sözleşmeli statüde çalıştığından dolayı başına gelen bir olayı sinirlenerek şu şekilde aktarmıştır:

“Bir sendika temsilcisinin, önce benimle konuşmaya çalışıp ardından 4-B statüsünde sözleşmeli öğretmen olduğumu öğrenince aniden bana sırtını dönmesi, beni derinden etkilemiştir.”

Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Doğurduğu Sonuçlar

Türkçe-1(E) rumuzlu katılımcı her an işsiz kalabileceğini düşündüğünü, bu nedenle hakkını aramadığını, haklı iken haksız duruma düştüğünü ifade etmiştir. Ayrıca sözleşmeli öğretmen olarak çalıştığından dolayı pasifleştiğini vurgulamıştır. Fen-1(E) rumuzlu katılımcı işini kaybetme korkusuyla her an bir şey olacakmış gibi tedirgin olduğunu, bu durumun da verimliliğini olumsuz yönde etkilediğini *“Her an diken üstünde oturuyor gibi hissetmek sizi hem yıpratıyor hem de bu durum ruh halinize yansdığından dolayı göstermek istediğiniz performansı göstermeniz bir yerde mümkün olmuyor.”* şeklinde ifade etmiştir.

Türkçe-1(E) rumuzlu katılımcı kadrolu öğretmenlerle sözleşmeli öğretmenler arasında farklılıkların motivasyonunu olumsuz yönde etkilediğini ifade ederken; Fen-1(E) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenlik mesleğinin saygınlığını zedelediğini ifade etmiştir. Ayrıca sözleşmeli olarak çalıştığı için kendini değerli hissetmediğini, bu durumun kendisini fazlasıyla üzdüğünü sık sık tekrarlamıştır.

Katılımcılar, sözleşmeli statüde çalıştıklarından dolayı gerek okul yöneticileri, gerekse il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki görevlilerin kendilerine karşı umursamaz tavırlar sergilediklerini ve bu tavırların kendilerini incittiğini dile getirmişlerdir. Sosyal-1(E) rumuzlu katılımcı görüşlerini şu şekilde özetlemiştir: *“Milli Eğitim Bakanlığı'nın sizi; durumu kurtarmak, dersleri boş geçirmemek için göreve aldığını düşünmek insanın mesleğine olan saygısını ve bağlılığını azaltıyor.”*

Türkçe-2(K) rumuzlu katılımcı kadrolu öğretmenlerle aynı eğitimi aldığını, aynı hizmet içi eğitim kurslarına katıldığını ve aynı işleri yaptığını dile getirerek; kadrolu öğretmenlerin hizmet süresinin dikkate alınırken, sözleşmeli öğretmenlerin verdiği hizmetin yok sayıldığını ifade etmiştir. Daha sonra öğretmenlik mesleğini çok sevdiğini, bu mesleğe başlarken adeta ayaklarının yerden kesildiğini dile getirmiştir. Fakat şu anda öğretmen olduğu için pişman olduğunu, motivasyonunun

dibe vurduğunu ve öğretmenlikten tatmin olmadığını sıkça vurgulamıştır. “*Bu meslekten çok soğudum. Her gün, şimdi ne olacak? Başıma ne gelecek, sözleşmem iptal edilir mi? demekten bunaldım. Stres içindeyim.*” diyerek sözlerine açıklık getirmiştir.

Mat-2 (K) rumuzlu katılımcı öğrencilerinin sözleşmeli öğretmenliğe ilişkin bakış açılarını, yaşadığı şu örnekle açıklamıştır:

“Bir öğrencim bana aynen şunu söyledi: Hocam sizin için dua ettim. Çok şaşırmıştım. Niye diye sorunca şunu dedi (İnşallah kadroya geçersiniz ve bizi bırakmazsınız). Bu örnek içime öyle işledi ki hala etkilenirim andıkça. Öğretmenlik geri dönüşü olmayan bir yol gibi benim için. Vazgeçemem. Mesleğimi seviyorum.”

Mat-1(E) rumuzlu katılımcı toplumun sözleşmeli öğretmenliği geçici bir iş olarak gördüğünü ifade etmiş ve görüşlerini şu cümlelerle desteklemiştir: “*Günümüzde kız ailelerinin bile sözleşmeli öğretmene kız verirken düşünmesi, toplumun biz sözleşmeli öğretmenlere bakış açısını gayet net göstermektedir. Ayrıca insanlara sözleşmeli öğretmenim dediğimde; (Olsun... Boş gezmekten iyidir) denilmesinden bıktım, usandım”.*

Sınıf-2(K) rumuzlu katılımcı konu ile ilgili önerilerini sunarken sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında eşitliğin sağlanması gerektiğini belirterek, bunun yolunun da tüm öğretmenlerin aynı statüde istihdam edilmesiyle sağlanabileceğini ifade etmiştir. Bu görüş tüm katılımcılar tarafından desteklenmiştir. Tüm katılımcılar yaşanan sorunun sözleşmeli öğretmenlere yeni haklar vererek çözülemeyeceğini vurgulayarak, sorunun yalnızca sözleşmeli öğretmenlere kadro vermekle çözüleceği görüşünde fikir birliğine varmışlardır.

Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasıyla İlgili Metaforlar

Katılımcıların sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla ilgili benzetmeleri; sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını bir hayvanın herhangi bir yönüyle ilişki kurarak yaptığı benzetmeler, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını masal kahramanı veya film oyuncusunun üstlendiği rolü ile ilişki kurarak yaptığı benzetmeler ve sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını eşyaların ve cisimlerin insanlarda bıraktığı çağrışımları ile ilişki kurarak yaptığı benzetmeler olmak üzere üç ana kategori altında toplanmıştır. Her kategoriye bulunan benzetmeler, benzetme yönleriyle birlikte tek tek irdelenmiştir.

Katılımcıların Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasını Bir Hayvanın Herhangi Bir Yönüyle İlişki Kurarak Yaptığı Benzetmeler

Katılımcılar; sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını bir hayvanın herhangi bir yönüyle ilişki kurarak, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını yılan, kedi, kelebek,

balık ve kertenkeleye benzetmişlerdir. Sınıf-1(E) rumuzlu katılımcı çalıştığı kurumda yıllarca sürüneceğini düşündüğü için sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını yılanla benzetirken; Sınıf-2(K) rumuzlu katılımcı tarafından sözleşmeli öğretmenlik, ömrünün az olmasından ve geleceğinin belirsizliği yüzünden kelebeğe benzetilmiştir.

Fen-2(K) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenliği **balığa** benzetmiştir. Bu benzetmenin nedeni sorulduğunda şu açıklamayı yapmıştır:

“Çünkü çocuk annesine kedi alalım der. Anne istemez, çünkü kedinin bakımı zordur. O yüzden daha az masraflı, sessiz, az yer kaplayan balığı tercih eder. Balık öyle durur bir köşede. Ama hayvan mı hayvan, çocuk oyalanır nasıl olsa”

Türkçe-1(E) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını ayaklarını yeterince kullanamayan ve her daim sürünmeye mahkum olan bir yapısı olduğundan Kertenkele'ye benzetmiştir.

Katılımcıların Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasını Masal Kahramanı Veya Film Oyuncusunun Üstlendiği Rolü İle İlişki Kurarak Yaptığı Benzetmeler

Katılımcılar, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını masal kahramanı veya film oyuncusunun üstlendiği rolü ile ilişki kurarak; Kül Kedisi, Rambo, Kedi Tom, Robinson Crusoe, Hansel ve Gratel, Kara Murat ve Yeşilçam filmlerinde rol alan figüranlara benzetmişlerdir.

Sınıf-2(K) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını Kül Kedisi'ne benzetmiştir ve benzetmenin nedenini şu cümlelerle açıklamıştır: *“Bazen okul idarecileri, bazen müfettişler ve bazen de halk tarafından görmezden geldiğimizi düşünüyorum. Kim ne derse desin. Sıkıntıları ben derinden hissediyorum.”*

Sosyal-1(E) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını, sürekli bir şeylerle mücadele halinde olduğunu düşündüğü için Rambo'ya; Sınıf-1(E) rumuzlu katılımcı sözleşmeli statüde ne zaman ne olacağını belirsiz olduğunu düşündüğünden sözleşmeli öğretmenliği *Robinson Crusoe' a* benzetmiştir.

Fen-2(K) rumuzlu katılımcı sözleşmeli statüyü, Yeşilçam filmlerindeki figüranlara benzetmiştir. Yapılan benzetmenin nedeni sorulduğunda; *“Filmlerdeki yardımcı oyuncular gibiyiz. Aslında ismimiz arkalarda ama filmi yürüten biziz...”* cevabını vermiştir.

Sınıf-1(E) rumuzlu katılımcı, engellerle karşılaşmalarına rağmen asla güvenlerini ve performanslarını kaybetmeden, yılmadan çalıştıklarına inandığı için, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını Kara Murat'a benzetmiştir

Sosyal-1(E) rumuzlu katılımcı ise sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını, Tom ve Jerry çizgi filmindeki kedi Tom'a benzetmiştir. Katılımcı bu benzetmenin nedenini ise şu şekilde açıklamıştır: *“Tom'un fare Jerry'in peşinden koştuğu gibi bizde kadrolu öğretmenliğin peşinden koşuyoruz, bu süreçte Tom gibi acı çektiğimiz olaylar yaşıyoruz.”*

Mat-1(E) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını Hansel ve Gratel karakterlerine benzetmiştir. Benzetmeyi ise kendini Hasnel ve Gratel gibi ormanda kaybolmuş gibi hissettiğini söyleyerek açıklamıştır.

Katılımcıların Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasını, Eşyaların ve Cisimlerin İnsanlarda Bıraktığı Çağrışımları İle İlişki Kurarak Yaptığı Benzetmeler

Katılımcılar sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını, eşyaların ve cisimlerin insanlarda bıraktığı çağrışımlar ile ilişki kurarak, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını sahte sucuğa, topa, tiyatro sahnesine, muma, vazoya ve güneşe benzetmişlerdir.

Sosyal-1(E) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını sahte sucuğa benzeterek şu açıklamayı yapmıştır: *Çünkü aslımı alamayan insanın tanını anlayabilmek için sahte sucuk yemesi gibi.* Türkçe-2(K) rumuzlu katılımcı tiyatro sahnesi şeklinde bir benzetme yapmış, benzetmenin nedenini ise şu şekilde açıklamıştır:

“Oyuncular kadrolu. Teknik ekip, ışıkçı ya da sahne arkası çalışan herkes, görünmeyen, önde olmayan kesim sözleşmeli öğretmenler... Alkış almıyoruz, sanırım bu yüzden.”

Sınıf-2 (K) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını her an incinip kırılabilceği için vazoya; Fen-1(E) rumuzlu katılımcı ihtiyaç olunca yakıldığı, ihtiyaç bitince söndürüldüğü için muma; Sınıf-1(E) rumuzlu katılımcı ise topa benzetmiştir. Benzetmenin nedeni, *“sözleşmeli öğretmenlerin hangi yöne gidecekleri meçhul, nereye vurursanız oraya giderler.”* şeklinde açıklamıştır.

Fen-2(K) rumuzlu katılımcı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını, güneşe benzetmiştir, bu benzetmenin nedeni sorulduğunda şu cevabı vermiştir:

“Ben güneşim. Öğrencilerim de gezegenlerim, yıldızlarım. Biz bir sistemiz. Bozulamayacak tek şey bu sanırım, güneşin hidrojeni bitmediği sürece.”

Sözleşmeli öğretmenlerin Kamu Personeli Seçme Sınavı'na hazırlanan bir öğrenci psikolojisi ile öğretmen psikolojisi arasında, bir belirsizlik içerisinde kaldığı ve kendini bu açıdan tanımlamakta zorluk çektiği anlaşılmaktadır. Yani sözleşmeli öğretmen kendini bir yere ait hissedememekte, ne işle meşgulsün sorusuna

öğretmenim demekte güçlük çekmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin kendilerini görevlerine tam olarak veremedikleri, bunun da kadrolu statüye geçene kadar Kamu Personeli Seçme Sınavı'na girme zorunluluğundan kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca KPSS'den alınan her yenilgi sözleşmeli öğretmenlerde derin izler bırakıp özgüvenlerinin sarsılmasına, kısaca kendilerini yetersiz hissetmelerine ve sanki hiçbir zaman tam anlamıyla öğretmen olamayacaklarını düşünmelerine neden olmaktadır.

Kadrolu statüde çalışan öğretmenler ile aynı koşullarda, aynı zor şartlar içinde çalışan sözleşmeli öğretmenler, özlük haklarındaki farklılığı anlamakta zorlanmakta ve bunu anlamsız, adaletsiz, demokrasinin en temel ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesine aykırı bulmaktadırlar. Sözleşmeli öğretmenlere özellikle isteğe bağlı tayin hakkının tanınmaması sözleşmeli öğretmenlerin çalıştıkları yerden her geçen gün soğumalarına, eğitim heyecanlarının sönmesine, umutsuzluğa kapılmalarına neden olduğu görülmektedir. Kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında özlük haklar bağlamındaki önemli farkların sözleşmeli öğretmenlere kendilerini ikinci sınıf öğretmen gibi hissettirdiği belirlenmiştir. Ayrıca kendilerini iş güvencelerinin olmaması yani her an mesleklerini kaybetme korkusu nedeniyle kullanılmış hissettikleri anlaşılmaktadır. Kısacası geleceklerini pamuk ipliğine bağlı görmektedirler. Bunun yanı sıra eğitim camiasından, toplumdaki birçok insanın kadrolu öğretmenleri daha üstün görmelerinin, bu doğrultuda farklı muamele yapmalarının da sözleşmeli öğretmenlerin kendilerini üvey evlat gibi hissetmelerine neden olduğu görülmektedir.

Kadrolu ya da sözleşmeli tüm öğretmenler aynı eğitim sürecinden geçmelerine rağmen böyle bir ayrımın yapılması eğitimde ikililiğe yol açmıştır. Sözleşmeli öğretmenlerin bu ayrımı eşitliğe aykırı olarak nitelendirdiği görülmektedir. Ayrıca böyle bir sınıflamanın sözleşmeli öğretmenleri mesleklerinden uzaklaştırdığı, motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra sözleşmeli öğretmenlerin hedefledikleri verime ulaşamadıkları görülmektedir. Bunun sebebinin ise kendilerini tam anlamıyla işlerine verememeleri olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan sözlü ve yazılı açıklamalarda, sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında hak ve sorumluluklar bakımından hiçbir fark olmadığı defalarca kamuoyuna duyurulmuştur. Fakat araştırmada elde edilen bulgular sözleşmeli öğretmenlerin isteğe bağlı tayin hakkının olmaması, asker öğretmen olarak görevlendirilmemesi, yönetici olamaması, kıdem ve derece alamaması, sağlık güvencesini 90 iş günü çalışmadan elde edememesi, çalıştığı okuldan hastalık nedeniyle sevk alamayıp mesafe ne olursa olsun bağlı oldukları milli eğitim müdürlüklerinden alabilmesi, sözleşmeli

sınıf öğretmenlerinin İLKSAN üyesi olamaması, ek ders ücretlerinden yapılan SSK kesintisi, dil tazminatından yararlanamaması, çocuk ve eş yardımı alamaması, öğrenim durumundan özre bağlı tayin isteyememe ve benzeri özlük haklarında sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasındaki özlük haklarından kaynaklanan bu farklılıklar, katılımcılardan elde edilen bulgulardan hareketle sözleşmeli öğretmenlerin motivasyonlarını, mesleki iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Sonuç olarak bu sistemin öğretmen olana kadar aynı eğitimi gören, aynı derecede emek sarf eden öğretmenlerimizi kategorileştirdiği görülmektedir. Eğitim gibi son derece önemli ve bir ülkenin en çok önemsemesi gereken yapının sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile sıkıntıya girdiği görülmektedir. Kadrolu öğretmenler ile aynı işi, aynı sürede, aynı koşullarda yapmalarına karşın sözleşmeli öğretmenler kendilerini tam olarak öğretmen olarak hissedememektedirler.

Ortaya çıkan çözüm ise; ya tüm öğretmenler kadrolu statüde ya da tüm öğretmenler sözleşmeli statüde istihdam edilmelidir. Fakat kadrolu statüde çalışan öğretmenlerin kazanılmış hakları dikkate alındığında sorunun tek çözüm yolunun sözleşmeli öğretmenlik uygulamasından biran önce vazgeçilerek, sözleşmeli statüde çalışan tüm öğretmenlerin ülke imkânları dikkate alınarak kademeli bir şekilde kadrolu statüye alınması olduğu görülmektedir. Böylelikle eğitimde birlik, beraberlik ve eşitlik sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ada, S., Ünal, S. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası.
- Asan, C. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Samsun: Kardeşler Yayınları.
- Aslan, M. (1995). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: a practical guide through qualitative analysis*. Thousand oaks, CA: Sage Publications.
- Clarke, A. (2005). *Situational analysis: Grounded Theory after the postmodern turn*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Değirmencioğlu, C., Küçükahmet, L. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.

- Ersever, G. O. (1995). İlköğretim Müfettiş Adaylarının İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 1.
- Eskıcumalı, A. (2002). *Eğitim, Öğretim Ve Öğretmenlik Mesleği*. Ankara: Pagem-A Yayıncılık.
- Farber, B. A. (1984). Stress And Burnout In Suburban Teachers. *Journal of Educational Research*, (6), 325-332.
- Glaser, B. (1992). *Basics of grounded theory analysis*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, isten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times: teachers' work and culture in the postmodern age*. London: Cassell Redwood Book.
- Kömürcüoğlu, H. (2003). Belirsizlik ortamında iş tatmini ve işe bağlılık. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1, 5.
- Küçükahmet, L. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- MEB. (2002). *Öğretmen yeterlikleri*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- MEB. (2004). Aday Memurlarının Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik.
- MEB. (2006). B.08.0.PGM.0.23.01.01.4- 2174 /54132 Sayılı Genelgesi.
- MEB. (2007a). 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu.
- MEB. (2007b). B.08.0.PGM.0.23.01.01.4-2498 / 66503 Sayılı Genelgesi.
- MEB. (2007c). Sözleşmeli Öğretmenlerin Hasta Sevk İşlemleri İlgili Resmi Yazı.
- MEB. (2008). B.0.PGM.0.23.01.06.4-1109/34028 Sayılı Genelgesi.
- MEB. (2009a). Sözleşmeli Öğretmenler İçin Sözleşme Metni.
- MEB. (2009b). 2009 Yılı Öğretmenlerin Özür Durumuna Bağlı Yer Değiştirme Kılavuzu.
- MEB. (2009c). 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu.
- MEB.(2009d).B.08.0.PGM.0.23.01.01.4-1890/47323 Sayılı, Sözleşmeli Öğretmenlerin Sevk İşlemleriyle İlgili Resmi Yazı
- MEB. (2009e). Kadrolu,/Sözleşmeli Öğretmenlik Ataması/Görevlendirmesi Başvuru Ve Atama Kılavuzu.
- MEB. (2009f). Sözleşmeli Öğretmenlik Görevlendirmesi Başvuru ve Atama Kılavuzu.
- MEB. (2009g). Müdür ve Müdür Yardımcısı Seçme Sınavı Kılavuzu.
- MSB. (2009). 1130-2257-08/ASAL Sayılı Resmi Yazı, İlgi (d) ve (e).

- Mooij, J. (2008). Primary education, teachers' professionalism and social class about motivation and demotivation of government school teachers in India. *International Journal of Educational Development*, (28), 508-523.
- Okutan, M. (1999). Öğrenmede motivasyonun önemi. *Yaşadıkça Eğitim*, 64.
- Özpolat, A. (2005). Öğretmenlik mesleğindeki değişmelerin tarihsel ve toplumsal bağlamı. *Milli Eğitim Dergisi*, 166.
- Pithers, R. T., & Fogarty, G. J. (1995). Occupational stress among vocational teachers'. *British Journal of Educational Psychology*, (65), 3-14.
- Robson, C. (2001). *Real world research*. Oxford UK & Cambridge USA: Blackwell.
- Saylan, N., Yurdakul, B. (1998). Öğretmenlerin mesleki stres düzeyleri ile stresle başa çıkmada uygulanan bireysel ve örgütsel stratejiler. VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Konya.
- Schultheiss, O. C. (2008). The role of implicit motivation in hot and cold goal pursuit: Effects on goal progress, goal rumination, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, (42), 971-987.
- Showunmi, V. (2003), *Teachers for the future*. England: Trentham Books,
- Sönmez, V. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. Harper Collins.
- Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2006). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

İlk alındığı tarih: 11.01.2010

Kabul tarihi: 10.11.2010

Extended Abstract

This research aims to reflect the opinions of contract teachers on the contract teaching application. Moreover, this study also aims at revealing the challenges encountered by contract teachers due to the contract teaching application and find out the consequences of these challenges on teachers.

In this respect, the answers for the following research questions were investigated:

- What are the challenges and problems suffered by contract teachers due to the contract teaching application?
- Do the events and facts experienced by contract teachers result in favorable or unfavorable consequences on their motivation and job satisfaction?
- What are the opinions and suggestions of contract teachers about the contract teaching application.

Since the aim of this study is to reflect the opinions of contract teachers on the contract teacher application, phenomenology / factualism pattern appropriate to the nature of the study was preferred.

The participants of the study were 10 contract teachers of different branches in Yoğunluk Boarding Elementary School in İkizce town of the province Ordu. The participants include two mathematics teachers, two Turkish teachers, two social sciences teachers, two science and technology teachers and two elementary school teachers. Five of the participants are male and the other five are female, and all of them have been interviewed.

The service period of the participants (on the day of the interview) range between 56 and 1035 days. Of the purposive sampling methods (Punch, 2005), the criteria sampling method was used in this study. A semi-structured interview protocol composed of open ended questions was used in order to reflect the opinions of contract teachers. This interview protocol involves questions asking contract teachers about the contract teaching application. In this study, a descriptive approach was preferred in order to depict the existing conditions of the contract teacher application.

The opinions of the participants were transferred to the e-medium without any amendment. 312-minute voice record was listened twice with a two-day interval, thus reorganizing the missing highlights. In this study, before the analysis of the data, each transcript was read thoroughly in order to grasp a holistic point of view. Afterwards, each transcript was coded by being analyzed word by word and sentence by sentence. During the coding process, generally the vocabulary chosen by the participants while expressing their opinions were used, but sometimes the codes determined by the researcher were preferred so as to express the opinions and the feelings of the participants better. Similar and different aspects among 10 participants serving as contract teachers were determined by reading the analysis of their interview transcripts thoroughly. Next, in light of the codes obtained from the

transcripts, the categories generally expressing the codes were identified, thus bracing the development of the themes. At the final stage of the study, the themes were established. The participants' opinions were directly cited so as to reveal that the findings obtained from the data analysis reflect the opinions of the participants.

The result of the data analysis include 1. The overall assessment of contract teachers on the contract teaching application, 2. Contract teachers and Public Employment Examination (KPSS), 3. The differences between contract teachers and permanent teachers, and the challenges caused by those differences, 4. The consequences of the contract teaching application, 5. Five fundamental categories arose from the metaphors related to the contract teacher application. These categories (especially the 3rd and the 5th categories) are closely related to each other.

It is understood that contract teachers remain in between being a student preparing for KPSS and being a teacher teaching in a classroom and that they have difficulty expressing themselves in this respect. In other words, a contract teacher does not have a sense of belonging and have difficulty in calling themselves a teacher when they are asked a question concerning their occupation. This study also reveals that contract teachers can not focus on their jobs perfectly, which results from the necessity to take the examination for a permanent position. Furthermore, each failure in KPSS leaves permanent marks on a contract teacher, leading to loss of self-confidence or feelings of incompetence, and allowing them to think that they will never be able to be a permanent teacher.

In the verbal and written demonstrations by Ministry of National Education (M.E.B), it has been declared several times that there are no differences between contract teachers and permanent teachers in terms of personal rights and responsibilities. However, the findings obtained from the study have shown that contract teachers do not have the right to be appointed to a different school, that they cannot be appointed as teachers while doing their military service, that they cannot be administrators, that they cannot get seniority and degree in their service post, that they do not benefit from the health insurance until they work for 90 days, that they cannot be directly forwarded to the hospital from the school, but indirectly from the provincial education directory regardless of the distance, that contract elementary school teachers cannot be a member of ILKSAN, that they do not benefit from language, children and spouse allowances and that there are SSK (social insurance) taxes on their extra lesson fees. According to the results of this study, those differences resulting from a contract or permanent teaching application affect the motivations and occupational satisfaction of contract teachers.

Eventually, this system has been proved to categorize teachers having the same education and experiencing the same challenges. It has also been understood that education- the most important substructure of a country- suffers from contract teacher application. Contract teachers cannot feel themselves as teachers although they do the same job as permanent teachers.

The solution is to employ all teachers either as permanent teachers or as contract teachers. However, considering the acquired rights of permanent teachers, the only solution to the problem is shown to transfer all contract teachers gradually to a permanent position, leaving contract teacher application as soon as possible and regarding the country's budget means. Consequently, unity, equality and consolidation in education can be achieved.