



# YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN AKADEMİK BAŞARI VE OKUL KÜLTÜRÜNE ETKİLERİ

## THE EFFECTS OF SUBSTITUTE TEACHING TO ACADEMIC SUCCESS AND SCHOOL CULTURE ACCORDING TO SCHOOL ADMINISTRATORS

Prof. Dr. Ahmet ÜSTÜN

Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. Eğitim Yönetimi ABD, Amasya, Türkiye  
ORCID ID: 0000-0002-2457-5381

Kadir KEKEÇ

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ABD., Amasya, Türkiye  
ORCID ID: 0000-0002-5336-1972

**Cite As:** Üstün, A. & Kekeç, K. (2021). “Yönetici Görüşlerine Göre Ücretli Öğretmenlerin Akademik Başarı Ve Okul Kültürüne Etkileri”, International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(54): 3572-3580.

### ÖZET

2021 yılı itibariyle ücretli öğretmenlik, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki örgün eğitim okullarının ve bu okullarda verilen eğitimin kuşkusuz bir gerçeğidir. Ücretli öğretmenlerin çalışmadığı bir okula rastlamak nadir bir durum haline gelmiştir. Bu çalışmadaki amaç, Amasya ilinde görev yapan okul yöneticilerinin gözünden ücretli öğretmenlik kavramını incelemek, okul kültürü ve akademik başarısı üzerindeki düşüncelerini ve önerilerini tespit etmek ve bu durumun yarattığı etkileri ortaya koymaktır. Çalışmada olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Azami çeşitlilik örnekleme tekniği ile oluşturulan çalışma grubu Amasya ilinde görev yapan 8 okul yöneticisinden meydana gelmektedir. Araştırma sonucunda yöneticilerin ücretli öğretmenliğe dair olumlu veya olumsuz her türden fikirleri ve önerileri tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ücretli Öğretmen, Okul Yöneticisi, Öğretmen İstihdamı, Müdür

### ABSTRACT

As of year 2021, temporary substitute teaching (paid teaching), is an absolute reality that can not be separated from the mainstream schools and education of ministry of national education. It's a rare occurrence to come upon a school that does not employ a substitute teacher. The purpose of this study was to analyze the concept of substitute teaching from the eyes of school administrators from Amasya province, identify their thoughts and suggestions about it on school culture and academic success and determine the effects caused by it. This research was carried out by using the phenomenology design. The study group research which was created by using the maximum diversity sampling technique was consisted of 8 school principles who works in Amasya province. At the end of the study, all kinds of opinions and suggestions (positive or negative) of school principles about substitute teaching were detected.

**Keywords:** Substitute Teacher, School Administrator, Teacher Employment, Principal

## 1. GİRİŞ

2021 yılının Kasım ayı itibariyle, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün eğitim veren okullarda toplam 1.110.000'inin üzerinde öğretmen görev yapmaktadır. Bu öğretmenler branşları ve okulları bakımından birbirlerinden ayrıldığı kadar, aralarında istihdam edilme türleri üzerinden de bir ayrılık vardır. Millî Eğitim Bakanlığında görev alan öğretmenler istihdam edilme türlerine göre üç temel kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerdir (Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2021).

### 1.1. Öğretmenlik İstihdam Türleri

Millî eğitim bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenler, ÖSYM tarafından gerçekleştirilen Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) puanlarına göre belirli bir okul veya il-ilçe millî eğitim müdürlüğüne atanmış öğretmenlerden veya ücretli öğretmenlik için başvurmuş, istenen kalifikasyonlara sahip kişilerden oluşur. İstihdam edilme şekillerine göre öğretmenler temelinde üç ana kategoriye ayrılabilir.

#### Kadrolu

Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki 1.100.000 civarındaki öğretmenin yaklaşık olarak 841.000'i kadrolu öğretmen olarak görev almaktadır (Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2021). Eğitim fakültesi mezunu veya pedagojik formasyon sertifikası sahibi olmak ve Kamu Personeli Seçme Sınavında o sene açılacak kadro sayısına girecek kadar puan almak, kadrolu öğretmen istihdam edilmesinde MEB'in başlıca aradığı şartlardandır. Kadrolu öğretmenler, özlük hakları ve maaş olarak diğer tür öğretmenlere nispeten daha iyi bir pozisyonadadır. Bakanlığın şu anki yönetmeliği ve prosedürlerine göre, yeni atanan bir öğretmenin kadrolu öğretmen olması için, en az 3 yıl sözleşmeli olarak çalışması ve sözlü-yazılı aday öğretmenlik sınavından geçer puan alması gerekmektedir.

## Sözleşmeli

2016 yılından itibaren uygulanan sözleşmeli öğretmenlik modeli, yukarıda bahsedildiği gibi kadrolu öğretmenliğe geçmeden önceki adımı oluşturmaktadır. Sözleşmeli öğretmenler, 118 bin civarı sayıları ile MEB öğretmen sayısının yaklaşık yüzde 10'unu oluşturmaktadırlar. Sözleşmeli öğretmenler, kadrolu öğretmenlerin aksine, özür durumu veya eş durumu gibi mazerete bağlı yer değiştirme gibi özlük haklarında daha avantajlı bir durumdadırlar. Aynı zamanda sözleşmeli öğretmenlerin, ölüm, doğum, evlilik vb. durumlarda daha az izin sürelerine sahiplerdir. Kademe ve derece ilerlemeleri daha yavaştır, yönetici kadrolarına hak kazansalar dahi atanamazlar ve tüm bunların üstüne, aynı iş yükünün altında olsalar dahi, kadrolu öğretmenlere göre daha düşük maaş, ek ders ve harcırah ücretlerine tabii tutulurlar.

## Ücretli

Ücretli öğretmen, örgün eğitim kurumlarında, kadroda açık bulunması durumunda görevlendirilen öğretmen türüdür. Türk Eğitim Sen 2021 verilerine göre, 2020-2021 yılı eğitim-öğretim yılında görev yapmış ücretli öğretmenlerin sayısı 69 bin 326 olarak tespit edilmiştir (Türk Eğitim Sen, 2021). Ücretli öğretmen, girdiği ders sayısı üzerinden maaş alır ve iş garantisi yoktur. İdarenin veya bağlı bulunan Milli Eğitim Müdürlüğü'nün öğretmen açığı tespitlerine göre istihdam edilir veya işine son verilir ("Bianet Bağımsız İletişim Ağ," 2021).

### **1.2. Ücretli Öğretmenlerin Özlük Hakları**

Özlük hakları bakımından ücretli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre daha dezavantajlı bir durumda olduğundan yukarıda bahsedilmiştir. Bunun yanında, ücretli öğretmenlik yapan bir kişi çoğu yönden sadece diğer meslektaşları değil, diğer bütün meslek gruplarına göre daha zor bir durumdadır. Ücretli öğretmenler, il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerine başvurarak ders saati üzerinden sözleşme imzalamakta ve bu sözleşme göre girdikleri saat başına maaş almaktadır. Öğretmenin bir ayda en fazla 30 saat derse girme hakkı olduğu düşünülünce, 2021 yılı şartlarında ücretli öğretmenin maaşı en fazla asgari ücretin biraz üzerinde seyretmektedir. Sigorta primleri ise aylık toplam ders saat sayısına göre ödenmektedir. Buna göre ayda en fazla 16-17 gün sigortalı olabiliyorlar. Diğer bir deyişle kadrolu öğretmene göre yarım ücret ve yarım sigorta ile çalışmış olmaktadır. Bunun haricinde ücretli öğretmenlerin;

- ✓ Görevlerine merkez veya il-ilçe idaresi tarafından son verilebilir. İş güvenceleri yoktur,
- ✓ Görevlerine son verilirse, kıdem, ihbar vb. tazminatları ödenmemektedir,
- ✓ Yıllık izin hakları yoktur,
- ✓ Sigortaları 4/A'ya tabii olarak bildirilmektedir. Yapılan bu bildirimler, emeklilikte geçerli sayılmaktadır,
- ✓ 30 günlük prim sayısı dolarsa, GSS kapsamında sağlık yardımı alabilmektedirler,
- ✓ Son bir yıl içinde 90 günlük prim sayısını dolduranlara hastalanmaları halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir. 120 günü dolduranlara, doğum yapmaları halinde emzirme yardımı (süt parası) verilir,
- ✓ İş kazası geçirmeleri veya meslek hastalığına yakalanmaları halinde de prim günü şartı aranmaksızın gerekli yardım ve ödemeler yapılır.

### **1.3. Ücretli Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar ve Meslek Doyumu**

Literatürde iş doyumunu veya iş tatmini olarak da geçen mesleki doyum terimi incelendiğinde, kişinin mesleğine sahip olmaktan mutlu olması tanımını öne çıkarmaktadır. Mesleki doyuma dair "çalışan bireylerin yaptıkları bir mesleğin üyesi olmaktan hoşnut olması" (Kuzgun ve Bacanlı, 2012), "işin özellikleri ve bireylerin özelliklerinin uyum içinde olması" (Bilge, Sayan, Kabakçı, 2009) tanımları yapılmıştır. Mesleki doyumun sağlanması, bireyin psikolojik sağlığını ve işindeki performansını direkt olarak etkileyen bir durumdur. Mesleki doyumun seviyesinde etkili olan unsurlar ise içsel (iş tanımı, işin önemi) ve dışsal (ücret, kademe, iş ortamı) faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır (Kuzgun ve Bacanlı, 2012).

### **1.4. Okullarda Akademik Başarının Tanımı ve Okul Kültürü**

*Akademik başarı*, eğitim içerisindeki herhangi bir birimin (öğrenci, öğretmen, idareci, okul vb.) kendisi veya başka bir birim tarafından konulan hedefine yaklaşmasıdır. Birim, kendi alanındaki bu hedefe ne kadar yakın ise, aynı oranda akademik olarak başarılı sayılır. Diğer bir deyişle akademik başarı, bir eğitim-öğretim biriminin verdiği eğitimin hedefine ulaşmış olmasının, gereğini yerine getirip getirmediğinin ölçülüp, ortalamasının alınması olarak düşünülebilir (Onuk, 2007).

Bir okulun akademik başarısının temelinde doğal olarak öğretmenin performansı ve adanmışlığı çok büyük bir rol oynar. Öğretmenin, sadece eğitim-öğretim ile meşgul olması, rahat, yaratıcı düşünmeyi ve bilgi alışverişini teşvik eden bir ortamda eğitim vermesi de öğretmenin akademik verimini arttıracak ve orantısız olarak okulun da genel akademik başarısı yükselecektir. Çünkü akademik başarıya dair yorum yaparken öğretmenin etkisinin dikkate alınmaması düşünülemez. Öğretmen, etkileşim içinde olduğu öğrencinin zihinsel, fiziksel, ruhsal gelişiminde büyük rol oynarken, bir yandan da yaratıcılığı ve bireyselliği tetikleyerek öğrencinin bilişsel, duyuşsal hazır bulunuşluğunu sağlar. Kızıldağ (2009) öğretmenden gelen geribildirimlerin, desteklerin ve güven duygusunun, öğrencinin akademik başarısına doğrudan etki ettiğinin altını çizmiştir.

Okul genelindeki akademik başarıdan bahsederken dikkate alınması gereken bir diğer etken de okulun yöneticileridir. Okul içi ve dışı idarenin yürütülmesine dair sorumlulukların dışında, lider rolünün gerektirdiklerini yerine getirerek, yönetici okuluna ivme ve motivasyon sağlayabilir. Eğitim ve öğretimin öncelikli olduğu, okuldaki bireylerin nitelikli bir bilgi ve deneyim alışverişinde olduğu bir kültürle bezenmiş ve yaratıcılığın teşvik edildiği bir ortamın sağlanmasında okul yöneticilerine büyük pay düşmektedir. Okul yöneticilerinin bu duruma etkisi doğrudan değil dolaylı olsa da bırakabilecekleri etkinin potansiyeli çok yüksektir (Leithwood ve Jantzi, 2000).

Öğrencilerin bireysel veya genel akademik başarısına etki eden bir diğer etken okul kültürüdür. Okul kültürü; içinde bulunulan coğrafyanın değerlerini, etik kurallarını, geçmişten günümüze gelmiş geleneklerini damıtarak eğitim ve öğretime yediren okulların sahip oldukları kendilerine has ortak kurum kimliği olarak tanımlanabilir. Öğrenci, öğretmen, idareci veya çalışanların her biri için bir “biz” kimliğinin oluşması, sahiplenme ve adanma duygusu üzerinden motivasyonun yüksek tutulması için böyle bir kimliğe, dolaylı olarak da bir okul kültürüne sahip olmak önemlidir. Kendisine has, köklü ve kaliteli bir okulda eğitim almış öğrencilerin, hayatları boyunca akademik olarak daha başarılı olduğu çalışmalarla kanıtlanmıştır (Schoen ve Teddlie, 2008).

## 2. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nitel araştırma bir kavrama dair sürekli değişen düşünce ve durumların detaylıca analiz edilmesini sağlar. Nitel araştırmacı, bir kavrama dair “nasıl” ve “neden” sorularını sorar. Nitel araştırma için birçok tanım yapılmış olsa da genel görüş “mümkün olduğun gerçekçi ve doğal bir yoldan yapılmış görüşme, gözlem ve verilerin incelenip, yine gerçekçi ve doğal bir şekilde sunulduğu araştırma biçimi” olarak adlandırılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Ücretli öğretmenlik, Türkiye'nin bütün eğitim kademelerinde kendini gösteren ve üzerinde düşünülmesi gereken bir kavramdır. Bu sebeple, bu kavramın okullarda kendini ne yönden gösterdiği, akademik katkıları ve zararları, değişen okul kültürü tanımına etkisini ölçmek ve anlamak amacıyla, araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

- ✓ Ücretli öğretmenlik nedir? Eğitim kurumlarındaki yeri ve önemi nedir?
- ✓ Ücretli öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin ücretli öğretmenlikten beklentileri nelerdir?
- ✓ Ücretli öğretmenlerin okul kültürüne ve akademik performansa etkileri nelerdir?
- ✓ Bu etkileri pozitif yöne çevirebilme konusunda okul yöneticilerinin fikirleri nelerdir?

### 2.2. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada nitel araştırmanın bir alt türü olan olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim, bahsi geçen kavrama dair bir anlam oluşturmayı ve bu kavrama dair alakalı kişilerin düşünceleri üzerinden bir çıkarım yapmayı hedefler. Temel amaç genel bir teşhis koymak yerine kavramın nasıl tanımlandığına dair fikir sahibi olmaktır (Creswell, 2015).

### 2.3. Çalışma Grubu

Katılımcılar, 2021 yılı Kasım ayı itibarıyla Amasya ilinde görev yapmakta olan okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Farklı perspektiflere sahip bir katılımcı profiline erişip ücretli öğretmenliğe dair benzer bulguları elde etmek amacıyla ilkokul, ortaokul ve lise gibi farklı eğitim kademelerinde yöneticilik yapan kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Konuya dair daha verimli yorumlara ve düşüncelere ulaşmak için

okullarında daha önce veya an itibariyle ücretli öğretmenlerle beraber çalışmış veya çalışan yöneticilerin seçilmesine dikkat edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Katılımcılar	Cinsiyet	Unvan
K1	Erkek	Müdür
K2	Erkek	Müdür Yardımcısı
K3	Erkek	Müdür Yardımcısı
K4	Kadın	Müdür Yardımcısı
K5	Erkek	Müdür
K6	Erkek	Müdür Yardımcısı
K7	Kadın	Müdür Yardımcısı
K8	Erkek	Müdür

## 2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Bu form 8 okul yöneticisine uygulanmıştır. Formdaki sorulara dair literatür taranmış ve kapsam geçerliliği test edilmiştir. Katılımcılara konuya dair fikirlerini almak amacıyla 7 soru sorulmuştur. Gelen cevaplar betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilip sunulmuştur. Bulgular, katılımcılara sorulan sorulara gelen cevapların sırası ile ele alınmıştır.

## 3. BULGULAR

Katılımcılara “Ücretli öğretmenlerin özlük haklarından hangilerini biliyorsunuz?” sorusu, okul yöneticilerinin ücretli öğretmen özlük haklarına dair farkındalığını anlamak amacıyla sorulmuştur. Okul idarecilerinden gelen cevaplarda belli başlı unsurların öne çıktığı görülmüştür. Bu unsurlar 1. ücret (Maaş, ek ders), 2. sigortalı çalışma, 3. izin ve 4. özlük haklarının olmaması olarak özetlenebilir. Bu soruya dair görüşler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmen Özlük Haklarına Dair Farkındalığı

TEMA	F	%
Ücret	2	25
Sigorta	3	37
İzin	1	13
Özlük Hakkı Yoktur	4	50

Araştırmaya katılan ve ücretli öğretmenlerin görevleri karşılığında aldıkları ücrete dair yorum yapan idarecilerin genel olarak, girilen ders sayısına oranla ücret verildiği ve planlama, nöbet gibi durumlarda ekstra bir ücret verilmediğinin bilindiği görülmüştür. Bunun dışında ücretli öğretmenlerin, yine ders saatine oranla sigortalı olduğu, mazeret izni ve isteğe bağlı görevden ayrılabilme gibi özlük haklarının olduğu da araştırmaya katılan idarecilerin farkında olduğu konulardır. Araştırmaya katılan idarecilerin %50'sinin ücretli öğretmenlerin özlük haklarının olmadığını ifade etmesi de dikkat çekicidir.

Araştırmaya katılan yöneticilere ücretli öğretmenliğin, özlük hakları bakımından ne gibi sorunlar yarattığına dair fikirleri alınmıştır. Aynı soru içerisinde, bu konuya ilişkin nasıl iyileştirmeler yapılabileceğine dair tavsiyeleri de istenmiştir. “Ücretli olarak görev yapmanın özlük hakları bakımından getirdiği sorunlar nelerdir? Ne gibi iyileştirmeler yapılabilir?” sorusuna alınan cevaplara dair tablo aşağıdadır:

Tablo 3. Yöneticilere Göre Ücretli Öğretmenliğin Özlük Hakları Bakımından Yarattığı Sorunlar

TEMA	F	%
Nöbet ve Sınav Görevi Eşitsizliği	2	25
Ödüllendirilme	2	25
Maaş Eşitsizliği	5	62
Sigortalandırılma	1	12

Araştırmaya katılan bir idarecinin (K4) bu konuya dair fikirleri şöyledir: “Aynı dersi veren öğretmenler arasında ücret farklılıkları adil değildir. Yine kurumları için öz verili olarak çalışan ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerin özlük hakları içerisinde yer verilen ödüllendirilmelerde ayrı tutulması da. Örnek, 24 kasımda aynı program içerisinde yer alan ve ödüllendirmeye layık görülen kadrolu öğretmenlere mevzuatta başarı belgesi verilirken, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere mevzuatta olmadığı için verilememesi. Mevzuatta yapılacak değişiklikler ile ödül, izin, maaş durumları düzeltilebilir.”

K3 ise ücretli öğretmenlerin asgari ücretten daha düşük bir gelir sahip olmalarına, pansiyon veya okullarda nöbet görevi alamamalarına, merkezi sınavlarda gözetmenlik vb. görevlere başvuramamalarına dair mevzuatların gözden geçirilip iyileştirilmesini tavsiye etmektedir.

Katılımcılara, “*Ücretli olarak görev yapmanın öğretmenlik mesleği açısından ve öğretmenlerin kendileri üzerinde etkileri nelerdir?*” sorusu sorulduğunda gelen öne çıkan cevaplara dair tablo ise şöyledir:

Tablo 4. Ücretli Öğretmenliğin, Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenlere Etkisi

TEMA	F	%
Psikolojik Olarak Olumsuz	6	62
Mesleki Olarak Olumlu	2	12
Motivasyon Düşürücü	5	37

Katılımcıların yarısından fazlası, ücretli öğretmenliğin görevi icra eden kişiye veya diğer kişilere (öğrenci, veli, diğer öğretmenler vb.) psikolojik olarak bir külfet getirdiğine inanmaktadırlar. Bu konuya dair sebepler ise katılımcılar tarafından iş güvencesinin eksikliği, ait hissetmeme, maddi kaygı, motivasyon eksikliği, veli ve öğrenciler tarafından ücretli öğretmene dair önyargılar, ücretli öğretmen tahsisinin eğitim anlayışını gününbirlik bir noktaya çekmesi olarak gösterilmiştir. Bu konuya dair K1 fikirlerini “*Eğitim uzun vadede başarılar elde edilecek bir alan iken ücreti öğretmenlik sistemi eğitimi gününbirlik bir işlem haline getirmektedir. Bu durum öğretilmekte ve idarede kaygı düzeyini artırmaktadır. Eğitim sevmekle başlar, bu anlamda birçok öğretmenimiz okullardaki öğrencileri tanımadan ayrılmak zorunda kalıyor.*” şeklinde iletirken, K3 ise “*Kendilerini okulda hep bir adım geride hissetmektedirler. Velilerin ve öğrencilerin bile ücretli öğretmen mi diye sormaları mesleki deformasyon yaratmaktadır. Kadrolu öğretmenle aynı işi yapıp maddi olarak karşılık alamamak kendilerini yıpratmalarına sebep olmaktadır. Geleceğe dair planlama yapmamakta, harcamaları hep kısıtlı olmaktadır.*” şeklinde fikir belirterek bu görüşe katılmaktadır.

Ücretli öğretmenlik istihdamına dair, yöneticilere gelecekte yaşanabilecek dair beklentileri ve isteklerini anlamak amacıyla “*Ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin öğretmenlik mesleği içinde istihdam edilme durumlarıyla ilgili gelecek beklentileri ve istekleri nelerdir?*” sorusu iletilmiştir. Bu soruya dair görüş ve öneriler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 5. Yöneticilerin Gözünden Ücretli Öğretmenlerin İstihdamlarına Dair Beklenti ve İstekler

TEMA	F	%
Kadro Tahsisi	5	62
Atamalarda Ek Puan	1	12
Özlük Haklarının Artması	2	25
Ücret İyileştirmesi	3	37

Ücretli öğretmenlik istihdamına dair, yöneticilere gelecekte yaşanabilecek dair beklentileri ve istekleri sorulduğunda, gelen yanıtlar kadroya atamada öncelik, ek puan, sigorta ve özlük haklarının iyileştirilmesi gibi maddi faktörler ekseninde olduğu kadar ücretli öğretmenlere dair algının, saygının artması, görevin getirdiği psikolojik baskı ve algının değişmesi gibi manevi beklentiler de kendini göstermektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin gözünden ücretli öğretmenlik uygulamasına dair beklentilerden ikisini K2 ve K3 sırasıyla “*Bakanlık ücretli öğretmenlik yapanlara tecrübe kazandıkları için öncelik tanımalı veya ek puan vermelidir.*” ve “*Ücret konusunda sigorta konusunda iyileştirmelerin yapılmasını, saygınlık düzeyinin artmasını, ikinci plana atılmaktan vazgeçilmesini beklemektedirler.*” olarak ifade etmiştir.

Katılımcılara ücretli öğretmenlik ve eğitim-öğretim kalitesi arasındaki ilişkiye ve ücretli öğretmenliğin bu kalitenin sürdürülmesindeki etkisine dair fikirlerini almak amacıyla “*Ücretli olarak görev yapmanın eğitim-öğretimin niteliği bakımından etkileri nelerdir?*” sorusu sorulmuştur. Bu soruya gelen cevaplar ve bu konudaki düşünceler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 6. Yöneticilerin Gözünden Ücretli Öğretmenliğin Eğitim ve Öğretimin Niteliğine Etkileri

TEMA	F	%
Verimli	5	50
Verimsiz	5	50
Aidiyet ve Devamlılık Eksikliği	2	25
Adaptasyon Zorluğu	2	25
Alana Dair Eksiklik	2	25

Katılımcıların yarısı ücretli öğretmenliğin eğitim ve öğretime dair etkisini olumlu bir ekseninde değerlendirmekteyken, diğer yarısı bu durumun olumsuz ve verimsiz etkileri olduğunu ifade etmektedir.

Yöneticiler, öğrenci ve eğitim açısından ücretli öğretmenliğin devamlılık sağlamaması ve sürekli öğretmen değişmesinin olumsuz etkilerini şöyle ifade etmişlerdir:

K6: “Sürekli öğretmen değişikliği yapmak zorunda kalan öğrenciler için süreklilik arz etmeyen programlar verimi düşürmektedir.

Alanı dışında çalışan ücretli öğretmenler bu konuda yetersiz kalmaktadır.

Hatta pedagojik formasyonu dahi olmayan kişilerin öğretmenlik yapması öğrencilere fayda sağlamaktan çok zarar vermektedir.”

K5: “Kadrolu ihtiyaç karşılanmadığı için ücretli öğretmen ihtiyacı doğuyor. Sorun, ilk kez karşılaşılan öğrenciler ve karşılıklı adaptasyon sorunu. Öğretmenin her an gidebilirim algısı. Uygun branşta olmayanların derslere girmesi, bu konuda yetersiz oluşları. Sınıf deneyimlerinin olmaması, zorlanmaları. Branşları değilse okul işi ve işlemlerini çok bilmemeleri.”

K4: “Eğitimin uzun solukluğu olduğu yerde ücretli öğretmen seneye şöyle çalışmalar yaparız veya yapabiliriz gibi düşünce ufku genişletemiyor. Lise 1. sınıftan aldığı öğrenciyi 4. sınıfa kadar izleyemiyor, destekleyemiyor.”

Katılımcılara ücretli öğretmenliğin mesleki doyumları ve buldukları okuldaki akademik başarı arasındaki ilişkiye dair fikirlerini almak amacıyla “Ücretli öğretmenlerin mesleki doyumları ve okulun akademik başarısı arasındaki ilişki nasıldır?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların bu iki kavram arasındaki ilişkiye dair fikirleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 7. Ücretli Öğretmenlerin Mesleki Doyumları ve Okulun Akademik Başarısı Arasındaki İlişki

TEMA	F	%
Olumlu İlişki Vardır	3	37
Olumsuz İlişki Vardır	4	50
Bir İlişki Yoktur	1	12

K2, K4 ve K3 ücretli öğretmenliğin ve akademik başarı arasındaki ilişkinin birbirini iyi anlamda etkilediğini sırasıyla “Ücretli öğretmen ek ders ücreti karşılığı çalıştığı farkında olup, ücret azlığını artırılması talebi olmasına rağmen okulun akademik başarısı için gerekli katkıyı verme çabaları vardır.”, “Okulun akademik başarısına genelde kısa süre içinde olumlu olabiliyor. Yeni heyecan yeni yaklaşımlar içinde olan öğretmenin öğrencilere pozitif etkisi olabiliyor.” ve “Az ücretle çok iş çıkarmaktadırlar. Kendi alanlarında çalışan mesleğine gönülden bağlı olan ücretli öğretmenler aldıkları ücrete, özlük haklarına bakmaksızın emek vermektedirler. Başarının artması için çabalamaktadırlar.” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun yanında, süreklilik sorununun ve mesleki doyumun azalmasının sadece ücretli öğretmenlerde değil, tüm eğitim kadrolarında akademik başarıyı azalttığı fikri de belirgindir.

Katılımcılara son olarak, ücretli öğretmenlik ve okul kültürü arasındaki ilişkiye dair fikirlerini almak amacıyla “Ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin okul kültürüne etkisi ne yöndedir ve nasıl etkilemektedir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya gelen cevaplara dair tablo aşağıda verilmiştir:

Tablo 8. Ücretli Öğretmenlerin Okul Kültürüne Etkisi

TEMA	F	%
Olumlu Etki	2	25
Olumsuz Etki	2	25
Bir Etki Yoktur	4	50

Katılımcılardan, ücretli öğretmenliğin okul kültürüne etkisine dair gelen cevaplara bakıldığında çok çeşitli nedenlerin olduğu bir tablo görülmektedir. Sadece iki katılımcı (K2 ve K3) “Okul kültürünü benimseyip, pozitif katkı sağlamaktadırlar.” ve “Olumlu. Okul kültürü oluşmuş okullarda ücretli öğretmenler kadrolulardan ayrılmamakta, değer verilmektedir. Kendilerine değer verildiğini hisseden ücretli öğretmenler okul kültürüne uyum sağlamakta ve olumlu katılarda bulunmaktadır.” cevapları ile katıksız olumlu yanıt vermekteyken, katılımcıların yarısı ücretli öğretmenliğin okul kültürü içerisinde etkisiz olduğunu ifade etmiştir. Bu nötr duruma dair iki katılımcıdan verilebilecek örnekler şöyledir:

K6: “Pedagojik formasyonu olmayan kişileri bazen ücretli öğretmen olarak görevlendirirler de ben öğretmen olarak nitelendiremiyorum. Onun dışındakiler ise eğer kendini gruptan soyutlamaz ortama uyum sağlarsa diğer öğretmenler tarafından herhangi bir dışlanma, önemsenmeme durumu olmamaktadır. Bazen kendileri gruptan dışarda kalmayı tercih ediyor olabilir. Ancak her iki durumda da ücretli öğretmenin kurum kültürüne olumlu ya da olumsuz bir etkisinin olamayacağını düşünüyorum.”

K7: “Herhangi bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. Çünkü okula ve okul kültürüne karşı aidiyet duygusunu taşıyamıyorlar.”

İki katılımcı, ücretli öğretmenliğin okul kültürü açısından olumsuz bir etki yarattığını şöyle ifade etmişlerdir:

K4: “Okul kültürüne etkisi zayıftır çünkü kültür dediğimiz şeyin oluşumu kısa süreli değildir. Aksine dışarıdan vatandaşların devamlı ve kısa süreli öğretmen değişimi velilerin ve diğer paydaşların da bakışını olumsuz etkilemektedir.”

K1: “Kuruma aidiyet bağının oluşmaması, ücretli öğretmenlerin okul iklimine katılımını sınırlandırmaktadır. Çalışma sürelerinin sınırlı oluşu bir şeyler yapmak isteyen öğretmenleri de vazgeçirmekte, eğitimi günübirlik kalıplara sokmaktadır.”

#### 4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada temel olarak okul yöneticileri gözünden ücretli öğretmenlik kavramının ve mesleğinin okul başarısına ve kültürüne etkileri incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak amacıyla okul yöneticileri ile görüşülmüş ve elde edilen bilgiler değerlendirilmiştir. Bu amaçla yapılan araştırma sonucunda elde edilen verilerin literatürdeki diğer araştırmalarla uyduğu noktalar görülmüştür. Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlere dair ücret ve maaş sorunu, özlük haklarının eksikliği gibi konulara dair gözlemleri bu örtüşen kavramlara örnektir. Öğülmüş ve arkadaşlarına göre (2013) ücretli öğretmenlerin yaşadıkları en büyük sorunlar sırasıyla, alınan maaşların düşüklüğü, iş güvencesi eksikliği, yetersiz özlük hakları ve öğrenci, veli veya diğer öğretmenlerden gelen ikinci sınıf öğretmen önyargısıdır. Yapılan çalışmada elde edilen bulgular da buna paralellik göstermektedir. Katılımcılar, ücretli öğretmenlerin yaşadığı en büyük sorunlardan bahsederken görev ücretinin azlığının ve bunun öğretmenin, öğrencinin ve okulun performansına ket vurduğunun altını çizmişlerdir. Ayrıca yaz döneminde veya çalıştıkları okullara aynı kadroda atama olunca işlerine ve dolayısıyla maaşlarına son verilmesi de iş güvencelerini azaltmaktadır. Ücretli öğretmenlerin buldukları okulda geçici olmaları, ücretli öğretmenliğin öğrencilerin gözünden devamlılık yoksunluğuna neden olmaları gibi durumlar da yine Öğülmüş ve arkadaşlarının ve Polat'ın (2013) yaptığı çalışmalar ve ile benzeşmektedir. Ücretli öğretmenlerin mesleki doyumlarının kadrolu veya sözleşmeli öğretmenlere oranla daha az olması genel kanı olsa da bunun eğitim-öğretim performansı olumlu veya olumsuz yansımalarına dair yöneticiler fikir birliğinde değildir. Yapılan araştırma mesleki doyumun daha az yaşanması konusunda Arslan ve diğerleri (2006) paralellik gösterse de bunun okul içi performansa yansımaları konusunda zıtlaşmaktadır. Zira Arslan ve diğerlerinin bulgularına göre ücretli öğretmenlerin verimlilikleri kadrolu öğretmenlere göre düşük olmasına rağmen, görüşme yapılan yöneticiler bu konuda çelişen ve ikiye bölünmüş ifadeler vermişlerdir.

Devlet okullarında ücretli öğretmenlik yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine dair algıları ve yöneticilerin bu konudaki görüşlerine dair bulgular da diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında bazı benzerlikler ve ayrımlar olduğu görülmüştür. Sarıbaş ve diğerleri (2020) çalışmalarında ücretli öğretmenlerin 3 boyutta (mesleğe bağlılık, özverili çalışma ve öğrencilere adanma) yüksek adanma tespit etmiştir. Bu durum yapılan araştırma ile benzeşmektedir. Okul yöneticileri ile yapılan görüşmeler, ücretli öğretmenlerin düşük hak ve maaşlarına karşın kadrolu öğretmenler ile aynı özveride çalıştığını, devamlılığın düşük olmasına rağmen ders içi performansın kadrolu öğretmenlere yakın olduğunu göstermektedir.

Yapılan görüşmelere katılan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlerin özlük haklarına dair bilgilerinin şu seyirde izlediği görülmüştür: Katılımcılardan ücretli öğretmenlerin sigorta durumuna dair bilgisi olanların oranının %37, aldıkları maaşları ve ücretlendirmelerine dair bilgisi olanların %25 ve ücretli öğretmenlerin izin haklarına dair bilgisi olanların %12 olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan yöneticilerin yarısının ücretli öğretmenlerin özlük hakları olmadığını ifade ettiği görülmüştür.

Okul yöneticileri, ücretli öğretmenliğin özlük hakları bakımından yarattığı sorunlara dair görüşlerini belirttiğinde genel olarak 4 farklı unsur öne çıkmıştır. Bu unsurlar nöbet görevi ve nöbet ücreti adaletsizliği, ödüllendirilme, maaş adaletsizliği ve sigortalandırılma olarak belirlenmiştir. Kadrolu öğretmenlere göre maaş farkını bir sorun olarak gören yöneticilerin oranı %62, nöbet görevi ve nöbet ücreti adaletsizliği sorununu dile getiren yöneticiler %25, plaket, madalya, takdirname gibi prestij ve saygınlık verici ödüllendirilmelerinin eksikliğinden bahsedenler %25 ve ücretli öğretmenlerin sigortalarının daha kapsamsız olmasını dile getirenler %12 olarak tespit edilmiştir. Bu konuda yöneticilerin mevzuatlarda bu konuya dair yapıcı değişikliklerin yapılması, sözleşme sonunda tazminat ödenmesi, sınav veya nöbet görevleri verilmesi ve sigortalarının tam yatırılması gibi önerileri olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin, ücretli öğretmenliğin öğretmenlik mesleğine, öğretmenlik kavramına ve öğretmenlerin kendilerine etkilerine dair düşünceleri 3 ana unsur çevresinde şekillenmiştir. Bu unsurlar ücretli öğretmenliğin psikolojik olarak olumsuz sonuçları olduğu, mesleki olarak olumlu sonuçları olduğu ve mesleki olarak deformasyona yol açıcı etkilerinin olduğu olarak özetlenmiştir. Katılımcıların %62'si ücretli öğretmenlerin psikolojik olarak okul içi veya dışı olumsuz etkilendiğini, %37'si ücretli öğretmenlik kavramının mesleki deformasyona yol açtığını belirtmektedir. Katılımcıların %12'si ücretli öğretmenlerin daha motivasyonlu, idealist ve özverili çalıştığını ve mesleki olarak kadrolu öğretmenlere göre daha olumlu olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin bakış açısına göre ücretli öğretmenlerin istihdam şekilleriyle alakalı beklentileri araştırıldığında 5 ana unsur öne çıkmaktadır. Bunlar kadro tahsisi, ücret ve özlük haklarının iyileştirilmesi ve atamalarda ek puan avantajı olarak sıralanmıştır. Katılımcıların %62'si ücretli öğretmenlerin kadro tahsisi hususuna değinirken, %25'i ücretli öğretmenlerin özlük haklarına dair iyileştirmeler beklediğini vurgulamıştır. Alınan ücretin iyileştirilmesi konusuna değinenler %37 iken katılımcıların %12'si ücretli öğretmenlik yapanların kadro atamalarında ek puan avantajına sahip olma beklentisi olduğunu ifade etmiştir.

Yöneticilerin gözünden ücretli öğretmenliğin eğitim ve öğretimin niteliğine etkilerini anlamak amacıyla sorulan soruya gelen cevaplar, yöneticilerin bu durumda bir ikilik yaşadığını, yarısının ücretli öğretmenliğin eğitime nitelikli bir katkı yaptığını söylerken diğer yarısının olumsuz bir bakış açısına sahip olduğu görülmüştür. Bu durumun eğitime pozitif etki yaptığını ifade eden yöneticiler ücretli öğretmenlerin özverili, alanına hâkim, kurallara riayet eden bir yapıda olduğunu altını çizmiştir. Ücretli öğretmenliğin eğitim niteliğini düşürdüğünü savunan yöneticiler ise bu durumu devamlılığın olmaması, çok fazla öğretmen değişiminin öğrencin akademik takibini zorlaştırması, öğretmenin adaptasyon sorunu, alanı dışında ders veren öğretmenler, deneyimsizlik, pedagojik formasyon eksikliği ve aidiyet duygusunun oluşmaması üzerinden açıklamaktadırlar. Katılımcılardan gelen cevapların %25'i aidiyet ve devamlılık eksikliğini öne sürerken adaptasyon zorluğunu ve alan eksikliğini bu duruma olumsuz etki eden faktörler olarak düşünen katılımcı oranı da %25'tir.

Ücretli öğretmenlerin yaşadığı meslek doyumlarının okullardaki akademik başarıya etkisine ve bu iki durumun birbirleri arasındaki ilişkiye dair fikir almak için sorulara gelen cevaplar 3 kategoride toplanmıştır. Bu kategoriler “olumlu bir ilişki vardır”, “olumsuz bir ilişki vardır” ve “bir ilişki yoktur” olarak sıralanmıştır. Ücretli öğretmenlerin meslek doyumlarının akademik ilişkiye olumlu etkisi olduğunu düşünen yöneticilerden gelen cevapların oranı %37 olurken, yöneticiler bu olumlu ilişkiyi öğretmenin özverisi, mesleğe yeni başlamanın getirdiği heyecan ve yeni perspektiflerin etkileri üzerinden açıklamaktadırlar. Katılımcıların %50'si akademik başarının bu durumdan olumsuz etkilendiğini ifade etmiş ve bunun sebeplerini verimsiz hissetme, akademik çalışmalardan uzak kalma, süreklilik ve devamlılığın sekteye uğraması, düşük gelir ve maddi veya manevi takdir görmeme sonucu yaşanan moralsizlik üzerinden açıklamaktadırlar. Katılımcıların yalnızca %12'si bu iki durum arasında bir ilişki olmadığını ifade etmiştir.

Okul kültürünün ücretli öğretmenlik ve ücretli öğretmenler üzerinden değerlendirilmesi için sorulan sorulara gelen cevaplarda ağırlık olarak bu iki kavram arasında bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Katılımcıların %50'si ücretli öğretmenliğin okul kültürüne etkisine olmadığını, %25'i olumlu bir etkisi olduğunu ve %25'inin olumsuz bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu iki kavram arasında bir ilişki olmadığını düşünen yöneticiler sebep olarak aidiyet bağının olmamasını, ücretli öğretmenliğin gününbirlik havasını, az sorumluluk alınmasını-verilmesini ve ücretli öğretmenlerin kendilerini okuldan soyutlamasını öne sürmüşlerdir. Olumlu bir etkisinin olduğunu düşünen yöneticiler bu olumluluğun halihazırda var olan okul kültürünün sayesinde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir.

Araştırmanın bulgularına dayanarak ücretli öğretmenliğin okul kültürü ve akademik başarısına dair yapılan çıkarımlar sonucu birtakım öneriler geliştirilmiştir. Bunlar:

- ✓ Ücretli öğretmenlik yapan kişilerin özlük hakları kapsamında, öğretmenin performansını, psikolojisini ve okul içi verimini en çok belirleyen hangileri olduğu ve ne yönden etkilediği araştırılmalıdır.
- ✓ Özlük haklarının mevzuattaki durumu ve okul yöneticileri, il-ilçe idarecileri veya öğretmenlerin bu haklarından ne kadar farkında olduğu belirlenmelidir.
- ✓ Öğrenci ve velilerin ücretli öğretmenlere dair algılarının, öğretmenlerin bu algıdan ne derece etkilendiği ve öğretmenlik performansına nasıl yansıdığı tespit edilmelidir.
- ✓ Milli eğitim bünyesindeki tüm kesimlerin ücretli öğretmenliğe dair beklentileri ve önerileri araştırılmalı ve bu beklenti ve önerilerin uygulanabilirliği incelenmelidir.



✓ Ücretli öğretmenlerin çalıştıkları okullara daha fazla ve daha çabuk adapte olması konusunda yapılabilecekler incelenmelidir.

## KAYNAKÇA

- Akyüz, Y. (2015). Türk eğitim tarihi (27. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Arslan, H., Sabah, S., & Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması. Eurasian Journal of Educational Research (EJER), (24).
- Bianet Bağımsız İletişim Ağ. (2021,20 Kasım). Erişim adresi: <https://m.bianet.org/bianet/egitim/242993-ogretmen-acigi-109-bin-ucretli-ogretmen-sayisi-70-bin>
- Bilge,F., Sayan,A., Kabakçı,Ö.F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(32), 20-31.
- CRESWELL, J. (2015). Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni (4. baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Kızıldağ, S. (2009). Akademik başarının yordayıcısı olarak yalnızlık, boyun eğici davranışlar ve sosyal destek. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kuzgun,Y., Bacanlı,F. (Ed.). (2012). Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler.Ankara: Nobel
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organisational conditions and student engagement. Journal of Educational Administration, 38(2), 112–129.
- MEB. (2021) Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2020-2021. Ankara.
- Onuk, Ö. (2007). Müzik öğretmenliği lisans programı öğrencilerinin öğretmenliğe güdülenmeleri ile akademik başarıları arasındaki ilişki (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Öğülmüş, K. , Yıldırım, N. & Aslan, G. (2013). Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi . İlköğretim Online , 12 (4) , 1086-1099 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/8583/106610>
- Polat, S. (2013). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(28).
- Sarıbaş, M. , Akça, D. & Meydan, A. (2020). Ücretli Öğretmenlerin Mesleğe Adanmışlıkları . Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi , 3 (2) , 52-72 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/eyyad/issue/59733/825763>
- Schoen L. T., & Teddlie, C. (2008). A new model of school culture: a response to a call for conceptual clarity”, School Effectiveness and School Improvement, 19(2), 129–153.
- Türk Eğitim Sen. (2021, 10 Kasım). Erişim adresi: [https://turkegitimsen.org.tr/icerik\\_goster.php?Id=14003](https://turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=14003)
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.