

## Ücretli Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar

*Muamber Yılmaz<sup>1</sup>*

**Özet:** Eğitim faaliyeti, sadece öğrenilmesi gereken bilginin aktarıldığı mekanik bir süreç olmayıp, insan ilişkilerinin de yer alması gereken etkileşimli bir süreçtir. Bu nedenle kullanılacak eğitim materyali ne olursa olsun, öğretmenin eğitimdeki rolü önemini korumaktadır. Eğitim sisteminin başarısı, sistemi işletecek olan öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Ülkemizde öğretmen istihdamında kadrolu, sözleşmeli, ücretli öğretmenlik gibi farklı uygulamalar görülmektedir. Bu çalışma ücretli çalışan öğretmenlerin çalışmaları sırasında karşılaştıkları sorunlarla ilgili görüşlerini değerlendirilmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Bartın ilinde, farklı kademe ve okullarda çalışan 30 ücretli çalışan öğretmen oluşturmaktadır. 30 katılımcı ile Bartın il merkezinde çalışan tüm ücretli öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden betimsel model kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ücretli çalışan öğretmenlere görüşme formu hazırlanmıştır. Verilerin analizinde, verilen cevapların frekanslarına bakılıp yüzdeleri alınmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan bazıları şöyledir: Genel olarak ücretli çalışan öğretmenler, aldıkları ücretin yeterli olmadığını ve özlük haklarının bulunmadığını belirtmişlerdir. Geçici öğretmen olarak çalışmanın motivasyonlarını olumsuz etkilediğini, kadroya geçmeyle ilgili kaygılarının yüksek olduğunu, çalıştıkları okullarda huzurlu hissetmediklerini, kendi alanı dışında çalışmanın uygun olmadığını ve sürekli öğretmen değişikliğinin öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, ücretli öğretmen, kadrolu öğretmen.

**DOI:** 10.29329/mjer.2018.153.6

### The Challenges That Substitute Teachers Face

**Abstract:** Education activity, just need to learn it is not a mechanical process in which information is transferred, is an interactive process in which human relations must also take place. Therefore regardless of the educational material to be used, the role of the teacher in education remains important. The success of the education system, depends on the characteristics of the teachers will operate the system. In our country, different practices such as permanent, contracted, paid teachers are seen in teacher employment. The aim of this work is faced problems of the substitute teachers during the work. In the Bartın this researchs of the work groups part by 30 substitute teachers. It has been tried to reach all substitute teachers in Bartın city center working with 30 participants. Descriptive model used in qualitative research process in the researchs. Interview form was prepared for data collecting tool about the substitute teachers. Analyzis of the data the frequencies of the answers given were taken into the percent. Results of the researchs we have some evidence like; substitute teachers are dissatisfied with their salary and they havent got their employee rights. They explained themselves like; It effects their motivations negative they feel anxiety for the future they feel restless in the school. They think its not

---

\* Bu çalışma 17. Uluslararası Sınıf Öğretmenliği Sempozyumunda, 11-14 Nisan 2018 tarihinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>1</sup> Doç. Dr., Bartın University, Faculty of Education, Basic of Education, Bartın, Turkey.

**İrtibat Yazarı:** muammeryilmaz66@gmail.com

appropriate to work in different department and the students are become unsuccessful as a results of the constently changing teacher.

**Keywords:** Permanent teacher, substitute teacher, teacher.

## GİRİŞ

Eğitim sistemi; okul, öğretmen, öğrenci, veli ve çevre gibi öğelerden oluşur. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan eğitim programları öğretmenler tarafından uygulanmaktadır. Bundan dolayı program kazanımlarının gerçekleşmesinde öğretmenlerin önemi büyüktür.

Eğitim faaliyeti, sadece öğrenilmesi gereken bilginin aktarıldığı mekanik bir süreç olmayıp, insan ilişkilerinin de yer alması gereken etkileşimli bir süreçtir. Bu nedenle kullanılacak eğitim materyali ne olursa olsun, öğretmenin eğitimdeki rolü önemini korumaktadır (Oktay, 1991). Yeni neslin geleceğini belirleyecek olan öğretmenlik mesleğinin temelinde milletine, devletine ve vatanına iyi bir vatandaş yetiştirme sanatı olduğu için kutsal bir meslek olarak görülmektedir (Tekişik, 1986). Öğretmenleri diğer meslek mensuplarından ayıran en belirgin özellik, yaptığı çalışmalarının sonucunun kesin bir şekilde ölçülmesinin mümkün olmamasıdır (Türkdoğan, 2014). Eğitim sisteminin başarısı, sistemi işletecek öğretmenlerin niteliğine bağlıdır. Hiçbir eğitim modeli yapıyı işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretmemektedir (Kavcar, 1998). Demirel'e göre (2011), sınıfta öğretimin etkili olmasını sağlayan ve öğretim etkinlikleriyle öğrenciler üzerinde en etkili olan kişi öğretmendir.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, Madde 43'e MEB (1973) göre öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığınca tespit edilmektedir ([www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf)).

Ülkemizde öğretmen istihdamında kadrolu, sözleşmeli, ücretli öğretmenlik gibi farklı uygulamalar görülmektedir. Türkiye'deki okulların büyük ölçüde devlet elinde ve MEB'e bağlı bulunmasından dolayı, öğretmenlerin işvereni konumunda olarak, yetiştirme ve çalışma ölçütleri MEB tarafından belirlenmektedir (Öğülmüş, 2012).

Türkiye'de kadrolu öğretmenler Devlet Memurları Kanunu'nun 4.maddesinin (a) fıkrasına maddesine göre istihdam edilmektedir. Bu istihdam türü asli ve süreklidir. Kadrolu öğretmen olarak atanabilmek için ya eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştiren bölümlerinden birinden mezun olmak ya da başka fakülteden mezun olunmuşsa pedagojik formasyon sertifikasına sahip olma şartı aranmaktadır. Bu şartta ek olarak öğretmen adaylarının öncelikle Kamu Personeli Seçme Sınavı

(KPSS) olarak adlandırılan çoktan seçmeli bir sınava girmeleri ve bu sınavdan belli bir puan almaları gerekmektedir. Rekabet üzerinden işleyen bu elemeye dayalı sınavda atamalar en yüksek puandan en düşüğe doğru sıralanmakta, yüksek puan alanlar kadrolu öğretmen olarak atanmaktadır (Polat, 2014).

İkinci istihdam türü olan sözleşmeli öğretmenler Devlet Memurluğu Kanunu'nun 4. maddesinin (b) fıkrasına göre istihdam edilmektedirler. Bu istihdam uygulaması 2005-2006 yılında hayata geçirilmiş ve 10.09.2005 tarih ve 25932 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan, "Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşılınması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu Personele Ödenecek Ücretler" kararıyla yasal statüye kavuşmuştur.

Üçüncü istihdam türü olan ücretli öğretmenler ise Devlet Memurluğu Kanunu'nun 89. Maddesine göre öğretmen sayısının yetersiz olması halinde "Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı"nın 9. maddesine göre istihdam edilmektedirler. Bu öğretmenlerin istihdamlarına il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri karar vermektedir (Polat, 2014).

Çalışanların çalışma biçimi, sayısı, çalışma koşulları, ücreti, çalışma süresi ve çalışma yetenekleri bakımından piyasa koşulları neyi gerektiriyorsa o koşullarda istihdam edilmesini ifade eden esnek çalışma, bugün kamu öğretmen istihdamında da mevcuttur olup eğitimde en az harcamayla en çok faydayı sağlamaya yönelik yapılan esnek istihdam uygulamaları eğitim personeli alım politikalarında da görülmektedir (Bayram, 2009:1, akt.: Öğülmüş, 2012).

Ücretli öğretmenlere, haftada 30 saate kadar ders ücreti verilebilmekte ve düşük bir ücret karşılığında çalışmak zorundadırlar. Ücretli öğretmen maaşı; öğretmenin aylık girdiği ders saatinin ek ders ücreti ile çarpımı sonucunda elde edilmektedir. Burada kişinin vergi dilimi, medeni durumu veya çocuk durumu gibi etkenler ek ders ücretinin hesaplanmasına etki etmektedir. Bu yüzden ek ders ücreti herkes için aynı değildir. 1 Temmuz 2017 tarihinden itibaren 120 saat derse giren "bekar" bir ücretli öğretmenin maaşı:1,381.32 TL.'iken, "eşi çalışmayan ve iki çocuklu" bir ücretli öğretmenin maaşı ise: 1,447.32 TL'dir ([www.ucretliogretmenlik.net/2017/04/2017-ucretli-ogretmenlik-maasi-ne-kadar.html](http://www.ucretliogretmenlik.net/2017/04/2017-ucretli-ogretmenlik-maasi-ne-kadar.html)).

Ücretli öğretmenlerin sigorta primleri, haftalık ders saati üzerinden yatırıldığı için eğitim öğretim dönemi sona erdiğinde sağlık hakkından yararlanmak için gerekli 90 günlük süreyi dolduramamaktadırlar. Ücretli öğretmenler yılın en az dört ayı işsiz kalmaktadırlar. Yıllık izin hakları yoktur. Ücretli öğretmenlerin idari izin hakları da yoktur ve göreve gelemedikleri zaman ders ücretleri kesilmektedir. Öğretmen kimliği, sicil numarası alamazlar. Öğretmen evi, paso gibi öğretmenlere sunulan hizmetlerden yararlanamamaktadırlar. Doğum, hastalık ya da askerlik gibi mazeretleri

olduğunda izin hakları yoktur. Sınav görevi isteyemez, nöbet ücreti alamazlar (Şahin, 2008; akt. Bayram, 2009).

Bireysel açıdan kişinin sağlığına zarar veren ve iş doyumunu düşüren etkiler doğuran iş güvencesizliği, örgütsel açıdan çalışanların örgütlerine olumsuz tutumlar sergilemelerine, örgütte kalma konusunda isteksizliğe ve performans düşüşüne neden olmaktadır (Çakır, 2007).

Ücretli öğretmenlik uygulaması hem öğrencileri hem de öğretmenleri olumsuz etkileyebilir. Mesleğinde sürekli olacağını düşünmeyen öğretmenin niteliksel verimlilik oranı düşebilir. Öğrencilerin yıl içinde sürekli öğretmen değiştirmeleri onların başarılarını olumsuz etkileyebilir. Öğretmenlerin çalışma koşullarının git gide zorlaştırılması, maaşlarının düşük olması, güvencesiz çalışma koşulları, atanamamaları, en büyük sorunları arasında sayılabilir. (<http://www.milliyet.com.tr/ogretmeni-dusunen-yok-gundem-2527916>).

Meslek sadece ekonomik gereksinimlerin karşılanması için değil, aynı zamanda psiko-sosyal gelişim ve doyum sağlamak için de sürdürülen bir uğraştır (Yazıcı, 2009). Henüz ilk mesleki deneyimlerini yaşamakta olan ücretli öğretmenlerin pek çok sorunla karşı karşıya bulunmaları onların gelecekteki mesleki becerilerini olumsuz etkileyebilmektedir (Tuncer, 2012).

Eğitim sisteminin bir barçası olan öğretmenlerin kendilerini sisteminde dışında görebilecek uygulamalarla karşılaşması, onların eğitim sistemine karşı olumsuz tutum sergilemelerine neden olabilir. Bu çerçevede araştırmada ücretli öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapan ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların tespitine yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesidir. Araştırmada bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

3. Ücretli öğretmenlerin, aldıkları ücretin yeterli olup olmadığına ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Ücretli öğretmenlerin, özlük haklarının yeterliliğine ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Ücretli öğretmenlerin, geçici olarak görev yapmalarının motivasyonlarına etkisi konusunda görüşleri nelerdir?
6. Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenci başarısını olumsuz etkileyip etkilemediğine ilişkin ücretli öğretmen görüşleri nelerdir?
7. Ücretli öğretmenlerin, kendi alanları dışında derse girmelerinin uygunluğuna ilişkin görüşleri nelerdir?
8. Ücretli öğretmenlerin, kadroya atanma kaygılarına ilişkin görüşleri nelerdir?
9. Ücretli öğretmenlerin, çalıştıkları okullarda psikolojik açıdan kendilerini huzurlu hissetmelerine ilişkin görüşleri nelerdir?

10. Ücretli öğretmenlerin mesleklerin yaparken karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırma, betimsel modeldedir. Betimsel model, var olan bir durumu, var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2009). Bu modellerde esas amaç, var olan durumu olduğu gibi betimlemektir. Araştırmada var olan durumu tespit etmek için araştırma modeli, betimsel model olarak belirlenmiştir.

### Araştırmanın Çalışma Gurubu

Araştırmanın çalışma gurubunu 2017- 2018 eğitim öğretim yılında Bartın ilinde, farklı kademe ve okullarda çalışan 30 ücretli çalışan öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunda belirtilen katılımcı sayısı ile Bartın il merkezinde çalışan tüm ücretli öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri görüşme formuna ücretli öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplardan elde edilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak 8 maddeden oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında uzman görüşü alınmıştır.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizi, içerik analizi yöntemine göre yapılmıştır. Verilerin analizinde görüşme formundaki sorulara verilen tüm cevaplar tek tek kodlanmıştır. Bu kodlar bir üst kategoride toplanıp temalara ayrılmıştır. Araştırmada güvenilirliği sağlamak için metaforların kategorileştirilmesinde 2 araştırmacının görüşü alınmıştır. Güvenirlik .80 olarak hesaplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan açık uçlu sorular içerik analizi yapılarak değerlendirilmiş ve yüzde değerleri verilerek yorumlanmıştır.

İçerik çözümlemesi, birbirine benzeyen veriyi belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde kodlayarak bir araya getirmek olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, ve Demirel, 2008). Öncelikle açık uçlu sorulara verilen cevaplar belirli gruplara ayrılmıştır. Araştırma sorularına verilen cevaplar ne kadar farklı ise grup sayısı da o kadar artmaktadır. Ancak kodlamada çok az ifade farklılığı olan fakat aynı amaca hizmet eden maddeler tek biçimde aynı grup içinde bulunmuştur. Görüşme formlarında yer alan her soru için gruplar ayrı ayrı belirlenmiştir ve aynı soru içerisinde her tekrarlanan kod için “+” işareti konulmuştur. Bu gruplar bir araya getirilerek yüzdeler belirlenmiştir.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilere yer verilmiştir. Veriler tablolar halinde gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Ücretli öğretmenlerin aldıkları ücretin yeterli olup olmamasına yönelik görüşleri

	Evet (%0)
Ücretli öğretmenlerin aldıkları ücretin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?	Kadrolu öğretmenlerden daha düşük ücret alıyorlar. % 56,66
	Hayır (%100) Geçinmekte zorluk çekiyorlar. % 36,66 Emeklerinin karşılığını alamıyorlar. % 6,66

Tablo 1'e göre ücretli çalışan öğretmenlerin tamamının (%100) aldıkları ücretin yeterli olmadığı görülmektedir. Ücretin yeterli olmadığını belirten öğretmenlerin %56,66'sı kadrolu öğretmenlerden daha düşük maaş aldıklarını, %36,66'sı geçinmekte zorluk çektiklerini, %6,66'sı ise emeklerinin karşılığını alamadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 2.** Ücretli öğretmenlerin kendi özlük haklarının yeterliğine ilişkin görüşleri

	Evet (%0)
Ücretli öğretmenlerin özlük haklarını yeterli buluyor musunuz? Neden?	Ücretli öğretmenlerin sigorta primleri sadece çalıştıkları güne sayılıyor. % 76,66
	Hayır (%100) Ek ders ücreti dışında ekstra görev alamıyorlar. % 10 Ücretli öğretmenlere ikinci sınıf çalışan olarak bakılıyor. % 13,33

Tablo 2'ye göre ücretli çalışan öğretmenlerin tamamının (%100) özlük haklarını yeterli bulmadıklarını görülmektedir. Özlük haklarını yeterli bulmayan ücretli öğretmenlerin %76,66'sı sigorta primlerinin sadece çalıştıkları güne sayıldığını, %13,3'ü ücretli öğretmenlere ikinci sınıf çalışan olarak bakıldığını ve %10'u ise ek ders ücreti dışında ekstra görev alamadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 3.** Ücretli öğretmenlerin geçici olarak görev yapmalarının motivasyonlarına etkisi konusundaki görüşleri

Ücretli öğretmenlerin geçici öğretmen olarak görev yapmaları motivasyonlarını etkiler mi? Neden?	Evet (%86,6)	Her an görevine son verileceğini düşünüyorlar. % 80,76 Saygınlığının olmadığını düşünüyorlar. % 7,69
	Hayır (%13,33)	Kadrolu öğretmenlerle aynı haklara sahip değiller. % 11,53 Öğretmenliğe geçişte deneyim kazanıyorlar. % 75 Öğrencilere fayda sağlıyorlar. % 25

Tablo 3'e göre ücretli öğretmenler, geçici öğretmen olarak görev yapmanın %86,6 oranında motivasyonlarını etkilediğini, %13,3 oranında ise etkilemediği yönünde görüş belirtmişlerdir. Geçici öğretmen olarak görev yapmak motivasyonu etkiler diyen ücretli öğretmenlerin %80,76'sı her an görevine son verileceğini düşünüyorken, %11,53'ü kadrolu öğretmenlerle aynı haklara sahip olmadıklarını düşünmektedir. Ayrıca %7,69 oranında saygınlığının olmadığını da belirtmişlerdir.

Geçici öğretmen olarak görev yapmanın motivasyonu etkilemediğini düşünen ücretli öğretmenlerin %75'i öğretmenliğe geçişte deneyim kazanıldığı, %25'i ise öğrencilere fayda sağladıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 4.** Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenci başarısını olumsuz etkileyip etkilemediğine yönelik görüşleri

Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenci başarısını olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz? Neden?	Evet (%80)	Sürekli öğretmen değişiklik öğrencide uyum sorunlarına yol açabilir. % 83,33 Geçici çalışmak derslerdeki performansı etkiler. % 16,66
	Hayır (%20)	Severek çalışmak öğrenci başarısını olumlu etkiler. % 100

Tablo 4 incelendiğinde ücretli çalışan öğretmenlerin %80'i ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenci başarısını olumsuz etkilediği, %20'si ise olumsuz etkilemediği yönünde fikir beyan etmişlerdir. Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenci başarısını olumsuz etkilediğini düşünen ücretli öğretmenlerin % 83,33'ü sürekli öğretmen değişikliğinin öğrencide uyum sorunlarına yol açacağını düşünürken, %16,66'sı ise geçici çalışmanın derslerdeki performanslarını etkilediğini belirtmiştir.

Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenci başarısını olumsuz etkilemediğini düşünen ücretli öğretmenlerin tamamı severek çalışmanın öğrenci başarısını olumlu etkilediğini ifade etmişlerdir.

**Tablo 5.** Ücretli öğretmenlerin kendi alanları dışında derse girmelerinin uygunluğu konusundaki görüşleri

Ücretli öğretmenlerin kendi alanları dışında derse girmeleri sizce uygun mudur? Neden?	Evet (%6,66)	Gerekli öğretme becerisine sahipse derse girmesi uygundur. % 100
	Hayır (%93,33)	Herkes kendi alanında daha başarılı olur. % 57,14 Verimli olamazlar. % 35,71 Eğitimin kalitesi düşebilir. % 7,14

Tablo 5'e göre ücretli öğretmenlerin %93,33'ü kendi alanları dışında derse girmelerinin uygun olmadığı, %6,66'sı ise uygun olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Ücretli öğretmenlerin kendi alanları dışında derse girmeleri uygun değildir diyen ücretli öğretmenlerin % 57,14'ü herkes kendi

alanında daha başarılı olur görüşünderken, %35,71'i alanı dışında derse girmenin verimli olmayacağını, ve %7,14'ü ise eğitimin kalitesinin düşebileceği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Ücretli öğretmenlerin kendi alanları dışında derse girmelerinin uygun olduğu (%6,66) görüşündeki ücretli öğretmenlerin tamamı gerekli bilgi ve öğretme becerisine sahip olduğunda derse girmenin uygun olduğunu düşünmektedirler.

**Tablo 6.** Ücretli öğretmenlerin kadroya atanmayla ilgili kaygı durumlarına yönelik görüşleri

Ücretli öğretmenlerin kadroya atanmayla ilgili kaygıya sahip olduklarını düşünüyor musunuz? Neden?	Evet (%93,33)	Kadroya atanmak oldukça zordur. % 25 Sınav sistemi ve atama kriterlerinin değişmesi kaygıya sebep oluyor. % 32,14 Atanamadığı sürece gelecek kaygısı yaşıyorlar.% 42,85
	Hayır (%6,66)	Branşım öğretmenlik olmadığı için böyle bir kaygım yoktur.% 100

Tablo 6 incelendiğinde ücretli öğretmenlerin %93,33'ü kadroya atanmayla ilgili kaygı duyduklarını, % 6,66'sı ise kaygı duymadıklarını görülmektedir. Kaygı duyan ücretli öğretmenlerin % 42,85'i atanamadığı sürece gelecek kaygısı yaşadıklarını, % 32,14'ü sınav sistemi ve atama kriterlerinin değişmesinin kendilerinde kaygıya sebep olduğunu ve %25'i ise kadroya atanmanın çok zor olduğunu belirtmişlerdir.

Atanmayla ilgili kaygı duymayan ücretli öğretmenlerin (%6,66) tamamı ise branşlarının öğretmenlik olmamasından ötürü böyle bir kaygı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo 7.** Ücretli öğretmenlerin çalıştıkları okullarda psikolojik olarak huzurlu olma durumlarına yönelik görüşleri

Ücretli öğretmenlerin çalıştıkları okullarda psikolojik olarak huzurlu olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?	Evet (% 10)	Okul personelinin yaklaşımları huzur veriyor. (%100)
	Hayır (%90)	İdareci, öğretmen ve velilerin olumsuz tutumları üzerlerinde baskı yaratıyor. (% 51,85) Kendilerini huzurlu hissetmiyor, uyum sorunları yaşıyorlar.(%33,33) Her an görevine son verileceği düşüncesinden rahatsızlar. (%7,40) Hayır demiş ancak açıklama yapmamışlar. (%7,40)

Tablo 7 incelendiğinde ücretli çalışan öğretmenlerin % 90'ı çalıştığı okullarda psikolojik olarak huzurlu olmadığını düşünürken, %10'u kendini huzurlu hissettiğini belirtmiştir. Çalıştığı okullarda psikolojik olarak huzurlu olmadığını düşünen ücretli öğretmenlerin % 51,85 'i idareci, öğretmen ve velilerin olumsuz tutumlarının üzerlerinde baskı yarattığını ifade ederken, %33,33'ü kendilerini



huzurlu hissetmediklerini, uyum sorunları yaşadıklarını ifade etmiş, % 7,40'ı her an görevine son verileceği düşüncesinden rahatsız olduğunu belirtmiş ve yine % 7,40'ı ise çalıştığı okullarda psikolojik olarak huzurlu olmadığını belirtmiş ancak açıklama yapmamıştır.

Çalıştığı okullarda psikolojik olarak huzurlu olduğunu düşünen ücretli öğretmenlerin(% 10) tamamı ise okul personelinin yaklaşımlarının huzur verdiği görüşündedir.

**Tablo 8.** Ücretli öğretmenlerin mesleğini yaparken en sık karşılaştıkları sorunlar

Ücretli öğretmenlerin mesleğini yaparken karşılaştıklarını düşündüğünüz sorunlardan en önemli üçünü yazınız.	Ücretlerin az oluşu. %86,66
	İdareci, öğretmen ve velilerin olumsuz tutumları. %60
	Özlük haklarının olmayışı. %50

Tablo 8'e göre ücretli öğretmenlerin mesleklerini yaparken karşılaştıkları sorunlardan en önemli üçünü yazmalarını istediğimizde birinci sırada verilen cevaplar %86,66 oranında ücretlerinin az olması, ikinci sırada verilen cevapların %60'ı idareci, öğretmen ve velilerin olumsuz tutumlarından etkilenmeleri ve üçüncü sırada verilen cevaplarda %50 oranında özlük haklarının olmadığıdır.

### TARTIşMA ve SONUÇ

Araştırmadan elde edilen sonuçlar şunlardır:

Araştırmanın birinci alt problemine verilen yanıtların sonucuna göre; ücretli çalışan öğretmenlerin tamamı (%100) aldıkları ücretin yeterli olmadığını düşünmektedirler. Elde edilen bu sonuç önceki araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Özer (2008) ve Öğülmüş (2012) de yaptıkları araştırma sonucunda ücretli öğretmenlerin aldıkları ücretin yeterli olmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmanın ikinci alt problemine verilen yanıtların sonucuna göre; ücretli çalışan öğretmenlerin tamamı (%100) özlük haklarını yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, Bayram (2009), Özer (2008), Polat (2013), Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan (2013)'ün araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Çünkü onlar da ücretli öğretmenlerin özlük haklarının yeterli olmadığını saptamışlardır.

Araştırmanın üçüncü alt problemine verilen yanıtların sonucuna göre; ücretli öğretmenler, geçici öğretmen olarak görev yapmanın %86,6 oranında motivasyonlarını etkilediğini belirtmişlerdir. Arslan, Sabah, Göksu (2006) ve Polat (2013) de yaptığı araştırmada ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre kurumsal verimliliklerinin düşük olduğunu belirlemiştir. Torun (2010) araştırmasında ücretli öğretmenlerin kendilerini mesleklerine veremediklerini ve kendilerini öğretmen gibi hissedemediklerini ifade etmiştir. Çolak-Ölmez (2009) ise öğrencilerin ücretli öğretmenleri okulun bir üyesi kabul etmedikleri belirtmiştir. Bu yönüyle benzer sonuçlar elde edildiği söylenebilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemine verilen yanıtların sonucuna göre; ücretli çalışan öğretmenlerin %80'i ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenci başarısını olumsuz etkilediği yönünde fikir beyan etmişlerdir.

Araştırmanın beşinci alt problemine verilen yanıtların sonucuna göre; ücretli öğretmenlerin %93,33'ü kendi alanları dışında derse girmelerinin uygun olmadığı görüşündedirler.

Araştırmanın altıncı alt problemine verilen yanıtların sonucuna göre; ücretli öğretmenlerin %93,33'ü kadroya atanmayla ilgili kaygı duyduklarını belirtmişlerdir. Kaygı duyan ücretli öğretmenlerin %42,85'i atanmadığı sürece gelecek kaygısı yaşadıklarını, %32,14'ü sınav sistemi ve atama kriterlerinin değişmesinin kendilerinde kaygıya sebep olduğunu ve %25'i ise kadroya atanmanın çok zor olduğunu belirtmiştir. Elde edilen bu sonuç Bayram (2009)'un araştırmasında elde ettiği sonuçla benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın yedinci alt problemine verilen yanıtların sonucuna göre; ücretli çalışan öğretmenlerin % 90'ı çalıştığı okullarda psikolojik olarak huzurlu olmadığını düşünürken, %10'u kendini huzurlu hissettiğini belirtmiştir. Çalıştığı okullarda psikolojik olarak huzurlu olmadığını düşünen ücretli öğretmenlerin % 51,85'i idareci, öğretmen ve velilerin olumsuz tutumlarının üzerlerinde baskı yarattığını ifade ederken, %33,33'ü uyum sorunları yaşadıklarını ifade etmiş, %7,40'ı her an görevine son verileceği düşüncesinden rahatsız olduğunu belirtmiş ve %7,40'ı ise çalıştığı okullarda psikolojik olarak huzurlu olmadığını belirtmiş ancak açıklama yapmamıştır. Çalıştığı okullarda psikolojik olarak huzurlu olduğunu düşünen ücretli öğretmenlerin ) tamamı (%10) ise okul personelinin yaklaşımlarının huzur verdiği görüşündedirler. Tuncer (2012) yaptığı araştırmada okul idaresi ve kadrolu öğretmenlerin, ücretli öğretmenlere karşı olumsuz tutum sergilediklerini ifade etmiştir. Tuncer (2012)'nin araştırmasında elde ettiği bu sonuçla araştırmadan elde edilen sonuç benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın sekizinci alt problemine yanıtların sonucuna göre; ücretli öğretmenlerin mesleklerini yaparken karşılaştıkları sorunlardan en önemli üçünü yazmalarını istendiğinde birinci sırada verilen cevaplar %86,66 oranında ücretlerinin az olması, ikinci sırada verilen cevaplar %60 oranında idareci, öğretmen ve velilerin olumsuz tutumlarından etkilenmeleri ve üçüncü sırada verilen cevaplar %50 oranında özlük haklarının olmadığı yönündedir.

Doğan, Demir ve Turan (2013), eğitim yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüşlerini saptamak amacıyla yaptıkları çalışmada tüm katılımcıların, ücretli öğretmenlik sistemine karşı çıktıklarını tespit etmişlerdir. Turan ve Bozkurt'un (2010) çalışmasında ücretli öğretmenlik uygulamasının öğretim sürecinde verimi düşürdüğünü, Doğan (2017) ise yaptığı araştırmada ücretli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlarla araştırmadan elde edilen sonuçlar benzerlik göstermektedir.

Türkiye’de öğretmenlik mesleği maalesef pek çok meslek grubunda olduğu gibi esnek istihdama yönelmiş gözükmektedir. İş güvencesinin olmaması öğretmenler arasında adaletsizliğe sebep olmaktadır. Öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla tüm öğretmenlerin kadrolu olarak atanması ve çalışması önerilebilir. Böylece öğretmenler özlük haklarına kavuşarak kendilerini daha güvende hissedebilir, daha verimli çalışabilirler. Öğrenci başarısı düşünülerek eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin sınıflarda eğitim vermesi daha uygun olabilir. Ayrıca kendi branşında çalışmanın öğretmen için daha verimli olacağı varsayılabilir.

### KAYNAKLAR

- Arslan, H., Sabah, S. ve Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim okullarında çalışan ücretli öğretmenlerin verimliliklerinin araştırılması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 24, 33-43.
- Bayram, G. (2009). Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara’da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E. Akgün, E. Ö, Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 117-140.
- Çolak Ölmez, Z. (2009) Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi (Trabzon ili örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Demirel, Ö. (2011). *Planlamadan değerlendirmeye öğretme sanatı*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Doğan, S., Demir, S. B. ve Turan, N. (2013). Ücretli Öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 8(12), 371-390.
- <http://www.milliyet.com.tr/ogretmeni-dusunen-yok-gundem-2527916.sayfasından> erişilmiştir.
- Karasar, N. (2009) *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kavcar, C. (2002 ). Cumhuriyet döneminde dal öğretmeni yetiştirme, *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35, sayı 1-14.
- Okday, A. (1991). Öğretmenlik mesleği ve öğretmenin nitelikleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 187-193.
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N. ve Aslan, G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099.
- Öğülmüş, K. (2012). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Özer, E. (2008). Kadrolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri (İstanbul-Sultanbeyli örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, S. (2014). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 67-88.
- Tekışık, H. H. (1986). Ders kitabı nedir, seçimi nasıl olmalı?, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 11(110), 1-3.
- Torun, F. (2010). Farklı statülerde çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine bakışları (Isparta ili örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki kadrosuz öğretmen istihdamının, kadrosuz istihdam edilen öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3),797-818.
- Turan, M. ve Bozkurt, E. (2010). Ücretli öğretmenlik sistemine ilişkin öğretmen görüşleri. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 5(4),1543-1557.
- Türkdoğan, S. (2014). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörlere göre mesleki kaygıları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- [www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf). sayfasından erişilmiştir.
- [www.ucretliogretmenlik.net/2017/04/2017-ucretli-ogretmenlik-maasi-ne-kadar.html](http://www.ucretliogretmenlik.net/2017/04/2017-ucretli-ogretmenlik-maasi-ne-kadar.html). sayfasından erişilmiştir.
- Yalçın, D. (2017). Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrencilerin matematik dersine karşı tutumuna etkisinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Introduction**

Education system; school, teacher, student, parent and society as of the items is formed. Ministry of Education prepared by training programs is practiced by teachers. Teachers are the people who train every profession in society. For this reason, society has an important place. Because, teachers will determine the future of the new generation. Education activity, just need to learn it is not a mechanical process in which information is transferred, is an interactive process in which human relations must also take place. Therefore regardless of the educational material to be used, the role of the teacher in education remains important. The success of the education system, depends on the characteristics of the teachers will operate the system. In our country, different practices such as permanent, contracted, paid teachers are seen in teacher employment. The aim of this work is faced problems of the substitute teachers during the work. The sub-problems of the research include:

1. What are the opinions on whether the charge is taken by substitute teachers paid enough?
2. What are the opinions on the adequacy of the personal rights of substitute teachers?
3. What are their opinions on the impact on the motivation of substitute teachers temporary job to do?
4. What are the opinions of teachers paid for that adversely affect the success the students of substitute teaching practice?
5. What are substitute teachers ' opinions regarding the appropriateness of entering classes outside their areas?
6. What are the opinions of substitute teachers assigned to staff concerns?
7. What are the opinions of substitute teachers peaceful feel about themselves psychologically in their school?
8. What are opinions of substitute teachers encounter to problems in the profession?

### **Method**

In the Bartın this researchs of the work groups part by 30 substitute teachers. Who work in the different grades and schools. Descriptive model used in qualitative research process in the researchs. Semi-structured interview form was prepared for data collecting tool about the substitute teachers. This form consists of eight items. Analyzis of the data the frequencies of the answers given were taken into the percent.

## Findings

Results of the researchs we have some evidence like; substitute teachers are dissatisfied with their salary and they havent got their employee rights. They explained themselves like; It effects their motivations negative they feel anxiety for the future they feel restless in the school.They think its not appropriate to work in different department and the students are become unsuccessful as a results of the constently changing teacher.

## Discussion and Conclusion

The findings obtained from the study are as follows:

According to the answers given to the first sub-problem of the research, all of the temporary teachers (100%) considered that payments they receive were not adequate. This finding is similar to the findings of the previous studies. Özer (2008) and Öğülmüş (2012) also revealed that payments that the temporary teachers receive were not adequate.

With respect to the responses given to the second sub-problem of the study, all of the temporary teachers (100%) declared that they believed that their personal rights were not sufficient. This finding shares similarity with the results obtained from the studies of Bayram (2009), Özer (2008), Polat (2013), Öğülmüş, Yıldırım and Aslan (2013).

According to the responses given to the third sub-problem of the study, the temporary teachers stated that working temporarily affected their motivation at a rate of 86,6%. Arslan, Sabah, Gökusu (2006) and Polat (2013) claimed in their studies that institutional productivity of the temporary teachers was lower than of the permanent teachers. In addition to this, Torun (2010) expressed in his research that the temporary teachers did not apply themselves in their jobs and did not regard themselves as real teachers. On the other hand, Çolak-Ölmez (2009) claimed that students did not regard the temporary teachers as members of the school. From this aspect, it is possible to express that the findings are similar to the findings of the present study.

The responses given to the fourth sub-problem of the study revealed that 80% of the temporary teachers supposed that temporary teaching practice affected student achievement negatively.

The responses given to the fifth sub-problem of the research indicated that 93,33% of the temporary teachers had the opinion that giving lectures except for their major fields was not appropriate.

According to the result of the answers given to the sixth sub-problem of the research, 93,33% of the temporary teachers were concerned about getting tenure. 42,85% of the concerned teachers stated that they would worry unless they were tenured, 32,14% of them said that changes in the testing system and appointment criteria caused anxiety on themselves, and 25% of them expressed that getting

tenure was highly difficult. This finding shows similarity to the finding that Bayram (2009) obtained in his research.

The result of the responses given to the seventh sub-problem of the research indicated that while 90% of the temporary teachers felt themselves uneasy, 10% of them felt themselves contented. While 51,85 of the uneasy teachers thought administrators, other teachers and parents caused psychological pressure on them, 33,33% of them stated that they experienced compliance problem. Additionally, 7,40% of them stated that they were uneasy with fear of discharge, and 7,40 of them claimed that they were not contented in the schools they worked, but they did not explain the reason(s). On the other hand, all of the contented teachers (100%) believed that attitudes of the staff in the schools gave them peace. Tuncer (2012) claimed in his study that school administrators and permanent teachers exhibited negative attitudes towards the temporary teachers. This finding is similar to the finding of the current study.

For the eighth sub-problem of the research, the temporary teachers were asked to write three most prominent challenges they faced while working. While the first problem was low income at a rate of 86,66%, the second was negative attitudes of school administrators, other teachers and parents at a rate of 60%. Finally, the third problem was the fact that they did not have adequate personal rights.

Doğan, Demir and Turan (2013), determined in their research which aimed to reveal opinions of educational administrators on temporary teaching that all of the participants were against temporary teaching system. Turan and Bozkurt (2010) revealed in their study that temporary teaching practice decrease productivity in teaching process. Furthermore, Doğan (2017) suggested in his research that temporary teaching practice should be abolished. These findings are similar to the findings of the present study.