

T.C
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

KADROLU, SÖZLEŞMELİ VE ÜCRETLİ STATÜYE GÖRE ÖĞRETMENLERİN
MESLEKİ AİDİYET DUYGUSUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ
(Antalya İli, Alanya İlçesi İlköğretim Okulları Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selma ÖZTAŞ

Danışman: Prof. Dr. Zuhale CAFOĞLU

Ankara
Şubat, 2010

JÜRİ ONAY SAYFASI

Selma ÖZTAŞ' ın “Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Statüye Göre Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygusunun Değerlendirilmesi” başlıklı tezi 22/03/2010 tarihinde, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Bahattin ERGEZER

Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Zuhale CAFOĞLU

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mustafa KALE

ÖZET

KADROLU, SÖZLEŞMELİ VE ÜCRETİLİ STATÜYE GÖRE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ AİDİYET DUYGUSUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZTAŞ, Selma

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zuhâl CAFOĞLU

Şubat–2010, 137 sayfa

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görevli kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını çeşitli değişkenler açısından incelemek ve statüye bağlı oluşabilecek farklılıklara yönelik bazı çıkarımlar sunmaktır. Bu amaçla, öncelikle mesleki aidiyetin önemine ve mesleki aidiyeti etkileyen faktörlere ilişkin genel bir kavramsal çerçeve sunulmuştur.

Tarama modelinde olan bu çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları, araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmuştur. Mesleki aidiyet üzerinde etkisi araştırılan statü, eğitim durumu, cinsiyet, çalışılan kurum, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem, branş ve çalışılan kademe değişkenleri ise, çalışmada bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Ayrıca çalışmaya katılan öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili mesleki aidiyetlerini etkileyen görüş ve önerileri araştırılmıştır.

Araştırmanın örneklemini, Antalya’ nın Alanya ilçesinden seçilen 41 ilköğretim okulunda görevli 619 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada verilerin toplanması amacıyla çalışmacı tarafından geliştirilen bir anket kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözülmesi amacıyla İlişkisiz Örneklem için t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçları, çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerine ilişkin branş ve eğitim kademesi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Bununla birlikte, öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları; statü, eğitim durumu, cinsiyet, çalıştığı kurum, okuldaki çalışma süresi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere göre, eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunlarının eğitim fakültesi mezunlarına göre, kadınların erkeklere göre, ilçe

merkezinde görevli öğretmenlerin köy ve kasabada görevli öğretmenlere göre, okulda 9 ve üstü yıl çalışanların diğer alt kategorilere göre daha olumlu mesleki aidiyete sahip oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları, okul idaresi, öğretmenler, veliler yada öğrenciler tarafından statü ayrımı yapılması nedeniyle mesleki aidiyetlerinin olumsuz etkilendiği görüşündedir. Ayrıca, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, ücretli ve sözleşmeli öğretmenliğin kaldırılması yada uygulamadaki sıkıntıların giderilmesi konusunda önerilerde bulunmuşlardır.

Son olarak bu bulgular ışığında mesleki aidiyet ve statü ayrımına yönelik, ileride yapılabilecek bilimsel araştırmalara dair öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aidiyet, mesleki aidiyet, kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, ücretli öğretmen, öğretmen statüleri, statü ayrımı.

ABSTRACT

THE ASSESSMENT OF THE EMOTIONS OF TEACHERS ON THE STATE OF BELONGING TO THEIR PROFESSION ACCORDING TO THE STATUS AS PERMANENT, TEMPORARY AND CASUAL TEACHING

ÖZTAŞ, Selma

Master's with thesis, Department of Education Administrations and Inspection

Advisor of thesis: Prof. Dr. Zuhar CAFOĞLU

February–2010, 137 page

The aim of this study is to examine the emotions of elementary school teachers in terms of some variables on the state of belonging to their profession and to provide several implications for the differences depending upon the status of the teachers working as permanent ,temporary and casual staff.for this aim,Firstly,a general conceptual analysis on the importance of the state of belonging to profession and the factors affecting this situation was presented.

As a descriptive study, dependent variables of this research were the feelings of elementary school teachers on the state of belonging to their profession.besides, variables on the state of belonging to profession of teachers such as status, educational status, gender, the current institution, years in current school, years in profession, branch, the current school level were used as independent variables. However, the thoughts and proposals affecting the state of belonging of teachers to their own professions about the discrimination of the teacher status as permanent, temporary and casual staff was examined.

In this study, a total of 619 teachers working in 41 elementary schools from Antalya's Alanya district were selected as the study sample by using cluster-sampling method. A self-developed questionnaire was used to gather data. In order to analyze the data, t-test for Independent Samples and One-Way Anova (ANOVA) were used.

Results from this study indicated that there were no statistically significant differences in the state of belonging to profession of teachers according to the variables such as branch and educational status. The results also demonstrated that teachers' feelings on the state of belonging to their profession varied significantly in terms of the

status, educational level, gender, current school, years in current school and years in profession. Besides it was concluded that some people have more positive thoughts on the state of belonging to their profession such as permanent teaching staff has more advantages than temporary or casual teaching staff at schools, people graduated from Institutions of Higher Education have also more superiorities than people graduated from Faculties of Education, teachers working in the centre of districts have more opportunities than teachers working in the villages, In addition teachers working at schools nine years or higher have more advantages than the lower categories.

Some of the teachers participated in the research have in the opinion that the Professional state of belonging of them has been affected negatively by the discrimination of the status. In addition, Most of the teachers suggested that the temporary teaching staff, the casual teaching staff should be abolished or the problems related with this subject should be arranged in a better condition.

Finally, thanks to these findings, some proposals that may be realized in the future as scientific researches about the state of belonging to profession and discrimination of the status.

Key words: The state of belonging, the state of belonging to profession, permanent staff teaching, temporary staff teaching, casual staff teaching, the status of teachers, the discrimination of the status.

ÖN SÖZ

Mesleki aidiyet, bireyin yer aldığı örgüt içindeki bulunduğu konum, buna bağlı oluşan çalışma koşulları ve kurulan beşeri ilişkiler tarafından etkilenip şekillenebilmektedir. Özünde soyut olan bu duygu, bireyin davranışlarını biçimlendirir ve yaptığı işle ilgili çalışmaları etkiler. Bu nedenle, örgütlerde yapılan etkinliklerde, örgütü oluşturan bireylerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygusunun önemi büyüktür. Sosyal bir örgüt olan okulda da öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygusu, mesleklerine ilişkin görüşlerini, davranışlarını buna bağlı olarak çalışmalarını etkiler.

Eğitim-öğretim çalışmalarında önemli bir yere sahip öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının olumlu olması şüphesiz istenilen bir durumdur. Bu amaçla bu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sürecinde beni yönlendiren ve çalışmalarımı destekleyen danışmanım Prof. Dr. Zuhâl CAFOĞLU' na, görüş, önerileri ve yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Bahattin ERGEZER' e, Yrd. Doç. Dr. Ferudun SEZGİN' e ve Arş. Gör. Serkan KOŞAR' a teşekkürü bir borç bilirim. Araştırmam için görüş ve önerileriyle desteğini esirgemeyen okul müdürüm ve diğer öğretmen arkadaşlarıma, gerekli verilerin toplanmasında yardımını esirgemeyen Alanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü personellerine, bu tezin oluşmasında emeği geçen ama adlarını sayamadığım tüm öğretmenlere, okul idarecilerine ve yine desteğini esirgemeyen tüm dostlarıma teşekkür ederim.

Eğitim yolunda ilerlememi gönülden isteyen ve beni bu konuda cesaretlendiren biricik annem ve babama, her aşamamda yanımda olan ve desteğini asla esirgemeyen değerli ablama ve canım kardeşime ayrıca teşekkür ederim.

Selma ÖZTAŞ

Ankara, Şubat - 2010

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖN SÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv

1. GİRİŞ

Problem	1
Amaç.....	7
Önem.....	8
Varsayımlar.....	9
Sınırlılıklar.....	10
Tanımlar.....	10

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

AİDİYET KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ.....	12
Aidiyet Kavramı.....	12
Aidiyetle İlgili Diğer Kavramlar.....	13
Mesleki Aidiyetin Tanımı.....	13
Mesleki Aidiyetin Önemi.....	14
Mesleki Aidiyeti Etkileyen Etmenler.....	16
Statü.....	16
Ücret.....	17
Çalışma koşulları.....	19
İş güvenliği	19
Ekonomik güvenlik.....	20
Yükselme olanakları.....	20
Maddi ve manevi ödüller.....	21
Kararlara katılma.....	21
İşin kendisi.....	22
Yöneticilerin tutumu.....	23
İş arkadaşları ile ilişkiler.....	23
Eğitim.....	23
Yetki ve sorumluluk.....	24
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE STATÜLERİ.....	24
Öğretmenlik Mesleğini.....	25
Öğretmenlik Mesleğine Giriş.....	27
Türkiye’deki Öğretmenlik İstihdamının Genel Süreci.....	28
Öğretmen Statüleri.....	31
Kadrolu öğretmen.....	31
Sözleşmeli öğretmen.....	37
Ücretli öğretmen.....	40
Vekil öğretmen.....	41

Öğretmen Statüleri Arasındaki Farklar.....	42
Öğretmen Statülerinin ve Mesleki Aidiyete Etkisi.....	44
 3. YÖNTEM	
Araştırmanın Modeli.....	46
Evren ve Örneklem.....	47
Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	50
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.....	52
Verilerin Analizi.....	54
 4. BULGULAR ve YORUM	
Öğretmenlerin “Mesleki Görüş” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	55
Öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	64
Öğretmenlerin “İşbirliği ve İletişim” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	72
Öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	80
Öğretmenlerin “Statü Ayrımı” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	88
Öğretmenlerin, Mesleki Aidiyetlerini Etkileyen Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmen Ayrımı ile İlgili Görüş ve Önerileri.....	96
 5. SONUÇ ve ÖNERİLER	
Sonuçlar.....	105
Öneriler.....	108
 KAYNAKÇA.....	110
 EKLER.....	115
EK- 1: Uygulanan Araştırma Anketi.....	115
EK- 2: Yeniden Düzenlenen Araştırma Anketi.....	118
EK- 3: Uygulama İzin Yazıları.....	121

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo-1. Bazı OECD ülkelerine göre yıllık öğretmen maaşlarının karşılaştırılması.....	18
Tablo-2. Yıllara göre ilk atama yoluyla atanan kadrolu ve sözleşmeli öğretmen sayıları.....	29
Tablo-3. Milli Eğitim Bakanlığı yönetici ve öğretmenlerin haftalık ders ve ek derslerine ilişkin çizelge.....	33
Tablo-4. Aylık gösterge tablosu.....	34
Tablo-5. 2008 yılı konaklama ücretleri.....	37
Tablo-6. Öğretmen statüleri arasındaki farklar.....	43
Tablo-7. Araştırmanın yapıldığı okullar ve anket sayıları.....	48
Tablo-8. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre dağılımı.....	49
Tablo-9. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	55
Tablo-10. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri.....	56
Tablo-11. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	56
Tablo-12. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri.....	57
Tablo-13. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	58
Tablo-14. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları.....	59
Tablo-15. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	59
Tablo-16. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri.....	60
Tablo-17. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	61
Tablo-18. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri.....	61

Tablo-19. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları.....	62
Tablo-20. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	63
Tablo-21. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri.....	63
Tablo-22. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	64
Tablo-23. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri.....	65
Tablo-24. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	66
Tablo-25. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri.....	66
Tablo-26. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	67
Tablo-27. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları.....	67
Tablo-28. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	68
Tablo-29. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri.....	69
Tablo-30. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	69
Tablo-31. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri.....	70
Tablo-32. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları.....	70
Tablo-33. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	71
Tablo-34. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri.....	72
Tablo-35. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	73

Tablo-36. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri.....	73
Tablo-37. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	74
Tablo-38. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri.....	74
Tablo-39. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	75
Tablo-40. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları.....	76
Tablo-41. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	76
Tablo-42. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri.....	77
Tablo-43. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	77
Tablo-44. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri.....	78
Tablo-45. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları.....	78
Tablo-46. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	79
Tablo-47. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri.....	80
Tablo-48. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	81
Tablo-49. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri.....	81
Tablo-50. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	82
Tablo-51. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri.....	82
Tablo-52. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	83

Tablo-53. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları.....	83
Tablo-54. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları...	84
Tablo-55. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri.....	85
Tablo-56. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	85
Tablo-57. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri.....	86
Tablo-58. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları.....	86
Tablo- 59. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	87
Tablo-60. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri.....	88
Tablo- 61. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	89
Tablo-62. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri.....	89
Tablo-63. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	90
Tablo-64. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri.....	90
Tablo-65. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	91
Tablo-66. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları.....	91
Tablo-67. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	92
Tablo-68. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri.....	93

Tablo- 69. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kідeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	93
Tablo-70. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kідeme göre betimsel verileri.....	94
Tablo-71. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları.....	94
Tablo-72. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	95
Tablo-73. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri.....	96

KISALTMALAR LİSTESİ

BKK: Bakanlar Kurulu Kararı
DMK: Devlet Memurları Kanunu
KBYS: Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı
KHK: Kanun Hükmünde Kararname
KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEB: Milli Eğitim Bakanlığı
MEM: Milli Eğitim Müdürlüğü
RG: Resmi Gazete
SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS: Statistical Package for the Social Sciences
TDK: Türk Dil Kurumu

I. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu açıklanmış, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi belirtilmiş; araştırmanın sınırlılıklarına, araştırmaya başlarken yapılan varsayımlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Problem

Eğitim, kültürün kuşaktan kuşağa aktarılması fonksiyonunu yerine getiren en önemli etkenlerden biridir (Başgöz, 1995, 1). Aynı zamanda eğitim, kalkınmanın en önemli araçlarından biri ve toplumun yaratıcı gücünü, verimini arttıran bireye fırsat ve olanak eşitliği sağlayarak yeteneklerini geliştirme imkanı sağlayan en etkili araçtır (Adem, 1993, 57).

Okullar, eğitim hizmetini yürütmekle görevli örgütlerdir. Öğretmenlerde bu örgütlere dinamizm veren insanların içinde yer alır. Eğitimin niteliğinin yükseltilmesinde, bireyin ve toplumun geliştirilmesinde öğretmen önemli bir rol oynar. Eğitim kadrosu içinde yer alan öğretmenlerin üstleriyle, diğer öğretmenlerle, öğrenci ve velilerin de yer aldığı çevreyle işbirliği ve dayanışma içinde bulunması şüphesiz gerekli ve istenilen bir durumdur.

İşbirliği birlikte çalışma ve yardımlaşma demektir. Birlikte çalışmak için yardımlaşmak, inanları başarılı ve verimli sonuçlara götürür (Öztürk, 1993, 94). Okulda ve öğrencilerde rastladığımız pek çok problemin kaynağı öğretmenler arasında böyle bir dayanışmanın ve işbirliğinin bulunmayışıdır. Birbiri ile çelişen klikleşen ve bu havayı öğrencilere bulaştıran bir eğitim kadrosu tahminlerin üstünde zararlı olmaktadır. Her bakımdan birbiri ile kaynaşmış anlaşmış, tutuşmuş ve ülkü birliğine ulaşmış bir eğitim kadrosu görevini yerine getirebilir. Eğitim görevini başarabilmede öğretmene düşen en önemli görev; iş arkadaşları ile vatan ve millet

bütünlüğünü korumada milli eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede uyumlu ve sağlam bir işbirliği yapmaktır (Arvasi, 1995). Bu durumda öğretmenin diğer meslektaşlarıyla işbirliği içinde olması eğitim-öğretime büyük bir katkı sağlar. Günümüzde ise öğretmenler arasında statülerine bağlı bazı farklılıklar oluşmuştur. Oluşan bu farklılığın böyle bir işbirliğini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Aynı zamanda okul, çeşitli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların oluşturduğu topluluktur (Akdemir, 1966, 52). Güçlü bir okul topluluğu ortak değerlerde ve geleneklerde toplanmış öğretmen-veli-öğrenci işbirliğine dayalı rozeti ile marşı ile flaması ile yayın ve araştırmaları ile mensuplarını birbirine kenetlemiş bir başarı topluluğu olmak zorundadır. Aksi halde verimsiz ve başarısız olur. Bir gruba mensup olmak demek o grubun sosyal norm ve kurumlarına aktif manada uyum sağlamak demektir. Kişi mensup olduğu grubun norm ve kurumlarına saygı duymakla ve bu saygısını sürdürmekle bir nevi grubun himayesine girmiş bulunmaktadır. Grup kendine mensup olan kişilerden kendi norm ve kurumlarına saygı bekler. Aksi halde bireyi himaye etmez (Arvasi, 1995). Bu durumda öğretmenlerin statüleri arasındaki farklılık öğretmenin okula olan mensubiyetini bir nevi aidiyetini, ayrıca okulda ve dış çevrede oluşan gruplara katılımını ve uyumunu etkileyebilir.

Türk Dil Kurumu (TDK), grup kavramını; “Görüşleri, çıkarları bir olan kimseler bütünü, ekip” olarak tanımlamaktadır. Sosyoloji bilimi açısından ise grup; “Belli amaçlar etrafında birleşen belli ortak özellikleri paylaşan ve ortak davranış ölçütleri (normları) olan iki veya daha fazla sayıda bireyin meydana getirdiği birliktir. Bireylerin oluşturduğu bu tür gruplaşmalar toplumsal yaşamın bir sonucudur. Hepimiz birilerine ait olmak, yalnız kalmamak, birilerine tutunmak isteriz. Bu istekleri bir gruba dahil olarak grup yaşantısı elde etme yoluyla doyururuz (Öztürk, 1993, 70-71). Okullarda bu tür ortak amaçların belirlenmesi ve grup oluşumunda öğretmen statüleri etkili olabilmektedir. Örneğin kadroya geçememiş bir öğretmenin KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı)’ ye hazırlanması, kendisi ile aynı durumda olan diğer öğretmenlerle gruplaşmasına neden olabilir.

Okullardaki sosyal gurupların sahip olması gereken bazı nitelikler vardır. Bu nitelikler şunlardır (Öztürk, 1993, 72):

- a. Grup demokratik bir yapıya sahip olmalıdır.
- b. Üyeler arasındaki sosyal ilişkiler hoşgörüye göre düzenlenmelidir.

- c. Grupta işbirliği ve yardımlaşma esas alınmalıdır.
- d. Üyelerin isteklerine ve sorumluluk duygularına göre çalışmalara katılımı sağlanmalıdır.

Sosyal bir grup olan okulun, bireylerin sosyalleşmesine ve toplumsal yaşantısına yaptığı etkilerin önemi büyüktür. Sosyalleşme, bir gruba yada topluma ait olmayı, bireyin yaşadığı toplumun kültürel değerlerini benimsemesi ve kendini grubun yada toplumun değerli bir üyesi olarak kabul ettirmesi sürecidir. Bunun içinde bireyin, o toplumdaki var olan kuralları öğrenmesi, var olan değer ve inançlarla birlikte benimsemesi, uygulaması ve geliştirmesi gerekir (Hamedoğlu ve Özdi, 2004, 229-230).

Sosyalleşme diğer bir anlamda ise uyumu ifade eder. Bireyin ait olduğu yada olacağı grubun tutum ve davranışlarını öğrenip kabullenmesidir (Güçlü, 2004, 34). Bu uyum iki açıdan ele alınabilir (Tezcan, 1997, 37):

1. Nesnel bakımdan: Toplumun birey üzerindeki etkisini ele alır.
2. Öznel bakımdan: Bireyin içinde bulunduğu çevreyle uyulanmasını ele alır.

Aile, bireyin hayatındaki ilk ve en önemli sosyalleşme yeridir (Bilgiseven, 1987, 25). Sosyalleşme olgusu bireyin içinde yetiştiği sosyal sistemin bir üyesi olarak karşılaşabileceği çeşitli durumlarda o sisteme özgü becerileri, tutum ve davranışları, değerleri öğrenip ona göre davranmasını ifade eder. Sosyalleşmeye farklı tanımlar yapılsa da hangi yaşta olursa olsun yeni bir gruba katılma sosyalleşme sayılabilir. Bireyin bir sosyal gruba katılması sosyalleşme olgusudur. Bireyin katıldığı bu sosyal gruba girerken benimsemek zorunda kaldığı normlar, roller, değerler, inançlar, ulaşacağı sosyal mevkiler bunlara sahip olmanın getirdiği ve kendisinden beklenen davranışlar vardır (Ergun, 1994, 41-57). Öğretmenlikte de değişen görev yerlerine bağlı olarak farklı sosyal gruplarla karşılaşma ve beraber çalışma söz konusudur. Statü değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin görev yerlerinde kalma süreleri ve çalıştıkları okul sayıları farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığın öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında farklılık oluşturabileceği düşünülmektedir.

Mesleki sosyalleşmeyi H.P. Henecka'ya göre dört faktör etkiler. Bunlar:

1. Meslekle ilgili eğitim öğretim

2. Meslek gruplarına aidiyet
3. Mesleğin sağladığı gelir ve prestij
4. Çalışma şartlarıdır (Ergun, 1994: 52).

Birey açısından çalışmanın temel amacı ekonomik temel olarak görülmektedir. Yani çalışma bazıları için yaşamın başlı başına amacı olabilmektedir. Ancak bu temel amaç etrafında bireyi çalışmaya sevk eden nedenleri sıralamak mümkündür (Aslan, 2001):

- İşbirliği kurma, dayanışma, paylaşma gibi sosyal yeteneklerin gelişmesi
- Çalışana ve ailesine sosyal statü sağlaması
- Çalışanın kendine saygı duymasını sağlaması ve toplum için yararlı bir şeyler gerçekleştirme duygusu yaşatması
- Bireyde bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturmaları
- İş ortamının belirli bir düzen içinde yaşama ihtiyacına cevap vermesi ve bireyin zamanı periyodik algılanmasını sağlaması
- İşin, sağladığı gelir ile iş dışı yaşamın maddi temelini oluşturmaları,

Yukarıda belirtilen bireyi çalışmaya sevk eden nedenler arasında yer alan “bireyde aidiyet duygusu oluşturma” öğretmenlikte önemli bir yerinin olduğu düşünülen toplumsal bir faktördür.

Aslan’ ın 2001’ de yayınlanan çalışmasında, bireyleri çalışmaya yönlendiren faktörler; ekonomik, psikolojik ve toplumsal olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

1. Ekonomik nedenler, bireyin gelir elde etmesi ve elde ettiği bu gelir ile kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılamasıdır.
2. Psikolojik nedenler kişinin geçirmek zorunda olduğu zamanın seçimi birtakım koşullara bağlıdır. Birey geçirmek olduğu zamanda çalışması bu çalışmanın sonunda bir başarı elde etmesi bireyde psikolojik açıdan bir doyum yaratacaktır.
3. Toplumsal nedenler arasında birçok duygu yer alır. Bu duygulara; mensup olma duygusu, kendini belirtme ve değer yargısı, yeterlik kıvancı örnek olarak verilebilir.

Başka bir deyişle; meslek sahibi olan bireyler, mesleğinin özelliğinden kaynaklanan; gelir elde etme, toplumda kabul gören bir meslek grubuna ait olma, toplum içerisinde sosyal statü sahibi olma, saygınlık elde etme, ekonomik, sosyolojik, psikolojik yönden bireyi tatmin etme gibi kazanımlar elde ederler (Titrek, 2004, 43). Her meslekte olduğu gibi öğretmenler de meslek sahibi olmaları nedeniyle bu tür kazanımlar elde ederler; yalnız öğretmenlerin elde ettikleri bu kazanımlar statülerine göre farklılık gösterebilir ve mesleğe karşı tutumlarını etkileyebilir.

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri, bireyin işine karşı geliştirdiği tutumdur. Buna genellikle aidiyet denmektedir. Eğer çalışan işine karşı olumlu bir tavır takınmışsa aidiyeti yüksek, olumsuz bir tavır takınmışsa, aidiyeti düşük olacak demektir. Tatminsiz çalışan işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın başka bir iş bulmanın yollarını arar. Bu da çalıştığı kurum yada şirkete büyük zarar verir. Aidiyeti yüksek olan daha uzun ve huzurlu yaşar, çünkü stres altında kalmazlar. İşinde mutlu olan birey mutluluğunu işin dışına da yansıtır. Tatminkâr olan çalışan olumlu davranışlarını sürdürür. Bu insanların yaşama ve çevrelerine karşı olumlu tavırları mevcuttur. Hayata daha dinamik ve optimistik bakarlar (Özkalp ve Kirel, 2000). Eğitim kadrolarında görev alan öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları; yaptıkları eğitimi, öğrenci ve diğer kişilerle olan ilişkileri olumlu yada olumsuz yönde etkileyebilir.

Aidiyet ile başarı arasında döngü bulunmaktadır. Eğer çalışanlar aldıkları ödülleri başarı düzeylerinin altında veya ödülü hak etmeyene de ödül verildiği yönünde algılasa ortaya aidiyetsizlik çıkar. Her iki durumda da kişinin aidiyet düzeyi ile bir sonraki dönemde ulaşacağı başarı arasında bir ilişki çıkacaktır (Erdoğan, 1996).

Aidiyet, çalışanın işten beklentileriyle işin sağladığı ödülleri içerdiğine göre, eşitlik kuramı ve psikolojik anlaşmayla da yakından ilişkilidir. Bu tanım ışığında aidiyet ile ilgili temel etmenleri şöyle sıralayabiliriz (Şahinkuş, 2006):

“1. Aidiyet, tutum ile ilgilidir. Yöneticinin çalışanına karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi, yönetici ile çalışan arasında var olan olumlu ilişkiler, çalışanın aidiyetinin artmasına neden olan ayrı bir etmendir.

2. Aidiyet, iş güvenliği ile ilgilidir. Çalışan sağlığı için tehlikeli olan bir ortamda çalışmak istemez. Her türlü güvenlik önleminin alındığı ortamda çalışmak ona huzur verecek ve çalışanı mutlu kılacaktır.

3. Aidiyet, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir. Çalışan becerilerini, deneyimini ve kişisel isteklerini karşılayan görevleri yerine getirmekten dolayı mutlu olduğunu hisseder.

4. Aidiyet, üretimde bulunmaktan da doğar. İş çok iyi bir biçimde tasarlanır ve sonuçta bir o kadar mükemmel olursa çalışanın aidiyeti sağlanmış olur.

5. Aidiyet, umut verici mesleki projelerle ilgilidir. Eğer çalışan çalıştığı iş yerinde yükselme imkânına sahipse, elde edeceği aidiyet yüksek olacaktır.

6. Aidiyet, işin akışını ve hızını denetleyecek çalışanın yeteneği ile ilgilidir. Çalışan yaptığı işin düzenlenmesinde, denetiminde yeteneklerini kullanarak rol ve söz hakkına sahipse yaptığı işten haz duyacak ve aynı zamanda başarısını olumlu yönde etkileyecektir.

7. Aidiyet, işletmenin genel durumu ile ilgilidir. Çalışanın aidiyet duygusunun gelişmesinde işletmenin başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki imajı ve ürünleri, aidiyette rol oynar.

8. Aidiyet, işyerindeki olumlu beşeri ilişkilerle ilgilidir ve bu nedenle bir çalışanın görevlerini yerine getirdiği işletmenin herhangi bir alt grubuna ait olmasından duyduğu haz, aidiyet içinde düşünülür.”

Aidiyet ile ilgili alan yazın incelendiğinde, çalışanların aidiyetini temel alan, aidiyet duygusunun örgütsel etkililikteki önemini vurgulayan çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır.

Yönetici davranışları ve çalışan farklılıklarının aidiyet duyguları üzerindeki etkisinin incelendiği bir araştırmada (Şahinkuş, 2006), çalışanların demografik özellikleri açısından yönetici davranışlarını değerlendirmeleri ve aidiyet duygularını, eğitim düzeyi ve yaşın önemli ölçüde etkilediği, diğer demografik özelliklerin çalışanları fazla etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bayanların işe olan aidiyetleri erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Yeni yönetim anlayışı açısından aidiyet duygusunu konu alarak yapılan bir araştırmada (Erdoğan, 2006), çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamanın önemi belirtilmiştir. Şirkete duyulan bağlılığın yüksek olması örgüt performansını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Bu bağlılık duygusunun gelişmesi devamsızlık, işe geç gelme ve ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azaltırken; ürün veya hizmetin kalitesini arttırdığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin işlerine dair edindikleri aidiyet duygusunu ele alan, alan yazın incelendiğinde, ücret, ödül gibi etkenlerin doyuma bir bakımdan da onların işlerine dair aidiyetlerine ilişkin yapılan çalışmalara rastlanmaktadır.

Türk Eğitim Sistemindeki ödül mekanizmasının incelendiği bir araştırmada (Balcı, 1988), öğretmenler için ödülün yeterince doyum sağlamadığı ve gerçek anlamda doyurucu bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kolej öğrencilerinin aidiyetlerinin onların motivasyonlarıyla olan ilişkisini incelemeyi amaçlayan bir araştırmada (Mueller, S. A., 2008), öğrencilerin kişisel farklılıkları ve sosyal statüleri göz önünde bulundurulmuş; öğrencilerin okula olan aidiyeti üç faktörle açıklanmıştır. Bu faktörler; arkadaşlarla olan aidiyetlik, yöneticilerin desteği ve okulla olan ilişkidir. Bu faktörlerin etkisi, öğrencilerin aidiyet duygusunu, dolayısıyla motivasyonunu önemli ölçüde belirlediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, öğretmenlik tecrübesi, öğretmenin etkisi ve akademik başarı arasındaki olası nedenlerin incelendiği bir araştırma sonucunda (Abler, 2002), pozitif aidiyetin ve işbirliğinin önemi vurgulanmaktadır.

Habegger (2007), tarafından yapılan çalışma sonucunda başarılı bulunan okul müdürlerinin; öğrencilerde, öğretmenlerde, ailelerde ve içinde bulunulan çevrede çeşitli aktivitelerle olumlu aidiyet duygusunu oluşturduğu, bu duygunun ise öğrenci başarısında büyük bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırma sonuçlarında öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki statü değişkeni temel alınarak aidiyet duygularına olan etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma sonucuna rastlanmamıştır. Buradan hareketle bu çalışma, öğretmenlerin; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olarak görevlendirilmelerinin aidiyet duygusuna olan etkisini belirlemeye yönelik yapılan bir çalışma niteliğindedir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, “İlköğretim okullarında görevli kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları arasında bir farkın olup olmadığını araştırmaktır.” Ayrıca yapılması düşünülen araştırmanın MEB (Milli Eğitim Bakanlığı)’ in bu alanda yapacağı düzenlemelere ilişkin katkı sağlaması

umulmaktadır. Yine bu amaçlar doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi ve alt problemleri aşağıda belirtilmiştir.

Problem Cümlesi: İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleklerine karşı sahip oldukları aidiyet duygusu, çalışma statüsüne ve diğer değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

Alt Problemler:

1. Statü, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı kurum, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem, branş ve eğitim kademesi değişkenlerine göre;

1. 1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları,

1. 2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları,

1. 3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “İşbirliği ve İletişim” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları,

1. 4. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları,

1. 5. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili mesleki aidiyetlerini etkilediğini düşündükleri görüş ve önerileri nelerdir?

Önem

Türkiye’de ilköğretim okullarında, dört farklı statüde öğretmen istihdam edilebilmektedir. Bu statüler; kadrolu, sözleşmeli, vekil ve ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmenlerdir. Bunlar arasında sadece kadrolu çalışan öğretmenler tam

anlamıyla sahip oldukları haklar yönünden mağdur olmamakta ve kargaşa yaşamamaktadırlar.

Öğretmenlerin bulundukları statüye göre sahip oldukları hakların farklı ve yetersiz olması, ilgili kuruluşlarca tam olarak bilinip uygulanamaması gibi nedenler, birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Öğretmenliğin maddi kazançtan çok maneviyatlarla dolu bir meslek olduğu düşünüldüğünde, bu uygulamanın doğurabileceği en önemli sonuçlar arasında “mesleki aidiyet duygusuna olan etkisi” yer alacağı düşünülmüştür.

Ayrıca bu araştırma ile okul yöneticisi, öğretmen, öğrenci ve velilerin uygulamaya karşı duygu ve düşüncelerini belirlemesi yönünden de gerekli ve önemli bir araştırma olacağı düşünülmüştür.

TDK’ ye göre sosyal devlet; “ekonomik ve sosyal alanlarda bireylere sosyal güvenlik ve adalet sağlayıcı politikalar üreten devlet modeli” dir. Yani bu anlayışı benimseyen bir devletin temel amaç ve görevleri arasında; insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak, bireyi mutlu kılmak, insana yakışır bir asgari hayat düzeyi sağlamak yer alır.

Eğitim gibi önemli bir hususta gelecek nesilleri yetiştirme sorumluluğun büyük bir kısmını üzerinde taşıyan öğretmenlerin bu sosyal devlet anlayışına ters düşen uygulamalar nedeniyle mağdur oldukları bilinmektedir.

Bu çalışma, öğretmenlerin çalışma statüsüne bağlı olarak mesleki aidiyet duygularını karşılaştırması açısından önem taşımaktadır. Böylece başta MEB olmak üzere, konuyla ilgili diğer makam ve kuruluşların yapılan uygulamayı yeniden gözden geçirmelerini sağlayabilir.

Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine başvurularak, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin değerlendirme yapılabilir.

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleklerinde geçirdikleri süre, soruları cevaplandırmak için yeterlidir.
3. Araştırma anketleri gönüllü kişiler tarafından cevaplanacağından güvenilir bilgiler içermektedir.

Sınırlılıklar

1. Araştırma 2009-2010 Eğitim-Öğretim yılında, Antalya ili Alanya ilçesi içinde MEB' e bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırmada elde edilecek veriler araştırmada kullanılacak veri toplama aracı ile sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

Aidiyet: Bireyin mesleğine karşı genel tutumunu ifade eder (Şimşek, 1999; Erdoğan, 1996).

Statü: TDK' ye göre statü; “Bir kimsenin bir kurum veya bir toplum içindeki konumu ile kadro bakımından bağlı olduğu kurum pozisyonudur.” Öğretmenler arasındaki statü ise, öğretmenlerin; kadrolu, sözleşmeli, vekil ve ücretli olmak üzere dört farklı statüde istihdam edilmesi durumudur.

Öğretmen: İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin tümünü ifade etmektedir.

Öğretmenlik: Öğretmenlik, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu' nun 43. maddesinde, “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmıştır.

Kadrolu Öğretmen: 657 sayılı DMK' nin 4/a maddesine göre devlet memuru olarak görev yapan ilköğretim okullarındaki öğretmenleri ifade etmektedir.

Sözleşmeli Öğretmen: 657 sayılı DMK' nin 4/b maddesine göre özel hükümlerin uygulandığı sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu görevlilerini ifade etmektedir (7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar md. 2 ve DMK md. 4).

Ücretli öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar' ın 9. maddesinde yer alan; öğretmen sayısının yetersiz olması halinde gerekli şartları taşıyanların geçici olarak görevlendirildiği ilköğretim öğretmenlerini ifade etmektedir.

Vekil öğretmen: Öğretmenlerin kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan atanan ilköğretim okullarındaki öğretmenleri ifade etmektedir (Değişik: 30/5/1974 – KHK/12; değiştirilerek kabul: 15/5/1975 – 1897/1 md.86).

Usta öğretici: Milli Eğitim Bakanlığı kurumlarında sözleşmeli veya ek ders görevi ile görevlendirilecek uzman ve usta öğreticiler hakkında yönetmelik hükümlerine uygun olarak görevlendirilen kişiyi ifade etmektedir (Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği).

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde aidiyet kavramı, aidiyetle ilgili diğer kavramlar, mesleki aidiyetin tanımı, önemi ve mesleki aidiyete etkileyen etmenler ile öğretmenlik mesleği, öğretmenlik mesleğine giriş, Türkiye’ deki öğretmenlik istihdamının genel süreci, öğretmen statüleri ve son olarak öğretmen statülerinin mesleki aidiyete etkisi konularına yer verilmektedir.

Aidiyet Kavramı ve Özellikleri

Bu kısımda, aidiyet kavramı ve aidiyetle ilgili diğer kavramlar açıklanmış, mesleki aidiyetin tanımı, önemi ve mesleki aidiyeti etkileyen etmenler belirtilmiştir.

Aidiyet Kavramı

Aidiyet kavramı “ait olma” yı ifade eder. Ait olma TDK’ ye göre; ilgilendiren, ilişkin, ilişik, ilgili olarak tanımlanmaktadır. Birey, kendini bir kişiye, bir gruba, bir topluma, bir kültüre; bir yere, bir coğrafyaya, yada bir mesleğe ait hissedebilir. Bu durumda bireyin, kendini ait hissetmesi bir yada birden fazla alanda pek çok unsura karşı olabilir.

TDK aidiyeti ise; “ilişkinlik, ilgi” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım ışığında bireyin aidiyet duygusu; kişi/kişiler, yer, zaman, meslek gibi unsurlara karşı bireyin ilişkinliğini ve ilgisini içerdiği düşünülebilir. Örneğin konumuz gereği bireyin mesleğine dair aidiyet duygusu, onun mesleğine ilişkin ilgisini içeren bir duygu bütünlüğünü ifade eder.

Aidiyetle İlgili Diğer Kavramlar

Aidiyet kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleşme kavramlarıyla yakından ilişkilidir. Ama bunların değişik anlamları vardır. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, aidiyet iş ve işletmeyle özdeşleşmeyi ifade etmektedir (Başaran, 1982). Birey, belirli ihtiyaçlarını karşılamak için iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını bekler. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya aidiyet çıkacaktır (Erdoğan, 1996). Bu değerlerin uyumu ise bireyin işiyle özdeşleşmesini kolaylaştırır ve başarılı olmak için bireyi güdüler.

Mesleki Aidiyetin Tanımı

Aidiyet, bireyin mesleğine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir. Aidiyet, meslekle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır (Şimşek, 1999). Aidiyet bu yönüyle bireyin mesleğinin çeşitli yönleriyle beslenen tutumların bütününe ifade eder (Erdoğan, 1996). Aidiyetle ilgili birçok yazar tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. Bireyin mesleğine karşı sahip olduğu tutumlar, bu kavramın tanımlanmasında ortak nokta olarak önem kazanmaktadır.

Bireyin davranış ve hareketleri büyük oranda tutumların tesiri altındadır. Bir duruma karşı inançlar tutumun bilişsel boyutunu; duygular, hisler, heyecanlar duygusal boyutunu; harekete geçme durumu da hareketssel boyutunu temsil eder (Turhan, 1971, 243). Tutum günlük dilde hal ve gidiş, bir duygunun dış belirtisi olarak kullanılmaktadır (Dönmezer, 1982, 97). Bu tanım doğrultusunda insanların tutumlarını, günlük hayatta davranış olarak yansıttığı anlaşılabılır.

İnsanlar kişi, kurum yada olay gibi bir duruma karşı nasıl hareket edecekleri konusunda birbirine bağlı inançlar takımı organize ederler; işte bu tutumdur. Bireyin çalıştığı kuruma karşı oluşturduğu bu inançlar kurumsal bir bağlılık oluşturur. Kurumsal bağlılık bir kişinin çalıştığı kuruma karşı hissettikleridir. Her çalışanın

ortak hedef değerleri benimsemesini ifade eder. Bu nedenle hem çalıştığı kurumun başarısına hem de kendi performansına olumlu etki eder.

Mesleki Aidiyetin Önemi

Aidiyet kavramını “ilişkinlik, ilgi” olarak belirtildiğine göre (TDK); mesleki aidiyet, bireyin mesleğine ilişkin ilgisini ifade eder. Yani birey, işine karşı ilgi duyuyorsa aidiyet duygusuna sahiptir, ilgisiz ve vurdumduymaz ise aidiyet duygusundan mahrumdur. Öğretmenlikte oluşabilecek bu ilgisizlik gelecek kuşakları yetiştirmekle görevli okullardan mezun olan öğrencilerde, giderilmesi güç sonuçlara neden olabilir.

Toplumsal grupların örgütlenmesinde ve insan faaliyetlerinin birleştirilmesinde toplumun resmi kuralları olan kanunlar önemli bir yer tutar. Bununla birlikte kanunlar insan faaliyetlerini eş güdülmemede tek belirleyici değildirler. Kanunların bu uyumu sağlaması için insanların bu kurallara temel olan ilkelere inanmaları gerekir (Ozan Kaya, 1985, 104). Öğretmen hak ve sorumlulukları yasal olarak belirlenmesine rağmen eğitim görevinin yalnız yasal kurallarla yapılacak bir iş olmaktan öte, okulda bu yasal kurallarda mevcut olmayan pek çok görev ve davranışı da yapmayı gerektirdiği düşünülmektedir.

Öğretmenler özellikle ilköğretimin I. Kademesinde ana babalık rolünü üstlenirler. Çocuğun giyimine yardım etmek, sevgi göstermek, övmek vb. duygusal davranışlara bu kademedeki öğrencilerin ihtiyacı vardır (Tezcan, 1988, 386). Bu sebeple ilköğretim döneminde öğrenci ile öğretmen iletişimde bilgi değil ilgi, sevgi ve şefkat hakimdir (Çelikkaya, 1998, 86). Bu dönemde sürekli yaşanan öğretmen değişikliği hem öğrenci hem de öğretmenin aidiyet duygusunda olumsuz etkiler bırakabilir. Ayrıca öğretmen öğrencilerini ne kadar değişik açılardan tanır ve anlarsa, öğrencilerin başarılarını arttırıp sorunlarını çözmede o kadar yardımcı olabilir (Yılman, 1990, 257). Öğretmen değişikliğinin sürekli yada ara dönemlerde yapılması bu yardımın öğrencilere yeterli düzeyde yapılamamasına neden olabilir.

Koçer (2009), psikolojik danışman ve rehber olarak bu konudaki görüşlerini şu sözlerle dile getirmiştir:

“Öğrenci ilköğretimin birinci kademesinde (1-5 sınıf arası) ise, ücretli öğretmen öğrencilerin ilgilerini yeteneklerini belirleyene kadar eğitim-öğretim bitmektedir. Öğrenci bir-iki ay boyunca yeni öğretmenine alışmak için zaman harcamaktadır. Bununla birlikte ücretli öğretmenle bir önceki öğretmenini kıyaslamaktadır. Öğrenci öğretmenle anlaşamadıysa gün saymaya başlıyor. Öğrenciler ücretli öğretmeni istemediklerini, sınıfta konuşarak, sınıf içi kurallara uymayarak, verilen ev ödevlerini yapmamakla tepki göstermektedirler. Öğretmen sınıf kontrolünü sağlamak için şiddete başvurabiliyor.”

Sosyal hayatta rollerin öğretilmesi çocuklukta başlayıp mesleki sosyalleşmeye kadar devam eder. Çocuk ilk olarak başkalarının bu rolleri nasıl oynadığına bakar sonra beğendiklerini taklit eder. Buradan öğrendikleri ile kendi davranış biçimlerini şekillendirir. Daha sonra da bireyin meslek eğitimi ve meslek hayatı onun eğilimlerine ne kadar uyumluysa o da mesleğin rollerini o kadar içten benimser (Ergun, 1994, 152). Öğretmenlik genelde çocukların tanıdığı ve benimsediği ilk meslekler arasında yer alır. İleriki yaşamında öğretmen olan bireylerin ise geçmişlerinde edindikleri öğretmenliğe ilişkin rol tanımlarından etkileneceği düşünülmektedir.

Rol çatışması, bir kimsenin birbiri ile uyumsuz görülen iki ayrı rolü oynaması gerektiği zamanki durumunu belirtir (Öncül, 2000, 934). Statü değişkenine bağlı olarak istihdam edilen öğretmenlerin hak, görev ve sorumluluklarındaki farklılıklardan dolayı rol çatışmaları yaşayabilecekleri düşünülmektedir.

Rol çatışmaları çeşitli biçimlerde görülebilmektedir (Tezcan , 1998, 394):

- Bireyin birbiri ile çelişen beklenti yada birden çok role sahip olması
- Bireyin ihtiyaç ve değerlerinin beklene rol davranışlarından farklı olması
- Zamana bağlı olarak değişen rolün gerektirdikleri ile sahip olunan rolün çatışmasıdır.

Bu çatışmalar düşük iş doyumu, kişilik bölünmesi ve düşük öğrenci moraline yol açabilir (Tezcan, 1998, 395). Rol çatışmasının mutlaka kişilik bölünmesi ile sonuçlanması gerekmez. Öğretmenin sağlam bir değer sistemine sahip olması bu roller arasında denge kurma olanağı verecektir (Öztürk, 1993, 191). Bu sebeple rol çatışması yaşayan bir öğretmen, daha düşük iş doyumu ve bunun öğrenciye yansımaları durumunda da düşük öğrenci moraline neden olabilir.

Mesleki Aidiyeti Etkileyen Etmenler

Çalışanın psiko-sosyal oluşumunda, iş seçimi, işin kendisi, yeri, fiziki koşulları, türü, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, çalışanlar arasındaki ilişki, güvenlik determinantlarının hangi bireysel gereksinmeye cevap verdiği birincil önemdedir. O halde denilecektir ki, aidiyet, bir iş ortamında bireyin tatmin edilecek gereksinmelerinin hangi dereceye kadar tatmin edilmiş olmasına göre değişiklik gösterir (Kaynak, 1990).

Yeni mezun olmuş hemşirelerin aidiyet duyguları ile başarıları arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada (Winter-Collins, Alison, McDaniel and Anna, 2000), aidiyet ile başarı, kaynaşma, meslek ilişkileri, takdir edilme, ve çalışma saatleriyle belirgin olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Statü. TDK’ ye göre statü; “bir kimsenin bir kurum veya bir toplum içindeki konumu ile kadro bakımından bağlı olduğu kurum pozisyonudur.” Toplumsal statü ise; bireyin toplum yapısı içinde doldurduğu “konum” yada “yerdur”. Bu yeri toplumun kendisi belirler. Toplumsal statünün iki kökeni vardır: Birincisi verilen statü, ikincisi kazanılan statüdür. Verilen statüde birey hiçbir eylem ve etki göstermeden toplum tarafından bazı ölçütlere göre statü elde eder. Kazanılan statüde ise birey kendisi çaba sarf edip başarı göstererek yani yetenekleri ile elde ettiği statüdür (Tezcan, 1988, 374). Yani öğretmenin toplum içindeki yeri, onun statüsünü gösterir ve öğretmen olmak kazanılmış statü konumunda yer alır.

Öğretmenin statüsü, sosyal sınıfına, çalıştığı çevreye, sosyal ilişkilerinin çeşit ve derecesine, çevre kalkınmasına katılma çabalarına göre değişir. Bunların dışında öğretmenlerin kendi aralarında da kıdem, okuttuğu ders, okuttuğu sınıf gibi faktörlere göre statü farkları bulunur (Öztürk, 1993, 191). Son yıllarda öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli, vekil yada ücretli olmaları öğretmenlikte yeni bir statü oluşumuna neden olmuştur.

Statü ve rol kavramlarını esas işleyen R. Linton’ dur. Statü, bir toplumda belli yerlerdeki iş ve görevlerin toplamıdır. Her statünün hak görev ve ayrıcalıklarını

içeren normlar vardır. Mesela 25 yaşındaki bir öğretmen aynı zamanda trafikte yaya, arabada yolcu, anne babasının oğlu, kız kardeşinin abisi, yabancılara göre Türk, arkadaşları arasında Ankaralı gibi farklı statüler içinde yer alabilir (Ergun, 1994, 196). Öğretmenlerin sahip oldukları toplumdaki statülerinin özellikle veli tarafından öğretmenin statü durumuna bağlı olarak değişiklik gösterdiği düşünülmektedir.

Toplum tarafından kişinin sahip olduğu bu statüyü değerlendirmesi ile saygınlık ortaya çıkar. Aynı statüde bulunan kişilerin sahip oldukları saygınlık ülkelere göre farklılık gösterir (Tezcan, 1988, 374). Öğretmenlik statüsü çok yüksek değil; ancak saygın bir meslektir. Öğretmenlik Cumhuriyetin ilk yıllarında çok yüksek bir statüye sahip olmuş, daha sonra öğretmenlerin sayısı arttıkça (Titrek, 2004, 55), 1990' lı yıllarda ise günlük politikanın aleti olması (Yılman, 1990, 259), meslekten ayrılanların çok olması (Tezcan, 1996, 260) gibi nedenlerle statüleri azalmıştır. Türkiye' de öğretmenlerin bulundukları statüye farklı yorumlar yapılabilir yalnız öğretmenliğin de kendi arasında statülere ayrılmış olması sözü edilen saygınlığı da etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Ücret. Türkiye'de 24 Kasım 1981'de ilk defa öğretmenler günü kutlanmıştır. Kutlama törenlerinde bir hafta süren konuşmalarda Türk öğretmenlerinin fedakarlığı, özverisi ve çocuk sevgisi anlatılmıştır. Günümüz öğretmenlerinin sahip olduğu bu saygınlık tarihimizden kalma bir mirasın kalıntısıdır. Çünkü öğretmenin gelir durumu ile saygınlığı arasında bir çelişki mevcuttur (Akdeniz 1982, 357). Bir ülkenin mesleğe karşı gösterdiği saygınlığı ücret yönünden de değerlendirmek gerekirse; statü değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin aynı saatte aynı görevi yapmalarına rağmen farklı ücretler almaları, bu saygınlığında farklılık gösterdiğinin bir göstergesidir.

Bir işletmede bir görev için yapılan ödeme, aynı nitelikte olan başka görevlere yapılan ödemeye denk olması, ücret politikasının evrensel niteliklerinden biridir (Ergül, 2006, 18). Şüphesiz çalışanın işe karşı tutumunu aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene göre normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Öğretmenlerin farklı statülere göre aldıkları ücretlerdeki değişiklik aidiyetlerinde de farklılıklar oluşturabilir.

Öğretmen maaşlarının bazı ülkelerdeki öğretmen maaşlarıyla karşılaştırıldığında yüksek fark yarattığı görülmektedir. OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü), Bir Bakışta Eğitim 2009 Raporu' na göre Türkiye' ninde içinde yer aldığı bazı OECD ülkelerine üye ülkelerin yıllık öğretmen maaşları Tablo-1' de karşılaştırılmıştır.

Tablo-1. Bazı OECD ülkelerine göre yıllık öğretmen maaşlarının karşılaştırılması (ABD Doları)

Ülkeler	İlköğretim başlangıç maaşı (brüt maaş)	En üst derece öğretmen maaşı (brüt maaş)
Almanya	43.387	57.630
Hollanda	34.272	49.541
İspanya	34.250	49.466
Danimarka	35.691	40.322
İrlanda	31.977	60.025
İskoçya	30.366	48.436
Portekiz	21.304	54.698
İsveç	27.498	36.750
Yunanistan	26.326	38.619
Çek Cumhuriyeti	21.481	35.551
Türkiye	14.063	17.515
Macaristan	11.216	19.309
OECD Ortalama	28.687	47.747

(Bir Bakışta Eğitim 2009, s. 399).

Tablo-1' de görüldüğü gibi OECD üyesi bazı ülkelere göre ilköğretim okullarında başlangıç ve en üst dereceye ulaşmış öğretmenlerin yıllık toplam brüt maaşları dolar bazında karşılaştırılmıştır. Tablodan da anlaşıldığı gibi, en yüksek öğretmen maaşlarının verildiği ülke Almanya iken, en düşük öğretmen maaşı veren

lkeler Türkiye ve Macaristan' dır. OECD'nin istatistikleriyle baktığımızda İspanya'da göreve yeni başlamış bir ilkokul ğretmeni yılda toplam 34.250 dolar gelir elde etmekte, Yunanistan' da aynı şartlarda bir ğretmen yılda toplam 26.326 dolar kazanmakta iken, bu rakam 2009 yılı Türkiye' de 14.063 dolarda kalmaktadır.

Çalışma koşulları. İnsan davranışları psikolojik ve sosyolojik olmak üzere iki farklı yönden çözümlenebilir. Psikolojik davranışlar doğuştan kazanılan ve ortak olan davranışları, sosyolojik davranışlar ise sonradan topluma ve çağlara göre kazanılan değişken davranışları içerir (Ergun, 1994, 21). Bireyin çalıştığı kurumdaki çalışma koşulları sosyolojik davranışlarının kazanılmasında rol oynar.

Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık, hem de işi iyi yapmak için önemlidir. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamdan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gereci olan yerlerde çalışmak isterler. Sağlanacak güvenlik önlemleriyle çalışan yöneticilerin kendine daha çok değer verdiğini düşünecek, işini yapmak için gerekli yetenekleri üzerinde barındırdığını bilecek, işine dört elle sarılacak ve işinden zevk alacaktır.

Çalışma koşulları kapsamında, işin çalışma saatleri de yer almaktadır. OECD Bir Bakışta Eğitim Raporu (2009)' na göre, OECD yesi ülkelerden seçilen 11 ülke arasında en yüksek çalışma saatlerine sahip olan lkeler Türkiye ve Macaristan'dır. Zorunlu çalışma saati Türkiye' de 1832, Macaristan' da ise 1864 saattir. Oysa bu kriter çerçevesinde Türkiye'nin de yesi olduğu 35 üyeli OECD ortalaması 1652 saattir. Türkiye'de ğretmenler, OECD ortalamasından her yıl 180 saat daha fazla çalışmakta, ancak daha düşük saat creti almaktadır (s. 412).

İş güvenliği. Gerçekte iş güvenliğinin varlığı çalışanın tatminini arttırdığı gibi yönetimini de kolaylaştırır. Çalışan iş güvenliğinden yoksun bir ortamda çalışıyorsa ve işinden ayrıldığında da ekonomik ve sosyal olarak çok şey kaybediyorsa yönetimi zorlaşır (Erdoğan, 1996). Özellikle ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmenlerin

iş güvenliğinde söz etmek olanaksızdır. Çünkü yerlerine atabilecek kadrolu yada sözleşmeli öğretmenlerin gelmesiyle işlerine son verilmektedir. Yine okul müdürünün isteği üzerine görevlerine son verilebilir. Bu da iş tatmini ve aidiyet duygusunu etkileyebileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlik mesleğinde iş güvenliği fazladır. Bunun nedeninin ise öğretmenlerin çoğunluğunun kamu kuruluşlarında devlet memuru olmalarından kaynaklanmaktadır (Tezcan, 1996, 287; Titrek, 2004, 55). Halbuki artık bu düşünce değişmiştir ve kadrolu öğretmenlerin dışında diğer öğretmenlerin iş güvenliği yoktur çünkü devlet memuru değillerdir.

Ekonomik güvenlik. Ekonomik güvenlik kişisel çabalar yönünden oldukça önemlidir. Emeklilik, kaza, hastalık, yaşlılık gibi çalışanını sürekli gelirini, hayatı boyunca ekonomik koruma biçimleri günümüzde oldukça geliştirilmiştir. Günümüzde istihdam edilen öğretmenler, statülerine göre ekonomik güvenlik yönünden farklılık göstermektedir. Örneğin sosyal güvenlik yönünden kadrolu ve vekil öğretmenler SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu)'nin emekli sandığı ile ilgili hükümlerine tabi iken, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler SGK' nin Sosyal Sigortalar Kanunu'yla ilgili hükümlere tabidirler. Bu kurumlarla ilgili çalışmalar devam etmekle birlikte bu farklılık öğretmenlerin; emeklilik, kaza vb. konularda farklı hizmet ve gelir almalarına yol açmaktadır. Bu farklılık, işlerine karşı farklı aidiyet duyguları edinmelerinde etkili olabilir.

Yükselme olanakları. Çalışanlar, çalıştıkları işyerlerinde yükselme olanaklarının yönetimce açık ve seçik belirtilmesini ve kendilerine anlatılmasını talep ederler. Çünkü çalışanlar işleri iyice öğrenip, tecrübe kazandıkça, iş basitleşecek, bulundukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme yada yükselme yolları tıkanan çalışanların çalışma gayret ve şevki azalacaktır (Eren, 1991). Bakanlığın bu konuda yaptığı çalışmalar mevcuttur fakat şuan çeşitli şekillerde istihdam edilen öğretmenlerden sadece kadrolu

öğretmenler yükselme olanaklarından yararlanabilmektedir. Bu da öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında olumlu yada olumsuz bir etki yaratabilir.

Maddi ve manevi ödüller. Çalışanları işe özendirmek ve işletmeye daha çok bağlamak amacıyla başarı gösterenler ödüllendirilir. Ödül ise, karşılık olarak verilen yararların ve hazların tümünü anlatan bir kavramdır. Bunlar, ekonomik değeri olan maddi ödüller olabileceği gibi, takdir edilme, küçük bir teşekkür, terfi gibi manevi yönü olan ödüllerde olabilir (Sapancalı, 2002). Çalışanlar adil sistem doğrultusunda ödüllendirilmelidir. Eğer işletmede gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi varsa, ödülü hak edip alanların, iş tatmini olumlu yönde artabilir. Eğer başarı değerlendirme sistemi iyi işlemiyorsa, ödüllendirme yapılacak bir hata, diğer çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir.

Öğretmenler statülerine göre farklı ödüllendirilirler. Örneğin kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler taktir, teşekkür, maaşla ödüllendirme gibi belgeler alabilirken, ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmenlere uygulanan bu tür bir ödül mevcut değildir. Bu farklılık, öğretmenlerin aidiyet duygularının oluşmasında da farklılıklar oluşturabileceği düşünülmektedir.

Çalışılan mevki ne olursa olsun yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir eleman olarak kabul edilme hemen hemen her çalışan için tatmin duygusu yaratır. Üst yönetimin çalışanı onure etmesi ve onu takdir ettiğini grup toplantısında belirtmesi, çalışanın sosyal statüsünü artıracak ve bu da iş tatminini sağlayacaktır (Eren, 1991). Bu konuda öğretmenin takdir edilmesi, müfettişler, okul idaresi, diğer öğretmenler, veliler ve de öğrenciler tarafından yapılabileceği gibi, öğretmenin işine karşı olan aidiyetini etkileyebileceği düşünülmektedir.

Kararlara katılma. Kararlara katılma, kişinin kendisine saygı ve tanınma ihtiyacına bir karşılıktır. Çalışanını karara katılımının sağlanması, işinden tatminin sağlanmasının yanı sıra nihai kararların iyileştirilmesine hizmet edecektir (Sapancalı, 2002). Okul yönetimince alınan kararlara katılımın, öğretmenlerin statülerine göre

değişik göstermeleri söz konusu olabilir. Bu durum, öğretmenin aidiyet duysusunda olumlu yada olumsuz etki yaratabilir.

Yöneticiler çalışanı katılımdan uzak tutuyor, alınan kararlar hakkında fikir bildiremiyorsa genellikle ortaya aidiyetsizlik çıkmaktadır. Her yaptığı denetlenen kendi başına karar veremeyen, davranışlarında serbest olmayan astlar, zamanla iş tatmininden uzaklaşır. İlk amirlerin, özellikle yeni işe giren kişilerin başlangıçta duydukları aidiyetsizlikte büyük etkisi vardır. Bazen ilk yöneticiler yeni gelen elemanlarına çok basit işler vermekte, kişilerin kendilerini beceriksiz, yetersiz hissetmelerine yol açmaktadır.

İşin kendisi. İnsanlar sevdikleri işleri yaparlarsa aidiyet düzeyleri yüksek olur. İnsanların doğrudan işlerini sevmeleri için birçok neden vardır. Öncelikle kişi, yaptığı işi, özellik ve yeteneklerine uygun olduğu için sevebilir. Yapılan iş çalışanın başkaları tarafından takdir edilmesini sağlar. Çalışan kendi yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine de başarılı oldukları konusunda bilgiler geldikçe işlerinde mutlu olurlar.

Öğrenciler öğretmenin sınıftaki davranışını etkilerler. Öğrencinin konuya olan ilgisi öğretmeni de isteklendirir (Tezcan, 1996, 293). Örneğin çaba gösteren başarılı bir öğretmenin, müdür tarafından taktir edilmesi, öğretmenin moralini arttırıp mesleki aidiyetine olumlu bir katkı sağlayabilir.

Öğretmenin olumlu yada olumsuz niteliklere sahip olması öğrenciyi de aynı şekilde etkiler. Yani bu etkilenme işi tek taraflı değildir. Yapılan araştırmalar bir sınıfın veya bir okulun öğrencileri arasındaki ilişkilerin, eğitim ve öğretim çalışmalarını geniş çapta etkilediğini göstermektedir (Öztürk, 1993, 194).

Koçer (2009), “öğrencilerin ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan ücretli öğretmenleri dikkate almadıklarını, eğitim yılı başında öğretmenlere; kadrolu musunuz, ücretli misiniz? sorularını sorulduklarını ve bu cevaba göre tavır aldıklarını ifade etmiştir.

Yöneticilerin tutumu. Müdür, okul sisteminin patronudur. Müdürlerin derslerine girmedeği öğrencilerin başarıları ile doğrudan bir ilişkisi yoktur; fakat öğretmenlerle ilişkileri yoluyla onların moralini etkileyerek öğrenci başarısında etkili olabilir (Tezcan, 1996, 258).

Öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olmaları ve aidiyet duygusunun gelişmesi için okul idaresine önemli görevler düşmektedir. Bunlardan en önemlisi kurumsal ve bireysel amaçları bütünleştirmeye çalışmaktır. Öğretmenin bireysel amaçlarına ulaşabileceğine inanması onun aidiyet duygusunu geliştirir, kurumla özdeşleşmesini sağlar ve verimini artırır (Karaköse, 2005).

Eğitimin olumlu yada olumsuz yönde etkilenmesinde, okul ve sınıf disiplini içinde öğretmen ile okul yönetici ilişkisinin son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

İş arkadaşları ile ilişkiler. Bireyin tutumları dahil olduğu grubun diğer kişileri ile olan karşılıklı etkileşim sonucunda meydana geldiği için grubun inançları, normları ve değerlerini de yansıtır. Birey farklı inanç, norm ve değerlere sahip yeni gruplara girdiğinde bu gruplardaki farklılık nedeniyle tutumlarında değişiklik gösterir (Turhan, 1971, 373). Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda etkileşime girdikleri kişilerin (diğer öğretmen arkadaşlarının) bu tutumların oluşumunda etkili olabileceği düşünüldüğü gibi aynı öğretmen farklı okullarda değişik tutumlar da gösterebilir.

Eğitim. Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi, okuldaki deneyimi ve katıldığı kurslar onların beklenen eğitimci olmalarını sağlamak içindir (Güçlü, 2004, 34). İlköğretim okullarında görev alan öğretmenler için kanunen lise mezunu olmak yeterli olsa da genellikle lisans mezunu olma şartı aranmaktadır. Fen Edebiyat Fakültesi mezunları ise formasyon dersleri alarak (öğretmenlikle ilgili alan derslerini) diğer fakülte mezunlarıyla mesleki yönden bulunan farkı kapatmaktadırlar. Yalnız bu okulun esas amacı “kendi alanlarında bilim insanı yetiştirmek” olması nedeniyle daha bilimsel içerikli eğitim almalıdırlar. Bu sebeple alınan eğitim yönünden farklılıklar

bulunmaktadır. Ayrıca ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler; eğitim fakültesi, fen edebiyat fakültesi dışında eğitim enstitüsü veya eğitim yüksek okulu mezunu da olabilir. Bu nedenle bireyin almış olduğu eğitim yani mezun olduğu okul onun aidiyet duygusuna etki edebilir.

Hizmet içi eğitim faaliyetleri çoğunlukla MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının ve İl Milli Eğitim Müdürlüklerinin düzenlediği çeşitli hizmet içi eğitim faaliyetleriyle öğretmen mesleğinin yeterlikleri kazandırılmaya ve sürdürülmeye çalışılmaktadır (Titrek, 2004, 51). Bu kurslara yalnız kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler katılabilmektedir. Bu ayrımın öğretmenler arasında aidiyet duygusunun oluşumunda farklılık oluşturabileceği düşünülmektedir.

Yetki ve sorumluluk. Sorumluluk duygusu, bireyin kendisinden bir olgunun sorulması duygusudur. Bir ahlak ödevidir. Bu ödev yasalar tarafından yaptırılabilir yada yaptırılmayabilir, gerçekleştirilebilir yada gerçekleştirilmeyebilir. Bireyin tutum ve davranışları kendi sorumluluk duygusuna göredir. Buna göre birey, ayıplanabilir, cezalandırılabilir yada övülebilir (Öztürk, 1993, 99). Öğretmen mesleğinin gerektirdiği belirli sorumluluklara sahiptir. Statü değişkenine bağlı olarak bu yetki ve sorumluluklar değişmektedir. Örneğin ücretli bir öğretmenin nöbet tutma zorunluluğu olmadığı için sorumluluk sahibi de değildir. Bu da öğretmenin aidiyet duygusuna etki edebilir.

Öğretmenlik Mesleği ve Statüleri

Bu kısımda, öğretmenlik mesleğine değinilmiş, öğretmenlik mesleğine giriş ve Türkiye’deki öğretmenlik mesleğinin genel sürecinden bahsedilmiş, öğretmen statüleri, bu statüler arasındaki farklar ve son olarak öğretmen statülerinin mesleki aidiyete etkisi açıklanmıştır.

Öğretmenlik Mesleğini

Meslek, toplumsal, ekonomik, ve teknolojik yapının gerektirdiği iş bölümü sonucunda bireyin bu iş bölümünün gerektirdiği etkinliklere sorumluluk alarak katılımıyla oluşmuş yaşamsal etkinlik olgusudur. Diğer bir deyişle meslek, bir kişinin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli bir iştir. Meslekleşme için gerekli olan bazı ölçütler vardır. Öğretmenlik mesleği için gerekli olan bu ölçütler şunlardır (Kılbaş ve Köktaş, 2003, 70):

a. Tanımlanmış bir alanda hizmet verme: Her mesleğin diğerlerinden ayrılabilen ve toplum tarafından kabul edilen bir hizmet alanı vardır. Öğretmenliğin uğraş alanı okulda belirli bir plan çerçevesinde öğrencilere bilgi ve beceri kazandırmaktır.

b. Uzmanlık bilgisi: Bir uğraş alanının meslek olabilmesi için, o işi yapanın özel bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir. Öğretmeninde öğretmenlik alanında geliştirilmiş olan kuram ve ilkeleri bilmesi gerekmektedir.

c. Mesleki kültüre sahip olma: Mesleki kültür, meslekle ilgili değerleri, normları ve sembolleri içerir. Öğretmenlik mesleğinin de kendine özgü değerleri ve sembolleri vardır. Bu nedenle bir öğretmen düşünce biçimi, giyim tarzı ve davranışları ile toplumdaki diğer meslek mensuplarından kolayca ayırt edilebilir.

d. Giriş denetimi: Her mesleğe kabul için belli başlı ölçütler vardır. Ülkemizde öğretmenlik mesleğine girişteki temel koşulları belirleyen kurum Milli Eğitim Bakanlığı'dır.

e. Meslek etiği: Meslek sahibi olan bireyler bir takım bilgi ve becerilere sahip olmanın yanı sıra mesleğin gerektirdiği etik (ahlaki) değerlere de sahip olmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin etik değerleri: Derslere zamanında girme, öğrenciler arasında ayırım yapmama, öğrencilere sırdışlık etme, özel ders alma konusunda öğrencileri zorlamama, mesleğin saygınlığına aykırı işlerde çalışmama, kendi inanç ve değerlerini öğrencilere zorla benimsetmeme biçiminde özetlenebilir.

f. Meslek kuruluşları: Her meslek kolu kendi çalışanlarının haklarını aramak için belirli mesleki kuruluşlar oluşturur. Türkiye’ de öğretmenlik mesleğine ilişkin ilk örgütlenme 1908 yılında gerçekleşmiştir. Daha sonra çeşitli dernekler kurulmuş ve kapatılmıştır.

g. Çalışma örgütlülüğü: Türkiye’ de öğretmenlerin çalışma, görev durumları ve örgütlülüğü kanun ve yasalarla belirlenmiştir.

h. Toplumca meslek olarak kabul görme: Öğretmenlik mesleği toplum tarafından meslek olarak görülmüş bir uğraş alanıdır.”

Öğretmenlik mesleğine mensup kişilerin sosyolojik bağlamda temel görevleri; toplumun norm, değer, kültür kalıpları, tarihsel birikimi gibi pek çok olguyu yani toplumsal mirası yeni kuşaklara taşımaktır (Özpolat, 2005). Öğretmenlik, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’ nun 43. maddesinde “devletin eğitim, öğretim ve

bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmıştır. Öğretmenlerde bu görevleri Türk Milli Eğitimin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler (Resmi Gazete [RG], 1973).

Öğretmenlerin bir takım nitelik ve değerlerin yer aldığı yasal kuralların yanı sıra yasal olmayan kurallara da uymakla yükümlüdürler. Bu yasal ve yasal olmayan kuralların kabulü “öğretmen andı”nın edilmesiyle başladığı belirtilebilir. Bu andı öğretmenler, stajyerliklerinin sonlarına doğru il yada ilçe merkezlerinde oluşturulan resmi bir kurulun karşısında, görevli birinin okumasını tekrar ederek gerçekleştirir ve bu kurallara uyacağını kabul eder (Titrek, 2004, 47).

Öğretmenlik meslek alanlarında yetiştirilen eğitim personelleri, yaptıkları işlere ve yetiştikleri okullara göre farklılık göstermektedir (Hacıoğlu ve Alkan, 1997, 27):

- “1. Anaokulu öğretmenliği,
2. Temel eğitim (sınıf) öğretmenliği,
3. Branş (dal) öğretmenliği,
4. Mesleki-teknik orta öğretim öğretmenliği,
5. İlköğretim müfettişliği,
6. Ortaöğretim müfettişliği,
7. Eğitim uzmanlığı”.

Türkiye’ de yukarıdaki eğitim personellerinden öğretmenlik grubunda yer alanlar, kadrolu öğretmenlik dışında sözleşmeli, ücretli ve vekil öğretmenlik şeklinde görevlendirilmektedir. Müfettişlik ve eğitim uzmanlığı grubu için ise kadrolu olma şartı aranmaktadır.

Kamu kurumlarından biri olan okullarda istihdam edilen öğretmenlerden kadrolu öğretmenler “memur” statüsünde, sözleşmeli öğretmenler “sözleşmeli personel” statüsünde yer alırken; vekil öğretmenler ve ücretli öğretmenler “geçici personel” statüsünde istihdam edilirler.

Her meslek kendi üyelerinin çıkarlarını haklarını korumak ve sorunlarını dile getirmek için meslek kuruluşları oluşturup örgütlenir. Öğretmenler için de bu tür kuruluşlar mevcuttur ve siyasal düşünce farklılıklarına göre sayıca değişiklik gösterir (Tezcan, 1998, 344). Öğretmenlerin haklarını korumak ve geliştirmek gibi amaçları gerçekleştirmek için kurulan bazı sendikalar vardır. Bunlar (Titrek, 2004, 48):

Türkiye Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Bilim Kültür Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk-Eğitim Sen), Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası (Eğitim Sen), Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir Sen). Ayrıca Bağımsız Eğitimciler Sendikası (Bağımsız-Eğitimciler Sen), Hürriyetçi Öğretim Bilimleri Hizmetleri Sendikası (Hür-Eğitim Sen), Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası (Ata-Eğitim Sen) ve Öğretmenler Eğitim Öğretim ve Bilim Çalışanları Sendikası (Öğretmen Sen) diğer sendikalar arasında yer almaktadır. Bu meslek kuruluşlarına olan üyeliklerde statü farkı gözetilmektedir. Bu farklılık yine öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunu etkileyebilir.

Öğretmenlik Mesleğine Giriş

Türkiye’ de öğretmen olabilmek için MEB’ in belirlediği alanlarda lisans mezunu olmak şartı aranmaktadır. Bu ön şartı taşıyan adaylar, öğretmenliğe başvuruda bulunabilmeleri için yeterlilik sınavı olarak nitelendirilen KPSS’ ye girmeleri ve sınava katılanların aldıkları puan ile alınacak aday sayısına göre değişen, MEB tarafından açıklanan taban puandan yüksek puan almaları gerekmektedir. MEB Personel İşleri Genel Müdürlüğü tarafından açıklanan kontenjana, şartları taşıyan adaylar tercihte bulunur ve adayın tercihlerine göre en yüksek puandan başlanarak kadrolu-sözleşmeli veya sözleşmeli- sözleşmeli öğretmen ataması yapılır.

Ataması yapılmamış adaylar ise atama ve yerleştirme işlemleri tamamlandıktan sonra KPSS sonuç belgesinin de yer aldığı gerekli evrakları tamamlayıp İl veya İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri’ne ek ders karşılığı ücretli öğretmenlik başvurusunda bulunabilmektedir. KPSS puan üstünlüğüne dayalı yerleştirilen ve boş olan kadroları geçici olarak doldurmayı amaçlayan bu uygulamada emekli öğretmenlerinde başvuru hakkı bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen bu uygulamanın ayrıntıları “Öğretmen Statüleri” başlığı altında verileceğinden bu bölümde kısaca belirtilmiş ve ayrıntıya değinilmemiştir.

Türkiye’ deki Öğretmenlik İstihdamının Genel Süreci

Cumhuriyet döneminde öğretmenlik mesleği ulu önder Mustafa Kemal Atatürk’ ün yönlendirmesiyle çağdaş, ulusal ve laik bir temele dayandırılmış ve yeniden yapılandırılmıştır. Sağlam ve tutarlı bir çerçeve içinde gerçekleştirilen yasal düzenleme ve uygulamalarla öğretmenlik mesleği çok saygın ve etkili bir meslek olma niteliği kazanmıştır. 1924’ te öğretmenlik mesleği yasayla tanımlanmış, böylece yasal bir meslek niteliğine kavuşmuştur. Bunda Atatürk’ ün eğitime, öğretmene ve öğretmenlik mesleğine bakışı çok etkin ve belirleyici rol oynamıştır (Uçan, 2009).

2010 yılı itibariyle, Türkiye’ de MEB bünyesinde dört farklı statüde öğretmen görev yapmaktadır. Bunlar; kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, ücretli öğretmen ve anasınıfları ile anaokullarında görev yapan kadrosuz usta öğreticilerdir. Yine kadrolu öğretmenler kendi aralarında aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen, baş öğretmen olmak üzere dört farklı statüye ayrılmaktadırlar.

1965 tarihli DMK’ nun 86. maddesinin (değişik: 30/5/1974 – Kanun Hükmünde Kararname [KHK] /12; değiştirilerek kabul: 15/5/1975 – 1897/1) kabulü ile vekil öğretmenliğin temeli atılmıştır. 2007 yılından itibaren Maliye Bakanlığı’ nın izin vermemesi sebebiyle vekil öğretmenlik uygulanmamaktadır.

1964 yılında, 439 sayılı kanunu kabulü ile okullarda ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmenliğin temeli atılmıştır.

06/06/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (BKK) ile yürürlüğe konulmuş olan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” temel alınarak öğretmenliğin sözleşmelilik temeli atılmıştır. Uygulama, 2000 yılından itibaren artış göstermiş ve 13/11/2008 tarihinde Türk Eğitim-Sen’ in yaptığı açıklamaya göre yaklaşık 100 binin üzerinde sözleşmeli ve ücretli öğretmenin görev yaptığı açıklanmıştır. Tablo-2’ de kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin yıllara göre ilk atama sayıları gösterilmiştir.

Tablo-2. Yıllara göre ilk atama yoluyla atanan kadrolu ve sözleşmeli öğretmen sayıları

Yıllar	Kadrolu öğretmen sayısı	Sözleşmeli öğretmen sayısı
2003	17760 (birlikte)	
2004	17563 (birlikte)	
2005	19.502	18.282 (4/c)
2006	26.942	9.276
2007	19.015	25.009
2008	19.982	12.774
2009	21.005	23.301

(MEB, 2010).

Tablo-2’ de görüldüğü gibi 2005 Eylül ayında 20 bine yakın kısmi zamanlı geçici öğretmen (4/c) ataması yapılmıştır. Danıştay’ın “özel bir ihtisas mesleği, asli ve sürekli bir kamu hizmeti olan öğretmenliğin geçici personel görevlendirme ile yürütülmesini” doğru bulmayarak iptal etmesi üzerine 2006 yılının mart ayında yapılan yeni düzenleme ile 657 sayılı DMK (Devlet Memurları Kanunu)’ nin sözleşmeli personel çalıştırılmasına olanak veren 4/b maddesine “MEB’ de norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması halinde öğretmenlerin sözleşme ile istihdamları caizdir” hükmü eklenmiş ve 2006 yılının temmuz ayından itibaren yine bir yıllık sözleşme yapılmaya başlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu’ nun 2009 yılının ağustos ayındaki “bundan sonra herhangi bir şekilde sözleşmeli öğretmen talebinde bulunmayacağız. Bütün öğretmenlerimizi kadrolu olarak istihdam edeceğiz” sözlerinin ardından, 14 Eylül 2009’da yapılan 15 bin 800 öğretmen atamasında da en fazla kontenjan okul öncesi eğitimi öğretmenlerine ayrılmış, 1.319 kadrolu, 3.959 sözleşmeli olmak üzere 5 bin 278 okul öncesi eğitimi öğretmeni atanmıştır.

Uygulamaların arttığı 2000 yılının sonrası, “2001 krizinin patlak verdiği ve arkasından peş peşe IMF standby antlaşmalarının yapıldığı ve kamuyu yeniden inşa etmek için Dünya Bankası kredilerin alındığı, kamu personel reformu çalışmalarının... yapıldığı bir dönemdir (“2001 krizi”, 2005).

Adıbelli (2010), Türkiye genelinde 700 bin civarında öğretmen kadrosunun bulunduğu, 140 bin civarında öğretmen açığının olduğuna dikkat çekerek, “MEB, bu kadrolara sözleşmeli ve ücretli öğretmenler atayarak açığı doldurmaya çalışıyor.

Bu rakamlara göre Türkiye’de beş öğretmenden biri ya sözleşmeli yada ücretli olarak çalışıyor” diyerek 2009-2010 eğitim-öğretim yılının kasım-aralık aylarında 47 ilde yaptıkları araştırma sonucunda, 52 bin 987 sözleşmeli ve ücretli öğretmenin görev yaptığını açıklamıştır.

31 Ağustos - 11 Eylül 2009 tarihleri arasında okul öncesi öğretmen açığını kapatmak için alınması planlanan 17 bin usta öğretici başvuruları, Danıştay’ın usta öğreticilerin anaokullarında derse giremeyeceğine yönelik kararının ardından durdurulmuştur. Maliye Bakanlığı, okul öncesi eğitim için 10 bin sözleşmeli öğretmenlik kadrosu vermiştir. Danıştay’ın usta öğreticilik sistemini kaldıran kararı üzerine MEB, 17 bin usta öğreticilik için alınan başvuruları iptal etmiştir. Bunun üzerine MEB, Maliye Bakanlığı’ndan 17 bin kadro talebinde bulunmuş, iki bakanlığın yürüttüğü çalışma sonrasında, bütçe imkanları gerekçe gösterilerek 10 bin sözleşmeli okul öncesi öğretmeni alınmasına karar verilmiştir. Geri kalan açığın ise ücretli okulöncesi öğretmeni görevlendirilerek kapatılması kararı alınmıştır. Ücretli öğretmenler, usta öğreticilerin bazı imkanlarından yararlanamayacağı ve daha az ücret alacakları belirtilmiştir (“31 Ağustos”, 2009).

Türkiye dışında diğer ülkelerde de farklı statülerde öğretmen istihdam edilmektedir. Örneğin; Avusturalya’ nın NN NWS eyaletinde üç farklı türde öğretmenlik yapılabilmektedir. Bunlar; Permanent teacher, Casual teacher ve Temporary teacher’ dır (“Casual and temporary teaching”, 2009).

Permanent teacher (Kadrolu öğretmen) olarak göreve başlamak için sıraya konurlar. Sıra kendilerine gelene kadar Casual ve temporary olarak görev yaparlar. Bu sayede (çalışılan her 50 gün için, 18 ay öne alınırlar) kadro için ön sıraya geçme durumu söz konusudur. Bu öğretmenler gününbirlik olarak hasta yada izinli öğretmenlerin yerine bakanlıkça görevlendirilirler. Her gün değişik okullarda çalışabilirler. Yüksek ücret alırlar, sigortaları yatar; fakat sadece çalıştıkları sürece para alırlar. Yıllık izin, tatil ödeneği gibi imkanlardan faydalanamazlar. Temporary teacher ise bir aydan bir yıla kadar görevlendirilebilirler. Doğum izni gibi uzun süre izin alan öğretmenlerin yerine görev yaparlar.

Öğretmen Statüleri

Öğretmen statüleri başlığı altında, araştırmanın konusu gereği sadece ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu, sözleşmeli, ücretli ve vekil öğretmenlikten bahsedilmiştir. MEB bünyesinde görev yapmasına rağmen ilköğretimde yer almaması nedeniyle, anaokulları ve anasınıflarında görevli usta öğreticiler, bu konuya dahil edilmemiştir.

Kadrolu öğretmen. Kadrolu öğretmenler, 657 sayılı DMK' nin 4/a maddesine göre devlet memuru olarak görev yaparlar. Başvuru koşulları arasında öğretmenlik başvuruları için aranan genel ve özel şartları taşımaları gerekmektedir. Bu aranan şartlar kısaca şöyledir (md. 48):

- Türk vatandaşı olmak,
- Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- Bazı istisnalar dışında hükümlü bulunmamak,
- Askerlikten muaf yada askerliği yapılmış/ tecil edilmiş olmak,
- Atanacağı alana uygun olmak,
- Sicil Kaydı, İnceleme Komisyonunca atanmasına uygun olmak,
- Başvuru için gereken bekleme süresi varsa bu süreyi tamamlamış olmak,
- KPSS' den yeterli puanı almış olmak,
- Sağlık Kurulunca, mesleğe engel teşkil etmeyen Sağlık Kurulu Raporu' nu almış olmak,
- İlk atama için 40 yaşından gün almamış olmak,
- Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emekli olmamaktır.

Sınıf öğretmenliğine; yüksek öğretim kurumlarının sınıf öğretmenliği programından, ilköğretim alan öğretmenliğine de yüksek öğretim kurumlarının

ilköğretim alan öğretmenliği programından mezun olanlar atanır. İhtiyacın karşılanamaması durumunda ilgili orta öğretim alan öğretmenliği programı mezunları atanır.

Öğretmen adayı ilgili koşulları taşıdıktan sonra MEB tarafından belirlenen tarihler arasında kılavuz kitapta belirtilen basamakları izleyerek elektronik ortamda tercih yapar. 20 okulla sınırlı olan bu tercih sıralamasından sonra 21. tercih olarak “tercih ettiğim okullar dışında atanmak istemiyorum/istiyorum” ibaresinin bulunduğu linki de işaretler ve tercihini onaylar. Tercihinde belirttiği İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne gidip tekrar işlemlerini onaylatması gerekir. Atanma sonuçlarının açıklanmasından sonra ise sonuçların açıklandığı tarihten itibaren 15 gün içinde atandığı kurumun bağlı olduğu İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne istenen evraklarla birlikte başvurur. İllere göre değişmekle beraber atanılan yere göre İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nce personel bilgi toplama formu, kamu görevlileri etik sözleşmesi, mal bildirimi belgeleri doldurulur ve atama kararnamesi verilir. Öğretmen, okuldaki eğitim ve öğretim görevine başladığına dair okul müdürü tarafından yazılan “göreve başlama yazısı”nın İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne verilmesiyle resmi olarak göreve başlanmış sayılır. Ayrıca bu tarihten itibaren memurluğun sağladığı tüm haklardan yararlanabilir.

Göreve başlamış olan öğretmenin ilk yılı “aday memur” olarak kabul edilir. Bu süre içinde verilen hizmet içi kurslarına ve seminerlere katılır. Üç aşamada gerçekleşen bu kurslar, “temel eğitim kursu, hazırlayıcı eğitim kursu ve uygulamalı eğitim kursu”dur. Temel eğitim (60 saat) ve hazırlayıcı eğitim (120 saat) sonunda Milli Eğitim Müdürlüğü’nce yapılan sınavdan 60 ve üzeri puan alan adaylar, kursu başarı ile tamamlamış sayılırlar. Son aşama ise okulda görevlendirilen rehber öğretmenin öncülüğünde tamamlanır. Adaylık eğitimi bir yıldan az, iki yıldan çok olamaz. Gerekli süre ve şartları tamamladıktan sonra ise asil devlet memuru olmaya hak kazanır.

Kadrolu öğretmenler aşağıda belirtilen ders saatlerine karşılık aylık, bunun dışındaki ders ve görevlerine karşılıkta ek ders ücreti alırlar.

- Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri haftada 18 saat,
- Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenleri haftada 15 saat,

• Atölye ve laboratuvar öğretmenleri haftada 20 saat ders okutmakla yükümlüdürler (126378 sayılı 16/12/2006 tarihli RG).

Hazırlık ve plan çalışmaları karşılığında öğretmenlere, haftada üç saati geçmemek kaydıyla, aylık ve ücret karşılığı okuttukları her 10 saat için bir saat ek ders ücreti ayrıca ödenebilir (Değişik fıkra: 21/3/2006–5473/6 md.).

Öğretmenler; aylık ders karşılığı ek ders ücreti; katıldığı taktirde hizmet içi eğitim, yetiştirme, okuma- yazma ve uyum kurslarına karşılık ek ders ücreti ile ders niteliğinde yönetim görevleri, hazırlık ve planlama görevi, sınav görevi, ders dışı eğitim çalışmaları vb. karşılığında ek ders ücretleri ödenir (md. 5-16) (Ek ve Değişiklikler: 13/7/2007–2007/12399 BKK, 21/7/2007/26589 RG). Ayrıca görevlerinde üstün başarı ve hizmet göstermeleri durumunda ödül ve takdirname verilebilir bu yüzden ek ücret ödenebilir (md.122-123).

İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin haftalık ders ve ek ders saatlerine ilişkin bilgiler Tablo-3’ de gösterilmiştir.

Tablo-3. MEB yönetici ve öğretmenlerin haftalık ders ve ek derslerine ilişkin çizelge.

Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Haftalık Ders ve Ek Derslerine İlişkin Çizelge (Değişiklik: 23/01/2009 tarih, 27119 sayılı RG)							
OKUL/KURUM YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİ	Aylık Karşılığı Ders Görevi	Ders Niteliğinde Yönetim Görevi	Zorunlu Ek Ders Görevi	İsteğe Bağlı Ek Ders Görevi	Öğrenci Sosyal ve Kişilik Hizmetleri	Hazırlık ve Planlama Görevi	Ücret Karşılığı Toplam Ek Ders Saati
İlköğretim Okulu							
1- Müdür, müdür başyardımcısı (YİBO- PIO)	6	30	–	6	–	–	30, 36
2- Müdür yardımcısı (YİBO-PIO)	6	22	–	6	–	–	22, 28
3- Müdür, müdür başyardımcısı	6	20	–	6	–	–	20, 26
4- Müdür yardımcısı	6	18	–	6	–	–	18, 24
5- Müdür yetkili öğretmen	18	3, 12*	12	–	–	3	12, 18
6- Sınıf öğretmeni	18	–	12	–	–	3	15
7- Genel bilgi dersleri öğretmeni	15	–	6	9	2	3	18, 20
8- Rehber öğretmen	–	–	–	–	–	–	18

(24/11/2008 tarih ve 2008/14575 sayılı MEB yönetici ve öğretmenlerin ders ve ek derslerine ilişkin karar, md. 29).

Öğretmenler Tablo-3’ te yer alan ek derslerin dışında DMK’ de tüm memurlar gibi derece ve kademelerine göre belirlenen miktarda aylık alırlar. Bu aylıklar aşağıdaki Tablo-4’ de gösterilmiştir.

Tablo-4. Aylık gösterge tablosu

Aylık Gösterge Tablosu									
Kademeler									
Dereceler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1320	1380	1440	1500	–	–	–	–	–
2	1155	1210	1265	1320	1380	1440	–	–	–
3	1020	1065	1110	1155	1210	1265	1320	1380	–
4	915	950	985	1020	1065	1110	1155	1210	1265
5	835	865	895	915	950	985	1020	1065	1110
6	760	785	810	835	865	895	915	950	985
7	705	720	740	760	785	810	835	865	895
8	660	675	690	705	720	740	760	785	810
9	620	630	645	660	675	690	705	720	740
10	590	600	610	620	630	645	660	675	690
11	560	570	580	590	600	610	620	630	645
12	545	550	555	560	570	580	590	600	610
13	530	535	540	545	550	555	560	570	580
14	515	520	525	530	535	540	545	550	555
15	500	505	510	515	520	525	530	535	540

(Değişik: 12/2/1982 – 2595/1 md.43).

Tablo-4’ te görüldüğü gibi ödenecek aylık, memurun kademe ve derecesine göre değişmektedir. DMK gereğince ödenecek aylık, taban aylığı, kıdem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının brüt tutarı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz; az

olması halinde, aradaki fark memurun diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenir (Değişik: 23/2/1995 - KHK - 547/9 md. 146). Memurlara aylıkları her ayın başında peşin ödenir. Emekliye ayrılma ve ölüm hallerinde o aya ait peşin ödenen aylık, geri alınmaz (Değişik: 30/5/1974 - KHK/12; aynen kabul: 15/5/1975 – 1897/1 md.164).

2010 yılı I. dönem itibariyle, göreve yeni başlayan kadrolu bir öğretmenin maaşı, brüt: 1.786.99 TL, net: 1325.99 TL’ dir. Ek ders ücreti ise saat başına, brüt: 8.34, net: 7.13 TL’ dir (Alanya İlçe MEM, 2010).

Adaylık döneminden sonra öğretmenlerin yükselme olanakları; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağı şeklinde olur (25905 sayılı 13/08/2005 tarihli RG). Bu kademelere yükselmede alanlar arasındaki dağılım ve sayıları Bakan onayı ile belirlenir. Uzman öğretmen için öğretmenlikte yedi yıl, başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte altı yıl kıdemli bulunanlar uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavına başvurabilirler.

13/08/2005 tarihli ve 25905 sayılı RG’ de yayımlanan yönetmeliğin bir gereği olarak, aranan diğer şartları da taşıyan öğretmenlerden Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı (KBYS)’ den 60 ve üzerinde puan alanlar ile alanında veya eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayanların uzman öğretmenliğe, alanında veya eğitim bilimleri alanında doktora öğrenimini tamamlayanların ise başöğretmenliğe yükselmelerinde; sınav/öğrenim durumu, kıdem ve sicil bilgileri ile hizmet içi eğitim ve etkinlik bilgilerinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (23/08/2006 tarih ve 69212 sayılı genelge).

Kadrolu öğretmenlerin adlarına hazırlanan özlük ve sicil dosyaları ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemesinde, derece yükselmelerinde emekliye çıkarma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde başlıca dayanaktır (md.114).

Kadrolu öğretmenlerin ilgili şartları taşımaları halinde yer değiştirmeleri yapılabilir (Değişik: 12/5/1982 – 2670/25 md.72). Yer değiştirmeler eğitim, sağlık ve eş durumundan olabilir. DMK’ ye göre bu kanun hükümlerine tabi devlet memurlarından bir görevin ifası için sürekli veya geçici olarak görev yerinden ayrılanların yol giderleri ve gündelikleri, yolluklar hakkındaki özel kanun hükümlerine göre ödenir (md. 177). Yani devlet memurları yer değiştirmeleri durumunda yolluk ücreti alırlar.

Devlet memurlarının; DMK' nin hükümlerine göre memurluktan çıkarılması;

1. Memurluğa alınma şartlarından her hangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan her hangi birini kaybetmesi;
2. Memurluktan çekilmesi;
3. İstek, yaş haddi, malûllük ve sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılması;
4. Ölümü hallerinde memurluğu sona erer.

Ayrıca 657 sayılı DMK' nin 94. maddesinde; "...mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır" hükmü yer almaktadır. Bu durumda kadrolu öğretmenler belirtilen durumda görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

Kadrolu öğretmenler; yarıyıl ve yaz tatillerinde izinli sayılırlar. Hastalık, mazeret, doğum ve süt izni hakları bulunmaktadır (md.103). Ayrıca aylıksız izin kullanabilirler (md.108). Aylıksız izin bazı hallerde altı aya kadar verilebilir. Bu süre gerekli durumlarda uzatılabilir.

Devlet memuru olarak görev yapan kadrolu öğretmenlere verilebilecek disiplin cezaları (Değişik: 12/5/1982 – 2670/31 md.125); uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, devlet memurluğundan çıkarmadır.

DMK' ye göre kadrolu öğretmenler, sosyal güvence olarak emekli sandığına mensupturlar sosyal tesislerden yararlanabilirler. Konut kredisinden özel şartlarla ve öncelikle yararlanabilirler. Aile, ölü ve tedavi yardım ödeneğinden faydalanabilirler.

Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı tarafından Tablo-5' te gösterilen 2008 yılı konaklama ücretleri yayımlanmıştır.

Tablo-5'te görüldüğü gibi konaklama ücretleri aylık/ kadro derecelerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo–5. 2008 yılı konaklama ücretleri

	2008 Yılı Gündelik Miktar
Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar	29.50
Ek göstergesi 5800 (dahil) - 8000 (hariç)olan kadrolarda bulunanlar	26.50
Ek göstergesi 3000 (dahil) - 5800 (hariç)olan kadrolarda bulunanlar	24.00
Aylık/kadro derecesi 1- 4 olanlar	21.50
Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	20.50

(06/03/2008 tarih ve 646 sayılı genelge)

Sözleşmeli öğretmen. Sözleşmeli personel; mevzuatına uygun olarak birinci maddede belirtilen kuruluşlarda (Genel bütçeye dahil dairelerde, katma bütçeli idarelerde, döner sermayeli kuruluşlarda, belediyelerde, özel idarelerde...md.1) sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu görevlileridir (7/15754 sayılı sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar md.2).

Sözleşmeli personel hakkında 657 sayılı DMK’ de belirtilen özel hükümler uygulanır (Değişik: 30/5/1974 - KHK - 12/1 md. Aynen kabul 15/5/1975 – 1897/1 md.1). Yani bu öğretmenler için belirlenen hak, görev ve sorumluluklar ilgili kanunda özel olarak belirtilmiştir.

Sözleşmeli öğretmenlik başvurusu için kadrolu öğretmenlikte belirtilen koşulların taşınması gerekir. Bu öğretmenler yine atama ile yerleştirilir ve MEB’ in norm kadro uygulaması nedeniyle kadrolu olarak atanamazlar. Atanmaları için gereken KPSS puanı alanlarında belirlenen kadrolu öğretmenlerinkine göre -bazı istisnalar dışında- daha düşüktür.

Atama sonuçlarının açıklanmasından sonra belirtilen tarihten itibaren 15 gün içinde atandıkları ilin Milli Eğitim Müdürlüğü’ ne gerekli evraklarla başvuruda bulunurlar. Burada sözleşme imzalarlar ve sözleşmede geçen hükümleri kabul etmiş sayılırlar. Sözleşmeler; görevlerin ilgili mevzuat ve sözleşmedeki hükümlere uyulduğu takdirde her yılın ocak ayında yenilenebilmektedir.

Ayrıca Personel Genel Müdürlüğü'nden yapılan açıklamaya göre (Kaya, 2006); sözleşmeli öğretmenlerin ücretleri her ayın 15'inde peşin olarak ödenir. Kesintilerin daha az olması nedeniyle kadrolu öğretmenlerden bile daha fazla ücret almaktadırlar. İzinleri kadrolu öğretmenlerle aynıdır. Disiplin, suç ve cezaları yönünden aynı hükümler uygulanır. Eş, sağlık ve öğrenim durumu nedeniyle ihtiyaç olması ve boş pozisyon bulunması halinde yer değişiklikleri yapabilirler. 637, 1702 ve 4357 sayılı kanun kapsamındadırlar. Görevli oldukları eğitim kurumlarında açık oluşmaması durumunda yerlerine kadrolu öğretmen ataması yapılmaz.

2010 yılı I. dönem itibarıyla göreve yeni başlayan sözleşmeli bir öğretmenin maaşı, brüt: 1728.45 TL, net: 1403.00 TL' dir. Ek ders ücreti ise saat başı, brüt: 8.43 TL, net: 7.13 TL' dir (Alanya İlçe MEM, 2010). Görüldüğü gibi sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre aldıkları maaşlar farklılık gösterirken ek ders ücretleri aynıdır. Yalnız yapılan kesintilerin farklı olması nedeniyle uygulamada daha az ücret aldıkları görülmüştür.

Sözleşmeli olarak çalıştırılanların yol masrafları ile gündelikleri sözleşmelerindeki şartlara göre ödenir (DMK, md. 177). Sözleşmeli personelin ücretleri sözleşme şartlarına göre; geçici personelin gündelikleri gün hesabıyla hafta veya ay sonlarında ödenir (Değişik: 30/5/1974 - KHK/12; Aynen kabul: 15/5/1975 – 1897/1 md.164).

Sosyal güvenlik mevzuatı yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabidirler. Göreve başlamaları itibarıyla SGK primleri yatmaya başlar fakat; SGK tarafından belirtilen iş günü dolmadıkça sağlık giderleri karşılanmaz.

Askerlik ve doğum sonrası izin, kimlik kartı ve öğretmen evlerinden yararlanma gibi sosyal hakları yeni yapılan düzenlemelerle sahip olunmuştur. Bununla ilgili çalışmalar MEB tarafından devam ettiği belirtilmektedir.

657 sayılı DMK' nin 4/ b maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli öğretmenler hizmet sözleşmelerini 12. maddesi gereği mesleki eğitime tabi tutulurlar. Bu eğitimi başarıyla tamamlayanlar kadrolu olarak atandıkları takdirde, tekrar aynı eğitimi almazlar (66503 sayılı 18/10/2007 tarihli Bakanlık Onayı).

Sözleşmeli öğretmenlerin çeşitli mazeretleri nedeniyle yer değiştirme istekleri dikkate alınmayacaktır. Ancak, sözleşme imzalayanlardan eş, sağlık ve öğrenim (2009 itibarıyla) mazeretleri olanların bu mazeretleri nedeniyle bir başka il'de görev

yapmak istemeleri halinde yarıyıl ve yaz tatili dönemleriyle sınırlı olmak üzere, bulundukları illerdeki sözleşmelerinin feshini talep edebileceklerdir. Bu mazeretlerine dayalı olarak sözleşmesini kendi istekleriyle feshedenler, görev yapmak istedikleri ildeki eğitim kurumlarında alanlarında aylık karşılığı okutmakla yükümlü olduğu ders saati kadar ders, norm kadro açığı ve boş sözleşmeli öğretmen pozisyonunun bulunması durumunda görev almak istedikleri İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleriyle yeni bir sözleşme imzalayabileceklerdir. Alanlarında boş pozisyon bulunmaması durumunda mazeretlerine bağlı olarak ilgililer ile sözleşme yapılmayacaktır. Sözleşmeli öğretmenlere sürekli görev yolluğu ödenmeyecektir (04/07/2006 tarih ve 54132 sayılı genelge).

Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz. Görev yeri dışında geçici olarak gönderilenlerin gündelik ve yol giderleri, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerinde saptanan süreyi ve birinci derece devlet memurlarına ödenen harcırah miktarını aşmamak üzere sözleşmelerde belirtilir (Ek: 12/05/2007 tarihli ve 26520 sayılı RG' de yayımlanan 24/04/2007 tarihli ve 2007/12061 sayılı BKK). Sözleşmeli personele geçici görev yolluğu dışında harcırah ödenemez (7/15754 sayılı sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar md. 4).

En az 2 hizmet yılını tamamlayanlardan;

a) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması,

b) Hizmetlerine gerek kalmadığı için sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi,

c) İstihdamına ilişkin mevzuatında yer alan hükümler uyarınca ilgilinin kendi isteği ile sözleşmeyi feshetmesi,

d) İlgilinin ölümü, hallerinden birinin vuku bulmasından dolayı hizmet sözleşmesi sona erenlere, görev yapmakta olduğu pozisyon unvanı itibariyle, Devlet Memurları Kanununa göre girebilecekleri hizmet sınıfındaki aynı veya benzeri kadro unvanı esas alınarak hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personele 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi tutarını geçmemek üzere, çalışılan her tam hizmet yılı için ayrılış tarihindeki hizmet sözleşmesinde yazılı aylık brüt ücret tutarında iş sonu tazminatı ödenir (md.7).

MEB’ de norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde sözleşme ile çalıştırılacak öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez. Sözleşmeli kadın personele, doğum ve süt izni verilir (26208 sayılı RG’ de yayınlanan 2006/10557 sayılı BKK).

Ücretli öğretmen. Ücretli öğretmenlikler kazanılmış hak sayılmaz (439 nolu, 12/3/1964 tarihli RG md. 13). Bu öğretmenler 657 Sayılı DMK’ ye tabi değildirler.

MEB, Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar’ ın 9. maddesinde yer alan, öğretmen sayısının yetersiz olması halinde;

Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla;

1. Bazı resmi görevliler ile sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim okulu 6, 7 ve 8. sınıflarında haftada 8 saate,

2. Resmi görevi bulunmayanlar ile emeklilere, okul öncesi, ilköğretime haftada 30 saate kadar ek ders görevi verilebilir.

Ücretli öğretmenler, İl/ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ nce, 16/12/2006 gün ve 26378 sayılı RG’ de yayımlanan esasların 9.2 maddesine göre 10/05/2001 gün ve 44215 sayılı 2001/39 nolu genelgesince yapılır.

Ücretli öğretmen olarak görevlendirilmek isteyenler; İl/ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ ne bağlı okullarında açık gelen branşlarda ders ücret karşılığı geçici ücretli öğretmen alımına dair duyurulara dilekçe ve istenilen evraklarla birlikte şahsi başvuruda bulunurlar. Daha sonra İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından göreve başlayacağı tebliğ edilir. Öğretmen adayı kabul ettiği takdirde ise müdürlükle gerekli yazışmaları tamamlanıp, SGK girişleri yapıldıktan sonra resmen göreve başlamış olur.

SGK girişinin yapılması öğretmenin sağlık hizmetlerinden yararlanmak için tek koşul değildir. 30 iş günü çalışıp sigortası yattıktan sonra İl/İlçe Müdürlüğü’ nce düzenlenen evrakla birlikte en yakın SGK bürosuna gidip muayene olma hakkını elde edebilmektedir.

Müdürlükçe belirlenen tarihler arasında müracaat eden adaylar yine müdürlükçe oluşturulan komisyonca, önceki çalışma süreleri, KPSS 10 puanları ve mezun oldukları alanlar dikkate alınarak görevlendirilirler. Öğretmen açığı olduğu takdirde zaman gözetilmeksizin görevlendirme yapılabilir.

Yüksek öğrenim mezunu olanlardan ilgili alan mezunları tercih sebebidir. Ücretli öğretmenler ders saatine göre ücret almaktadırlar. Bir ders saati 2010 yılı, I. dönem itibariyle brüt: 8.34 TL, net: 7.13 TL' dir. Bu durumda, en fazla haftalık 30 saat derse girebilecek ücretli bir öğretmenin aylık geliri brüt: 1000.80 TL, net: 647.03 TL' dir (Alanya İlçe MEM, 2010).

Ücretli öğretmenler, aldıkları ders saati ücreti bakımından, yararlandıkları olanaklar ve sahip oldukları haklar bakımından diğerlerine göre farklılık gösterirler. Bu öğretmenler boşalan kadroları geçici olarak doldurmak amaçlı görevlendirilirler, bu yüzden iş güvenceleri yoktur. Yerlerine kadrolu yada sözleşmeli bir öğretmen atandığı takdirde görevlerine son verilmektedir. Sürekli başka yerlerde, kısa süreli ve az ücretle görev yapmaktadırlar. Yaz tatilleri yada bayramlarda ücret almazlar. Tatillerde sigortaları da yatırılmaz. Ayda en fazla 18 gün sigortalı gösterilebilirler.

Ayrıca, hizmet içi eğitim, kimlik kartı, sosyal hak ve yardımlardan yararlanamazlar. Görevde yükselme stajyerliğın kalkması gibi olanakları yoktur. Ücretli öğretmenler üç günden fazla rapor kullanamazlar kullanmaları durumunda ise yerlerine yeni öğretmen atanmaktadır. Ayrıca doğum yapan öğretmenin yerinde de öğretmen alınır.

Vekil öğretmen. Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir (Değişik: 30/5/1974 - KHK/12; değiştirilerek kabul: 15/5/1975 – 1897/1 md.86).

Öğretmen yetersizliği nedeniyle ilköğretim okullarında görevlendirilen vekil öğretmenlerin aylık karşılığı ders, ek ders ve hazırlık ve planlama görevi saati sayısının tespitinde ve ek ders ücretinin ödenmesinde sınıf öğretmenlerinin tabii olduğu hükümler uygulanır (11350 sayılı 01/12/2006 tarihli BKK).

Aynı kurumdan birinci fıkrada sayılan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin üç aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkökul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir (Değişik: 30/5/1974 - KHK/12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 – 1897/1 md.175).

Bir göreve vekâleten atanan memurlara vekâlet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademesinin üçte biri, açıktan atananlara ise (köy ve kasaba imamlığı kadrolarına atananlara 146. maddede yazılı asgari ücret aylık tutarından aşağı olmamak üzere) üçte ikisi verilir. Bulundukları yerden başka bir yerdeki bir göreve vekalet suretiyle atananlara, Harcırah Kanununun geçici görevle başka yere gönderilenlere ilişkin hükümleri uygulanır (Değişik: 30/5/1974 - KHK/12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 – 1897/1 md.175). Ancak, kurum içinden veya diğer kurumlardan vekalet edenlere vekalet aylığı ödenebilmesi için, vekilin asilde aranan şartları taşıması zorunludur (Ek: 4/7/2001 - KHK- 631/5 md.175).

Açıktan vekil olarak atananlar bu Kanunla memurlara tanınan sosyal haklardan da yararlanırlar ve bunlara ödenecek vekalet aylığının hesabına memuriyet taban aylığı da dahil edilir (Değişik: 22/8/1989 - KHK - 378/4 md. 175).

Kısaca vekil öğretmenler, vekâletini yaptığı öğretmenin aylığının 2/3' ünü alırlar ve onun yararlandığı sosyal hizmetlerden yararlanabilirler. Vekalet ettikleri öğretmen göreve döndüğü takdirde ise görevden ayrılırlar.

Bu araştırmada, 2007 yılı itibariyle vekil öğretmenliğin sona ermesi ve yerini tamamen ücretli öğretmenliğe bırakması nedeniyle, vekil öğretmenler dahil edilememiştir.

Öğretmen Statüleri Arasındaki Farklar

Öğretmenlerin farklı statüde görev yapmaları tabi oldukları kanunlar, buna bağlı olarak haklar, ücretler gibi birçok konuda da farklılıkları beraberinde ortaya çıkarmıştır. Bu farklılıklar yukarıda açıklanan bilgiler ışığında Tablo- 6' da gösterilmiştir.

Tablo-6. Öğretmen statüleri arasındaki farklar

Değişkenler	ÖĞRETMEN STATÜLERİ			
	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	Ücretli Öğretmen	Vekil Öğretmen
<i>Tabi oldukları kanun numaraları</i>	657 sayılı DMK.	657(özel hükümleri),1702, 4357, 506 sayılı kanunlar	26378 sayılı RG' de yayımlanan esaslar	657 sayılı DMK.
<i>Başvuru için aranan şartlar</i>	Genel ve özel şartlar	Genel ve özel şartlar	KPSS şartı yok ama tercih sebebi	Vekilin asilde aranan şartları taşıması gerekir.
<i>Ücret</i>	Aylık + ek ders	Aylık + ek ders (aylık net ücret, kadrolu öğretmenlerden daha fazla)	Ek ders	Vekâlet ettiği kadrodaki aylığının 2/3' ü + ek ders
<i>Aylık ve ek ders dışı ödeme</i>	Hazırlık ve plan çalışmaları ile ödül ve takdirname karşılığı ödemeler	Hazırlık ve plan çalışmaları ile ödül ve takdirname karşılığı ödemeler	Yok	Vekalet ettiği kadrodaki öğretmenle aynıdır.
<i>Yükselme olanakları</i>	Öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen	Yok	Yok	Yok
<i>Yer değiştirme olanakları</i>	Eğitim, sağlık ve eş durumu sebebiyle	Eğitim, sağlık ve eş durumu sebebiyle	Açık bulunduğu taktirde başvuru yoluyla	Açık bulunduğu taktirde başvuru yoluyla
<i>Yer değiştirmeye bağlı yolluk giderleri</i>	Ödenir	Sadece geçici görevlendirmede ödenir.	Ödenmez	Ödenir
<i>Görevden çıkarılma durumu</i>	Gerekli şartları taşımama, memurluktan çekilme isteği, emekliğe ayrılma, ölüm hallerinde	Gerekli şartları taşımama, sözleşmenin feshedilmesi veya yenilenmemesi, kendi isteği ve ölüm hallerinde	Gerekli şartları taşımaması, yerine öğretmen atanması veya izine ayrılan öğretmenin geri dönmesi ile kendi isteği hallerinde	Gerekli şartları taşımaması, yerine öğretmen atanması veya izine ayrılan öğretmenin geri dönmesi ile kendi isteği hallerinde
<i>Sosyal güvenceleri</i>	SGK (emekli sandığı)	SGK (sosyal sigortalar kanunu)	SGK (sosyal sigortalar kanunu)	SGK (emekli sandığı)
<i>Sosyal olanaklardan yararlanma hakları(öğretmen evi, paso, kredi vb.)</i>	Var	Var	Yok	Var

ÖĞRETMEN STATÜLERİ				
Değişkenler	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	Ücretli Öğretmen	Vekil Öğretmen
<i>İzin durumu</i>	Yarıyıl ve yaz tatilleri izinli sayılırlar. Aylıksız izin, hastalık, mazeret doğum ve süt izni hakları vardır.	Aylıksız izin ve mazeret izni hakları yoktur. Döndüklerinde boş pozisyon bulunduğu takdirde yeni bir sözleşme yapabilirler. Diğer izin hakları vardır.	Hastalık izninde ödeme yapılmaz. Diğer izin hakları yoktur.	Kadrolu öğretmenlerle aynı haklara sahiptirler.
<i>Disiplin cezaları</i>	Uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesini durdurma, devlet memurluğundan çıkarma	Aynı cezalar uygulanır.	Görevine son verilir.	Kadrolu öğretmenlerle aynı yaptırım uygulanır.
<i>Göreve yerleştirilme</i>	Atama yoluyla	Atama yoluyla	Başvuru yoluyla	Kurum içi/dışı veya açıktan başvuru yoluyla
<i>İş güvencesi</i>	Şartlara bağlı kaldığı takdirde var.	Öğretmen açığı bulunduğu takdirde var.	Yerine öğretmen atandığı takdirde görevine son veriliyor. Bu yüzden yok.	Vekâlet ettiği öğretmenin geri dönmesi durumunda görevine son veriliyor. Bu yüzden yok.
<i>Mesleki eğitim hizmeti</i>	Tabidirler.	Tabidirler.	Tabi değildirler.	Tabi değildirler.

Öğretmen Statülerinin ve Mesleki Aidiyete Etkisi

Eğitimde öğretmenlik mesleğinin topluma hizmet etmesi, toplumunda mesleği koruması şeklinde olmalıdır. Öğretmenlerin başarılı olmalarında okuldaki çeşitli unsurlar etki etmektedir (Öztürk, 1993, 190). Öğretmen statüleri arasındaki farklar incelendiğinde, statüler arasında pek çok değişkene bağlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar öğretmenin mesleki aidiyet duygusuna etki eden değişkenlerle örtüşmektedir. Bu durumda öğretmenin bulunduğu statü, onun mesleki aidiyetinin oluşumunda önemli ve etkili bir yere sahiptir. Öğretmenin kendini,

okuluyla ve mesleğiyle özdeşleştirerek işini benimsemesi, işindeki başarıyı arttıracak göz önüne alındığında; bu farklılıkların giderilmesi en azından yeniden düzenlenmesi önemli yararlar sağlayabilir. Öğretmenlerin farklı statülerde yer almalarının bazı faydaları da olabilir.

Her öğretmen farklı bir kültüre ve kişiliğe sahiptir. Bir öğrenci aynı okulda farklı öğretmenlerden ders gördüğü taktirde her öğretmenden farklı yararlar sağlamaktadır. Kiminin bilgisi, kiminin inancı, kiminin görgüsü bu faydalar arasında sayılabilir (Çelikkaya, 1998, 80). Yalnız özellikle ilköğretimin I. kademesi için bu yararlar öğrencinin de öğretmene olan aidiyet duygusu düşünüldüğünde bir takım sorunları da beraberinde getirebilir.

Sabah Gazetesi' in 16 Eylül 2008 tarihinde yayınladığı bir habere göre; "...Okul yöneticileri ücretli öğretmen olduklarını söylememelerini istiyor. Çünkü veliler her an gidebilecek bu öğretmenlerin çocuklarını okutmalarını istemiyor" ifadesi yer almıştır. Bu durumu yaşayan ücretli öğretmenin aidiyet duygusu etkilenebileceği gibi velilerinde ayrıma bakışını sergilemesi bakımından dikkat çekicidir ("Okul yöneticileri", 2008).

Yine Evrensel Gazetesi' nin 27 Şubat 2009 tarihli haberinde yayınlanan, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği mezunu bir öğretmenin yaşadıkları şu sözlerle ifade edilmiştir: "Kimlik bunalımı yaşıyoruz biz ayrıca. Hafta içi derse giriyoruz öğrencilerimiz var öğretmeniz, hafta sonu KPSS dershanelerinde öğrenciyiz. Sorduklarında söyleyemiyoruz. Hemen arkasından bir sürü soru geliyor: Ücretli misin, sözleşmeli misin? Ve biz utanıp söyleyemiyoruz" (Bingöl, 2009).

Başka bir haberde ise Zeytinburnu Veli Efendi İlköğretim Okulu' nda iki yıldır ücretli öğretmenlik yapan Abdullah Gezici isimli bir öğretmen, statüsüne bağlı olarak yaşadığı duyguları şu sözlerle dile getirmiştir: "Sonuçta kadrolu veya sözleşmeli öğretmen geldiği zaman bana yol görünecek. Bundan dolayı kendimi oraya ait hissedemiyorum. Her an gidici gözüyle bakıyorlar sana". Ayrıca Gezici, iki yıldır hiçbir öğrencisine de ücretli öğretmen olduğunu söylememiş. "Çünkü sınıfta ben ücretli öğretmenim dediğimde, öğrenci bir öğretmen olarak görmeyecek" (Gezici, 2009).

III. YÖNTEM

Bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi, aracın geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilecektir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin statü değişkenine bağlı olarak mesleki aidiyet duygularını değerlendirmeye yönelik olduğu için tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte yada halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu araştırma modelinde, araştırmaya konu olan olay, birey yada nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2005, 77).

Bir araştırmada, bağımsız değişkenlere bağlı olarak ortaya çıkan ve araştırmanın sonucu durumunda olan değişkene, bağımlı değişken adı verilir. Bağımsız değişken ise, araştırma sonucunu etkileyen yada etkileyecek olan değişkendir (Köklü ve Büyüköztürk, 2000, 9). Bir araştırmada problem ifadesi durumundaki değişken bağımlı değişken, problemi etkileyen değişkenler ise bağımsız değişkenler durumundadır (Balcı, 2007, 9). Bu araştırmada ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları, araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmuştur. Mesleki aidiyet duygusu üzerinde etkisi araştırılan statü, eğitim durumu, cinsiyet, çalıştığı kurum, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem, branş ve çalıştığı kademe araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Ayrıca

öğretmenlerin statü ayrımı ile ilgili mesleki aidiyetlerini ifade eden görüş ve önerileri analiz edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Antalya ilinin Alanya ilçesine bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 2009-2010 Eğitim-Öğretim yılının birinci döneminde Alanya’ da 1771 kadrolu öğretmen, 119 sözleşmeli öğretmen, 244 ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmen olmak üzere toplam 2134 öğretmen görev yapmaktadır (Alanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü [MEM]).

Araştırma, bu genel evren içerisinde basit olasılıklı örnekleme yöntemi ile yansız (random) olarak seçilen örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu tür örneklemede, evrendeki her birimin örnekleme seçilmede eşit şansı vardır. Aynı zamanda bir birimin örnekleme girmesi diğerlerinin örnekleme seçilmesine bağlı değildir (Balcı, 2007, 84).

Araştırma için Antalya’nın Alanya ilçesinde görev yapan 750 öğretmene ulaşılması planlanmıştır. Alanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ ne bağlı ilköğretim okullarındaki öğretmen sayıları göz önünde bulundurularak seçilen 41 ilköğretim okulunda araştırmanın uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo-7’ de uygulamanın yapıldığı ilköğretim okulları, dağıtılan ve geri dönen anket sayıları verilmiştir.

Tablo-7 incelendiğinde, araştırmada uygulanan 750 anketten 619’ unun geri döndüğü ve tüm anketlerde geri dönüş oranının %82.5 olduğu görülmektedir. Balcı’ ya (2007, 157) göre, araştırma sonuçları ile ilgili olarak bir yargıya varılabilmesi için anketlerin %80 oranında geri dönmesinin gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre bu araştırmadaki anketlerin geri dönüş oranı yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo-7. Araştırmanın yapıldığı okullar ve anket sayıları

Araştırmaya Katılan Okullar		Dağıtılan Anket Sayısı	Dönen Anket Sayısı
1.	Abdurrahman Alaettinoğlu İ.Ö.O.	20	19
2.	Aşağıoba Hasan Atıcı İ.Ö.O.	15	9
3.	Atatürk İ.Ö.O.	35	28
4.	Ayşe Melahat Erkin İ.Ö.O.	22	13
5.	Barbaros Azakoğlu İ.Ö.O.	35	25
6.	Bilgi Bulut İ.Ö.O.	15	15
7.	Cıkıllı Mehmet Emine Öncü İ.Ö.O.	23	20
8.	Çıplaklı Köyü İ.Ö.O.	20	10
9.	Demirtaş Cumhuriyet İ.Ö.O.	21	13
10.	Demirtaş İ.Ö.O.	6	5
11.	Demirtaş YİBO	15	12
12.	Dereköy İ.Ö.O.	16	8
13.	Elikesik Güllü Özbağı İ.Ö.O.	13	13
14.	Emişbeleni İ.Ö.O.	20	19
15.	Fatma Alaaddin İ.Ö.O.	24	22
16.	Güzelbağ İ.Ö.O.	18	8
17.	Hacıkadıroğlu İ.Ö.O.	30	26
18.	Hayate Hanım İ.Ö.O.	30	30
19.	İncekum Özteş İ.Ö.O.	20	13
20.	İnönü İ.Ö.O.	10	9
21.	Kayabaşı Köyü İ.Ö.O.	3	3
22.	Kemal Şuberi İ.Ö.O.	25	21
23.	Kestel Alantur İ.Ö.O.	20	15
24.	Kestel Müminler İ.Ö.O.	20	17
25.	Konaklı Menderes İ.Ö.O.	26	26
26.	Mahmutlar 50. Yıl İ.Ö.O.	20	16
27.	Mahmutlar Yukarı Mahalle İ.Ö.O.	10	8
28.	Melahat Seher İ.Ö.O.	15	14
29.	Nimet Alaettinoğlu İ.Ö.O.	15	15
30.	Obaköy İ.Ö.O.	35	31
31.	Okurcalar Berat Hayriye Cömertoğlu İ.Ö.O.	20	18
32.	Payallar Büyükyer İ.Ö.O.	8	8
33.	Payallar İ.Ö.O.	20	15
34.	Sapadere Köyü İ.Ö.O.	3	3
35.	Selçuk İ.Ö.O.	5	5
36.	Sugözü Cemal Coşkun İ.Ö.O.	25	25
37.	Şükrü Mülazımoğlu İ.Ö.O.	20	17
38.	Toslak S. Erkin İ.Ö.O.	20	18
39.	Türkler Aynur-Hasan Sipahioğlu İ.Ö.O.	9	9
40.	Türkler Yanıklar İ.Ö.O.	8	8
41.	Yeşilöz İ.Ö.O.	15	10
Toplam		750	619

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere ilişkin dağılımı Tablo-8’ de verilmiştir.

Tablo-8. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre dağılımı

Değişkenler	Kategoriler	N	%
1. Statü	Kadrolu Öğretmen	468	75.6
	Sözleşmeli Öğretmen	41	6.6
	Ücretli Öğretmen	110	17.8
2. Eğitim Durumu	Eğitim Fakültesi	362	58.5
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	9.7
	Eğitim Enstitüsü veya Eğitim Yüksekokulu	122	19.7
	Diğer	75	12.1
3. Cinsiyet	Kadın	356	57.5
	Erkek	263	42.5
4. Çalıştığı Kurum	Devlet Okulu (Köy-Kasaba)	349	56.4
	Devlet Okulu (İlçe Merkezi)	270	43.6
5. Çalışma Süresi	1-4 yıl	472	76.3
	5-8 yıl	80	12.9
	9 ve üstü yıl	67	10.8
6. Mesleki Kıdem	0-5 yıl	204	33.0
	6-10 yıl	123	19.9
	11- 15 yıl	59	9.5
	16-20 yıl	106	17.1
	21-25 yıl	53	8.6
	25 ve üstü yıl	74	12.0
7. Branş	Sınıf Öğretmeni	334	54.0
	Branş Öğretmeni	285	46.0
8. Çalışılan Kademe	I. Kademe	345	55.7
	II. Kademe	165	26.7
	I. ve II. Kademe	109	17.6
Toplam		619	100.0

Tablo-8’ deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık dörtte üçünü (%75.6) kadrolu, kalan kısmını ise (%6.6) sözleşmeli ve (17.8) ücretli öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerden yarıdan fazlası (%58.5) Eğitim Fakültesi mezunu iken geri kalan kısmı (%9.7) Fen Edebiyat Fakültesi, (%19.7) Eğitim Enstitüsü veya Eğitim Yüksekokulu, (%12.1) ile diğer fakülte yada yüksekokul mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımına bakıldığında yarıdan fazlasını (%57.5) kadınlar oluştururken geri kalan kısmı (42.5) erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Çalıştığı kurum değişkeni incelendiğinde ise yine

öğretmenlerin yarısından fazlası (%56.4) köy ve kasabalarda görev yaparken (%43.6) yarısından az bir kısmı da ilçe merkezinde görev yapmaktadır.

Şu an görev yapılan okuldaki çalışma süresi dikkate alındığında, 1-4 yıl arası diğer sürelerle göre büyük bir orana sahip olduğu (%76.3) görülmektedir. Bu değişken ankette açık uçlu soru olarak sorulmuş sonradan gelen cevaplar doğrultusunda gruplandırılmıştır. Gruplandırma yapılmadan önce okuldaki görev yapma süresi 1 yıl olanların oranı %34.7 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir deyişle 1-4 yıl aralığının yaklaşık yarısını (%45.4) okuldaki çalışma süresi 1 yıl olan öğretmenler oluşturmaktadır. Okuldaki çalışma süresi 5-8 yıl olan öğretmen sayısı (%12.9) ise 9 ve üstü yıl görev yapan öğretmenlerden (%10.8) fazla olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde ise 0-5 yıl aralığında görev yapan genç öğretmenlerin (%33) diğerlerine oranla daha fazla olduğu sonucuna ulaşılabilir. İkinci sırada 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler (%19.9) yer almaktadır. Diğer mesleki kıdem sıralamalarını ise sırasıyla; 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler(%17.1), 26 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler (%12.0), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler (%9.5) ile 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin branşlara göre yarısından fazlasını sınıf öğretmenleri (%54.0) oluştururken, diğer kısmını ise (%46.0) branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Yine I. Kademe olarak belirtilen 1-5. sınıflarda derse giren öğretmenler (%55.7) çoğunluğu oluşturmaktadır. Yalnız II. Kademe olarak belirtilen 6-8. sınıflarda görev yapan öğretmenler (%26.7) ile hem I. hem de II. kademedeki görev yapan öğretmenlerin (%17.6) örnekleme temsil edildikleri görülmektedir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla araştırmacı tarafından bir anket geliştirilmiştir. Anket genel olarak üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere ilişkin kişisel bilgileri; ikinci bölümde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını belirlemek üzere kullanılan “Mesleki Aidiyet Ölçeği”; üçüncü bölümde ise öğretmenlerden; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili mesleki

aidiyetlerini etkilediğini düşündükleri kişisel görüş ve önerilerini belirtmeleri istenmiştir.

Anketin birinci bölümünde, ankete katılan öğretmenlerin bulundukları statünün yanı sıra; eğitim durumu, cinsiyet, çalıştığı kurum, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem, branş ve çalışılan kademe ile ilgili kişisel bilgileri yer almıştır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan “Mesleki Aidiyet Ölçeği”nin geliştirilmesi için, öncelikle ilgili alanyazın taranmış, mesleki aidiyete etki eden etkenler belirlenmiş ve öğretmenlik mesleğine yönelik görüş ve davranışların yer aldığı 120 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerden oluşan 12 kişilik öğretmen grubu ile soruların ayırtediciliği ve ifade ediliş biçimleri üzerinde tartışılmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Yapılan düzenlemelerden sonra 60 maddelik bir anket ile uzman görüşüne (Prof. Dr. Zuhal Cafoğlu, Yrd. Doç. Dr. Ferudun Sezgin) başvurulmuş; görüş ve önerileri doğrultusunda ise aynı davranışları ölçen maddeler ankette atılmış, ifadelerdeki tutarsızlıklar giderilmiş, mesleki aidiyetle ilgili benzer etkiler gruplandırılarak ankette bütünlük sağlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına etkisi olabileceği düşünülen ve statüler arasında da farklı uygulamalara neden olan müfettiş denetim ve rehberliklerinin eğitim öğretim yılı sonunda olabileceği bu nedenle görevinde ilk yılı olan öğretmenlerin bu soruları yanıtsız bırakabileceği gerekçesiyle bu boyut iptal edilmiştir. Böylece 40 maddelik bir “Mesleki Aidiyet Ölçeği” hazırlanmıştır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini belirlemeye yönelik ifadeler, 5’li likert tipi derecelendirme ile hazırlanmıştır. Ölçekte kullanılan derecelendirme seçenekleri, “(1)Hiç katılmıyorum, (2)Az katılıyorum, (3) Orta düzeyde katılıyorum, (4) Çok katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum” biçiminde belirlenmiştir. Ankette öğretmenlerin bu şıklardan kendilerine en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Yine bu bölümde yer alan soruların bir kısmı olumlu bir kısmı ise olumsuz ifade edilmiştir. Böylece, bireyler soruları bir bütün olarak algılayıp tümüne katılmak yada katılamamaktansa, her soruyu bağımsız olarak değerlendirmeye yönelebilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009, 138).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin olumlu yönde ifade edilen maddelere verdikleri cevaplar doğrudan toplanmış, olumsuz yönde ifade edilen maddelere verilen cevaplar ise ters yönde derecelendirildikten sonra toplanmış ve elde edilen puan cevaplanan madde sayısına bölünmüştür. Örneğin “Bulunduğum statü, işime olan

bağılılığını arttırıyor.” cümlesi olumlu yönde ifade edilen bir maddedir. Bu maddeye mesleki aidiyeti yüksek olan bir öğretmenin “5” ile derecelendirdiğini (tamamen katılıyorum seçeneğini seçtiğini) varsayalım. Bu durumda soru, “5” puan değerinde olacaktır. “Bulunduğum statü, çevremdeki itibarımı olumsuz yönde etkiliyor.” cümlesi ise olumsuz yönde ifade edilen bir maddedir. Bu maddeye mesleki aidiyeti yüksek olan aynı öğretmenin cevabı “1” ile derecelendirmesi (hiç katılmıyorum seçeneğini seçmesi) gerekir. Bu durumda bu maddenin cevabı ters yönde derecelendirildiği için “5” puan değerinde olacaktır. Bu şekilde gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra toplanan puanlar cevaplanan madde sayısına bölündükten sonra elde edilen puan o öğretmenin mesleki aidiyet puanını ifade etmektedir. Elde edilen puanın bire yakın olması o öğretmenin mesleki aidiyet duygusunun az olduğunu ifade ederken, beşe yakın olması mesleki aidiyet duygusunun yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu işlemler her bir boyut için tekrarlanmış, elde edilen puanlar ise grup karşılaştırmalarında kullanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise araştırmaya katılan öğretmenlerin statü değişkeni ile ilgili mesleki aidiyetlerini etkilediğine dair düşüncelerini ve önerilerini ifade etmeleri için açık uçlu bir soru yer almıştır. Bu soru, “kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili mesleki aidiyetinizi etkilediğini düşündüğünüz yukarıda belirtilmemiş görüş ve önerileriniz varsa lütfen aşağıda belirtiniz” şeklinde düzenlenmiştir. Böylece anketteki maddelerin dışında mesleki aidiyeti belirlemede etkili olabilecek diğer olası durumların varsa tespit edilmesi ve daha detaylı bulguların elde edilmesi amaçlanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Alanyazın taraması, uzman görüşleri ve 12 kişilik öğretmen grubuyla oluşturulan 40 maddelik anketin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, izin almada yaşanan gecikmeler nedeniyle zamanın azalması, dolayısıyla atama zamanının yaklaşması gibi nedenlerle yapılamamış, genel uygulama yapıldıktan sonra gerekli çalışmalar tamamlanmıştır. Genel uygulama sonucu 619 kişilik bir öğretmen grubundan elde edilen veriler, uygun istatistiksel işlemler kullanılarak, geçerlik ve güvenirlik analizine tabi tutulmuştur. Ölçeğin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmış, güvenirlik için de, Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliği faktör analizi ile test edilmiş ve ölçeğin tek yada çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) değeri 0.86, Bartlett testi 5785.10 ($p < 0.05$) çıkmıştır. Bu değerler, verilerin faktör analizine uygun olduğunu kanıtlamaktadır. Faktör analizinde, bir faktörleştirme tekniği olan temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin çok faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bu faktörler beş ana faktör altında toplanmış ve oluşan faktörler yeniden adlandırılmıştır. Oluşan yeni faktörlerin adlandırılması; “mesleki görüş, hak ve olanaklar, işbirliği ve iletişim, mesleki gelişim ve takdir, statü ayrımı” olmak üzere yeniden yapılandırılmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde, çizgi grafiği, faktör özdeğer puanları ve açıklanan varyans toplamı dikkate alınmıştır. Veri toplama aracında yapılan faktör analizinde, oluşan faktörlerin öz değerleri 1.57 ile 7.57 arasında değişmektedir. Bu alt boyutlara ilişkin açıklanan toplam varyans değeri ise 52.2’ dir. Ayrıca faktör yük değeri 0.45 altında olan sekiz madde (1, 5, 16, 19, 30, 35, 39, 40) ölçekten çıkarılmış yapılan düzenleme sonucunda 32 maddeden oluşan madde yük değerleri ise 0.45-0.80 arasında değişen beş faktörlü yeni bir ölçek oluşturulmuştur (Ek-2).

Güvenirlilik kavramı, ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığı ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade eder. Ayrıca güvenirlik, elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için temel teşkil eder (Kayış, 2008, 403). Bu amaçla, ölçeğin güvenirliğinin belirlenmesinde, iç tutarlılık katsayısı dikkate alınmıştır. Ölçekte yer alan faktörlerin iç tutarlılık katsayısı Cronbach’s Alfa değerleri her faktör için ayrı ayrı bulunmuştur. Bu değerler; dört maddeden oluşan “mesleki görüş” faktörü için 0.76 , on bir maddeden oluşan “hak ve sorumluluklar” faktörü için 0.84, yedi maddeden oluşan “işbirliği ve iletişim” faktörü için 0.82, altı maddeden oluşan “mesleki gelişim ve takdir” faktörü için 0.78, dört maddeden oluşan “statü ayrımı” faktörü için 0.69’ dur. Son faktör için bulunan Cronbach’s Alfa değeri 0.70’ in altında bir değer aldığı görülmektedir. Elde edilen değerlerin sınıra yakın olması ve soru sayısının az olması nedeniyle bu değerlerin yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın ilk beş alt problemlerinin çözümlenmesi amacıyla, toplanan verilerin analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin özellikleri dikkate alınmıştır. Araştırmadaki her bir alt problem çözümlenirken cinsiyet, çalıştığı kurum ve branş değişkenleri iki alt kategoriden oluştuğu için bağımsız (ilişkisiz) örneklemeler için t-testi kullanılmıştır. Statü, eğitim durumu, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem ve çalıştığı kademe değişkenlerinde üç yada daha fazla alt kategoriden oluşması ve grupların normal dağılım göstermesi sebebiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonuçlarının yorumlanmasında ise 0.05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra, SPSS 15.0 (Statistical Package For Social Sciences) paket programı kullanılarak analiz edilmiş, yapılan analizler ise uzman tarafından kontrol edilmiştir.

Araştırmanın altıncı alt problemde ise “Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili mesleki aidiyetinizi etkilediğini düşündüğünüz görüş ve önerileriniz nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaçla veri toplama aracında yer alan açık uçlu soruda, yazılı olarak belirtilen görüşler incelenmiştir. Böylece ilk beş alt problemde ele alınan nicel verileri destekleyici bulgulara ulaşılması amaçlanmıştır.

IV. BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, alt problemler çözümlenerek elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Çözümlemede her bir alt problem, bir alt başlık şeklinde ele alınmıştır.

Öğretmenlerin “Mesleki Görüş” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmanın birinci alt problemi, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, a) statü, b) eğitim durumu, c) cinsiyet, d) çalıştığı kurum, e) okuldaki çalışma süresi, f) mesleki kıdem, g) branş ve h) kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, statü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-9’ da ve ilgili betimsel veriler Tablo-10’ da verilmiştir.

Tablo- 9. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar Arası	0.38	2	0.19	0.30	0.74
Gruplar İçi	391.65	615	0.64		
Toplam	392.03	617			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;615)}=0.30$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları “Mesleki Görüş” boyutunda statü değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-10. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri

Statü	n	$\bar{x}$	S
1. Kadrolu Öğretmen	467	4.21	0.77
2. Sözleşmeli Öğretmen	41	4.21	0.78
3. Ücretli Öğretmen	110	4.28	0.88
Toplam	618	4.22	0.79

“Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasına karşın, en yüksek mesleki aidiyetin ücretli öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=4.28$). Bununla birlikte, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının eşit olduğu ($\bar{x}=4.21$) görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının yüksek düzeyde olumlu ($\bar{x}=4.22$) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-11’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-12’ de verilmiştir.

Tablo-11. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	6.45	3	2.15	3.42	0.02	1 - 3
Gruplar İçi	385.58	614	0.63			
Toplam	392.03	617				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir

[$F_{(3;614)}=3.42$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Görüşler” boyutunda eğitim durumu değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmuştur.

Tablo-12. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	S
1. Eğitim Fakültesi	361	4.17	0.77
2. Fen-Edebiyat Fakültesi	60	4.08	0.83
3. Eğitim Enstitüsü/ Yüksekokulu	122	4.41	0.77
4. Diğer	75	4.25	0.90
Toplam	618	4.22	0.80

“Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim durumu değişkenine göre fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerde diğer öğretmenlerden daha az olduğu ($\bar{x}=4.08$) dikkat çekmektedir. Yüksek düzeyde mesleki aidiyet duygusuna ise eğitim enstitüsü mezunlarının ($\bar{x}=4.41$) sahip olduğu görülmektedir. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre de eğitim fakültesi mezunları ($\bar{x}=4.17$, $S=0.77$) ile eğitim enstitüsü/ yüksekokulu mezunları ($\bar{x}=4.41$, $S=0.77$) arasında anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmış, eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunlarının daha olumlu mesleki aidiyet duygularına sahip olduğu belirlenmiştir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının yüksek düzeyde olumlu ($\bar{x}=4.22$) olduğu söylenebilir.

Özer (2008)’ in İstanbul’ da 512 öğretmenle yaptığı, “kadrolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri” isimli araştırmasında, öğretmen yetiştiren kurumlardan mezun öğretmenlerin kadrosuz öğretmenliğe ve kadrosuz öğretmenlere ilişkin görüşlerinin olumsuz olduğu, diğer mesleklerin eğitimini almış öğretmenlerin kadrosuz öğretmenlik ve kadrosuz öğretmenlere ilişkin görüşlerinin ise olumlu olduğu sunucuna varılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmen yetiştiren kurumlar arasında yer alan eğitim fakültesi ile eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunları arasında anlamlı bir farklılık çıkması dikkat

çekicidir. Aynı zamanda fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin daha az mesleki aidiyet duygusuna sahip olmaları, yapılan araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-13’ te verilmiştir.

Tablo-13. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	sd	T	P
Kadın	355	4.32	0.67	616	3.64	0.00
Erkek	263	4.09	0.93			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(616)}=3.64$, $p<0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşmıştır. Kadın öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=4.32$), erkek öğretmenlere ($\bar{x}=4.09$) göre daha olumludur. Sonuç olarak “Mesleki Görüş” boyutunda kadın öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları yüksek düzeyde olumlu iken erkek öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları olumludur.

Tanrıöğen (1997)’ in Buca Eğitim Fakültesi’ nde öğrenim gören öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını incelediği araştırmasında, kız öğrencilerin erkeklere oranla öğretmenlik mesleğini daha fazla benimsediği sonucuna ulaşması araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca, Özer (2008)’ in araştırmasında erkeklerin, kadrosuz öğretmenliğe ve öğretmenlere ilişkin görüşleri daha olumsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu da, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha olumsuz mesleki aidiyet duygusuna sahip olmasına açıklayıcı olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-14’ te verilmiştir.

Tablo-14. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları

Çalıştığı Kurum	N	$\bar{x}$	S	sd	T	P
Devlet okulu (köy-kasaba)	349	4.21	0.79	616	0.41	0.69
Devlet okulu (ilçe merkezi)	269	4.24	0.81			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin çalıştıkları kurum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(616)}=0.41$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, çalıştıkları kuruma bağlı olarak farklılaşmamıştır. Köy ve kasabada bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanları ($\bar{x}=4.21$), ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanlarından ($\bar{x}=4.24$) daha azdır. Ancak aradaki sayısal farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmaması bu iki farklı yerde görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin benzer olduğu biçiminde yorumlanabilir. Sonuç olarak “Mesleki Görüş” boyutunda çalışılan kurumun ikisinde de öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları yüksek düzeyde olumlu olduğu ve aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-15’ te ve ilgili betimsel veriler Tablo-16’ da verilmiştir.

Tablo- 15. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	5.99	2	2.99			
Gruplar İçi	386.05	615	0.63	4.77	0.01	1 - 3, 2 - 3
Toplam	392.03	617				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(2;615)}=4.77$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Görüş” boyutunda okuldaki çalışma süreleri, anlamlı bir farklılaşmaya neden olmuştur.

Tablo-16. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri

Okuldaki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	S
1. 1 – 4 yıl	471	4.19	0.80
2. 5 – 8 yıl	80	4.19	0.81
3. 9 ve üstü yıl	67	4.50	0.69
Toplam	618	4.22	0.80

“Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre 1-4 yıl arasında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x}=4.19$) ile 5-8 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x}=4.19$) eşit çıkarken 9 ve üstü yıl görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları daha yüksek ($\bar{x}=4.50$) çıkmıştır. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre de 9 ve üstü yıl şuan ki okullarında çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=4.50$, $S=0.69$), 1-4 yıl ($\bar{x}=4.19$, $S=0.80$) ile 5-8 yıl ($\bar{x}=4.19$, $S=0.81$) arasında görev yapan öğretmenlere göre daha olumlu mesleki aidiyet duygularına sahip olduğu belirlenmiştir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının yüksek düzeyde olumlu ($\bar{x}=4.22$) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-17’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-18’ de verilmiştir.

Tablo- 17. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	11.72	5	2.34			
Gruplar İçi	380.31	612	0.62	3.77	0.00	2 - 6
Toplam	392.03	617				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(5;612)}=3.77$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, “Mesleki Görüş” boyutunda mesleki kıdem değişkeni, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmuştur.

Tablo-18. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri

Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	S
1. 0 – 5 yıl	204	4.21	0.77
2. 6 - 10 yıl	122	4.02	0.85
3. 11 -15 yıl	59	4.25	0.89
4. 16 - 20 yıl	106	4.22	0.73
5. 21 -25 yıl	53	4.27	0.70
6. 26 ve üstü yıl	74	4.52	0.79
Toplam	618	4.22	0.80

“Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını ifade eden ortalama puanları, 26 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en fazla ($\bar{x}=4.52$) iken, 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en az ($\bar{x}=4.02$) olduğu görülmektedir. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre 26 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=4.52$, $S=0.79$), 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularından ($\bar{x}=4.02$, $S=0.85$) daha olumlu olduğu söylenebilir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının mesleki

kıdem değişkeninin toplam ortalama puanına bakılarak yüksek düzeyde olumlu ($\bar{x}=4.22$) olduğu söylenebilir.

Tekerci (2008)'nin farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve tutumlarını incelediği araştırmasında, öğretmen tutum boyutunda, 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin tutumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada ise 0-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin olumlu iken 26 ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı olarak daha az olduğu görülmektedir. Bunun nedeni eğitim kurumundaki farklılık olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-19’da verilmiştir.

Tablo-19. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları

Branş	n	$\bar{x}$	S	sd	T	P
Sınıf öğretmeni	334	4.27	0.81	616	1.81	0.07
Branş öğretmeni	284	4.16	0.78			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin branş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(616)}=1.81$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, branş değişkenine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Ortalama puanlara bakılarak sınıf öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=4.27$), branş öğretmenlerine ($\bar{x}=4.16$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yani sınıf öğretmenlerinin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları yüksek düzeyde olumlu iken branş öğretmenlerinininki olumlu düzeydedir. Sonuç olarak “Mesleki Görüş” boyutunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-20’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-21’ de verilmiştir.

Tablo- 20. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar Arası	3.01	2	1.50	2.38	0.09
Gruplar İçi	389.03	615	0.63		
Toplam	392.03	617			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;615)}=2.38$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Görüş” boyutunun eğitim kademesi değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-21. “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri

Eğitim Kademesi	N	$\bar{x}$	S
1. I. Kademe	345	4.28	0.82
2. II. Kademe	164	4.14	0.78
3. I ve II. Kademe	109	4.15	0.74
Toplam	618	4.22	0.80

“Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasına karşın, en yüksek mesleki aidiyetin I. Kademeyi okutan öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=4.28$). Bununla birlikte, en az mesleki aidiyetin II. Kademeyi okutan öğretmenlerde ($\bar{x}=4.14$) olduğu söylenebilir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularında eğitim kademesi değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Perie ve Baker (1997)' de Amerika' da, öğretmenler arasındaki iş doyumunu belirlemek için yaptıkları çalışmada, öğretilen seviye ve mesleki doyum açısından karşılaştırma yapıldığında ilköğretim 1. ve 4.sınıf öğrencileri ile çalışan öğretmenlerin mesleki tatminlerinin, 5. ve 8. sınıf öğrenciler ile çalışan öğretmenlerin mesleki tatminlerinden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. İş doyumunu ile mesleki aidiyetin yakın bir ilişki olmasına rağmen bu çalışmada çalışılan eğitim kademesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt problemi, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, a) statü, b) eğitim durumu, c) cinsiyet, d) çalıştığı kurum, e) okuldaki çalışma süresi, f) mesleki kıdem, g) branş ve h) kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, statü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-22’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-23’ te verilmiştir.

Tablo-22. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	52.46	2	26.23			1 - 2
Gruplar İçi	381.18	614	0.62	42.25	0.00	1 - 3
Toplam	433.64	616				2 - 3

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(2;614)}=42.25$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları

“Hak ve Olanaklar” boyutunda statü değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmuştur.

Tablo-23. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri

Statü	n	$\bar{x}$	S
1. Kadrolu Öğretmen	466	2.76	0.78
2. Sözleşmeli Öğretmen	41	2.43	0.79
3. Ücretli Öğretmen	110	2.00	0.81
Toplam	617	2.60	0.84

“Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını ifade eden ortalama puanları, kadrolu öğretmenlerde en fazla ($\bar{x}=2.76$) iken, ücretli öğretmenlerde en az ($\bar{x}=2.00$) olduğu görülmektedir. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre kadrolu öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=2.76$, $S=0.78$), sözleşmeli ($\bar{x}=2.43$, $S=0.79$) ve ücretli öğretmenlerin ($\bar{x}=2.00$, $S=0.81$) mesleki aidiyet duygularından daha olumlu olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ise ($\bar{x}=2.00$, $S=0.81$) hem kadrolu hem de sözleşmeli öğretmenlerden daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Statü değişkenin, “Hak ve Olanaklar” boyutunda kadrolu-sözleşmeli; kadrolu-ücretli; sözleşmeli-ücretli öğretmen grupları arasında anlamlı bir farklılığa yol açtığı söylenebilir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının “Hak ve Olanaklar” boyutunda yer alan statü değişkeninin toplam ortalama puanına bakılarak az düzeyde olumlu ($\bar{x}=2.60$) olduğu söylenebilir.

Özer (2008)’ in çalışmasında, öğretmenlerin yaklaşık % 79’u kadrosuz öğretmenlerin kadrolular gibi eşit haklara sahip olması gerektiği görüşüne katılmışlardır. Bu görüş, öğretmenlerin çoğunluğunun hak ve olanaklardaki ayrıma karşı olduğunu gösterirken, bu çalışmada, öğretmen görüşlerinin aidiyet duygusuna olan olumsuz etkisini göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-24’ te ve ilgili betimsel veriler Tablo-25’ te verilmiştir.

Tablo-24. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Gruplar Arası	3.95	3	1.32	1.88	0.13
Gruplar İçi	429.69	613	0.70		
Toplam	433.64	616			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(3;613)}=1.88$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Hak ve Olanaklar” boyutunda eğitim durumu değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-25. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri

Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	S
1. Eğitim Fakültesi	361	2.63	0.83
2. Fen-Edebiyat Fakültesi	60	2.49	0.91
3. Eğitim Enstitüsü/Yüksekokulu	121	2.68	0.81
4. Diğer	75	2.43	0.87
Toplam	617	2.60	0.84

“Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamasına rağmen, ortalama puanlar dikkate alındığında eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunu öğretmenlerin, gruplar arasında en yüksek ortalamaya sahip olmasına rağmen ($\bar{x}=2.68$), orta düzeyde mesleki aidiyet duygusuna sahip oldukları görülmektedir. Diğer yükseköğretim mezunu öğretmenlerin ise ($\bar{x}=2.43$) az düzeyde mesleki aidiyet duygusuna sahip olduğu görülmektedir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının eğitim durumuna göre az düzeyde olumlu ($\bar{x}=2.60$) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-26’ da verilmiştir.

Tablo-26. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	P
Kadın	354	2.61	0.83	615	0.16	0.88
Erkek	263	2.60	0.85			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(615)}=0.16$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Kadın öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=2.61$) ile erkek öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=2.60$) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Sonuç olarak “Hak ve Olanaklar” boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları birbirine benzer ve orta düzeyde olumlu olduğu söylenebilir.

Erdoğan (2006)’ ın “Yeni yönetim anlayışı açısından aidiyet duygusu ve hizmet sektöründe bir uygulama” adlı araştırmasında erkeklerin işyerine bağlılık puan ortalamasının bayanlarınkine oranla daha büyük olduğu, dolayısıyla erkeklerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu, bunda erkeklerin şirkette kalmalarında kendilerini güvende hissetmeleri ve sosyal olanaklarındaki memnuniyetin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ise cinsiyet değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-27’ de verilmiştir.

Tablo-27. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları

Çalıştığı Kurum	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Devlet okulu (köy-kasaba)	349	2.55	0.86	615	1.76	0.08
Devlet okulu (ilçe merkezi)	268	2.67	0.81			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin çalıştıkları kurum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(615)}=1.76$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, çalıştıkları kuruma bağlı olarak farklılaşmamıştır. Köy ve kasabada bulunan devlet okullarında hizmet veren öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanları ($\bar{x}=2.55$), ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında hizmet veren öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanlarından ($\bar{x}=2.67$) daha azdır. Ancak aradaki sayısal farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmaması bu iki farklı yerde görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin benzer olduğu biçiminde yorumlanabilir. Sonuç olarak “Hak ve Olanaklar” boyutunda çalışılan kurumun ikisinde de öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları orta düzeyde olumlu olduğu ve aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-28’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-29’ da verilmiştir.

Tablo-28. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar Arası	3.81	2	1.90		
Gruplar İçi	429.83	614	0.70	2.72	0.07
Toplam	433.64	616			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;614)}=2.72$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Hak ve Olanaklar” boyutunda okuldaki çalışma süreleri, anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-29. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri

Okuldaki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	S
1. 1 - 4 yıl	471	2.56	0.84
2. 5 - 8 yıl	80	2.72	0.77
3. 9 ve üstü yıl	66	2.76	0.91
Toplam	617	2.60	0.84

“Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamasına rağmen 1-4 yıl arasında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.56$) mesleki aidiyetlerinin az düzeyde olumlu, 9 ve üstü yıl görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin ise ($\bar{x}=2.76$) orta düzeyde olumlu olduğu görülmektedir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının az düzeyde olumlu ($\bar{x}=2.60$) olduğu, okuldaki çalışma süresine göre de anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-30’ da ve ilgili betimsel veriler Tablo-31’ de verilmiştir.

Tablo- 30. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	22.13	5	4.43	6.57	0.00	1 – 2
Gruplar İçi	411.51	611	0.67			1 – 4 1 – 5
Toplam	433.64	616				1 - 6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(5;611)}=3.77$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Hak ve Olanaklar” boyutunda mesleki kıdemleri, anlamlı bir farklılaşmaya neden olmuştur.

Tablo-31. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri

Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	S
1. 0 - 5 yıl	204	2.35	0.86
2. 6 - 10 yıl	122	2.70	0.78
3. 11 -15 yıl	59	2.62	0.84
4. 16 - 20 yıl	106	2.70	0.78
5. 21 -25 yıl	53	2.79	0.91
6. 26 ve üstü yıl	73	2.86	0.76
Toplam	617	2.60	0.84

“Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını ifade eden ortalama puanları, 26 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en fazla ($\bar{x}=2.86$) iken, 0-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en az ($\bar{x}=2.35$) olduğu görülmektedir. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre 0-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=2.35$, $S=0.86$), 6-10 yıl ($\bar{x}=2.70$, $S=0.78$), 16-20 yıl ($\bar{x}=2.70$, $S=0.78$), 21-25 yıl ($\bar{x}=2.79$, $S=0.91$) ve 26 ve üstü yıl ($\bar{x}=2.86$, $S=0.76$) arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinden anlamlı olarak düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının mesleki kıdem değişkeninin toplam ortalama puanına bakılarak az düzeyde olumlu ($\bar{x}=2.60$) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-32’ de verilmiştir.

Tablo-32. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları

Branş	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Sınıf öğretmeni	333	2.63	0.82	615	1.02	0.31
Branş öğretmeni	284	2.56	0.86			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin branş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(615)}=1.02$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, branş değişkenine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Ortalama puanlara bakılarak sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=2.63$), branş öğretmenlerine ($\bar{x}=2.56$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yani sınıf öğretmenlerinin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları orta düzeyde olumlu iken branş öğretmenlerinin ki az olumlu düzeydedir. Sonuç olarak “Hak ve Olanaklar” boyutunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları farklı düzeylerde çıkmasına rağmen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-33’ te ve ilgili betimsel veriler Tablo-34’ te verilmiştir.

Tablo- 33. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	2.18	2	1.09	1.55	0.21
Gruplar İçi	431.46	614	0.70		
Toplam	433.64	616			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;614)}=1.55$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Hak ve Olanaklar” boyutunda eğitim kademesi değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-34. “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri

Eğitim Kademesi	n	$\bar{x}$	S
1. I. Kademe	344	2.63	0.83
2. I. ve II. Kademe	164	2.51	0.85
3. I ve II. Kademe	109	2.67	0.85
Toplam	617	2.60	0.84

“Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasına karşın, en yüksek mesleki aidiyetin I. ve II. Kademeyi okutan öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=2.67$). Bununla birlikte, en az mesleki aidiyetin II. Kademeyi okutan öğretmenlerde ($\bar{x}=2.51$) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının eğitim kademesi değişkeninde az düzeyde olumlu ($\bar{x}=2.60$) olduğu, gruplar arasındaki farklılığın ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, a) statü, b) eğitim durumu, c) cinsiyet, d) çalıştığı kurum, e) okuldaki çalışma süresi, f) mesleki kıdem, g) branş ve h) kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, statü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-35’ te ve ilgili betimsel veriler Tablo-36’ da verilmiştir.

Tablo- 35. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	26.57	2	13.29			
Gruplar İçi	362.38	612	0.59	22.44	0.00	1 - 2 1 - 3
Toplam	388.96	614				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(2;612)}=22.44$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları “İletişim ve İşbirliği” boyutunda statü değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmuştur.

Tablo-36. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri

Statü	n	$\bar{x}$	S
1. Kadrolu Öğretmen	464	4.52	0.70
2. Sözleşmeli Öğretmen	41	4.01	0.87
3. Ücretli Öğretmen	110	4.05	0.99
Toplam	615	4.41	0.80

“İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, kadrolu öğretmenlerde yüksek düzeyde ($\bar{x}=4.52$) olumlu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, ücretli ($\bar{x}=4.05$) ve sözleşmeli ($\bar{x}=4.01$) öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının olumlu ve birbirine yakın olduğu söylenebilir. Görüşler arasındaki bu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre de, kadrolu öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=4.52$, $S=0.70$) ile sözleşmeli ($\bar{x}=4.01$, $S=0.87$) ve ücretli ($\bar{x}=4.05$, $S=0.99$) öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları statü değişkenine göre yüksek düzeyde olumlu ($\bar{x}=4.41$) olduğu, kadrolu öğretmenlerin ise diğer öğretmenlere göre yüksek düzeyde mesleki aidiyet duygusuna sahip oldukları söylenebilir.

Özer (2008)' in çalışmasında, öğretmenlerin % 66.8'i bu biçimdeki sınıflandırmanın onların işbirliği içinde çalışmalarını engelleyeceği görüşüne katılmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda da bu görüşün ilişkileri olumsuz etkilediği ve aidiyet duygularında farklılaşmaya yol açtığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-37’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-38’ de verilmiştir.

Tablo-37. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	0.89	3	0.30	0.47	0.71
Gruplar İçi	388.07	611	0.64		
Toplam	388.96	614			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(3;611)}=0.47$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “İletişim ve İşbirliği” boyutunda eğitim durumu değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-38. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	S
1. Eğitim Fakültesi	359	4.40	0.80
2. Fen-Edebiyat Fakültesi	60	4.49	0.62
3. Eğitim Enstitüsü/Yüksekokulu	121	4.35	0.90
4. Diğer	75	4.44	0.70
Toplam	615	4.41	0.80

“İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim durumu değişkenine göre fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerde diğer öğretmenlerden daha fazla olduğu ($\bar{x}=4.49$) dikkat çekmektedir. En düşük mesleki aidiyet duygusuna

($\bar{x}=4.35$) ise eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunu öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularında eğitim durumu değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmadağı, öğretmenlerin ortalama puanlarına göre ($\bar{x}=4.41$) mesleki aidiyet duygularının yüksek düzeyde olumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-39’ da verilmiştir.

Tablo-39. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	p
Kadın	352	4.48	0.73	613	2.82	0.00
Erkek	263	4.30	0.87			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(613)}=2.82$, $p<0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşmıştır. Kadın öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=4.48$), erkek öğretmenlere ($\bar{x}=4.30$) göre daha olumludur. Sonuç olarak “İletişim ve İşbirliği” boyutunda kadın öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları, erkek öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına göre anlamlı düzeyde olumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-40’ ta verilmiştir.

Tablo-40. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları

Çalıştığı Kurum	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Devlet okulu (köy-kasaba)	348	4.35	0.85	613	1.87	0.06
Devlet okulu (ilçe merkezi)	267	4.47	0.71			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin çalıştıkları kurum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(613)}=1.87$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, çalıştıkları kuruma bağlı olarak farklılaşmamıştır. Köy ve kasabada bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanları ($\bar{x}=4.35$), ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanlarından ($\bar{x}=4.47$) daha azdır. Ancak aradaki sayısal farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmaması bu iki farklı yerde görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin benzer olduğu biçiminde yorumlanabilir. Sonuç olarak “İletişim ve İşbirliği” boyutunda çalışılan kurumun ikisinde de öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları yüksek düzeyde olumlu olduğu ve aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-41’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-42’ de verilmiştir.

Tablo- 41. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Gruplar Arası	1.10	2	0.55		
Gruplar İçi	387.86	612	0.63	0.87	0.42
Toplam	388.96	614			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;612)}=0.87$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “İletişim ve İşbirliği” boyutunda okuldaki çalışma süreleri, anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-42. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri

Okuldaki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	S
1. 1 - 4 yıl	470	4.39	0.78
2. 5 - 8 yıl	80	4.51	0.83
3. 9 ve üstü yıl	65	4.38	0.84
Toplam	615	4.41	0.80

“İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemekle birlikte 1-4 yıl arasında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x}=4.39$) ile 9 ve üstü yıl aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x}=4.38$) birbirine yakın çıkarken, 5-8 yıl aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları daha yüksek ($\bar{x}=4.51$) çıkmıştır. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının yüksek düzeyde olumlu ($\bar{x}=4.41$) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-43’ te ve ilgili betimsel veriler Tablo-44’ te verilmiştir.

Tablo-43. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar Arası	6.79	5	1.36		
Gruplar İçi	382.17	609	0.63	2.16	0.06
Toplam	388.96	614			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(5;609)}=2.16$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “İletişim ve İşbirliği” boyutunda mesleki kıdemleri, anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-44. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri

Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	S
1. 0 - 5 yıl	204	4.31	0.83
2. 6 - 10 yıl	122	4.51	0.60
3. 11 -15 yıl	58	4.41	0.83
4. 16 - 20 yıl	106	4.52	0.75
5. 21 -25 yıl	52	4.51	0.77
6. 26 ve üstü yıl	73	4.25	1.00
Toplam	615	4.41	0.80

“İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını ifade eden ortalama puanları anlamlı bir farklılaşma oluşturmamakla birlikte, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en fazla ($\bar{x}=4.52$), 26 ve üstü yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en az ($\bar{x}=4.25$) olduğu görülmektedir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının mesleki kıdem değişkeninin toplam ortalama puanına bakılarak yüksek düzeyde olumlu ($\bar{x}=4.21$) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-45’ te verilmiştir.

Tablo-45. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları

Branş	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Sınıf öğretmeni	333	4.45	0.83	613	1.42	0.16
Branş öğretmeni	282	4.36	0.75			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin branş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(613)}=1.42$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, branş değişkenine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Ortalama puanlara bakılarak sınıf öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=4.45$), branş öğretmenlerine ($\bar{x}=4.36$) göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Sonuç olarak “İletişim ve İşbirliği” boyutunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının yüksek düzeyde olumlu olduğu, aradaki farkın ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-46’ da ve ilgili betimsel veriler Tablo-47’ de verilmiştir.

Tablo- 46. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Gruplar Arası	1.72	2	0.86	1.36	0.26
Gruplar İçi	387.24	612	0.63		
Toplam	388.96	614			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;612)}=1.36$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “İletişim ve İşbirliği” boyutunda eğitim kademesi değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-47. “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri

Eğitim Kademesi	n	$\bar{x}$	S
1. I. Kademe	344	4.45	0.82
2. II. Kademe	163	4.37	0.74
3. I ve II. Kademe	108	4.32	0.80
Toplam	615	4.41	0.80

“İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasına karşın, en yüksek mesleki aidiyetin I. Kademeyi okutan öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=4.45$). Bununla birlikte, en az mesleki aidiyetin I. ve II. Kademeyi okutan öğretmenlerde ($\bar{x}=4.32$) olduğu görülmektedir. Ortalama puanlar arasındaki bu farklılık, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yine bu bulgulara göre öğretmenlerin “İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının yüksek düzeyde olumlu ($\bar{x}=4.41$) olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” Boyutuna İlişkin Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, a) statü, b) eğitim durumu, c) cinsiyet, d) çalıştığı kurum, e) okuldaki çalışma süresi, f) mesleki kıdem, g) branş ve h) kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, statü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-48’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-49’ da verilmiştir.

Tablo-48. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar Arası	1.45	2	0.72		
Gruplar İçi	472.06	614	0.77	0.94	0.39
Toplam	473.50	616			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;614)}=0.94$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda statü değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-49. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri

Statü	n	$\bar{x}$	S
1. Kadrolu Öğretmen	466	3.36	0.86
2. Sözleşmeli Öğretmen	41	3.47	0.84
3. Ücretli Öğretmen	110	3.48	0.94
Toplam	617	3.39	0.88

“Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasına karşın, en yüksek mesleki aidiyetin ücretli öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=3.48$). Bununla birlikte, sözleşmeli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının ücretli öğretmenlere yakın olduğu ($\bar{x}=3.47$) görülmektedir. Kadrolu öğretmenlerin ise diğer öğretmenlere göre daha düşük ($\bar{x}=3.36$) mesleki aidiyete sahip oldukları dikkat çekmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının orta düzeyde olumlu ($\bar{x}=3.39$) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-50’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-51’ de verilmiştir.

Tablo-50. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	2.09	3	0.70	0.91	0.44
Gruplar İçi	471.41	613	0.77		
Toplam	473.50	616			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(3;613)}=0.91$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda eğitim durumu değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-51. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri

Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	S
1. Eğitim Fakültesi	361	3.36	0.85
2. Fen-Edebiyat Fakültesi	60	3.33	0.88
3. Eğitim Enstitüsü/Yüksekokulu	121	3.42	0.87
4. Diğer	75	3.54	1.02
Toplam	617	3.39	0.88

“Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemesine rağmen fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerde en az ($\bar{x}=3.33$), diğer yükseköğretim mezunu öğretmenlerde ise en fazla ($\bar{x}=3.54$) olduğu dikkat çekmektedir. Yine bu bulgulara göre, diğer yükseköğretim mezunu öğretmenlerle birlikte eğitim enstitüsü/yüksekokulundan mezun öğretmenler ($\bar{x}=3.42$) olumlu mesleki aidiyet duygularına sahipken; fen edebiyat fakültesi ($\bar{x}=3.33$) ve eğitim fakültesi mezunu ($\bar{x}=3.36$) öğretmenlerin orta düzeyde olumlu mesleki aidiyet duygusuna sahip oldukları söylenebilir. Ancak “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim durumuna bağlı gösterdiği bu değişme istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-52’ de verilmiştir.

Tablo-52. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	p
Kadın	354	3.35	0.84	615	1.52	0.13
Erkek	263	3.45	0.92			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(615)}=1.52$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Ortalama puanlara göre erkek öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=3.45$), kadın öğretmenlere ($\bar{x}=3.35$) göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Sonuç olarak “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda kadın öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları orta düzeyde olumlu iken erkek öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının olumlu olduğu, bu farklılığın ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-53’ te verilmiştir.

Tablo-53. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları

Çalıştığı Kurum	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Devlet okulu (köy-kasaba)	349	3.34	0.90	615	1.60	0.11
Devlet okulu (ilçe merkezi)	268	3.46	0.84			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin çalıştıkları kurum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(615)}=1.60$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, çalıştıkları kuruma bağlı olarak farklılaşmamıştır. Köy ve kasabada bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanları ($\bar{x}=3.34$), ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanlarından ($\bar{x}=3.46$) daha azdır. Köy ve kasabada bulunan devlet okullarında görevli öğretmenlerin ilçe merkezinde görevli öğretmenlere göre daha olumlu aidiyet duygusuna sahip oldukları görülmektedir. Ancak aradaki sayısal farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmaması bu iki farklı yerde görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin benzer olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-54’ te ve ilgili betimsel veriler Tablo-55’ te verilmiştir.

Tablo-54. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar Arası	0.65	2	0.32		
Gruplar İçi	472.86	614	0.77	0.42	0.66
Toplam	473.50	616			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;614)}=0.42$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda okuldaki çalışma süreleri, anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-55. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri

Okuldaki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	S
1. 1 - 4 yıl	471	3.40	0.85
2. 5 - 8 yıl	80	3.42	0.94
3. 9 ve üstü yıl	66	3.30	0.97
Toplam	617	3.39	0.88

“Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre 1-4 yıl arasında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x}=3.40$) ile 5-8 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x}=3.42$) birbirine yakın çıkarken 9 ve üstü yıl görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları daha az ($\bar{x}=3.30$) çıkmıştır. Yine bu bulgulara göre, “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin 5-8 yıl arasında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin olumlu, diğer öğretmenlerin ise orta düzeyde olumlu mesleki aidiyet duygusuna sahip oldukları ifade edilebilir. Sonuç olarak okuldaki çalışma süresine bağlı oluşan bu fark, istatistiksel olarak anlamlı bir değişmeye neden olmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-56’ da ve ilgili betimsel veriler Tablo-57’ de verilmiştir.

Tablo-56. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	6.49	5	1.30		
Gruplar İçi	467.01	611	0.76	1.70	0.13
Toplam	473.50	616			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(5;611)}=1.70$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki

aidiyet duygularında “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda mesleki kıdemleri, anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-57. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri

Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	S
1. 0 - 5 yıl	204	3.40	0.87
2. 6 - 10 yıl	122	3.26	0.93
3. 11 -15 yıl	59	3.39	0.87
4. 16 - 20 yıl	106	3.33	0.83
5. 21 -25 yıl	53	3.53	0.85
6. 26 ve üstü yıl	73	3.59	0.87
Toplam	617	3.39	0.88

“Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını ifade eden ortalama puanları, 26 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en fazla ($\bar{x}=3.59$) iken, 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en az ($\bar{x}=3.26$) olduğu görülmektedir. 26 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları, 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularından daha olumlu olduğu söylenebilir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları mesleki kıdeme bağlı olarak farklılıklar gösterdiği bu farklılıkların ise anlamlı olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-58’ de verilmiştir.

Tablo-58. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları

Branş	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Sınıf öğretmeni	333	3.44	0.88	615	1.33	0.18
Branş öğretmeni	284	3.34	0.88			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin branş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(615)}=1.33$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, branş değişkenine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Ortalama puanlara bakılarak sınıf öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=3.44$), branş öğretmenlerine ($\bar{x}=3.34$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yani sınıf öğretmenlerinin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları olumlu iken branş öğretmenlerinin orta düzeyde olumludur. Sonuç olarak “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-59’ da ve ilgili betimsel veriler Tablo-60’ ta verilmiştir.

Tablo-59. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	1.95	2	0.98	1.27	0.28
Gruplar İçi	471.55	614	0.77		
Toplam	473.50	616			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;614)}=1.27$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda eğitim kademesi değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-60. “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri

Eğitim Kademesi	n	$\bar{x}$	S
1. I. Kademe	344	3.43	0.87
2. II. Kademe	164	3.30	0.91
3. I. ve II. Kademe	109	3.41	0.86
Toplam	617	3.39	0.88

“Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasına karşın, en yüksek mesleki aidiyetin I. Kademeyi okutan öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=3.43$). Bununla birlikte, en az mesleki aidiyetin II. Kademeyi okutan öğretmenlerde ($\bar{x}=3.30$) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının orta düzeyde olumlu ($\bar{x}=3.39$) olduğu, eğitim kademesi değişkenine bağlı anlamlı bir farklılığın oluşmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin “Statü Ayrımı” Boyutuna İlişkin

Mesleki Aidiyet Duygularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmanın beşinci alt problemi, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, a) statü, b) eğitim durumu, c) cinsiyet, d) çalıştığı kurum, e) okuldaki çalışma süresi, f) mesleki kıdem, g) branş ve h) kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, statü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-61’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-62’ de verilmiştir.

Tablo- 61. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	12.24	2	6.12			1 - 2
Gruplar İçi	716.99	613	1.17	5.23	0.01	2 - 3
Toplam	729.23	615				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(2;613)}=5.23$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları “Statü Ayrımı” boyutunda statü değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmuştur.

Tablo-62. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun statüye göre betimsel verileri

Statü	n	$\bar{x}$	S
1. Kadrolu Öğretmen	465	3.67	1.04
2. Sözleşmeli Öğretmen	41	3.10	1.20
3. Ücretli Öğretmen	110	3.59	1.22
Toplam	616	3.62	1.09

“Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, statü değişkenine göre en yüksek mesleki aidiyetin kadrolu öğretmenlerde ($\bar{x}=3.67$), en düşük mesleki aidiyetin ise sözleşmeli öğretmenlerde ($\bar{x}=3.10$) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının ($\bar{x}=3.59$) kadrolu öğretmenlere daha yakın olduğu dikkat çekmektedir. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre kadrolu ($\bar{x}=3.67$, $S=1.04$) ve ücretli ($\bar{x}=3.59$, $S=1.22$) öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının, sözleşmeli öğretmenlere ($\bar{x}=3.10$, $S=1.20$) göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Yine bu bulgulara göre “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının olumlu olduğu ($\bar{x}=3.62$), kadrolu ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin sözleşmeli öğretmenlere göre daha olumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını

belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-63' te ve ilgili betimsel veriler Tablo-64' te verilmiştir.

Tablo-63. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	2.56	3	0.85	0.72	0.54
Gruplar İçi	726.67	612	1.19		
Toplam	729.23	615			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(3;612)}=0.72$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Statü Ayrımı” boyutunda eğitim durumu değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-64. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim durumu değişkenine göre betimsel verileri

Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	S
1. Eğitim Fakültesi	360	3.61	1.08
2. Fen-Edebiyat Fakültesi	60	3.60	1.06
3. Eğitim Enstitüsü/Yüksekokulu	121	3.55	1.17
4. Diğer	75	3.78	1.03
Toplam	616	3.62	1.09

“Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmaya yol açmamasına rağmen diğer yükseköğretim mezunu öğretmenlerde en fazla ($\bar{x}=3.78$), eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerde en az ($\bar{x}=3.55$) olduğu görülmektedir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının olumlu ($\bar{x}=3.62$) olduğu ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-65’ te verilmiştir.

Tablo-65. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	Sd	T	p
Kadın	353	3.65	1.07	614	0.87	0.39
Erkek	263	3.58	1.11			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(614)}=0.87$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Kadın öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=3.65$), erkek öğretmenlere ($\bar{x}=3.58$) göre daha olumlu olduğu dikkat çekmektedir. Sonuç olarak “Statü Ayrımı” boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının olumlu olduğu, aralarında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-66’ da verilmiştir.

Tablo-66. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, çalıştığı kurum değişkenine göre t-testi sonuçları

Çalıştığı Kurum	n	$\bar{x}$	S	Sd	t	p
Devlet okulu (köy-kasaba)	349	3.52	1.11	614	2.53	0.01
Devlet okulu (ilçe merkezi)	267	3.75	1.05			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin çalıştıkları kurum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir

[$t_{(614)}=2.53$, $p<0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, çalıştıkları kuruma bağlı olarak farklılaşmıştır. Köy ve kasabada bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanları ($\bar{x}=3.52$), ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanlarından ($\bar{x}=3.75$) daha azdır. Sonuç olarak “Statü Ayrımı” boyutunda ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları, köy ve kasabalarda görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına göre daha olumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-67’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-68’ de verilmiştir.

Tablo- 67. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar Arası	3.63	2	1.81		
Gruplar İçi	725.60	613	1.18	1.53	0.22
Toplam	729.23	615			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;613)}=1.53$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında “Statü Ayrımı” boyutunda okuldaki çalışma süreleri, anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-68. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun okuldaki çalışma süresine göre betimsel verileri

Okuldaki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	S
1. 1 – 4 yıl	470	3.58	1.08
2. 5 – 8 yıl	80	3.79	1.14
3. 9 ve üstü yıl	66	3.71	1.04
Toplam	616	3.62	1.09

“Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasına rağmen 1-4 yıl arasında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x}=3.58$) en az, 5-8 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ortalama puanlarının ise ($\bar{x}=3.79$) en yüksek çıktığı dikkat çekmektedir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının olumlu ($\bar{x}=3.62$) olduğu, okuldaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya yol açmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-69’ da ve ilgili betimsel veriler Tablo-70’ te verilmiştir.

Tablo- 69. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	5.05	5	1.01	0.85	0.51
Gruplar İçi	724.18	610	1.19		
Toplam	729.23	615			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(5;610)}=0.85$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki kıdem değişkeni, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-70. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri

Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	S
1. 0 - 5 yıl	204	3.50	1.12
2. 6 - 10 yıl	122	3.70	1.01
3. 11 -15 yıl	59	3.74	1.14
4. 16 - 20 yıl	106	3.63	0.96
5. 21 -25 yıl	52	3.66	1.21
6. 26 ve üstü yıl	73	3.68	1.17
Toplam	616	3.62	1.09

“Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını ifade eden ortalama puanları, 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en fazla ($\bar{x}=3.74$) iken, 0-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en az ($\bar{x}=3.50$) olduğu görülmektedir. Yine bu bulgulara göre, öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, 0-15 yılları arasında olumlu yönde artış gösterdiği, 16-20 yılları arasında azalarak 21 ve üstü yıllarda tekrar arttığı söylenebilir. Sonuç olarak “Statü Ayrımı” boyutunda mesleki kıdem değişkenine bağlı oluşan bu farklılıkların anlamlı olmadığı görülmektedir.

Özer (2008)’ in yaptığı çalışmada ise, 1-5 yıllık öğretmenlerin kadrosuz öğretmenlik ve kadrosuz öğretmenlik yapanlara ilişkin görüşleri, diğer kıdem grubundaki öğretmenlerden daha olumludur. Kıdemli, özellikle 16-20 yıllık öğretmenlerin kadrosuz öğretmenlik ve kadrosuz öğretmenlere ilişkin görüşlerinin olumsuz olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar yapılan araştırma ile farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-71’ de verilmiştir.

Tablo-71. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, branş değişkenine göre t-testi sonuçları

Branş	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	p
Sınıf öğretmeni	333	3.57	1.09	614	1.27	0.20
Branş öğretmeni	283	3.68	1.09			

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki aidiyet duygularında “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin branş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(614)}=1.27$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, branş değişkenine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Ortalama puanlara bakılarak branş öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ($\bar{x}=3.68$), sınıf öğretmenlerine ($\bar{x}=3.57$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yani branş öğretmenlerinin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, sınıf öğretmenlerinininkine göre daha olumlu olduğu söylenebilir. Sonuç olarak “Statü Ayrımı” boyutunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Özer (2008)’ in araştırmasında ise branş öğretmenleri, kadrosuz öğretmenliğe ve öğretmenlere sınıf öğretmenlerinden daha olumlu yaklaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, yapılan araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Araştırma sonuçlarındaki farklılık, zamanla hem branş hem de sınıf öğretmenlerinin statü ayrımına yönelik ortak bir bakış açısı geliştirdiği ve mesleki aidiyetlerini yaklaşık olarak benzer düzeyde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının, eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-72’ de ve ilgili betimsel veriler Tablo-73’ te verilmiştir.

Tablo-72. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	2.74	2	1.37	1.16	0.32
Gruplar İçi	726.49	613	1.19		
Toplam	729.23	615			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duyguları, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;613)}=1.16$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında

“Statü Ayrımı” boyutunda eğitim kademesi değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

Tablo-73. “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygusunun eğitim kademesine göre betimsel verileri

Eğitim Kademesi	N	$\bar{x}$	S
1. I. Kademe	344	3,57	1,09
2. II. Kademe	163	3,65	1,09
3. I. ve II. Kademe	109	3,74	1,09
Toplam	616	3,62	1,09

“Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetin, eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasına karşın, en yüksek mesleki aidiyetin I. ve II. Kademeyi okutan öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=3.74$). Bununla birlikte, en az mesleki aidiyetin I. Kademeyi okutan öğretmenlerde ($\bar{x}=3.57$) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin mesleki aidiyet duygularının olumlu ($\bar{x}=3.62$) olduğu ve eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin Mesleki Aidiyetlerini Etkileyen Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmen Ayrımı İle İlgili Görüş ve Önerileri

Araştırmanın altıncı alt problemi, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili mesleki aidiyetlerini etkilediğini düşündükleri görüş ve önerileri nelerdir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu amaçla, öğretmenlerin açık uçlu soruya yazılı olarak belirttikleri görüşler, “mesleki görüş, hak ve olanaklar, iletişim ve işbirliği, mesleki gelişim ve takdir, statü ayrımı” olmak üzere beş boyuta ayrılarak incelenmiş, öneriler ise ayrı bir boyutta ele alınmıştır.

“Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin görüşler. Mesleki görüş boyutu, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini etkileyebileceği düşünülen; mesleği sevmek, bu mesleğin kendisi için en uygun meslek olduğunu düşünmek, mesleğine dair gerekli yetki ve sorumluluğa sahip olma durumlarını içeren bir boyuttur.

Araştırmada bu boyuta ilişkin görüş bildiren öğretmenlerin çoğu, mesleklerini severek yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Ücretli öğretmenlerden bazıları “ücretli öğretmen, toplumun kafasında öğretmenlerin çürüğü diye bir anlam ifade ediyor. Bu yüzden mesleğe olan sevgimiz darbe almaktadır”, “ben bu mesleğe, ben bu mesleği bedava bile yapardım diye başladım ancak şimdi kendimi ücretli köle gibi hissediyorum. Mevsimlik bir işçi...” diyerek ayrımın, mesleğe dair düşüncelerini değiştirdiği ifade etmişlerdir. Yine bir başka öğretmenin “kadrolu olmayanlara sokakta kiralık öğretmen deniliyor” şeklindeki ifadesi de dikkat çekicidir.

Başka bir öğretmen ise, “bu ayrım olduğu sürece, mesleğimizi ne kadar seversek sevelim eğitim hiçbir zaman iyi olmayacak. Bu ruh halindeki öğretmenden de hiç kimse iyi bir eğitim öğretim beklemesin” diyerek mesleğini sevmesine rağmen ayrım nedeniyle iyi bir eğitim öğretim verilemeyeceğini ifade etmiştir.

Öğretmenlik mesleğini sevmenin birinci koşulu öğrenciyi sevmek olduğu düşünülürse ücretli bir öğretmenin “...ne ücret ne sosyal haklar, hiçbiri bizi, çok sevdiğimiz öğrencilerimizi ikinci dönem başında başka bir öğretmene bırakmak kadar canımızı acıtamaz” şeklindeki ifadesi, mesleği sevmek durumunu farklı bir açıdan ifade etmektedir. Kavramsal çerçevede ayrıntılı olarak belirtildiği gibi ücretli öğretmenler her yıl hatta her dönem farklı okullarda görev yapabilmektedirler. Bu durumun neticesini bir öğretmen şu sözlerle dile getirmektedir: “Her yıl başka bir okulda görev yapmak her yıl yaptığım bir şeyi yıkıp tekrar yapmak gibi geliyor.”

“Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin görüşler. Hak ve olanaklar boyutu, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini etkileyebileceği düşünülen; iş güvencesi, maaş, ekonomik güvence, yükselme olanakları, ödüllendirme sistemi gibi mesleğin sağladığı hak ve olanakları içermektedir. Bu boyuta ilişkin öğretmenler, sahip oldukları hak ve olanaklardaki farklılığı, bu farklılığın mesleki aidiyetlerine olan etkisini belirten görüşlerini dile getirilmişlerdir.

“Öğretmen ... seneye hangi işi yapacağım diye düşünmemelidir” diyen bir öğretmen, öğretmenliğin süreklilik isteyen bir meslek olması gerektiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla iş güvencesinin, öğretmenlik mesleğinde gerekli ve önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Yine bir başka öğretmenin “geleceğini göremeyen öğretmenlerden öğrencilerin geleceğine şekil vermeleri bekleniyor” sözleri ise bir öğretmenin bu konudaki endişesini açık bir şekilde ifade etmektedir. “Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler prestijlerini korurken ücretli öğretmenlerin, her an yerlerine kadrolu öğretmen geleceği ihtimaliyle görevlerine konsantre olamadıklarını görüyorum” diyen bir öğretmen ise iş güvencesinin işe olan adaptasyonu etkilediğini vurgulanmaktadır.

İş güvencesinin yanı sıra ücret farkının da olmaması gerektiğine dair bir öğretmenin, “diğer mesleklerde olduğu gibi iş güvencesi ve ücret farkı başarıyı olumsuz yönde etkilemektedir” sözleri öğretmenlik mesleğinde bu farkın olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ücretteki adaletsizliği bir öğretmen, “her konuda kadrolu öğretmen arkadaşlarımdan bir adım geride olduğumu düşünüyorum. On saat fazla derse girmeme rağmen kadrolu öğretmenlerin aldığı maaşın yarısını alıyorum. Bu beni çok yoruyor. Okula kendimi adapte edemiyorum. Bu okulun bir parçası asla olamıyorum. Koşulların düzeleceğine dair bir umudumda beklentimde yok” sözleriyle, bu farklılığın mesleki aidiyetini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

Başka bir öğretmenin “kadrolu haklarına kavuşana kadar ücretli ve sözleşmeli öğretmenler mesleklerini benimsemeyecekler” sözleri ise öğretmenlerin sahip oldukları hakların mesleki aidiyetlerinde yarattığı etkiyi ifade etmektedir. Başka bir öğretmenin, “...bizler kendimizi okula ait hissedip çalışsak da, maddi ve manevi karşılığını alamamaktan muzdaribiz” sözleri ise bu farklılığın mesleki aidiyetini etkilemediğini yalnız emeğinin karşılığını görememekten dolayı üzgünlüğünü ifade etmektedir.

Yine sahip olunan haklardaki eşitsizliği, bir öğretmen şu sözlerle dile getirmektedir: “MEB, eşit olduğunu vurgulasa da kadrolu ile sözleşmeli öğretmenin sosyal ve özlük haklarında önemli kısıtlamalar var. Bunlardan bazıları; erkek öğretmenlere yapılan askerlik adaletsizliği, hakların yetkililer tarafından yeterince bilinmemesi, adaletsiz maaş ve vergi uygulaması, yönetici olamama, tayinde kötü okulların açılması, sigortalı olma, yolluk alamama, kademenin olmaması.” Başka bir öğretmen ise aradaki farkı “ücretli öğretmen olarak sınavlarda gözetmenlik yapamıyoruz, belletmenlik yapamıyoruz, kurs veremiyoruz, sigortalarımız yarım

yatıyor, maaş kesintileri oluyor ve kadrolu öğretmen maaşının 1/3' ini alıyoruz” diyerek ifade etmiştir.

Öğretmenlerin statüye göre sahip oldukları hak ve olanaklardaki farklılık, kadrolu bir öğretmen tarafından da şu sözlerle dile getirilmiştir: “Kadrolu öğretmenler olarak doğu hizmetimizi yapıyoruz. Sözleşmeli öğretmenler ücret olarak daha iyi ve doğu hizmetleri yok. Ayrıca ilk atamaları genelde batıda. Bunlardan dolayı da devletin sözleşmeli politikasından rahatsızlık duyuyorum.”

“İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin görüşler. İşbirliği ve iletişim boyutu, öğretmenlerin mesleki aidiyetini etkileyebileceği düşünülen; okul idaresi, diğer öğretmenler, veliler ve öğrencilerle olan iletişimlerini, işbirliği ve dayanışmalarını içermektedir. Bu boyuta ilişkin öğretmenler, statü farklılığının; okul idaresi, öğretmenler, veliler ve öğrenciler açısından iletişim ve işbirliğine olan yansımalarını dile getirmişlerdir.

Bir öğretmenin “...idarecilerinde kadrolu öğretmen ile çalışma isteğinde olduklarını biliyorum” sözleri, bazı idarecilerin kadrolu öğretmeni, diğer öğretmenlere tercih ettiklerini belirtmektedir. Öğretmenler arasında kadrolu, sözleşmeli ve ücretli ayrımının yapılması okul idaresince tercih sebebi olmasının yanı sıra bir başka öğretmen tarafından, “bazı okullarda ücretli öğretmeni, bu nasıl olsa geçicidir diye dışlamaktadırlar” şeklinde ifade edilen sözlerle, öğretmenlerin statülerinden dolayı ayrıma maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Yine bir öğretmenin, “öğretmenlerden bazılarının ücretlileri misafir olarak gördüğünü düşünüyorum. Bu durumun ilişkileri olumsuz etkilediği kanaatindeyim” ifadesi de ücretli öğretmenlerin bazı öğretmenler tarafından geçici görüldüğü, bu yüzden de iletişim ve işbirliğinin olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir. Bir başka öğretmenin statü farkının iş verimine olan etkisi şu şekilde ifade edilmiştir: “Aynı işi yapanlar arasında farklı ücret farklı statü olması çalışanların verimini düşürdüğü gibi, çalışanlar arasında rekabete de neden oluyor.”

Yine statü ayrımının, iletişimde kopukluğa neden olduğu, mesleki aidiyeti olumsuz etkilediği, dolayısıyla verimi düşürdüğü şu sözlerle ifade edilmiştir: “İletişim

kopukluğuna neden oluyor. Öğretmenin kendini eksik ve dışlanmış hissetmesine neden oluyor. Buda verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.”

“...ücretli öğretmenler; okul idaresi, kadrolu öğretmenler hatta bazen veliler tarafından itilip kakılıp horlanabiliyorlar. Bu da okula ve öğrencilerine adapte olmalarını engelliyor” sözleri de statü ayrımının olası sonuçları ile mesleki aidiyete olan etkisini ifade etmektedir.

Okullarda velilerin, statü ayrımı yaptıklarını belirten bir başka öğretmen de görüşünü şu şekilde özetlemiştir: “Çalıştığım kurumda öğretmenler arasında bu ayrım yapılmıyor fakat veliler arasında yapılıyor.”

Okul idaresi, öğretmenler ve velilerin yanı sıra statü ayrımının öğrenciler üzerindeki etkisini bir öğretmen şu sözlerle ifade etmiştir: “Öğrenciler tam bir öğretmene alıştım derken başkası geliyor. Yeni gelen öğretmene uyum sağlamak öğrencilerin psikolojik ve akademik durumunu olumsuz etkiliyor...”

“Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin görüşler. Mesleki gelişim ve takdir boyutu, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini etkileyebileceği düşünülen; performansların okul idaresi, öğretmenler ve veliler tarafından takdir edilmesi ile mesleki gelişim için gerekli imkanları içermektedir. Bu boyuta ilişkin öğretmenler, statü ayrımının mesleki gelişimlerine ve takdir edilme durumlarına olan etkisini ifade etmişlerdir.

Araştırmada görüş bildiren bir öğretmen, “sözleşmeli yada ücretli öğretmen uygulaması ... çalışmaların takdir edilmediği bir sistem” diyerek mesleki aidiyeti etkileyen takdir unsurundan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin yeterince faydalanamadığını belirtmiştir.

Yine bir öğretmenin “...yaptığım işe kendimi veremiyorum ve zevk almıyorum. Çünkü önümüzde aşmamız gereken yüksek baraj puanlı bir KPSS var” sözleri, sınavın mesleki gelişime engel teşkil ettiğinin göstergesidir.

Ücretli öğretmenlerin performanslarının azalmasında, gerekli güvenin sağlanmadığını neden gösteren bir öğretmen, görüşünü şöyle dile getirmiştir: “Ders içi performanslarımız, ücretli oluşumuzun neticesinde bize güvenilmediği için düşüyor.”

Başka bir öğretmen ise yüksek performans gösteren ve işe yeni başlamış öğretmenlerin diğer öğretmenlerce farklı şekilde değerlendirilmesini şu sözlerle dile getirmiştir: “Deneyimli öğretmenler, yeni öğretmenlerin çalışmalarını işe yeni başlama heyecanı olarak değerlendiriyorlar” bu da takdir gerektiren bir durumun farklı bir uygulamaya tabi tutulması bakımından dikkat çekicidir.

“Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin görüşler. Statü ayrımı boyutu, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini etkileyebileceği düşünülen okul idaresi, öğretmenler, veliler ve öğrenciler tarafından statüye bağlı yapılan ayrımları içermektedir. Bu boyuta ilişkin öğretmenler; okul idaresi, öğretmen, veli ve öğrenciler tarafından yaşadıkları ayrımın mesleki aidiyetlerine olan etkisini ifade etmişlerdir.

“Şuan kadrolu öğretmenim ama dönem dönem ücretli ve sözleşmeli öğretmenlikte yaptım. Her birinde aynı mesleki performansı göstermeme rağmen ilk defa şuan ki statümde kendimi toplum tarafından kabul görmüş ve saygınlığa erişmiş bir öğretmen olarak görüyorum....bu ayrımı doğru bulmuyorum” diyen bir öğretmenin görüşleri, konuya genel bir çerçeve çizmesi bakımından önemlidir.

Öğretmenlerin bulundukları statüye bağlı olarak ayrım yapıldığını, bu yüzden mesleki aidiyetlerin etkilendiğini belirten görüşlerden bazıları şunlardır:

“Ayrım olduğunu düşünüyorum....”

“Bulduğum statüde ikinci sınıf vatandaş muamelesi görüyorum.”

“İdareci ve öğretmen olarak ücretli ve sözleşmeli öğretmenleri hep ikinci sınıf olarak görüyoruz. Bunun nedeni bulunduğu konumdan ileri gelmektedir. Şahsım olarak ücretli öğretmenler arasında kadrolulardan daha başarılı, özverili ve daha donanımlı olanlar mevcut. Hatta içlerindeki meslek sevgisi ve performansı daha yüksek...”

“Aynı sırada eğitim gördüğüm öğretmen arkadaşlarımla, farklı statülerde yer almak istemiyorum.”

Bu ayrımın okulda yapılmadığını belirten görüşlerde yer almaktadır:

“Bu üç kavramla karşılaşmak benim gibi işini seven, azimli öğretmenler için çok acı...şanslı olduğum taraf ise bu ayrımı yapmayan öğretmen ve öğrenciler arasında

çalışmak...şunu da biliyorum ki herkes benim kadar şanslı değil” , “...okulumuzda bütün öğretmenler birlik ve beraberlik içerisinde. Şuan okulumuzda çalışan ücretli öğretmenlerin de ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmüyorum. Ayrımcılık varsa öğretmenler arasında değil, MEB’ in kendi içindedir.”

Yine bir başka öğretmen, “eğer bir öğretmen kompleksiz ve işini gerçekten başarıyla yapan bir kişiye sahipse gittiği hiçbir yerde bu ayrımın olacağına inanmıyorum” diyerek ayrımın öğretmenin kişiliği ile ilgili olduğu ifade etmiştir.

Bu ayrımın öğrenciler tarafından da yapılarak, öğretmenin mesleki aidiyetine etkisini dile getiren görüşlerden biri de, “en verimli çağımızda bizi mesleğimizden soğutmaktan başka bir şey değil ücretli öğretmenlik. Öğrencilerimizin göreve başladığımızda ilk soruları kadrolu olup olmadığımız oluyor” ifadesidir.

Öğretmenler arasındaki statü ayrımının sonuçlarını ve bu uygulamaya dair yorumları içeren görüşlerden bazıları ise:

“Öğretmenler arasında statü farklılığının sorunlara yol açtığı gözden kaçırılmamalıdır. Bu olumsuz durumun psikolojik boyutu olduğu kadar öğretmenin çalışma şevkini de kırmaktadır.”

“Bu ayrım yapılarak, öğretmenleri meslekten soğutuyorlar ve eğitimin kalitesini düşürüyorlar.”

“...öğretmenleri kadrolu, sözleşmeli, ücretli diye kategorize etmek ayrıştırıcıdır. Eğitimde birliği engeller.”

“Bu ayrım beni çok rahatsız ediyor. Devletin bu uygulama sistemini hiç beğenmiyorum.”

“Son yılların eğitim adına yapılmış en büyük yanlışlarından biridir.”

“Milli Eğitim Teşkilatının günlük, geçici tedbirlerle yürütölmeye çalışılması bir milletin geleceğine yapılmış en büyük kötölüktür.”

Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımına ilişkin öneriler. Bu kısımda öğretmenlerin uygulamaya ilişkin önerilerine yer verilmiştir. Öneriler,

uygulamanın düzenlenmesiyle ilgili öneriler, uygulamanın değişmesiyle ilgili öneriler mesleki aidiyeti etkileyen diğer öneriler olmak üzere üç grupta toplanarak belirtilmiştir.

Uygulamanın düzenlenmesiyle ilgili öneriler:

“Ücretli öğretmenler her yıl aynı okulda görev yapmalı. Böylece çocuklar alıştıkları bir öğretmene daha kolay adapte olurlar.”, “...ücretli öğretmenlerin görev yaptığı kurumlarda devamlılığının olması gerektiğini düşünüyorum. Bu hem öğretmen hem de öğrenciler için daha verimli olacaktır.”

“Ücretli öğretmenlerin atamaları dönem başı (tüm öğretmenlerle birlikte) yapılmalı.”

“Ücretli öğretmeliği özellikle I. Kademe için uygun bulmuyorum. Öğrenciyi olumsuz etkiliyor.”

Uygulamanın değişmesiyle ilgili öneriler:

“... biran önce ücretli öğretmenlik kaldırılmalı.”

“... kadroluyum ama arkadaşların haklarının yenilmesine üzülüyorum. Herkese kadro verilmeli.”

“... sağlıklı bir eğitim öğretim süreci için kadrolu, sözleşmeli ve ücretli ayrımının kaldırılması mutlaka ve kesinlikle gereklidir.”

“Okullarda sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenlerin bir yıl okulda çalışıp ayrılmaları öğrencileri olumsuz etkilemektedir. Kadrolu ve uzun süre kalıcı öğretmenler olursa eğitim ve öğretimin daha başarılı olacağına inanıyorum.”

“...emeklilik yaşı dolan öğretmenler zorunlu emekli edilsin. Eğitim için gereken bütçe ayrılmalı ve okul yaptırmaktan önce eğitim kadrosu oluşturulsun.”

“Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin ilk görev yaptıkları yerdeki amir tarafından ... değerlendirilmesi sonucunda kadroya alınmaları görüşündeyim.”

Mesleki aidiyeti etkileyen diğer öneriler:

“Branşı olamayan bir öğretmen farklı dallarda çalıştırılmamalı.”

“Başka bölümlerden mezun olanlar kadrolu öğretmen iken pedagojisi alanlar ücretli öğretmen olarak çalışmaktadır. Bu haksızlığa biran önce son verilmelidir.”

“Uzman öğretmenlerle diğer öğretmenler arasında da ayrım yapılmaktadır. Statü ve maaş yönünden eşitlik sağlanmalı.”

“Diplomayı ‘öğretmen’ olarak alan öğretmen, zaten uzmandır. Bu uygulama ayrımcılığı derinleştirmektedir.”

“Hizmetiçi eğitim daha fazla açılmalıdır.”

V. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularına dayalı sonuçlar ve öneriler verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmada varılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları genel olarak;

Okul idaresi, diğer öğretmenler, veliler ve öğrencilerle olan iletişim, işbirliği ve dayanışmalarını kapsayan “İşbirliği ve İletişim” boyutunda yüksek düzeyde olumlu,

Mesleği sevme, bu mesleğin kendisi için en uygun meslek olduğunu düşünme, mesleğine dair gerekli yetki ve sorumluluğa sahip olma durumlarını içeren “Mesleki Görüş” boyutunda yüksek düzeyde olumlu,

Okul idaresi, öğretmenler, veliler ve öğrenciler tarafından statüye bağlı yapılan ayrımları içeren “Statü Ayrımı” boyutunda olumlu,

Performansların okul idaresi, öğretmenler ve veliler tarafından takdir edilmesi ile mesleki gelişim için gerekli imkanları içeren “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda olumlu,

İş güvencesi, maaş, ekonomik güvence, yükselme olanakları, ödüllendirme sistemi gibi mesleğin sağladığı hak ve olanakları içeren “Hak ve Olanaklar” boyutunda orta düzeyde olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki aidiyet duyguları, statülerine bağlı olarak “Mesleki Görüş” ile “Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. “Hak ve Olanaklar” boyutunda; kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli öğretmenlere göre, sözleşmeli öğretmenlerinde ücretli öğretmenlere göre mesleki aidiyetleri daha olumludur. “İletişim ve İşbirliği” boyutunda; kadrolu öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere göre daha olumlu olduğu görülmüştür. “Statü Ayrımı” boyutunda ise kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli öğretmenlere göre, ücretli öğretmenlerinde sözleşmeli öğretmenlere göre mesleki aidiyetleri daha olumludur.

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki aidiyet duyguları, eğitim durumlarına göre, sadece “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; eğitim enstitüsü veya eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere göre mesleki aidiyet duyguları daha olumludur.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki aidiyet duyguları, cinsiyetlerine göre “Hak ve Olanaklar”, Mesleki Gelişim ve Takdir”, ile “Statü Ayrımı” boyutlarına ilişkin anlamlı bir farklılık göstermemiştir. “Mesleki Görüş” ve “İletişim ve İşbirliği” boyutlarında ise kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre mesleki aidiyet duygularının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki aidiyet duyguları, çalıştıkları kurumlara göre, sadece “Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık göstermiştir. Buna göre; ilçe merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının, köy ve kasabalardaki devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha olumlu olduğu sonucuna varılmıştır.

6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki aidiyet duyguları, bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre sadece “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık göstermiştir. Buna göre; 9 ve üstü yıl aynı okulda görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları, diğer kategorilere göre daha olumlu çıkmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin “Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin mesleki aidiyetlerinde, okuldaki çalışma süresinin etkili olduğu ve 9. yıldan itibaren artış gösterdiği söylenebilir.

7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki aidiyet duyguları, mesleki kıdeme göre “İletişim ve İşbirliği”, “Mesleki Gelişim ve Takdir” ile “Statü Ayrımı” boyutlarına

ilişkin anlamlı bir farklılık göstermemiştir. “Mesleki Görüş” boyutunda, 26 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin , 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre mesleki aidiyet duygularının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “Hak ve Olanaklar” boyutunda ise 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 6-10, 16-20 ve üstü olan diğer kategorilerdeki mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre mesleki aidiyetleri daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

8. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki aidiyet duyguları, bu araştırmada branşa göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

9. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki aidiyet duyguları, eğitim kademesine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

10. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre;

“Mesleki Görüş” boyutuna ilişkin, ücretli ve sözleşmeli öğretmenler, ayrımın mesleklerine dair duygu ve düşüncelerini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

“Hak ve Olanaklar” boyutuna ilişkin, statüye göre oluşan farklar, bazı öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini etkilerken bazılarınınkini etkilemediğini, genel olarak, bu ayırmadan rahatsız olduklarını belirtmektedirler.

“İletişim ve İşbirliği” boyutuna ilişkin bazı okullarda idareciler, öğretmenler ve veliler tarafından kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı yapılmaktadır. Bu ayrımın özellikle ücretli öğretmenlere yapıldığı ve iletişimlerini olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Ayrıca öğretmen değişikliğinin sık yaşanması nedeniyle öğrencilerin, öğretmenleriyle olan iletişimlerini olumsuz yönde etkilemesi dikkat çekicidir.

“Mesleki Gelişim ve Takdir” boyutuna ilişkin kadroya geçmek isteyen öğretmenlerin KPSS’ ye hazırlanmaları nedeniyle mesleki yönden gelişime odaklanamadıkları, ders içi performanslarının takdir edilmediği belirtilmiştir.

“Statü Ayrımı” boyutuna ilişkin ayrımın genel olarak toplumda veya okullarında yapıldığını belirten görüşlerin yanı sıra çalıştıkları okulda yapılmadığını savunan görüşlerde mevcuttur. Ayrıca, bu ayrımın öğretmeni meslekten soğuttuğu, eğitimde birliği engellediği ve MEB’ in uyguladığı politikanın doğru olmadığını belirten görüşlere de değinilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin belirttikleri öneriler, uygulamanın düzenlenmesiyle ilgili öneriler, uygulamanın değişmesiyle ilgili öneriler mesleki aidiyeti etkileyen diğer öneriler olmak üzere üç grupta toplanarak belirtilmiştir. Uygulamanın düzenlenmesiyle ilgili; ücretli öğretmenlerin I. Kademedeki görev yapmamaları, atamalarının diğer öğretmenlerle birlikte dönem başında olması ve aynı okulda devamlı olmaları önerilmiştir. Uygulamanın değişmesiyle ilgili; eğitime gerekli bütçe verilsin, gerekli kadro emeklilerin ayrılmalarıyla oluşturulsun, amirin değerlendirmesiyle sözleşmeli ve ücretliler kadroya alınsın ve herkes kadroya geçirilsin önerilerinde bulunulmuştur. Mesleki aidiyeti etkileyen diğer öneriler ise branşı olmayan derse girilmemesi, öğretmenlerin uzman, başöğretmen şeklinde tekrar statüye ayrılmaması ve hizmetiçi eğitimlerin artırılmasıdır.

Öneriler

Araştırmada varılan sonuçlara dayalı olarak uygulamacılar ve diğer araştırmacılar için şu önerilerde bulunulabilir:

1. Araştırmanın sonuçları, hak ve olanaklar boyutunda; ücretli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere, sözleşmeli öğretmenlerinde kadrolu öğretmenlere göre daha olumsuz mesleki aidiyete sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin sahip oldukları hak ve olanakların MEB tarafından artırılması yada tek statüde öğretmen istihdam edilmesi gerekmektedir. Yine aynı boyutta, araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini ifade eden ortalama puanlarının az olumlu olması nedeniyle, yapılması önerilen düzenlemenin tüm öğretmenleri kapsamaması ve yeniden yapılandırılması önerilebilir.

2. Araştırmanın sonuçları, iletişim ve işbirliği ile statü ayrımı boyutlarında; sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre daha olumsuz mesleki aidiyete sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, okul idaresinin statü gözetmeksizin tüm öğretmenlere eşit ve adaletli davranması, özellikle göreve yeni başlayan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin meslekten soğumamaları amacıyla gerekli teşvik ve desteği sağlaması gerekmektedir. Yine okul idaresinin, okul ortamında statüye bağlı oluşabilecek gruplaşmaları engellemesi ve velileri, öğretmen başarısının statüye

bağlı olmadığı konusunda bilinçlendirmesi gerekebilir. Öğretmenlerinde kendi aralarında statü farkı gözetmeksizin işbirliği ve dayanışma içinde olmaları, eğitimin amaçlarına ulaşmada ve mesleki aidiyetlerini arttırmada katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Araştırma sonuçları, mesleki görüş boyutunda; aynı okulda 9 ve üstü yıl görev yapan öğretmenlerin, daha az süre görev yapan öğretmenlere göre mesleki aidiyetlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda aynı okuldaki çalışma süresinin artması, mesleki aidiyete olumlu katkı sağlarken; ücretli öğretmenler, görev değişikliği nedeniyle aynı okulda uzun süre çalışmamaktadırlar. Ücretli öğretmenlerin bu konudaki mağduriyetini önleyecek çalışmalar yapılabilir.

4. Araştırmanın sonuçları, mesleki görüş boyutunda; 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının 26 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha olumsuz olduğunu göstermektedir. Mesleğin bu geçiş döneminde, mesleki aidiyetlerini olumsuz etkileyebilecek olası durumların belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

5. Bu araştırma, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini üç farklı statüde (kadrolu, sözleşmeli ve ücretli) değerlendirmeyi amaçlamıştır. Kadrolu öğretmenlerin; aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen statüleri de dahil edilerek, bu farklılığın sebep olabileceği çeşitli durumlar araştırılabilir.

6. Bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin belirlenmesinde nicel bulgular, açık uçlu soru sorularak nitel anlamda da desteklenmiştir. Buna benzer çalışmalar; görüşme, katımlı gözlem gibi nitel yöntemler kullanılarak yapılabilir.

7. Araştırmada, Antalya'nın Alanya ilçesinde görevli resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki aidiyetleri incelenmiştir. Buna benzer araştırmalar, farklı yerlerde ve özel okullarda da gerçekleştirilebilir.

8. Araştırma, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin belirlemeye yönelik tasarlanmıştır. Müfettişler, okul yöneticileri, öğrenciler ve veliler gibi farklı örneklem grupları için de benzer çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, farklı okul türleri açısından da, liselerde ve üniversitelerde statü ayrımının mesleki aidiyete etkisini incelemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abler, D. A. (2002). *Relationships of teacher organizational commitment and teacher efficacy to school academic standing and teaching experience*. (Proquest Dissertations, Northern Illinois University, 2002). Dissertation Abstracts International. (Publication No. AAT 3073147).
- Adem, M. (1993). *Ulusal eğitim politikamız ve finansmanı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını. No: 172.
- Adıbelli, Y. (2010). Web: <http://www.haber3.com/turkiyede-ogretmenlerin-durumu-546672h.htm>, adresinden 31 Ocak 2010 tarihinde alınmıştır.
- Akdemir, H. (1966). *Eğitim sosyolojisi*. (B serisi, otuzbeşinci sayı). Ankara: Öğretmeni İş Başında Yetiştirme Bürosu Yayınları.
- Akdeniz, S. (1982). *Toplumumuz ve eğitimimiz*. İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Arvasi, S. A. (1995). *Eğitim sosyolojisi*. İstanbul: Burak Yayınevi.
- Aslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, E. (1988). *Milli eğitim sisteminde ödül kavramı ve yılın öğretmeni ödülü*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Başgöz, İ. (1995). *Türkiye' nin eğitim çıkmazı ve Atatürk: sorunlar, çözüm aramaları, uygulamalar*. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayını/ 1754.
- Bilgiseven, A. K. (1987). *Eğitim sosyolojisi*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.
- Bingöl, S. (2009). *Evrensel*, Web: <http://www.tumgazeteler.com/?a=4743358> adresinden 9 Ekim 2009' da alınmıştır.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz Ş., ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Casual and temporary teaching in nsw public schools. (2009). Web: https://www.det.nsw.edu.au/employment/teachnsw/cas_tempteacher.htm 10 Mayıs 2009' da alınmıştır.
- Çelikkaya, H. (1998). *Fonksiyonel eğitim sosyolojisi*. (2. Baskı). Ankara: Alfa Kitapevi.

- Dönmezer, S. (1982). *Sosyoloji*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Eren, E. (1991). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcı Basımevi.
- Erdoğan, S. (2006). *Yeni yönetim anlayışı açısından aidiyet duygusu ve hizmet sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Ergun, M. (1994). *Eğitim sosyolojisine giriş*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Ergül, H., F. (2006). Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret başarı ilişkisi *Elektronik sosyal bilimler dergisi*. güz-2006 c.5, (92-105).
- Gezici, A. (2009). Web: <http://www.tumgazeteler.com/?a=4743358> adresinden 9 Ekim 2009' da alınmıştır.
- Güçlü, N. (2004). Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri, Erçetin Ş. (Editör). *İlk günden başöğretmenliğe*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Habegger, S. (2007). *What is the principal's role in successful schools? A study of Ohio's schools of promise at the elementary level*. (Proquest Dissertations, Kent State University, 2007). Dissertation Abstracts Internetal. (Publication No. AAT 3274103).
- Hacıoğlu, F., ve Aklan , C. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları*. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Hamedoğlu, M. A. ve Özdil, K. (2004). Eğitimin sosyal temelleri, Erçetin Ş. (Editör). *İlk günden başöğretmenliğe*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karaköse, T. (Kasım 2005). Öğretmen gereksinimleri ve motivasyon. *Bilim ve aklın aydınlığında eğitim*, 69, 5-6. Web: <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/sayi69/index-karakose.htm> adresinden 19 Temmuz 2009' da alınmıştır.
- Karasar. N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, R. (2006). MEB Personel Genel Müdürü Remzi Kaya' nın açıklamaları. Web: <http://www.memurlar.net/haber>. 15 Ekim 2007' de alınmıştır.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Kayış, A. (2003). Güvenilirlik analizi. Kalaycı Ş. (Editör) *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kılbas ve Köktas, S. (2003). *Sınıf yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.

- Koçer, D. (2009). ANKA, Web: <http://www.tumgazeteler.com/?a=5598146> adresinden 8 Ekim 2009' da alınmıştır.
- Köklü, N., ve Büyüköztürk, Ş. (2000). *Sosyal bilimler için istatistiğe giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- MEB (2010). *Sayısal veriler*. Web: http://personel.meb.gov.tr/sayfa_goster.asp?ID=207 adresinden 35 Ocak 2010' da alınmıştır.
- Mueller, S. A. (2008). *Investigating sense of school belonging amongst college students*. (Proquest Dissertations, University of Houston, 2008). Dissertation Abstracts. International. (Publication No. AAT 3309553).
- OECD, Education at a Glance 2009 Report (2009). (s. 399-412). Web: <http://www.oecd.org/document/> adresinden 2 Ocak 2010' da alınmıştır.
- Okul Yöneticileri. (16 Eylül 2008). *Sabah*. Web: <http://www.tumgazeteler.com/?a=4743358> adresinden 8 Ekim 2009' da alınmıştır.
- Ozankaya, Ö. (1985). *Sosyoloji*. Ankara: Işın Yayıncılık.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Özer, E. (2008). Kadrolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2000). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: İ.İ.B.F Dergisi.
- Özpolat, A. (2005). Öğretmenlik mesleğindeki değişmelerin tarihsel-toplumsal bağlamı. *Milli Eğitim*.
- Öztürk, H. (1993). *Eğitim sosyolojisi*. (8. Basım). Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Perie, M. & Baker, D., P. (1997). *Job satisfacton among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teachers compensation. Statistical analysis report*. Web: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?_nfpb=true&ERICExtSearch_SearchValue_0=Job+Satisfacton+Among+America%E2%80%99s+Teachers%3A+Effects+of+Workplace+Condit+ions%2C+Background+Characterist+ics+and+Teachers+Compensation&ERICExtSearch_SearchType_0=kw&_pageLabel=ERICSearchResult&newSearch=true&rnd=1208463714004&searchtype=basic adresinden 10 Mayıs 2009' da alınmıştır.
- Sapancalı, F. (1993). Çalışanların güdülenmesinde kullanılan özendirici araçlar. *Verimlilik dergisi*. s.3.

Şahinkuş, Y. (2006). *Yönetici davranışları ve işgören farklılıklarının aidiyet duyguları üzerine etkisi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şimşek, Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Danışman Yayınları.

TDK (Türk Dil Kurumu). (2009). Sözlük. Web: <http://tdk.org.tr/tdksozluk> adresinden 25 Aralık 2009’ da alınmıştır.

Tekerci, H. (2008). *Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tezcan, M. (1988). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Olgaç Matbaası.

Tezcan, M. (1996). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Feryal Matbaası.

Tezcan, M. (1997). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara:

Titrek, O. (2004). Bir meslek olarak öğretmenlik, özellikleri ve değerleri. *İlk günden başöğretmenliğe*. Erçetin Ş. (Editör). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Turhan, M. (1971). *Cemiyet içinde fert*. İstanbul: Sosyal İlimler Komisyonu Yayınları.

Uçan, A. (t.y.). Türkiye’ de öğretmenlik mesleğinin tarihçesi. Web: <http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim1/ogretmenlik/tarih.htm>. 17 Temmuz 2009’ da alınmıştır.

Winter-Collins, Alison M., Mc Daniel and Anna M. (2000). Sense of belonging and new graduate job satisfaction. [Elektronik version]. *Journal for nurses in staff development*, 16 (3), 103-111.

Yılman , M. (1990). *Çağdaş eğitim sosyolojisi*. İzmir: Karınca Matbaası.

2001 Krizi. (26 Mart 2005). Web: <http://www.memurlar.net/haber/18610/> adresinden 8 Haziran 2009’ da alınmıştır.

31 Ağustos. (18 Eylül 2009). Web: <http://www.tumgazeteler.com/?a=5598146> adresinden 8 Ekim 2009’ da alınmıştır.

Mevzuatlar:

05/01/1961 tarih ve 222 sayılı, *İlköğretim ve eğitim kanunu*. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24.html> adresinden 24 Haziran 2009’ da alınmıştır.

05/03/1964 tarih ve 439 sayılı, *Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yüksek ve orta dereceli okullar öğretmenleri ile ilköğretim öğretmenlerinin haftalık ders saatleri ile ek ders ücretleri hakkında kanun*. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/>. 15 Mayıs 2009’ da alınmıştır.

- 17/05/1965 tarih ve 657 sayılı *Devlet memurları kanunu*. Web: <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/mevzuat/> 23 Mayıs 2009' da alınmıştır.
- 14/06/1973 tarih ve 1739 sayılı, *Milli eğitim temel kanunu*. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html> adresinden 23 Mayıs 2009' da alınmıştır.
- 28/06/1978 tarih ve 16330 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan *Sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar*. 6/6/1978 Tarih ve 7/15754 Sayılı B.K.K. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr>. 23 Mayıs 2009' da alınmıştır.
- 08/06/2004 tarih ve 25486sayılı Resmi Gazetede yayımlanan *Okul öncesi eğitim kurumları yönetmeliği*. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24.html> adresinden 23 Ocak 2010' da alınmıştır.
- 13/08/2005 tarih ve 25905 sayılı Resmi Gazetede *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği*. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr>. 10 Şubat 2009' da alınmıştır.
- 04/03/2006 tarih ve 26098 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan *Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerinin atama ve yer değiştirme yönetmeliği* (Ek ve Değişiklikler: 9.5.2006/26163 RG). Web: http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24076_0.html adresinden 17 Kasım 2009' da alınmıştır.
- 04/07/2006 tarih, 2174/54132 sayı ve *Sözleşmeli öğretmenler* konulu Genelge.
- 23/08/2006 tarih, 69212 sayı ve *Öğretmenlik kariyer basamakları değerlendirme süreci* konulu Genelge.
- 16/12/2006 tarih ve 26378 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan *Milli Eğitim Bakanlığı yönetici ve öğretmenlerinin ders ve ek ders saatlerine ilişkin karar*. 2006/11350 B.K.K. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr>. 23 Mayıs 2009' da alınmıştır.
- 02/05/2007 tarih, 1345 sayılı ve 2008 yılı *Konaklama ücretleri* konulu Genelge.
- 21/7/2007 tarih ve 26589 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan *Milli Eğitim Bakanlığı yönetici ve öğretmenlerinin ders ve ek ders saatlerine ilişkin karar*. (Ek ve Değişiklikler: 13/7/2007-2007/12399 B.K.K.).
- 22/07/2007 tarih ve 11707 sayılı *Ek ders ücreti* konulu Genelge.

EKLER

EK-1. Uygulanan Araştırma Anketi

Sayın Meslektaşım,

Bu ölçek, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yürütülmekte olan **“Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Statüye Göre Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygusunun Değerlendirilmesi (Antalya İli, İlköğretim Okulları Örneği)”** konulu yüksek lisans tezinde, sizin görüşlerinizi alarak durum tespitini yapmak amacıyla hazırlanmıştır.

Hazırlanan bu ölçek, üç bölüm ve 48 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde yer alan ilk 8 soru kişisel özelliklerinize, ikinci bölümde yer alan 40 soru ise mesleğinize ilişkin aidiyet duygunuzun oluşumu ile ilgilidir. Son bölüm isteyenlerin konu ile ilgili görüş ve önerilerini eklemesi için ayrılmıştır.

Ölçekte kimlik belirtilmeyecek, sonuçlar ise isim verilmeden kullanılacaktır. Lütfen bütün soruları cevaplayınız. Tahmini cevaplama süresi 10-15 dakikadır. Maddeler halinde verilen ifadeler için herhangi bir kalemle işaretleme yapınız. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Alanya Elikesik Güllü Özbağı İ.Ö.O.

Sınıf Öğretmeni

Selma ÖZTAŞ

selmahc@hotmail.com

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
1. Okuldaki statünüz: ☐ Kadrolu öğretmen ☐ Sözleşmeli öğretmen ☐ Ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmen ☐ Diğer:.....	2. Eğitim Durumunuz: ☐ Eğitim Fakültesi ☐ Fen Edebiyat Fakültesi ☐ Eğitim Enstitüsü veya Eğitim Yüksekokulu ☐ Diğer:.....
3. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek	4. Çalıştığınız Kurum: ☐ Devlet Okulu (köy-kasaba) ☐ Devlet okulu (ilçe merkezi)
5. Bu Okuldaki Çalışma Süreniz:yıl	6. Mesleki Kıdeminiz (yıl): ☐ 0-5 ☐ 11-15 ☐ 21-25 ☐ 6-10 ☐ 16-20 ☐ 26 ve üstü
7. Branşınız: ☐ Sınıf öğretmeni ☐ Branş öğretmeni	8. Çalıştığınız Kademe: ☐ I. Kademe ☐ II. Kademe ☐ I. Ve II. Kademe

II. BÖLÜM							
"Mesleki Aidiyetle İlgili Boyutlar"	Madde No:	Aşağıda mesleki aidiyetinizin oluşumunda etkili olabileceği düşünülen düşünce ve davranış türleri verilmiştir. Bugüne kadar görev yaptığınız yerlerde karşılaştığınız; kadrolu, sözleşmeli ya da ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili ifadelerle katılma derecenizi "X" işaretiyle belirtiniz.	(1). Hiç Katılmıyorum	(2). Az Katılmıyorum	(3). Orta Düzeyde Katılmıyorum	(4). Çok Katılmıyorum	(5). Tamamen Katılmıyorum
"Mesleğe İlişkin Görüşler"	1.	MEB' in kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmene yönelik uyguladığı politikadan memnunum.					
	2.	Kendimi MEB' in daimi bir personeli olarak görüyorum.					
	3.	Sahip olduğum haklardan memnunum.					
	4.	Öğretmenliğin kendime en uygun meslek olduğumu düşünüyorum.					
	5.	Görev yaptığım okulu bir aile, kendimi de bu ailenin bir ferdi olarak görüyorum.					
	6.	Görevimi yerine getirmede gerekli yetkiye sahibim.					
	7.	Görevimle ilgili yeterli sorumluluğa sahibim.					
	8.	İşimi severek yapıyorum.					
	9.	Maaşımı yeterli buluyorum.					
	10.	Eğitim- öğretim ödeneği, banka promosyonları, yolluk masrafları vb. gibi haklardan faydalanabiliyorum					
	11.	Ücret sisteminin öğretmenler arasında adil olarak düzenlendiğini düşünüyorum.					
	12.	Uygulanan ödüllendirme sisteminden (taktir, teşekkür vb.) memnunum.					
	13.	Ekonomik güvenceye (emeklilik, hastalık, kaza vb.) sahibim.					
	14.	Mesleki gelişimim için yeterli imkan ve fırsatlara sahibim.					
	15.	İşimde yükselme olanağım var.					
	16.	Çalışma saatlerinden memnunum.					
	17.	Okulumda mesleki çalışmalarım için gerekli imkanlar mevcut.					
	18.	Mesleğimle ilgili tüm hizmetlerinden (sendika, öğretmenevi vb.) yararlanabiliyorum.					
	19.	Bulunduğum statü, çevremdeki itibarımı olumsuz etkiliyor.					
	20.	Bulunduğum statü, işime olan bağlılığımı artırıyor.					
"Okul İdaresinin Mesleki Aidiyete Etkisi"	21.	Okul idaresinin; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmene farklı davrandığını düşünüyorum.					
	22.	Bulunduğum statü, okul idaresi ile olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.					
	23.	Okul idaresi tarafından verilen görevleri severek ve isteyerek yerine getiriyorum.					
	24.	Okul müdürüm, çalışmalarımındaki performansını takdir ediyor.					
	25.	Okul idaresi, mesleki gelişimim için gerekli teşvik ve desteği sağlıyor.					

II. BÖLÜM							
"Mesleki Aidiyetle İlgili Boyutlar"	Madde No:	Aşağıda mesleki aidiyetinizin oluşumunda etkili olabileceği düşünülen düşünce ve davranış türleri verilmiştir. Bugüne kadar görev yaptığınız yerlerde karşılaştığınız; kadrolu, sözleşmeli ya da ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili ifadelerle katılma derecenizi "X" işaretiyle belirtiniz.	(1). Hiç Katılmıyorum	(2). Az Katılıyorum	(3). Orta Düzeyde Katılıyorum	(4). Çok Katılıyorum	(5). Tamamen Katılıyorum
Mesleki Görüş	1.	Öğretmenliğin kendime en uygun meslek olduğunu düşünüyorum.					
	2.	İşimi severek yapıyorum.					
	3.	Görevimi yerine getirmede gerekli yetkiye sahibim.					
	4.	Görevimle ilgili yeterli sorumluluğa sahibim.					
Hak ve Olanaklar	5.	Kendimi MEB' in daimi bir personeli olarak görüyorum.					
	6.	Sahip olduğum haklardan memnunum.					
	7.	Eğitim- öğretim ödeneği, banak promosyonları, yolluk masrafları vb. haklardan faydalanabiliyorum					
	8.	Maaşımı yeterli buluyorum.					
	9.	Ücret sisteminin öğretmenler arasında adil olarak düzenlendiğini düşünüyorum.					
	10.	Ekonomik güvenceye (emeklilik, hastalık, kaza vb.) sahibim.					
	11.	Uygulanan ödüllendirme sisteminden (taktir, teşekkür vb.) memnunum.					
	12.	Mesleki gelişimim için yeterli imkan ve fırsatlara sahibim.					
	13.	İşimde yükselme olanağım var.					
	14.	Mesleğimle ilgili tüm hizmetlerinden (sendika, öğretmenleri vb.) yararlanabiliyorum.					
	15.	Bulduğum statü, işime olan bağlılığımı artırıyor.					
İşbirliği ve İletişim	16.	Bulduğum statü, okul idaresi ile olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.					
	17.	Bulduğum statü, diğer öğretmenlerle olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.					
	18.	Bulduğum statü, diğer öğretmenlerle olan işbirliğimi engelliyor.					
	19.	Bulduğum statü, velilerle olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.					
	20.	Bulduğum statü, velilerle olan işbirliğimi engelliyor.					
	21.	Bulduğum statü, öğrencilerimle olan sınıf içi iletişimimi (derse katılım, disiplin sorunları vb.) olumsuz yönde etkiliyor.					
	22.	Şube rehber/sınıf öğretmenliğini yaptığım sınıfa "bu benim sınıfım" diyebiliyorum.					

EK-3. Uygulama İzin Yazıları



**T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

24.11.2009 * 3645

SAYI : B.08.4.MEM.4.07.00.11.020-09/

KONU : Anket Uygulaması

**İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA**

Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Selma ÖZTAŞ'ın "Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Statüye Göre Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygusunun Değerlendirilmesi" isimli tez anketini, ilimiz Alanya ilçesinde bulunan (62) Resmi İlköğretim Okulu öğretmenlerine uygulama isteği ile ilgili 26.10.2009 tarihli ve 9003 sayılı yazıları, ekinde gönderilen araştırma yazıları ve anket formlar, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından 23.11.2009 tarihinde toplanarak "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir. Komisyonumuzca Söz konusu Anket uygulamasının çalışma takvimi doğrultusunda, ilgili yönergeye göre, ilimiz Alanya ilçesinde bulunan (62) Resmi İlköğretim Okulu öğretmenlerine eğitim-öğretimi aksatmadan okul müdürlüğünün yetki ve sorumluluğunda uygulanması uygun görülmüş olup,

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25.01.2007 tarih ve 271 sayılı imza yetkisi devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Ahmet Seza İRTEM
(Signature)
Müdür Yardımcısı

OLUR
23./11/2009

(Signature)
Osman Nuri GÜLAY
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

	ANTALYA İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. 07050 ANTALYA Tel : 0242 238 60 00 - 103 Faks : 0242 238 61 11 İrtibat için: A.S.İRTEM Md.Yrd. antalya@meh.gov.tr www.antalya.meb.gov.tr			
--	---	--	--	--



**T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü**

SAYI : B.08.4.MEM.4.07.00.11.052-09/

KONU : Anket Uygulaması

24.11.2009 * 36529

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
ANKARA

İLGİ: 26.10.2009 tarihli ve 9003 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda sözü edilen Üniversiteniz, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Selma ÖZTAŞ'ın "Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Statüye Göre Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygusunun Değerlendirilmesi" isimli tez anketini, ilimiz Alanya ilçesinde bulunan (62) Resmi İlköğretim Okulu öğretmenlerine uygulama isteği "**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi**" gereğince, Müdürlüğümüz inceleme komisyonu tarafından değerlendirilerek uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzün 24.11.2009 tarihli ve 36456 sayılı onayı, okul listesi ve okullarda uygulanacak anket formlar Müdürlüğümüzce mühürlenerek ekte gönderilmiştir.

Bakanlığımızın ilgili Yönergesi gereği ve Yönerge de belirtilen EK-1 taahhünamesi doğrultusunda araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içerisinde araştırmanın iki örneğinin yazılı ve CD ortamında Müdürlüğümüz kültür bürosuna teslim edilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Ahmet Sezai İRTEM
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1-1 adet onay
2-3 adet anket form
3-2 adet okul listesi

	ANTALYA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. 07050 ANTALYA Tel : 0242 238 60 00 -103 Faks : 0242 238 61 11 İrtibat İçin: A.S.İRTEM Md.Yrd.			
--	--	--	--	--