

Ücretli Öğretmenlik: Bir Metafor Çalışması

Yunus AYNA¹ , Levent DENİZ¹ 

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye, yunus_ayna@hotmail.com

² Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, ldeniz@marmara.edu.tr

Makale Bilgileri ÖZ

Makale Geçmişi

Geliş: 17.05.2022

Kabul: 20.06.2022

Yayın: 30.06.2022

Anahtar Kelimeler:

Ücretli Öğretmenlik,
Ücretli Öğretmen,
Kadrolu Öğretmen,
Okul Yöneticisi,
Metafor

Bu çalışmada resmi okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan okul yöneticilerinin, kadrolu öğretmenlerin ve ücretli öğretmenlerin “Ücretli Öğretmenlik” kavramına yönelik metaforik algılar saptanmak istenmiştir. Bu doğrultuda bir nitel araştırma yöntemi olarak metafor analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ilinde görev yapan 146 katılımcı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından oluşturulmuş, çeşitli demografik soruları da yer aldığı ve “Ücretli öğretmenlik... gibidir çünkü...” ifadesini içeren bir form kullanılmıştır. Toplanan veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda 146 katılımcı tarafından “Ücretli Öğretmenlik” kavramına yönelik 70 farklı metafor üretilmiştir. Katılımcılar tarafından üretilen metaforlar 7 ana kategori ve alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler: “Adaletsizlik” ana kategorisi altında “ücret adaletsizliği” ve “özlük haklarındaki adaletsizlik” alt kategorileri, “Güvence” ana kategorisi altında “mesleki güvence”, “sosyal güvence” ve “gelecek kaygısı” alt kategorileri, “Mesleki İtibar” ana kategorisi altında “olumlu itibar” ve “olumsuz itibar” alt kategorileri ile “Emek ve Mücadele”, “İhtiyaç/ Zorunluk”, “Eğitimin Niteliği” ve “İstihdam Sorunu” ana kategorileri olarak belirlenmiştir. Katılımcılar tarafından “Ücretli Öğretmenlik” kavramına yönelik en çok üretilen dört metaforun ise sırasıyla; “Kölelik”, “Mevsimlik İşçi”, “Adaletsizlik” ve “Üvey Evlat” olduğu görülmüştür.

Paid Teaching: A Metaphor Study

Article Info

Article History

Received:17.05.2022

Accepted: 20.06.2022

Published: 30.06.2022

Keywords:

Paid teaching,
Paid teacher, Permanent
teacher, School
administrator, Metaphor

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the metaphorical perceptions of school administrators, permanent (full-time) teachers and paid teachers working in the official preschool, primary, secondary, and high school levels towards the concept of "paid teaching". The method of the study is metaphor analysis which is one of the qualitative research designs. The study group of the research consisted of 146 participants working in Istanbul. As a data collection tool which was formed by the researchers participants were given a prompt "Paid teaching is like... because..." with some demographic questions. The collected data were analyzed using content analysis. As a result of the analysis of the data, 70 different metaphors for the concept of "paid teaching" were produced by 146 participants. The metaphors produced by the participants were gathered under 7 main categories and subcategories. These categories are as follows: subcategories of "wage injustice" and "injustice in personal rights" under the main category of "Injustice", subcategories of "occupational security", "social security" and "future anxiety" under the main category of "Assurance", subcategories of "positive reputation" and "negative reputation" under the "Professional reputation" main category, and "Labor and struggle", "Need/necessity", "Quality of Education", "Employment Problem" main categories. The five most produced metaphors by the participants for the concept of "Paid Teaching" are respectively "Slavery", "Seasonal Worker", "Injustice" and "Stepson".

GİRİŞ

Eğitimin Ana Unsurlarından Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği

Öğretme olgusu, bir milletin kültürel, sosyal ve ekonomik olarak var olmasını, toplumsal birikimin ve tarihin gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlayacak olguların başında gelir. Hemen hemen her toplumda önemli bir yere sahip olan öğretmenlik mesleği, farklı istihdam şekilleri ve uygulamalarıyla birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve araştırma konusu olmuştur (Bayram, 2009; Dali, 2017; Öztaş, 2010; Polat, 2013; Soydan, 2012).

Eğitimin ana unsurlarını öğretmenler, öğrenciler, okul yöneticileri, okul çalışanları, veliler, fiziki mekânlar, teknolojik altyapı, finansal kaynaklar vb. oluşturur. Bu unsurların başında da öğretmen gelir. Çünkü diğer bütün unsurları etkileyen ve şekillendiren öğretmenlerdir. Şişman'a (2005) göre, eğitimin niteliği, öğretmenin niteliği ile doğrudan ilişkilidir. Eğitim sisteminde başarıyı elde etmenin belki de en etkili yolu, nitelikli öğretmeni işe koşturmadır. Öğretmenin temel görevi, eğitim öğretim sürecinde belirlenen amaç ve hedefler doğrultusundaki



"This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)"

Atıf/Citation: Ayna, Y.& Deniz, L (2022). Ücretli öğretmenlik: Bir metafor çalışması. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 53-71.

kazanımları en iyi şekilde öğrencilere kazandırmaktır. Öğretmenin bir diğer temel görevi de öğrencileri hayata hazırlamak, onlara yaşam becerilerini kazandırmak ve onları ahlaki yönden iyi insan olarak yetiştirmeye çalışmaktır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenin eğitim sistemi içerisindeki yeri ve önemi daha iyi anlaşılacaktır.

Kanat (2018), Şahin (2015), Ünal ve Ada (2001) ve Ertürk (1972), eğitimin birçok unsurunun olduğunu ve bu unsurlar ne kadar iyi olursa olsun, nitelikli öğretmenlerin eğitim sisteminde yer almadığı sürece, eğitimde belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmanın mümkün olmayacağını belirtmişlerdir. Özcan (2011) da eğitim sisteminin ve okulun en önemli unsurun öğretmenler olduğunu işaret etmiş; okulun başarısını sağlayan, öğrencilere bilgi ve beceri kazandıran ve öğrencileri topluma faydalı bireyler olarak yetiştiren kişinin öğretmen olduğunu vurgulamıştır.

Öğretmenlerde Bulunması Gereken Temel Yeterlilikler

Dünyada insan potansiyeline verilen önem ve değer hızla arttığı bu dönemde öğretmene ve eğitim yöneticilerine büyük iş düşmektedir. Okullarda yürütülen eğitim-öğretim faaliyetlerinden birinci derecede sorumlu olan öğretmenlerin rolleri de bu toplumsal beklentilere ve dünyadaki hızlı gelişim ve dönüşümlere göre şekillenmektedir. Problemlere çözümler bulmak, çocukların ve gençlerin günümüz dünyasına uyum sağlamalarına çalışmak gibi sorumluluklar, öğretmenin bilgi birikimlerini öğrencilere aktarmanın ötesinde bir sorumluluk yüklemiştir. Öğretmenlerin; öğrencilerini yetiştirme, eğitime ve öğrencilerin topluma uyumunu sağlama çabaları, toplumun öğretmenden beklentileri içerisinde (Levent, 2021). Bu beklentileri karşılamak için öğretmenlerin birtakım niteliklere ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir.

Demirel'e (2006) göre, öğretmen özelliklerinin genelde kişisel nitelikler ve mesleki nitelikler şeklinde ayrıldığı ifade edilmiştir. Kişisel nitelikler; coşkulu olma, öğrenciyi güdüleme, samimiyet, profesyonel olma, güvenilir olma, esneklik, işi bilmek ve bilgin olma gibi özelliklerdir. Mesleki nitelikler ise etkili planlama, etkili iletişim, yöntem ve tekniklere hâkimiyet, sınıf yönetimi, süreci değerlendirme, zamanı etkili ve verimli kullanma, öğrenciye rehberlik yapma gibi özelliklerdir. Öğretmenlik mesleğine sadece gelir elde etmek için çalışılan bir iş olarak bakmak mümkün değildir. Çünkü bu mesleğin ham maddesi insandır. Karmaşık bir yapıya sahip olan insanın eğitimi, sağlıklı bir toplumun oluşmasında ve gelecek kuşakların yetişmesinde çok büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin göreve atanırken belirli mesleki yeterliklere ve belirli şartlara sahip olmaları gerekmektedir. Türkiye'de 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun (MEB, 1973) 43. Maddesine göre öğretmenlik mesleği şu şekilde ifade edilmiştir: "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir." Kanun maddesinde açıkladığı üzere öğretmenliğin "özel bir ihtisas alanı" olduğu vurgulanmıştır. Mevzuata göre, öğretmenlik mesleği için hazırlığın genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanmasının esas olduğu açıklanmıştır. Ünal ve Ada (2001) da yaptıkları çalışmada, öğretmenlik mesleğinin bir özel uzmanlık alanı olduğunu ve bu alanla ilgili özel bir formasyona sahip olmak gerektiğini vurgulamışlardır. Millî Eğitim Bakanlığı, Temel Eğitime Destek Programı (TEDP) kapsamında öğretmen yeterliklerini Avrupa Birliği ülkeleriyle uyumlu olacak şekilde yeniden düzenlemiştir. Çok sayıda uzman ve öğrencinin katıldığı bu programda öğretmen mesleki yeterliliğiyle ilgili 6 ana başlık yer almıştır. Daha sonra yapılan güncelleme sonucu, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri; "mesleki bilgi", "mesleki beceri", "tutum ve değerler" olmak üzere birbirleriyle ilişkili ve birbirini tamamlayan 3 yeterlik alanı ifade edilmiştir (MEB, 2017).

Türkiye'de Öğretmen İstihdamı

Eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmekle görevli olan öğretmenlerin istihdamı konusunda dönemin şartları ve ihtiyaçlarına göre her ülkede farklı uygulamalar bulunmaktadır. Türkiye'de de öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla farklı istihdam şekilleri ve uygulamaları tercih edilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesine göre kamuda dört farklı istihdam şekli ifade edilmiştir. Bunlar: Memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerdir. Millî Eğitim Bakanlığı, bu kanun maddesine dayanarak kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen statülerinde öğretmen çalıştırmaktadır (Özer, 2008). Mete (2019), ilgili kanuna göre bir istihdam tipi olarak tanımlanmayan "ders ücreti karşılığı görevlendirme" ya da bilinen adıyla "ücretli öğretmenlik" uygulamasının Millî Eğitim Bakanlığı tarafından sık tercih edildiğini vurgulamıştır. Bayram (2009) tarafından, kıt kaynakların en verimli şekilde kullanılarak, en fazla yarar sağlanmasına yönelik işe alım seçeneklerinin eğitim personelinin alımında veya görevlendirilmesinde etkin olarak uygulandığı ifade edilmiştir. Güvercin'e (2014) göre, Türkiye'de 1998 yılında kesintisiz sekiz yıllık eğitime geçilmesi ile İngilizce öğretmenliği branşında açığa çıkan ihtiyacı karşılamak için Millî Eğitim Bakanlığı tarafından ders ücreti karşılığında görevlendirilen öğretmenlerle birlikte "ücretli öğretmenlik" kavramı eğitim sistemimize girmiştir. Daha sonra 2006 yılından

günümüze kadar diğer branşlarda da ücretli öğretmenler görevlendirilmek suretiyle uygulamanın devamı sağlanmıştır.

Ücretli Öğretmenlik

Ücretli öğretmenlik, okullarda boş kadro, ücretsiz izin, doğum izni, hastalık, rapor vs. öğretmen ihtiyacının bulunması durumunda il ve ilçe Millî Eğitim Müdürlükleri tarafından 657 sayılı DMK'nın 89. maddesine ve 4. Maddenin C fıkrasına dayanılarak geçici olarak görevlendirilen ve girdiği ders saati karşılığında öğretmenin ücreti ödenen bir sistemdir (DMK, 1965). Bu madde uyarınca ihtiyaç duyulması halinde ücretli öğretmen çalıştırılabileceği ifade edilmiştir. Yine 657 sayılı kanunun 89. maddesinde de ücretli öğretmenlerin çalıştırılmasıyla ilgili yasal düzenleme mevcuttur. Bu maddeye göre, her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile üniversite ve akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması durumunda öğretmenlere, öğretim üyelerine, diğer memurlara veya açıktan atanacaklara ücret karşılığı ek ders görevinin verilebileceği, ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısının ve ders görevi alacakların niteliklerinin ve diğer hususların Cumhurbaşkanı kararı ile tespit olunacağı belirtilmiştir. Bakanlar Kurulu'nun 2016 yılındaki MEB Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı'na göre, öğretmen sayısının yetersiz olması durumunda; yüksek öğrenimli olmak şartıyla, ücret karşılığı görevlendirilen yönetici ve öğretmenlere okul öncesi eğitim kurumlarında, ilköğretimde, ortaöğretimde, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate kadar; uzman ve usta öğretici olarak görevlendirilenlere ise okul öncesi, mesleki ve teknik ortaöğretim, özel eğitim kurumlarında ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 40 saate kadar ek ders görevinin verilebileceği ifade edilmiştir (MEB, 2016).

İlgili mevzuatta öğretmenliğin özel bir uzmanlık alanı olduğu açıkça ifade edilmişken öğretmenlerin görevlendirilmesinde kadrolu, sözleşmeli, ücretli öğretmen gibi farklı istihdam tipleri ve uygulamaları yoluna gidilmekte, yeterli düzeyde ihtisas sahibi olmayan ve pedagojik formasyon almayan öğretmen görevlendirilmesi yapılmaktadır (Kanat, 2018). Her ne kadar bu uygulama bir istihdam şekli gibi görünse de Güvercin (2014); Tunç ve Taner (2020) de ücretli öğretmenlik uygulamasının bir istihdam biçimi değil, bir görevlendirme şekli olduğunu ifade etmişlerdir. İkisi arasında önemli farklar bulunmaktadır. Öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli, ücretli gibi kavramlarla farklı şekillerde istihdam edilmesi ve sınıflandırılması onların performanslarını olumsuz etkilemekte, öğretmenlik mesleğine yönelik farklı algılamalara sebep olmakta ve bu algı mesleğin itibarını zedelemektedir (Karadeniz ve Demir, 2010).

TEDMEM 2020 (Türk Eğitim Derneği'nin bilim ve düşünce kuruluşu) Eğitim Değerlendirme Raporu'na göre, atamayı bekleyen yüzbinlerce öğretmen bulunmasına rağmen ve bazı bölgelerde de önemli sayıda norm fazlası öğretmen varken, öğretmen ihtiyacı "ücretli öğretmenlik" uygulaması ile giderilmeye çalışılmaktadır. Sistemdeki ücretli öğretmen sayısı, toplam öğretmen sayısının %9,7'si gibi büyük bir rakamı oluşturmaktadır. Bu orana bakıldığında sistemde yaklaşık olarak 90 bin ücretli öğretmenin bulunduğunu söylemek mümkündür (TEDMEM, 2021). Türk Eğitim-Sen (2021) Eğitim Değerlendirme Raporu'na göre ise, Türkiye'de 109 bin 616 öğretmen norm kadrosunun açığı bulunmasına rağmen, 69 bin 326 ücretli öğretmen çalıştırılmaktadır. Bu 69 bin 326 ücretli öğretmenin sadece 28 bin 154'ü eğitim fakültesi mezunu olduğu, 33 bin 395'i diğer fakülte mezunu ve 7 bin 777'sinin ön lisans mezunu olduğu belirtilmiştir.

Bu denli büyük bir sayıyı oluşturan "ücretli öğretmenlik" uygulaması beraberinde bazı sorunları da getirmektedir. Türk Millî Eğitimin temel hedeflerinden bir tanesinin, "her vatandaşa nitelikli öğretmen ve kaliteli eğitim hizmeti ulaştırmak" iken "ücretli öğretmenlik" uygulaması gibi ucuz işgücüne başvurulması bir devlet politikası haline getirilmiş ve meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. Öğretmenlik mesleği için gerekli asgari şartları taşımayanların eğitim sistemine sokulması, öğretmen olarak görevlendirilmesi, öğretmenlik mesleğine yönelik olumsuz toplumsal algıları da beraberinde getirmektedir. Bilhassa zor şartlarda eğitim gören ve dezavantajlı bölgelerdeki öğrencilerin kaliteli eğitim alma hakkını da olumsuz etkilemektedir (TEDMEM, 2022).

Bu bilgiler ışığında "ücretli öğretmenlik" uygulamasının Türkiye'de çok yaygın olarak kullanıldığı, bu nedenle birçok sorunu da beraberinde getirdiği anlaşılmaktadır. Bu sorunların farklı boyutları bulunmaktadır. Birinci boyutu, yeterince ihtisas sahibi olmayan ücretli öğretmenlerin verdikleri eğitim hizmetinin niteliği, ikinci boyutu ise ücretli öğretmenlerin çalışma koşulları ve özlük haklarıyla ilgilidir (Mete, 2019). Bilindiği üzere ücretli öğretmenlerin, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerden; çalışma koşulları, özlük hakları, çalışma süreleri, aldıkları ücret gibi birçok bakımdan farkları bulunmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı (2018) "Güçlü Yarınlar İçin 2023 Eğitim Vizyonu" belgesinde de ücretli öğretmenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve maaşlarında artış sağlanmasına yönelik çalışmaların yapılması hedeflenmektedir. Güvercin'e (2014) göre, bütün bunlar bir araya

getirildiğinde gerek toplumsal hafızada gerekse eğitim camiasında “ücretli öğretmenlik” uygulaması ve ücretli öğretmenler hakkında farklı algılar ve değerlendirmeler oluşmaktadır.

Yapılan literatür taramasında (Albayrak, 2018; Çınkır ve Kurum, 2017; Doğan, Demir ve Turan, 2013; Güvercin, 2014; Kanat, 2018; Mete, 2019; Öğülmüş, 2012; Polat, 2013; Sarıbaş, Akça, ve Meydan, 2020; Tuncer, 2012; Tunç ve Taner, 2020; Turhan, 2011; Yılmaz, 2018) “ücretli öğretmenlik” uygulaması ve ücretli öğretmenlerle ilgili bazı çalışmaların yapıldığı, ancak yeteri kadar olmadığı, yapılan araştırmaların da genelde ücretli öğretmenlerin yaşadığı sorunlar üzerine odaklandığı ve az çeşitlilik gösteren çalışma gruplarıyla çalışıldığı görülmüştür. Bu çalışmada diğerlerinden farklı olarak; ücretli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin “ücretli öğretmenlik” kavramı hakkında ne düşündükleri, kavramı nasıl anlamlandırdıkları metafor yardımıyla irdelenmek istenmiştir. Konuyla ilgili daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, Türkiye’de bu konu ile ilgili olarak metafor algılara yönelik sadece bir çalışmanın yapıldığı (Tuncer, 2012), bu çalışmanın da sadece öğretmenlerin algılarına yönelik olduğu görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında; çalışmanın alanda literatüre katkı sağlayacağı inancı ve Türkiye’de çok fazla olan ücretli öğretmenlerin, varsa yaşadıkları sorunlara dikkat çekilmesi, bu sorunlara çözümler bulunması, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik uygulayıcılara ve araştırmacılara fikir vermesi açısından, konunun araştırmaya değer olduğu düşünülmüştür.

Bu nedenle, eğitim sisteminin ana omurgasını oluşturan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin bu uygulamaya ilişkin algıları merak edilmiştir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin “Ücretli Öğretmenlik” kavramına ilişkin metaforik algıları saptanmak istenmiştir. Bu amaçla, okullarda farklı statülerde çalışan öğretmenlerin (kadrolu/ücretli) ve okul yöneticilerinin “Ücretli Öğretmenlik” kavramına ilişkin metaforik algıları nelerdir? ana problemi bağlamında, (1) Okullarda ücretli çalışan öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin “Ücretli Öğretmenlik” kavramına ilişkin metaforik algıları nedir? ve (2) Ücretli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin “Ücretli Öğretmenlik” kavramına ilişkin metaforik algıları hangi kavramsal kategorilerde toplanmaktadır? Sorularına cevap aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmada öğretmenlerin “Ücretli Öğretmenlik” kavramına ilişkin algıları nitel araştırma kapsamında kullanılan yöntemlerinden biri olan metafor analizine dayalı olarak sorgulanmaktadır. Nitel araştırmaların amacı, kişilerin deneyimlerini nasıl anlamlı hale getirdikleri ile ilgili bir bakış açısı oluşturmak ve bu süreçte yaşadıkları sorunları nasıl anlamlandırdıklarına dair bireylerin görüşlerini ve değerlendirmelerini göstermek; kişilerin olgulara, kavramlara ilişkin algılarını ortaya çıkarmak; olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için uygun bir araştırma zemini oluşturmaktır (Creswell, 2013; Merriam, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu kapsamda metafor analizlerinin özellikle eğitim örgütlerindeki süreçlerin ve rollerin, zihinsel imgelerin ortaya konularak anlaşılabilirliği açısından önemli görüldüğü ve sıklıkla kullanıldığı (Aslan, Bilgili ve Kaya, 2018; Çakmak, 2021; Özdemir, 2012; Turgut ve Yıldırım, 2022) anlaşılmaktadır. Bu araştırma kapsamında da nitel bir araştırma yöntemi olan metafor analizi (Schmitt, 2005) öğretmenlerin ücretli öğretmenlik kavramına ilişkin algılarını ortaya koyması açısından etkili bir yaklaşım olacağı düşünüldükten tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde kamuya ait okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan 146 öğretmen ve okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubu seçilirken araştırmacının okul yöneticisi olması sebebiyle yakından bildiği ve ücretli öğretmenlerin yoğun olarak çalıştığı okullar tercih edilmiştir. Katılımcılardan uygulama öncesinden imzalı onam formu alınmış ve sonrasında uygulama aşamasına geçilmiştir. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1’de araştırmaya katılanların demografik bilgileri incelendiğinde; katılımcıların %34,2’nin erkek, %65,8’inin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığı ise, %23,3’ü 20-30 yaş arası, %52,7’si 31-40 yaş arası, %19,2’si 41-50 yaş arası, %3,4’ü 51-60 yaş arası ve %1,4’ü 61 yaş ve üstüdür. Eğitim durumlarına bakıldığında %4,1’i ön lisans mezunu, %77,4’ü lisans mezunu, %17,1’i yüksek lisans mezunu ve %1,4’ü doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bu katılımcıların mesleki kıdemleri ise, %19,2’si 1-5 yıl arası, %32,2’si 6-10 yıl arası, %20,6’sı 11-15 yıl arası, %16,4’ü 16-20 yıl arası, %11,6’sı 21 yıl ve üstüdür.

Tablo 1.
Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Demografik bilgiler	F	%
Cinsiyet	Erkek	50	34,2
	Kadın	96	65,8
	Toplam	146	100
Yaş	20-30	34	23,3
	31-40	77	52,7
	41-50	28	19,2
	51-60	5	3,4
	61+	2	1,4
	Toplam	146	100
Eğitim Durumu	Ön Lisans	6	4,1
	Lisans	113	77,4
	Yüksek Lisans	25	17,1
	Doktora	2	1,4
	Toplam	146	100
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	28	19,2
	6-10 Yıl	47	32,2
	11-15 Yıl	30	20,6
	16-20 Yıl	24	16,4
	21+	17	11,6
	Toplam	146	100
Yöneticilik Süresi	0-5 Yıl	13	54,2
	6-10 Yıl	4	16,7
	11-15 Yıl	2	8,3
	16-20 Yıl	3	12,5
	20+	2	8,3
	Toplam	24	100
Meslek/ Görev	Öğretmen	122	83,6
	Okul Yöneticisi	24	16,4
	Toplam	146	100
İstihdam Şekli	Kadrolu Öğretmen	93	63,7
	Ücretli Öğretmen	29	19,9
	Müdür Yardımcısı	17	11,6
	Okul Müdürü	7	4,8
	Toplam	146	100
Kademe	Okul Öncesi	7	4,8
	İlkokul	83	56,8
	Ortaokul	42	28,8
	Lise	14	9,6
	Toplam	146	100

Araştırmaya katılan 24 okul yöneticisinin yöneticilik sürelerine bakıldığında; %54,2'si 1-5 yıl arası, %16,7'si 6-10 yıl arası, %8,3'ü 11-15 yıl arası, %12,5'i 16-20 yıl arası, %8,3'ü ise 21 yıl ve üstü yöneticilik sürelerine sahiptir. Katılımcıların %83,6'sını öğretmenler, %16,4'ünü ise okul yöneticileri oluşturmuştur. Bu katılımcıların okullardaki istihdam pozisyonlarına bakıldığında ise %63,7'si Kadrolu Öğretmen, %19,9'u Ücretli Öğretmen, %11,6'sı Müdür Yardımcısı, %4,8'i Okul Müdürü'dür. Yine araştırmaya katılan öğretmen ve okul yöneticilerinin %4,8'i okul öncesi kademesinde, %56,8'i ilkokul kademesinde, %28,8'i ortaokul kademesinde ve %9,6'sı lise kademesinde çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları ve Süreçleri

Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından taslak olarak yarı yapılandırılmış araştırma formu kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından taslak olarak hazırlanan araştırma formunda, alanında uzman olan iki öğretim üyesinden alınan görüşler doğrultusunda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Son olarak form, çalışma grubunun niteliklerine sahip farklı 10 kişiye uygulanarak, uygulanabilirlik ve anlaşılabilirlik açısından test edilmiştir. Yapılan uygulama sonunda araştırma formunda bazı değişiklikler yapılarak forma son şekil verilmiştir. Araştırmacı tarafından "Ücretli Öğretmenlik" kavramına yönelik metaforik algıların saptanması amacıyla: "Ücretli öğretmenlik... gibidir çünkü..." cümlesindeki ifadeleri yazarak tamamlamaları istenmiştir. Ayrıca formda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, yöneticilik süresi, meslek/görev, istihdam şekli ve hangi kademe çalıştığı ile ilgili 8 sorudan oluşan bir demografik kısım da yer almıştır. Veri toplama aracının uygulanması aşamasında, daha önceden görüşülmüş ve onay alınmış katılımcılara

dağıtılması için formlar okul idaresine bir hafta sonra toplanmak üzere teslim edilmiştir. Bir hafta sonra, doldurulan formlar okul idaresinden araştırmacı tarafından bizzat teslim alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma formu aracılığıyla toplanan veriler, Excel çizelgesine dökülmüştür. Daha sonra tablo ve grafikler kullanılarak veriler ayrıştırılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek' e (2018) göre içerik analizi yapmanın ana amacı, toplanacak verilerin açıklanmasını kolaylaştıracak kavramlara ve ilişkilere ulaşmak olmalıdır. “Ücretli Öğretmenlik” kavramına ilişkin Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin geliştirdikleri metaforlar; Saban'ın (2008) ifade ettiği; kodlama ve ayıklama, örnek metafor belirleme, kavramsal temalar geliştirme ve metaforları bu kavramsal temalar altında toplama ve geçerlik güvenilirliği sağlama olmak üzere dört aşamada analiz edilmiştir.

Kodlama ve Ayıklama Aşamaları

Bu aşamada katılımcılar tarafından oluşturulan metaforlar alfabetik sıralamaya göre listelenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplara bakılarak oluşturdukları metaforun bir anlam içerip içermediğine bakılmıştır. Ayıklama aşamasında, bazı katılımcıların verdiği cevapların belirli bir metaforu içermediği veya metafora mantıklı bir gerekçe sunmadıkları anlaşıldığından, bazı cevaplar ise aynı kişi tarafından birden fazla gönderildiğinden, bu veriler çıkarılarak araştırmaya dahil edilmemiştir. Daha sonra katılımcılar tarafından üretilen metaforlar ve gerekçeleri, basit ve anlaşılır bir şekilde öğretmenlerin istihdam durumu ve okul yöneticilerinin görevlerinin baş harfleri ve araştırmacının verdiği numarayla ifade edilerek kodlanmıştır. İki elemanlı bu kodlama sisteminde ilk iki harf katılımcıların görev durumunu (KÖ: Kadrolu Öğretmen, ÜÖ: Ücretli Öğretmen, MY: Müdür Yardımcısı, OM: Okul Müdürü), en sondaki rakam ise katılımcının sıra numarasını ifade etmektedir (Örnek Kodlama: KÖ1, ÜÖ3, MY5, OM4 gibi).

Örnek Metafor İmgesi Derleme Aşamaları

Araştırmaya katılanların ürettikleri metaforlar ayıklanma aşamasından sonra, toplam 146 adet geçerli metafor elde edilmiştir. Bu aşamada oluşturulan metaforlar tek tek gözden geçirilerek aynı metaforu içeren metaforlar tek bir metafor altında toplanarak “ücretli öğretmenlik” kavramını en iyi temsil etmesi açısından sayı azaltılmıştır. Bu şekilde 70 tane farklı metafor ortaya çıkmıştır. Verilerin analizinin ve yorumlanmasının daha kolay ve sağlıklı olması açısından üretilen metaforlar araştırmacı tarafından sistemli bir şekilde alfabetik olarak sıralanmış ve her metaforun frekans sayısı da belirtilerek tabloya aktarılmıştır.

Kategori Geliştirme Aşamaları

Araştırmacı tarafından katılımcılara verilen özel kodlar kullanılarak, katılımcıların metaforlara sundukları gerekçelerin yer aldığı bir tablo oluşturulmuştur. Oluşturulan bu tablonun amacı “ücretli öğretmenlik” kavramına ilişkin üretilen metaforların ve gerekçelerinin arasındaki ilişkinin incelenerek, araştırılan kavramı en iyi temsil eden metaforların ilişkili olduğu ana kategori ve temaları belirlemektir. Metaforların kategorilenmesi ve uygun temalar altında toplanması amacıyla alanında uzman iki öğretim üyesinden destek alınmış, öğretim üyelerinin tavsiyesi ve görüşleri doğrultusunda metaforlarla ilişkili 7 ana kategori ve alt temalar oluşturulmuş ve ilişkili metaforlar bu temaların altında toplanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik Aşamaları

Merriam'a (2013) göre geçerlik ve güvenilirlik, bütün araştırmalar için kavramsal çerçevenin oluşturulması, verilerin toplanması ve analiz edilmesi, bulguların ve araştırma sonuçlarının sunulması gibi tüm aşamalarda önemli kaygılardır. Bu nedenle araştırmanın her aşamasında geçerlik ve güvenilirliğe azami ölçüde dikkat edilmiştir. Bu amaçla elde edilen verilerin kategorize edilmesi ve temalandırılması için alanında uzman iki öğretim üyesinden görüş alınmıştır. Görüşler doğrultusunda 7 ana kategori ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Daha sonra uzmanlardan metaforları uygun gördükleri kategorilere yerleştirmeleri istenmiştir. Uzmanların yaptıkları eşleştirmelerle araştırmacının yaptığı eşleştirme karşılaştırılarak kategorilendirmeye son şekil verilmiştir.

Araştırmanın güvenilirlik yüzdesi Miles ve Huberman'ın (1994), (güvenirlik= görüş birliği/görüş birliği+görüş ayrılığı x100) formülü ile hesaplanmıştır. Uzmanların görüşleri ve araştırmacının görüşü formül doğrultusunda hesaplanmış ve güvenilirlik %92 olarak bulunmuştur.

Araştırma Yayın Etiği

Bu çalışmada Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 15.09.2021 tarihli ve 8-18 sayılı kararı ile etik izin alınmıştır. Araştırmanın genelinde, araştırma ve yayın etiğine uygun hareket edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde okul yöneticilerinin, kadrolu öğretmenlerin ve ücretli öğretmenlerin “ücretli öğretmenlik” kavramına ilişkin oluşturdukları metaforlarla ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin “ücretli öğretmenlik” kavramına ilişkin metafora dayalı algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla veri toplama aracıyla katılımcılardan elde edilen ham veriler, araştırmacı tarafından derlenerek Tablo şekline dönüştürülmüştür.

Katılımcılar “ücretli öğretmenlik” kavramına ilişkin 146 metafor üretmişlerdir. Üretilen metaforlar daha sonra gerekçeleri ile birlikte tek tek ele alınarak, ifade ettikleri anlam ve benzerliklerine göre içerik analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucu, aynı anlamı ifade eden metaforlar tek bir metafor altında toplanarak, araştırılan kavramı en iyi temsil edecek metaforlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu şekilde metafor sayısı 70'e indirilmiştir. Bu ayıklama işleminden sonra düzenlenen metaforlar, frekanslarıyla birlikte alfabetik olarak sıralanmış ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

Ücretli Öğretmenlik Kavramına Yönelik Üretilen Metaforlar

Sıra no	Metafor adı	f	Sıra no	Metafor adı	f
1	Adaletsizlik	7	36	Kalitesiz Eğitim	1
2	Aile	1	37	Karşılıksız Emek	5
3	Arı	1	38	Kiralık-Kiracı	1
4	Amelelik	4	39	Kölelik	17
5	Atom Karınca	3	40	Kullanılmış Eşya	2
6	Aspirin	1	41	Mağduriyet	1
7	Aşağılama	1	42	Mevsimlik İşçi	11
8	Balon	1	43	Misafirlik	1
9	Boşa Kürek Çekmek	2	44	Mücadele	1
10	Çaresizlik	3	45	Mutfak Bezi	1
11	Çeyrek Altın	1	46	Nisan Yağmuru	1
12	Çıkma Sokak	1	47	Öğretmenlik	5
13	Çiçek	1	48	Önemsiz	1
14	Çocuk	1	49	Pelüş Oyuncak	1
15	Çürümüş Elma	1	50	Platonik Aşk	1
16	Değersiz Taş	1	51	Pusula	1
17	Ebeveynlik	1	52	Saygısızlık	2
18	Emek Hırsızlığı	5	53	Sömürü Düzeni	1
19	Engel	1	54	Şelale	1
20	Fabrika işçisi	1	55	Taşeron İşçi	1
21	Fason Üretim	1	56	Tatlandırıcı	1
22	Geçici Görev	3	57	Tecrübesizlik	1
23	Gizli İşsizlik	1	58	Terazi	1
24	Gönül İşi	1	59	Ucuz İşgücü	5
25	Gönüllü Öğretmenlik	1	60	Utanch	2
26	Gri	3	61	Ücretli İşçi	1
27	Güvencesizlik	2	62	Üvey Evlat	7
28	Haksızlık	6	63	Yara	1
29	Hamallık	2	64	Yakışsız	1
30	Hayal Kırıklığı	1	65	Yalan	1
31	Hazine	1	66	Yedek Çanta	1
32	Hobi	1	67	Yedek Lastik	1
33	İhtiyaç	1	68	Yetersiz	1
34	İmitasyon	1	69	Yırtık Yelek	1
35	Kaçak İşçi	1	70	Zorluk	1

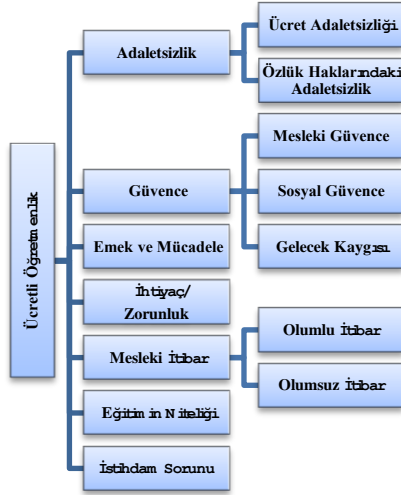
Tablo 2'de görüldüğü gibi çalışmaya katılan 146 katılımcı, “ücretli öğretmenlik” kavramına ilişkin 70 adet farklı metafor üretmişlerdir. En yüksek frekansa sahip ilk beş metafora bakıldığında bu metaforların, ‘kölelik

(n=17)', 'mevsimlik işçi (n=11)', 'adaletsizlik (n=7)', 'üvey evlat' (n=7), 'haksızlık (n=6)' olduğu gözlenmektedir.

Katılımcılar tarafından üretilen metaforlar içerik analiziyle ayrıştırılıp, 7 ana kategori ve alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler şekil 1'de sunulmuş ve ardından ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Şekil 1.

Ücretli Öğretmenlik Kavramına Yönelik Oluşturulan Kategoriler



Adaletsizlik

Katılımcılardan 43 kişinin “adaletsizlik” kategorisine yönelik 23 farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Bu metaforlara sunulan mantıksal gerekçeler incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerle aynı mesai saati içinde, aynı işi yapmalarına rağmen farklı ücrete ve farklı özlük haklarına tabi tutulmaları katılımcılar tarafından adaletsizlik olarak değerlendirildiği anlaşılmıştır. Bu nedenle “adaletsizlik” kategorisi oluşturulmuş “ücret adaletsizliği” ve “özlük haklarındaki adaletsizlik” olarak iki alt kategori şeklinde ele alınmıştır.

Ücret Adaletsizliği

Katılımcılardan 37 kişinin ürettiği 18 metaforun “Ücret Adaletsizliği” alt kategorisi ile ilişkili olduğu görülmektedir. “Ücret Adaletsizliği” ile ilgili üretilen metaforlar, frekanslarıyla birlikte tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3.

Ücret Adaletsizliği Alt Kategorisine Yönelik Metaforlar

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Kölelik	8	KÖ25, KÖ29, KÖ39, KÖ70, KÖ78, KÖ80, KÖ89, KÖ91
2	Haksızlık	4	KÖ27, KÖ54, KÖ69, OM5
3	Adaletsizlik	4	KÖ5, KÖ60, KÖ63, MY13
4	Amelelik	3	KÖ48, KÖ51, MY15
5	Üvey Evlat	3	KÖ2, KÖ22, KÖ44
6	Ucuz İşgücü	2	KÖ28, KÖ30
7	Hamallık	2	MY4, MY11
8	Ücretli İşçi	1	ÜÖ21
9	Taşeron İşçi	1	KÖ23
10	Terazi	1	KÖ31
11	Fason Üretim	1	MY8
12	Fabrika İşçisi	1	MY6
13	Çeyrek Altın	1	MY9
14	Utanç	1	KÖ50
15	Mutfak Bezleri	1	KÖ56
16	Kaçak İşçi	1	KÖ66
17	Ebeveynlik	1	KÖ73
18	Zorluk	1	ÜÖ26
Toplam		37	

Tablo 3 incelendiğinde, “Ücret Adaletsizliği” alt kategorisinde katılımcıların ürettikleri metaforlardan en yüksek frekansa sahip metaforların sırasıyla ‘kölelik (n=8)’, ‘haksızlık (n=4)’, ‘adaletsizlik (n=4)’, ‘amelelik (n=3)’, ‘üvey evlat (n=3)’ olduğu görülmektedir. Aşağıda, katılımcıların bu alt kategoriye yönelik ürettikleri metaforlara ilişkin verdikleri mantıksal gerekçelerden bazı örnekler yer verilmiştir.

Haksızlık: “Eşit işe, eşit ücret adaletsizliği” (OM5)

Üvey Evlat: “Aynı işi yapıp daha düşük ücret almak zorunda bırakır.” (KÖ21)

Hamallık: “Asgari ücret dahi alamamandır.” (MY11)

Ücretli İşçi: “Çok çalış, az kazan” (ÜÖ21)

Kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapan ücretli öğretmenlerin maaşları ile kadrolu öğretmenlerin maaşları arasındaki farklılık, araştırmaya katılan eğitimcilere göre, ‘kölelik’, ‘haksızlık’, ‘adaletsizlik’, ‘amelelik’, ‘hamallık’, ‘üvey evlat’ vb. metaforlarla ifade edilmiştir.

Özlük Haklarındaki Adaletsizlik

Araştırmaya katılanların ürettikleri metaforlardan hareketle elde edilen “Özlük Haklarındaki Adaletsizlik” alt kategorisine yönelik metaforlar, bu metaforların frekansları ve katılımcı bilgileri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4.

Özlük Haklarındaki Adaletsizlik Alt Kategorisine Yönelik Metaforlar

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Üvey Evlat	2	KÖ59, MY14
2	Haksızlık	1	KÖ83
3	Adaletsizlik	1	KÖ12
4	Ayrımcılık	1	ÜÖ7
5	Güvencesizlik	1	KÖ79
Toplam		6	

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcılardan 6 kişinin “Özlük Haklarındaki Adaletsizlik” alt kategorisine yönelik 5 farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Metaforların frekanslarına bakıldığında sırasıyla ‘üvey evlat (n=2)’, ‘haksızlık (n=1)’, ‘adaletsizlik (n=1)’, ‘ayrımcılık (n=1)’, ‘güvencesizlik (n=1)’ olduğu anlaşılmaktadır. Aşağıda, katılımcıların bu alt kategoriye yönelik ürettikleri metaforlara ilişkin sundukları mantıksal gerekçelere yer verilmiştir.

Üvey Evlat: “Aynı işi yapar, aynı haktan faydalanmaz.” (MY14)

Haksızlık: “Haklarını alamazlar.” (KÖ83)

Adaletsizlik: “Aynı işi yaptıkları halde az ücret aldıkları ve sosyal hakları olmadığı için” (KÖ12)

Ayrımcılık: “Çoğu haktan mahrum bırakılıp aynı şekilde çalıştırılıyor.” (ÜÖ7)

Güvencesizlik: “Çünkü kadrolu öğretmenler gibi hakları yok, geçici gündelik işçi gibi çalışıyorlar.” (KÖ79)

Bu temaya ilişkin üretilen metaforlara ve metaforların mantıksal gerekçelerine bakıldığında katılımcıların, ücretli öğretmenlerin ücretlerindeki adaletsizliğin yanında, özlük ve sosyal haklarında da adaletsizliğin olduğunu ifade ettikleri söylenebilir.

Güvence

Katılımcıların “Ücretli Öğretmenlik” kavramına ilişkin ürettikleri metaforlardan hareketle “Güvence” kategorisi oluşturulmuştur. Bu kategori, üç alt kategori altında ele alınmıştır.

Mesleki Güvence

“Mesleki Güvence” alt kategorisine yönelik metaforlar, bu metaforların frekansları ve katılımcı bilgileri tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.*Mesleki Güvence Alt Kategorisine Yönelik Metaforlar*

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Mevsimlik İşçi	6	MY2, MY3, MY7, KÖ7, KÖ17, ÜÖ15
2	Geçici Görev	2	KÖ61, KÖ82
3	Çiçek	1	ÜÖ12
4	Misafirlik	1	KÖ2
Toplam		10	

Katılımcılar tarafından bu alt kategoriye yönelik üretilen metaforlara ve bu metaforlara ilişkin sundukları mantıksal gerekçelere bakıldığında, ücretli öğretmenliğin mesleki olarak bir güvencesinin olmadığı, bu açıdan “mevsimlik işçiliğe” benzetildiği ve her an bu öğretmenlerin işlerine son verilebileceği vurgusunun yapıldığı anlaşılmaktadır.

Sosyal Güvence

“Sosyal güvence” alt kategorisine yönelik üretilen metaforlar, bu metaforların frekansları ve katılımcı bilgileri tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6.*Sosyal Güvence Alt Kategorisine Yönelik Metaforlar*

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Amelelik	1	KÖ62
2	Güvencesizlik	1	ÜÖ29
3	Kölelik	1	ÜÖ14
4	Mağduriyet	1	ÜÖ27
Toplam		4	

Tablo 6 incelendiğinde 4 katılımcının “sosyal güvence” alt kategorisine yönelik 4 tane farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Bu metaforların, ‘amelelik (n=1)’, ‘güvencesizlik (n=1)’, ‘kölelik (n=1)’, ‘mağduriyet (n=1)’ olduğu görülmektedir. Metaforların frekans değerlerinin eşit olduğu ve her birinin, birer kişi tarafından üretildiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçeler aşağıda verilmiştir.

Amelelik: “Çünkü hiçbir güvencesi yoktur.” (KÖ62)

Güvencesizlik: “Sigortamız az yatıyor, rezalet oysaki bir kadrolu öğretmenle aynı görevi yapıyoruz. Bir iyileştirme yapılması lazım en azından belirli bir maaşa bağlasalar daha iyi olur.” (ÜÖ29)

Kölelik: “Kadrolu olan biri ile aynı işi yapıp çok düşük ücret alıyoruz. Üstelik SGK primimiz bile yarım gün yatıyor.” (ÜÖ14)

Mağduriyet: “Hak ettiğimiz maaşı alamıyoruz, sigortamız yarım yatıyor. Mağdur olduğumuzu düşünüyorum.” (ÜÖ27)

Katılımcıların “sosyal güvence” alt kategorisine yönelik ürettikleri metaforlara ve bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçelerine bakıldığında, ücretli öğretmenlerin SGK primlerinin tam yatmadığı ve sosyal güvenceyle ilgili sorunlarının olduğu anlaşılmaktadır.

Gelecek Kaygısı

“Gelecek Kaygısı” alt kategorisine yönelik üretilen metaforlar, bu metaforların frekansları ve katılımcı bilgileri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7 incelendiğinde, 9 katılımcının “Gelecek Kaygısı” alt kategorisine yönelik 9 tane farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Bu metaforların ‘balon’, ‘boşa kürek çekmek’, ‘çıkamaz sokak’, ‘gizli işsizlik’, ‘gri’, ‘kiralık-kiracı’, ‘mevsimlik işçi’, ‘nisan yağmuru’, ‘şelale’ olduğu ve eşit frekanslara (n=1) sahip oldukları anlaşılmaktadır. Aşağıda katılımcıların bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçelere örnekler verilmiştir.

Boşa Kürek Çekmek: “Kariyerinizde bir yere varamazsınız.” (ÜÖ6)

Çıkamaz Sokak: “Bir anda okuldan ayrılmak zorunda kalabilir.” (KÖ49)

Kiralık – Kiracı: “Bir ev aldığımızda ya da daha iyi bir kiracınız olduğunda geride kalan ev ya da kiracı kimsenin umurunda olmaz!” (KÖ72)

Nisan Yağmuru: “Yağmurun toprağı beslediği gibi öğretmenlik de beyinlerin bilgi dağarcığını besler. Ama, ücretli öğretmenlik Nisan Yağmuru gibi her an sonlanabilir.” (MY10)

Tablo 7.*Gelecek Kaygısı Alt Kategorisine Yönelik Metaforlar*

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Balon	1	MY1
2	Boşa Kürek Çekmek	1	ÜÖ6
3	Çıkamaz Sokak	1	KÖ49
4	Gizli İşsizlik	1	KÖ76
5	Gri	1	KÖ14
6	Kiralık-Kiracı	1	KÖ72
7	Mevsimlik İşçi	1	KÖ85
8	Nisan Yağmuru	1	MY10
9	Şelale	1	OM3
Toplam		9	

“Gelecek Kaygısı” alt kategorisine yönelik katılımcılar tarafından üretilen metaforlara ve metaforlara sundukları mantıksal gerekçelere bakıldığında, ücretli öğretmenliğin her an sonlanabileceği, ücretli öğretmenlerin işsiz kalabileceği ve kariyerlerinde bir yere varamayacaklarına dair kaygılarının olduğu vurgulanmıştır.

Emek ve Mücadele

“Emek ve Mücadele” kategorisine yönelik üretilen metaforlar, bu metaforların frekansları ve katılımcı bilgileri tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8.*Emek ve Mücadele Kategorisine Yönelik Metaforlar*

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Emek Hırsızlığı	5	ÜÖ2, KÖ19, KÖ52, KÖ64, KÖ90
2	Karşılıksız Emek	5	KÖ5, KÖ8, KÖ15, ÜÖ22, KÖ92
3	Kölelik	5	KÖ18, KÖ32, KÖ53, ÜÖ23, KÖ57
4	Ucuz İşgücü	2	KÖ3, KÖ4
5	Gönüllü Öğretmenlik	1	ÜÖ13
6	Emeğe Saygısızlık	1	OM7
7	Haksızlık	1	KÖ16
8	Hayal Kırıklığı	1	ÜÖ20
9	Mücadele	1	KÖ21
Toplam		22	

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcılardan 22 kişinin “Emek ve Mücadele” kategorisiyle ilişkili 9 farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Bu metaforlardan, ‘emek hırsızlığı (n=5)’, ‘karşılıksız emek (n=5)’, ‘kölelik (n=5)’ metaforlarının frekanslarının en yüksek olduğu ve eşit sayıda kişi tarafından üretildiği anlaşılmaktadır. ‘Ucuz işgücü (n=2)’ iki kişi tarafından, diğer metaforlar da birer kişi tarafından üretilmiştir. Aşağıda katılımcıların bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçelerden bazı örneklerle yer verilmiştir.

Karşılıksız Emek: “Çünkü aynı emekle farklı maaş verilerek emeğinin karşılığı verilmemektedir.” (KÖ8)

Emeğe Saygısızlık: “Aynı işi yapıp karşılığını alamamak.” (OM7)

Kölelik: “Yıllarca oku emek ver karşılığında asgarî ücret bile alma” (ÜÖ23)

Mücadele: “Çünkü hep kendini kanıtlamak için mücadele eder.” (KÖ21)

Katılımcıların “Emek ve Mücadele” kategorisine ilişkin ürettikleri metaforlara ve bu metaforlara ait mantıksal gerekçelere bakıldığında, ücretli öğretmenlik sisteminde çalışan öğretmenlerin emeğinin karşılığının tam olarak verilmediği, mücadelelerine rağmen emeklerinin sömürüldüğü ile ilgili düşüncelerin vurgulandığı görülmektedir.

İhtiyaç/ Zorunluk

Katılımcılar tarafından “ihtiyaç/zorunluk” kategorisine yönelik üretilen metaforlar, bu metaforların frekansları ve katılımcı bilgileri tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9 incelendiğinde, 10 katılımcının ihtiyaç/zorunluk kategorisine yönelik 8 farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Metaforların kullanım sıklıklarını gösteren frekanslarına bakıldığında ‘atom karınca (n=2)’, ‘çaresizlik (n=2)’, metaforlarının iki kişi tarafından; ‘arı’, ‘ihtiyaç’, ‘karınca’, ‘yedek çanta’, ‘yedek lastik’, ‘yırtık yelek’ metaforlarının birer (n=1) kişi tarafından üretildiği anlaşılmaktadır. Aşağıda katılımcıların bu kategoriye yönelik ürettikleri metaforlara ve bu metaforlara ait mantıksal gerekçelerden bazı örneklerle yer verilmiştir.

Çaresizlik: “Çünkü ihtiyacı var.” (KÖ45)

Arı: “Belli zaman aralıklarında tıpkı bir arı gibi canla başla çalışan öğretmenler” (ÜÖ17)

Yedek Lastik: “Çünkü yolda kalmanızı önler.” (MY5)

İhtiyaç: “İhtiyaç dahilinde görev alıyoruz.” (ÜÖ19)

Tablo 9.

İhtiyaç/Zorunluk Kategorisine Yönelik Metaforlar

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Atom Karınca	2	ÜÖ1, ÜÖ9
2	Çaresizlik	2	ÜÖ16, KÖ45
3	Arı	1	ÜÖ17
4	İhtiyaç	1	ÜÖ19
5	Karınca	1	ÜÖ24
6	Yedek Çanta	1	KÖ68
7	Yedek Lastik	1	MY5
8	Yırtık Yelek	1	KÖ93
Toplam		10	

“İhtiyaç/zorunluk” kategorisine yönelik katılımcılar tarafından üretilen metaforlara ve bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçelere bakıldığında, ücretli öğretmenliğin hem çalışan hem de işveren tarafından ihtiyaç dahilinde tercih edildiği, ücretli öğretmenlerin bu işi mecburiyetten yaptıkları ve bu işe mecbur oldukları için de daha fazla çalışmak zorunda kaldıklarına dair bulguların olduğu söylenebilir.

Mesleki İtibar

Katılımcılar tarafından üretilen metaforlarla ilgili olarak oluşturulan kategorilerden biri de “Mesleki İtibar” kategorisidir. Bu kategori, “olumlu itibar” ve olumsuz itibar” olmak üzere iki alt kategori şeklinde ele alınmıştır.

Olumlu İtibar

Bu alt kategori altında katılımcıların ürettiği metaforlar, bu metaforların frekansları ve katılımcı bilgileri tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10.

Olumlu İtibar Alt Kategorisine Yönelik Metaforlar

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Öğretmenlik	2	OM4, ÜÖ5
2	Aile	1	KÖ13
3	Hazine	1	ÜÖ3
4	Pusula	1	ÜÖ18
Toplam		5	

Tablo 10 incelendiğinde “olumlu itibar” alt kategorisine yönelik 5 katılımcının 4 farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Bu metaforlara ve kullanım sıklıklarına bakıldığında, ‘öğretmenlik (n=2)’ metaforunun iki kişi tarafından, ‘aile’ ve ‘pusula’ metaforlarının (n=1) birer kişi tarafından üretildiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların bu kategoriye yönelik ürettikleri metaforlara sundukları mantıksal gerekçelerden bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

Kadrolu Öğretmenlik: “Aynı görevi ifa etmektedir.” (OM4)

Aile: “Öğrenciler evlat gibidir.” (KÖ13)

Hazine: “Her ne kadar kadrolu olunmasa da bence bir öğretmen ücretli ya da kadrolu olsun öğrencilere bir şeyler katar. Bu da hazinedir. Onların hazine olduğunu gösterir.” (ÜÖ3)

Olumsuz İtibar

Katılımcıların “Olumsuz İtibar” alt kategorisine yönelik ürettikleri metaforlar, bu metaforların frekansları ve katılımcı bilgileri tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcılar arasından 21 kişinin bu alt kategoriye yönelik 17 adet farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Bu metaforlardan en yüksek frekansa sahip olan ilk üç metafor, ‘üvey evlat (n=3), ‘gri (n=2), ‘kullanılmış eşya (n=2)’dır. Diğer metaforlar (n=1) birer kişi tarafından üretilmiştir. Aşağıda, katılımcıların bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçelerden bazı örneklere yer verilmiştir.

Kullanılmış Eşya: “Okuldaki hizmetli kadar kıymetimiz bile yok. Maaşımız onlardan düşük, sigortamız tam yatmıyor. Hiçbir insani değerden yararlanamıyoruz. Bunlarda yetmezmiş gibi bir de toplum dışlaması var. Kadrolu öğretmenler tarafından.” (ÜÖ28)

Değersiz Taş: “Kadrolu olmadıkları için her zaman ikinci vatandaş olarak görülüyor hem maddi hem manevi gerekli önem verilmiyor.” (OM2)

Yalan: “Gerçek olmadığını bilirsin.” (MY16)

Aşağılama: “Hiçbir Eğitim Fakültesi mezunu üç kuruş paraya hizmetçi gibi kullanılmayı hak etmiyor.” (KÖ6)

Tablo 11.

Olumsuz İtibar Alt Kategorisine Yönelik Metaforlar

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Üvey Evlat	3	KÖ26, KÖ75, KÖ84
2	Gri	2	KÖ10, KÖ65
3	Kullanılmış Eşya	2	ÜÖ8, ÜÖ28
4	Aspirin	1	MY17
5	Aşağılama	1	KÖ6
6	Boşa Kürek Çekmek	1	KÖ20
7	Çürümüş Elma	1	KÖ71
8	Değersiz Taş	1	OM2
9	Hobi	1	KÖ24
10	İmitasyon	1	KÖ47
11	Kölelik	1	ÜÖ10
12	Mevsimlik İşçi	1	ÜÖ11
13	Önemsiz	1	KÖ67
14	Pelüş Oyuncak	1	KÖ77
15	Platonik Aşk	1	ÜÖ25
16	Yalan	1	MY16
17	Yara	1	KÖ1
Toplam		21	

Mesleki itibar kategorisinde ele alınan metaforlara ve bu metaforların gerekçelerine bakıldığında, katılımcılar tarafından ücretli öğretmenlik uygulamasının öğretmenlik mesleğinin itibarını düşürdüğüne, ücretli öğretmenlere gereken değerin verilmediğine dair algıların yanında, bu uygulamaya yönelik az da olsa bazı olumlu ifadelerin kullanıldığı söylenebilir.

Eğitimin Niteliği

Eğitimin niteliği kategorisine yönelik katılımcılar tarafından üretilen metaforlar, bu metaforların kullanım sıklıkları ve katılımcı bilgileri tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12.

Eğitimin Niteliği Kategorisine Yönelik Metaforlar

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Çocuk	1	KÖ86
2	Geçici	1	KÖ11
3	Haksızlık	1	KÖ34
4	Kalitesiz Eğitim	1	KÖ36
5	Tatlandırıcı	1	KÖ33
6	Tecrübesizlik	1	KÖ46
Toplam		6	

Tablo 12 incelendiğinde, 6 katılımcının “Eğitimin Niteliği” kategorisine yönelik 6 farklı metafor ürettiği görülmektedir. Bu metaforların her birinin birer kişi tarafından (n=1) üretildiği anlaşılmaktadır. Aşağıda bu metaforlara verilen mantıksal gerekçelerden bazı örnekler yer verilmiştir.

Geçici: “Süreklilik olmadığından öğrenci için karmaşa oluşturabiliyor.” (KÖ11)

Kalitesiz Eğitim: “Binlerce öğretmenlik mezunu atama beklerken daha ucuza aynı iş yaptırılan ve çoğu zaman öğretmenlik mezunu olmayanların verdiği kalitesiz eğitimidir.” (KÖ36)

Tatlandırıcı: “Sadece yapması gerekeni yapar tat verir, gerçek lezzet işin ehline aittir.” (KÖ33)

Bu kategoriye yönelik üretilen metaforlara ve bu metaforların gerekçelerine bakıldığında; katılımcılar, ücretli öğretmenliği “tecrübesizlik”, “kalitesiz eğitim”, “tatlandırıcı” gibi metaforlarla ifade etmişlerdir. Bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçelerde ise ücretli öğretmenliğin eğitimin kalitesini düşürdüğü, öğrencilere olumsuz yansımalarının olduğu ve işin ehil olanlar tarafından yapılması gerektiği vurgusunun yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu kategoride üretilen metaforların tümünün kadrolu öğretmenler tarafından üretildiği görülmektedir. Bunun da önemli bir ayrıntı olduğu söylenebilir.

İstihdam Sorunu

Katılımcılar tarafından üretilen metaforlara dayalı olarak geliştirilen kategorilerden biri de “İstihdam Sorunu” kategorisidir. Bu kategoriye yönelik katılımcılar tarafından üretilen metaforlar, bu metaforların kullanım sıklıkları ve katılımcı bilgileri tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13.

İstihdam Sorunu Kategorisine Yönelik Metaforlar

M.no	Metafor adı	f	Katılımcı
1	Öğretmen	2	KÖ39, KÖ55
2	Engel	1	KÖ43
3	Güvencesizlik	1	ÜÖ29
4	Kölelik	1	KÖ9
5	Mevsimlik İşçi	1	KÖ58
6	Saygısızlık	1	KÖ81
7	Sömürü Düzeni	1	KÖ74
8	Ucuz İşgücü	1	MY12
9	Utancı	1	KÖ42
Toplam		10	

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcılardan 10 kişinin “istihdam sorunu” kategorisine yönelik 9 farklı metafor ürettikleri görülmektedir. Metaforların kullanım sıklıklarına bakıldığında “öğretmenlik” metaforunun iki kişi (n=2) tarafından kullanıldığı, diğer metaforların birer kişi (n=1) tarafından kullanıldığı anlaşılmaktadır. Bu kategoriye yönelik üretilen metaforlardan bazılarının mantıksal gerekçelerine aşağıda yer verilmiştir.

Öğretmen: “Öğretmenin ücretlisi, sözleşmelisi, kadrolusu olmaz.” (KÖ55)

Engel: “Atanamayan öğretmenler için engeldir. Herkes kendi işini yapsın.” (KÖ43)

Sömürü Düzeni: “Eşit işe eşit ücret almıyoruz; ayrıca ücretli öğretmen açığı varsa kadro eksiktir. Atamaların yapılması gerekir.” (KÖ74)

Ucuz İşgücü: “İhtiyaç varken, kadrolu atanamayıp, asgari ücret bile almadan, 8 ay çalıştırmaktadır.” (MY12)

İstihdam sorunu kategorisine yönelik üretilen metaforlara ve bu metaforların mantıksal gerekçelerine bakıldığında, katılımcıların ücretli öğretmenliği bir istihdam sorunu olarak da gördükleri söylenebilir. Çünkü, metaforlara sundukları gerekçelerde, öğretmenlerin farklı istihdam şekilleriyle, farklı kategorilerle istihdam edilmelerinin uygun olmayacağını, atamayı bekleyen birçok öğretmen bulunuyorken ve kadro açığı varken, bu ihtiyacın çok az ücret ödenerek ücretli öğretmenlerle giderilmeye çalışılmasının, “ucuz işgücü”, “sömürü düzeni” gibi metaforlarla ifade ederek bu uygulamaya yönelik olumsuz düşünceler aktardıklarının, aynı zamanda atamayı bekleyen öğretmenler için de bir engel olduğunun ifade edildiği anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada ücretli öğretmenlik kavramına yönelik algıların metafora dayalı olarak saptanması amaçlanmıştır. Araştırmaya katılanlar tarafından ücretli öğretmenlik kavramına yönelik en çok üretilen metaforlar sırasıyla; “kölelik”, “mevsimlik işçi”, “adaletsizlik”, “üvey evlat”, “haksızlık” metaforları olmuştur. Üretilen metaforlar, içerik analizi tekniğiyle analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre metaforlar, “adaletsizlik”, “güvence”, “emek ve mücadele”, “ihtiyaç/zorunluk”, “mesleki itibar”, “eğitimin niteliği” ve “istihdam sorunu” olmak üzere 7 ana kategori altında toplanmıştır. Kategorilere göre üretilen metaforlara bakıldığında en çok metafor sırasıyla “adaletsizlik”, “güvence”, “emek ve mücadele” ve “mesleki itibar” kategorilerine yönelik üretilmiştir.

Adaletsizlik kategorisine yönelik üretilen metaforlara bakıldığında, katılımcılar tarafından ücretli öğretmenlerin aynı işi yaptıkları kadrolu öğretmenlere göre ücret adaletsizliğine uğradıkları vurgulanmış ve özlük haklarında da ciddi adaletsizliklerin olduğu ifade edilmiştir. Ücretli öğretmenler, girdikleri ders saati karşılığında ücret aldıklarından, ücretleri kadrolu öğretmenlerin maaşlarına göre çok düşüktür. Resmî tatillerde, hafta sonlarında ve herhangi bir sağlık sorunuyla karşılaşır rapor aldıklarında ücret alamamaktadırlar. Bu nedenle çoğu ayda asgari ücrete bile karşılık gelmeyecek ücretle çalışmaktadırlar. Türk Eğitim-Sen (2021) Eğitim Değerlendirme Raporu'na göre; ücretli öğretmenler, ders karşılığı görevlendirilirler. Yani girdikleri ders saati üzerinden ücretleri ödenir. Daha somutlaştırmak gerekirse haftalık 10 saat derse giren bir ücretli öğretmen aylık 40 saat üzerinden ücret almaktadır. Bu da ay sonunda aldığı maaşın asgari ücrete bile denk gelmediğini göstermektedir.

Kadrolu öğretmenlerle karşılaştırıldığında, ücretli öğretmenlerin izin, ek ders, eğitim ödeneği, harcırah, aile yardımı, çocuk yardımı vs. gibi birçok özlük hakkından da mahrum oldukları bulgular sonucunda ortaya çıkmıştır. Katılımcılar bu durumu “adaletsizlik”, “haksızlık”, “üvey evlat”, “güvencesizlik” gibi metaforlarla ifade etmişlerdir. Benzer araştırmalar da bu bulguları doğrulamaktadır. Tunç (2020) yaptığı çalışmada, ücretli öğretmenlik uygulamasının, bu kapsamda çalışan öğretmenlerin özlük haklarına ve toplumsal statüsüne ciddi zararlar verdiği sonucuna ulaşmıştır.

Güvence kategorisine yönelik elde edilen bulgular ışığında, katılımcıların ücretli öğretmenliği “mevsimlik işçi”, “geçici görev”, “güvencesizlik”, “misafirlik”, “kiracı” gibi metaforlarla ifade ettikleri görülmüştür. Bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçelere de bakarak, ücretli öğretmenliğin mesleki olarak bir güvencesinin olmadığı, her an işlerinin sona erebileceği, sosyal güvencelerinin olmadığı, SGK primlerinin eksik yattığı, bütün bunların ücretli öğretmenlerde gelecek kaygısı oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tuncer (2012) ve Güvercin (2014) yaptıkları çalışmalarda, ücretli öğretmenliğin iş güvencesiz bir istihdam şekline dönüştüğünü, ücretli öğretmenlerin iş güvencesiz olarak çalıştırılmasının onları asli görevinden uzaklaştırıp, sınıf içinde bir gözlemci ve denetimci konumuna getirdiğini, bu durumun onların öğretmenliğe geçici görev olarak bakmalarına ve gelecek kaygısı yaşamalarına sebep olduğuna dair benzer bir sonuca ulaşmışlardır.

Emek ve mücadele kategorisine yönelik elde edilen bulgulara bakıldığında, katılımcıların ücretli öğretmenliği “karşılıksız emek”, “ucuz işgücü”, “emek hırsızlığı”, “kölelik” gibi metaforlarla benzettikleri görülmüştür. Bu metaforlara sundukları mantıksal gerekçeler de incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin emeklerinin karşılığını alamadıkları, kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapmalarına rağmen farklı uygulamalara maruz kaldıkları, katılımcıların bunu haksızlık ve emek hırsızlığı olarak gördükleri sonucu çıkarılmıştır. Yılmaz (2018) yaptığı çalışmada, ücretli öğretmenlerin emeklerinin karşılığını alamadıklarını ve kadrolu öğretmenlerle karşılaştırıldığında bu durumun haksızlık olarak algılandığını belirterek, benzer bir sonuç elde etmiştir.

İhtiyaç/zorunluk kategorisine yönelik bulgulara bakıldığında, katılımcıların ücretli öğretmenliği “çaresizlik”, “ihtiyaç”, “yırtık yelek” gibi metaforlarla ifade ettikleri görülmüştür. Bu metaforlara sundukları gerekçeler incelendiğinde ise ücretli öğretmenlerin bir iş bulamadıkları için ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bu işi yaptıkları, okul idaresinin kendilerinden memnun olmaları ve bir sonraki yıl kendilerinin tekrar tercih edilmeleri için çok çalışmak zorunda kaldıkları, bu durumu “arı”, “atom karınca” gibi metaforlar kullanarak belirttikleri anlaşılmıştır. Yine bulgulara bakarak, okul idaresinin de ihtiyaç dâhilinde ücretli öğretmenleri tercih ettikleri söylenebilir.

Mesleki itibar kategorisine yönelik elde edilen bulgulara bakıldığında, katılımcıların ücretli öğretmenliği, “kullanılmış eşya”, “değersiz taş”, “önemsiz”, “üvey evlat”, “aşağılama” gibi olumsuz metaforlarla ifade ettikleri görülmüştür. Bu metaforlara sunulan gerekçelere bakıldığında ise, ücretli öğretmenliğin öğretmenlik mesleğinin itibarını zedelediği, toplumsal olarak olumsuz bir algıya sebep olduğu, ücretli olarak çalışan öğretmenlerin kurumda çalışan diğer kişiler tarafından yeterince önemsenmediği, öğrenciler ve veliler tarafından ise ciddiye alınmadıkları, geçici ve yetersiz olarak görüldükleri, bu durumun ücretli öğretmenlerin mesleğine olan bağlılıklarında ve mesleki özgüvenlerinde ciddi sorunlar oluşturduğu bulgulardan elde edilen sonuçlardır. Bu kategoride elde edilen başka bir sonuç ise, mesleki itibara yönelik bazı olumlu algıların ifade edilmesidir. Sınırlı da olsa bazı katılımcıların ücretli öğretmenliği kadrolu öğretmenlikten ayırmadıkları, ikisinin arasında fark olmadığı, bu tür ayrımların yapılmasının yanlış olduğuyla ilgili fikir beyan ettikleri görülmüştür. Polat (2013) yaptığı çalışmada ücretli öğretmenlerin, okulun diğer paydaşları tarafından “geçici” olarak görüldüğü, bu paydaşlarla iletişim sorunları yaşadıkları, öğrenci ve veliler tarafından yeterince önemsenmediklerine yönelik benzer bir sonuç elde etmiştir. Dolayısıyla yapılan araştırmalar da ücretli öğretmenliğin, öğretmenlik mesleğinin itibarını zedelediğine yönelik elde ettiğimiz sonucu desteklemektedir.

Eğitimin niteliği kategorisine yönelik elde edilen bulgulara bakıldığında, “kalitesiz eğitim”, “tecrübesizlik”, “geçici”, “tatlandırıcı” gibi metaforların kullanıldığı görülmüştür. Bu metaforların gerekçeleri incelendiğinde, ücretli öğretmenlik uygulamasının eğitimin kalitesini düşürdüğü, yeteri kadar mesleki eğitim almayan ve yeterince mesleki bilgi ve beceriye sahip olmadan görevlendirilen ücretli öğretmenlerin göreve başladıklarında bocaladıkları, sınıf yönetimiyle ilgili sorunlar yaşadıkları, bu durumun eğitime olumsuz olarak yansıdığı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Yine katılımcılar tarafından, işin ehil olanlar tarafından yapılması gerektiği vurgusu yapılmıştır. Öte yandan ücretli öğretmenlerin geçici olmaları sebebiyle görevi bırakmaları, işinin sona ermesi gibi durumların öğrencilerin sık sık öğretmen değiştirmesine neden olduğu ve bunun eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Benzer sonuçlar daha önce yapılan araştırmalardan da elde edilmiştir. Doğan, Demir ve Turan (2013) yaptıkları çalışmada eğitim- öğretim işinin süreklilik arz ettiği, uzun ve planlı bir süreç gerektirdiği ancak, ücretli öğretmenlerin geçici olmaları ve yeteri kadar mesleki eğitim almadan plansız bir şekilde aceleyle görevlendirilmeleri sebebiyle, bu uygulamanın eğitimin kalitesini önemli ölçüde düşürdüğü sonucuna varmışlardır. Arslan, Sabah ve Göksu (2006); Bayram (2009); Karadeniz ve Demir (2010) araştırmalarında benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

İstihdam sorunu kategorisine yönelik bulgular incelendiğinde, katılımcıların ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik “utanç”, “saygısızlık”, “sömürü düzeni”, “ucuz işgücü”, “güvencesizlik” gibi metaforlar kullandıkları görülmüştür. Bu metaforlara sunulan gerekçelere bakıldığında, ücretli öğretmenliğin aslında bir istihdam sorunu olduğu, atamayı bekleyen çok sayıda öğretmen varken, bu açığın ücretli öğretmenlerle giderilmeye çalışılmasının uzun işgücü ve sömürü düzeni olarak algılandığı, ücretli öğretmenliğin kölelik olarak nitelendirildiği, atanamayan öğretmenlerin önünde engel teşkil ettiği, bu kapsamda çalışan öğretmenlere mevsimlik işçi muamelesinin yapıldığı, bu uygulamanın öğretmenlik mesleğine yakışmadığı, bir utanç kaynağı ve saygısızlık olduğu, biran önce kaldırılması gerektiği sonucu bulgulardan elde edilmiştir. Mete (2019) araştırmasında, ücretli öğretmenlik uygulamasıyla ilgili okul yöneticilerinin görüşlerine başvurmuştur. Araştırmasının sonucuna göre, okul müdürlerinin ücretli öğretmenlik uygulamasını, ihtiyaç ve zorunluk hallerinde uygulanan geçici bir çözüm yolu olarak gördükleri, bu uygulamanın beraberinde birçok sorunu da getirdiğini, daha kalıcı bir çözüm yolunun bulunması gerektiğini vurgulamışlardır. Benzer sonuçlar, ücretli öğretmenlik uygulaması ile ilgili yapılan diğer araştırmalardan da elde edilmiştir (Dali, 2017; Doğan, Demir ve Turan, 2013; Kanat, 2018; Ögülmüş, 2012).

Sonuç olarak, bu çalışmada önceki araştırmalardan farklı olarak ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik bu işin mutfağında olan okul yöneticileri, kadrolu öğretmenler ve ücretli öğretmenlerden olmak üzere üç gruptan veriler toplanmıştır. Bu üç grubun konuya yaklaşımı merak edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular göz önüne alındığında üç grubun da genel olarak ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik olumsuz algılar belirttikleri söylenebilir. Araştırmada ortaya çıkan dikkat çekici bir sonuç da kadrolu öğretmenlerin, ücretli öğretmenliği adaletsizlik olarak değerlendirmeleridir.

Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde, ücretli öğretmenlik kavramına yönelik metaforik algılardan hareketle 7 ana kategori ve alt kategoriler ortaya çıkmıştır. Bu kategoriler değerlendirildiğinde “ücretli öğretmenlik” kavramı ile ilgili olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılabilir:

Ücretli öğretmenlerin ücretleri, kadrolu öğretmenlerin ücretleriyle karşılaştırıldığında aralarında önemli bir farkın olduğu, bu durumun da öğretmenler arasında ücret adaletsizliği olarak algılandığı, ücretli öğretmenlerin özlük ve sosyal haklarında ciddi adaletsizlikler olduğu, mesleki ve sosyal güvencelerinin olmadığı, SGK primlerinin eksik yaptığı, gelecek kaygısı yaşadıkları, emeklerinin karşılığını alamadıkları, öğretmenlik mesleğini ihtiyaç ve mecburiyetten yaptıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca, göreve yeni başlayan bir ücretli öğretmenin görevini kısa sürede bıraktığı, ücretli öğretmenlerin okulda idareyle, kadrolu öğretmenlerle ve velilerle iletişim sorunu yaşadıkları, ücretli öğretmenlik uygulamasının öğretmenlik mesleğinin itibarını ve niteliğini düşürdüğü, bu uygulamanın bir istihdam sorunu yarattığı ve bir an önce kaldırılması gerektiği sonuçları çıkarılabilir.

ÖNERİLER

Bu sonuçlardan hareketle aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Araştırma sonuçlarına göre ücretli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre ücretlerinde ve özlük haklarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum araştırmaya katılanlar tarafından adaletsizlik olarak ifade edilmiştir. Bu nedenle uygulayıcılar tarafından ücretli öğretmenlerin ücretlerinde ve özlük haklarında iyileştirmeler yapılabilir.

- b. Araştırmadan elde edilen sonuçlardan biri de ücretli öğretmenliğin iş güvencesinin ve sosyal güvencelerinin olmadığı, bu nedenle ücretli öğretmenlerin gelecek kaygısı yaşadıklarıdır. Uygulayıcılar ücretli öğretmenlik uygulamasını daha güvenceli hale getirebilirler.
- c. Ücretli öğretmenlik uygulamasının eğitimin kalitesini büyük oranda düşürdüğü araştırmadan elde edilen bir başka sonuçtur. Bu nedenle, ücretli öğretmenler Eğitim Fakültesi mezunları arasından seçilebilir ve göreve başladıktan sonra bu öğretmenlere gerekli hizmet içi eğitimler verilebilir.
- d. Araştırmada ücretli öğretmenlik uygulamasının bir istihdam sorunu olduğu, bu uygulamanın atanamayan öğretmenlerin önünde engel teşkil ettiği ve eğitime olumsuz yansımalarının olduğu vurgulanmıştır. Bu açıdan bakıldığında ücretli öğretmenlik uygulaması yerine daha kalıcı bir çözüm bulunabilir, bu uygulama tamamen kaldırılabilir veya tüm öğretmenler kadrolu olarak atanabilir.
- e. Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlere il ilçe Millî Eğitim Müdürlükleri dahil edilebilir.
- f. Okul paydaşlarının (veli, öğrenci, öğretmen vb.) ücretli öğretmenlere karşı yaklaşım ve tutumları araştırılabilir.
- g. Ücretli öğretmenliğin eğitimin niteliğine etkisi araştırılabilir.
- h. Ücretli öğretmenlerin mesleki güvenceleri, gelecek kaygısı, mesleki bağlılıkları araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Arslan, H., Sabah, S., ve Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim okullarında çalışan ücretli öğretmenlerin verimliliklerinin araştırılması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 24, 33-43.
- Aslan, O., Bilgili, A. ve Kaya, A. V. (2018). Liselerde okuyan öğrencilerin okul müdürüne ilişkin metaforik algıları. *Bilim Armonisi*, 1(1), 11-17.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. New York: Sage.
- Çakmak, F. (2021). Öğretmen adayları ve öğretmenlerin öğretmenlik ile ilgili metaforik algılarının incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (31), 219-251.
- Çınkır, Ş. ve Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 9-35.
- Devlet Memurları Kanunu (1965). Resmî Gazete (23 Temmuz 1965, Sayı:12056).
- Dali, N. (2017). *Eğitimde yeni istihdam politikaları ve esnek çalışma ilişkileri: Eskişehir'de ücretli öğretmenler üzerine bir saha araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demirel, Ö. (2006). *Öğretimde planlama ve değerlendirme öğretme sanatı*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Doğan, S., Beşir Demir, S., ve Turan, N. (2013). Ücretli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Electronic Turkish Studies*, 8(12).
- Ertürk, S. (1972). *Eğitimde program geliştirme* (1. Baskı). Ankara: Yelkentepe Yayınları.
- Güvercin, G. (2014). *Öğretmenlik mesleğinde kökten bir dönüşüm: Ücretli öğretmenlik*. İçinde: A. Yıldız (der), İdealist öğretmenden sınava hazırlayıcı teknisyene: öğretmenliğin dönüşümü. İstanbul: Kalkedon Yayınları, 139-178.
- Kanat, K. (2018). *Ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55-77.
- Levent, A. F. (2021). *Eğitimde ahlak ve etik*. (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. basım). Ankara: Nobel A. Yayıncılık.
- MEB (1973). Millî Eğitim Temel Kanunu (1739 sayılı, 1973). Resmî Gazete (24 Haziran 1973, Sayı: 14574).
- MEB (2016). Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı. Resmî Gazete (16.12.2006/26378).
- MEB (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Ankara.
- MEB (2018). Güçlü Yarınlar İçin 2023 Eğitim Vizyonu.

- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: desen ve uygulama için bir rehber* (3. Baskıdan Çeviri, Çeviri Editörü: S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Mete, Z. D. (2019). *Okul yöneticilerinin ve ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri: Eyüp ilçesi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook qualitative data analysis*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Öğülmüş, K. (2012). *Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.
- Özcan, M. (2011). *Bilgi çağında öğretmen eğitimi, nitelikleri ve gücü* (1. Baskı). Ankara, Gölbaşı.
- Özdemir, M. (2012). Lise öğrencilerinin metaforik okul algılarının çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37 (163), 96-109.
- Özer, E. (2008). *Kadroolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri: İstanbul-Sultanbeyli örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztaş S. (2010). *Kadroolu, sözleşmeli ve ücretli statüye göre öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının değerlendirilmesi: Antalya İli, Alanya İlçesi ilköğretim okulları örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Polat, S. (2013). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28).
- Sarıbaşı, M., Akça, D. ve Meydan, A. (2020). Ücretli öğretmenlerin mesleğe adanmışlıkları. *Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 52-72.
- Schmitt, R. (2005). Systematic metaphor analysis as a method of qualitative research. *The Qualitative Report*, 10 (2), 358-394.
- Saban, A. (2008). Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 459-496.
- Soydan, T. (2012). Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: istihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Şahin, M. (2015). Ülkemizde öğretmen eğitimi ve sorunları. *Türk Eğitim Sen (Eğitimin Sesi)*, (51), 21-29.
- Şişman, M. (2005). *Öğretmenliğe Giriş* (8. Baskı). Ankara, Yenişehir: Pegem A. Yayıncılık.
- TEDMEM (2021). *2020 eğitim değerlendirme raporu* (TEDMEM Değerlendirme Dizisi 7). Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- TEDMEM (2022). *2021 eğitim değerlendirme raporu* (Değerlendirme Dizisi: 8). Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki kadrosuz öğretmen istihdamının kadrosuz istihdam edilen öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(3), 797-818.
- Tunç, B. ve Taner, S. G. (2020). Kamusal eğitim ve eğitim hakkı bağlamında ücretli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Journal of Advanced Education Studies*, 2(1), 22-44.
- Turgut, Y. E. ve Yıldırım, M. (2022). Öğretmen adaylarının uzaktan eğitime yönelik algılarının metaforlar yoluyla belirlenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 68-90.
- Turhan, M. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ücretli öğretmenliğe ilişkin görüşleri. *Education Sciences*, 6(2), 1775-1785.
- Türk Eğitim-Sen (2021). *Eğitim değerlendirme raporu*. Erişim adresi: https://turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=14003
- Ünal, S. ve Ada, S. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin yayınevi
- Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(25), 102-116.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: The practice of "paid teaching" is widely used in Turkey. The application brings with it many problems. These problems have different dimensions. The first dimension is the quality of the training service provided by paid teachers who are not sufficiently specialized. The second dimension is related to the working conditions and personal rights of paid teachers. There are differences in many aspects such as working conditions, personal rights, working hours, and wages among paid teachers, permanent (full-time) and contract teachers When all these are brought

together, it causes different perceptions and evaluations about the "paid teaching" practice and paid teachers both in the general community (social memory) and in the education community.

For this reason, the perceptions of school administrators and teachers, who constitute the main backbone of the education system, regarding this practice have been questioned. It was aimed to determine the metaphorical perceptions of teachers and school administrators regarding the concept of "Paid Teaching". For this purpose, the main problem of the study was constructed as "what are the metaphorical perceptions of teachers (permanent, paid) and school administrators working in different statuses regarding the concept of paid teaching?" In the context of the main problem two main research questions were examined:

1. What are the metaphorical perceptions of paid teachers, permanent teachers, and school administrators regarding the concept of paid teaching?
2. In which conceptual categories are the metaphorical perceptions of paid teachers, permanent teachers, and school administrators regarding the concept of paid teaching classified?

Materials and Methods: Since the perceptions of teachers regarding the concept of "Paid Teaching" were questioned through metaphors in the research, elicited metaphor analysis as a qualitative research design was used. The study group of the research consisted of 146 participants working in Istanbul. As a data collection tool, a form was given to the participants including a prompt "Paid teaching is like... because..." and eight questions for their demographic information. The collected data were analyzed using content analysis. Metaphors developed by teachers and school administrators regarding the concept of "Paid Teaching" were analysed through four stages as Saban (2008) stated: coding and sorting, identifying sample metaphors, developing conceptual themes, collecting metaphors under these conceptual themes, and providing validity and reliability.

Result and Discussion: Participants produced 146 metaphors related to the concept of "paid teaching". The metaphors produced were then handled one by one with their justifications and subjected to content analysis according to the meanings and similarities they express. As a result of the analysis, the same metaphors produced by the participant were collected together. In this way, the number of metaphors was reduced to 70. After this sorting, the metaphors were listed alphabetically with their frequencies and transferred to the table. The first five metaphors with the highest frequency among the metaphors produced by the participants for the concept of "paid teaching" are, respectively, 'slavery (n=17)', 'seasonal worker (n=11)', 'injustice (n=7)', 'stepchild ' (n=7), 'unfairness (n=6)'.

The metaphors produced by the participants were classified under 7 main categories and subcategories. These categories are as follows: 1) subcategories of "wage injustice" and "injustice in personal rights" under the main category of "Injustice", 2) subcategories of "occupational security", "social security" and "future anxiety" under the main category of "Assurance", 3) "Positive reputation" and "negative reputation" sub-categories under the "Professional reputation" main category, 4) "Labor and Struggle", 5) "Need/Necessity", 6) "Quality of Education", and 7) "Employment Problem" main categories. The five most produced metaphors for the concept of "Paid Teaching" by the participants are respectively "Slavery", "Seasonal Worker", "Injustice" and "Stepson".

As a result, in this study, unlike previous studies, data were collected from three groups: school administrators, permanent teachers and paid teachers, who are in the kitchen of this job for paid teaching practice. Considering the findings obtained from the research, it can be said that all three groups generally have negative perceptions about paid teaching practice. Another remarkable result of this research is that full-time teachers evaluate the practice of paid teaching as an unfair practice.

As a result of the findings obtained in the research, 7 main categories and sub-categories emerged based on the metaphorical perceptions of participants about the concept of paid teaching. When these categories are evaluated, the following conclusions can be reached regarding the concept of "paid teaching": When the wages of paid teachers are compared with the wages of permanent teachers, there is a significant difference between them, and this situation is perceived as wage injustice among teachers. There are serious injustices in the personal and social rights of paid teachers, they do not have professional and social security, Social Security Institution (SSI) premiums are insufficient, they experience anxiety about their labor. It is understood that paid teachers do the teaching profession because they are obliged to. In addition, it can be concluded that the new paid teacher tends to leave his/her job in a short time. Paid teachers also have communication problems with the administration, permanent teachers, and parents at school that paid teaching practice reduces the reputation and quality of the teaching profession. Based on all these results, it would be appropriate to abolish the application of paid teaching as an employment model.

Key words: Paid teaching, Paid teacher, Permanent teacher, School administrator, Metaphor