

Sınıf Öğretmenlerinin Temel Özlük Haklarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi

(Investigation of Teacher' Views Related to Personel Rights of Primary School Teachers)

Uzm. Öğrt. Hava BAYDAR^{a,16}, Doç. Dr. Gönül SAKIZ^b, Doç. Dr. Z. Nurdan BAYSAL^c

(a) MEB, İstanbul

(b) Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, İstanbul

(c) Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, İstanbul

Özet

Öğretmenlerin sahip oldukları hakların geliştirilmesi bir ülkenin geleceğinin inşa edilmesinde oldukça önemlidir ve bu haklar eğitim sistemine çok yönlü değer katmaktadır. Öğretmenlerin mesleki itibarının artırılması, sosyal ve ekonomik olarak kalkınmış olmaları ve toplumda hak ettiği noktaya ulaşmaları eğitimde verimliliğin sağlanmasını doğrudan etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin temel özlük haklarına ilişkin öğretmen görüş ve önerilerini incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırma sürecinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal, Sultanbeyli ve Pendik ilçelerinde görev yapan aktif sınıf öğretmeni ve/veya sınıf öğretmenliği geçmişi olan toplam 30 eğitimcinin özlük haklarına ilişkin görüşlerini almak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; sınıf öğretmenleri temel özlük haklarına ilişkin bilgi düzeyine sahip olmakla birlikte bu bilgiler geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadır. Yapılan görüşmeler sınıf öğretmenlerinin çalışma koşullarında bir iyileşme olduğunu göstermektedir. Ancak, özellikle büyük şehirlerde sınıf mevcutlarının fazla olduğu, öğretmenlerin başlangıç maaşlarının OECD ortalamasına yakın olduğu fakat tecrübeye bağlı maaş artışının oldukça düşük olduğu, sınıf öğretmenlerinin kariyer gelişimi ile ilgili var olan uygulamaların eksik ve yetersiz görüldüğü, sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmelerinin diğer branşlara kıyasla oldukça zor olduğu ve öğretmenlerin emeklilik haklarının yetersiz görüldüğü tespit edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesi, mesleki saygınlığını artırılması, mesleki tükenmişliğinin önlenmesi ve toplum nazarında mesleğin yıpranmasının önüne geçilmesi için bir takım tedbirlerin alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Özlük hakları, sınıf öğretmeni, durum çalışması.

Abstract

Developing the rights of teachers is very important in building the future of a country and these rights add value to the education system. Increasing the Professional reputation of teachers, their social and economic development and reaching the point they deserve in society directly affect the efficiency of education. The purpose of this research was to investigate teachers' opinions and suggestions related to the personal rights of primary school teachers. In this research, as one of the qualitative research methods, case study was used. In the research procedure, interviews were conducted using semi-structured interview form to obtain opinions of 30 primary school teachers and/or educators with primary school teaching experience working in Kartal, Sultanbeyli and Pendik districts of İstanbul province during the 2016-2017 academic year. Based on findings, even though teachers have knowledge related to their personel rights it needs to be improved. During the interviews, it was found that teachers' working conditions have improved compared to the past. On the other hand, it was determined that the class sizes, especially in big cities, were excessive; teachers'

¹⁶ Uzman Öğretmen, MEB, havvabaydar@gmail.com

initial salaries implications related to primary school teachers' career development were either deficient or insufficient; the translocation of primary school teachers were quite difficult compared to other branches; and, the retirement rights were inadequate. The results of this study reveal the necessity of taking measures to improve teachers' personel rights, professional dignity, prevent teacher-burnout and avoid occupational attrition in the sight of society.

Keywords: Personal rights, primary school teacher, case study.

Giriş

Bir toplumun gelişmesinde, geleceğinin şekillenmesinde öğretmenler büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenler toplumun aynası niteliğindedir. Bir ülkede öğretmene verilen değer ve öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsü o ülkenin gelişmişlik düzeyini gösterir niteliktedir. Küreselleşen dünyada rekabet ortamında öğretmenlerin performanslarına yönelik beklentilerin her geçen gün arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin hak ve sorumluluklarının niteliği ve niceliği son yıllarda birçok ülkede üzerinde daha çok durulan bir konu haline gelmiştir. Öğretmenlerin, sosyal ve ekonomik haklarının iyileştirilmesi ve toplum nezdinde hak ettiği statüde görülmesi hem mesleği tercih edilir bir hale getirmekte hem de eğitime çok boyutlu değer katmaktadır (Arıcı, Bülbül, Çoker ve Karagözoğlu, 1995).

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında öğretmenlerin ihtiyaçları ve maaşları görev yaptıkları bölgelerdeki yerel halk tarafından karşılanırken eğitime verilen önemin artması ve ilgili yasaların çıkartılması ile öğretmenler yasal statü kazanmış böylelikle devlet memuru unvanı almıştır (Sönmez, 2004). Devlet memuru statüsünden bu güne öğretmenlik mesleğine dair tartışılan konuların belirli başlıklarda toplandığı görülmektedir. Tekişik'in (1987) yapmış olduğu araştırma öğretmenlik mesleğinin geçmişten günümüze kadar gelen sorunlarını ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre; öğretmenler ekonomik sıkıntılar yaşamaktadır, toplumda öğretmenlik mesleğinin saygınlığı azalmaktadır, öğretmenlerin sahip oldukları sosyal haklar ihtiyacı karşılamamaktadır ve öğretmenlerin yaşam standartları düşüktür. 1987 yılında yapılan bu araştırmanın sonuçları Atanur Başkan'ın (2001), Aydın, Şahin ve Topal'ın (2008), Erdem'in (2010), Bakan'ın (2013) ve Göker ve Gündüz'ün (2017) öğretmenlerin sorunlarına ilişkin yapmış oldukları araştırmaların sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Öğretmenlerin hakları, mevcut sorunları ve statüleri yalnızca Türkiye'de değil pek çok ülkede tartışılan ve araştırılan konular arasındadır. Örneğin Counts (1925, Akt. Bakan, 2013) yapmış olduğu araştırmada Amerika Birleşik Devletleri'nde öğretmenlik mesleğinin giderek saygınlığını yitirdiğini ve öğretmenlerin sahip oldukları hakları yetersiz bulduklarını belirtmiştir. Aradan geçen onlarca yıla karşın Eurydice'in (2009) yayınladığı raporda mevcut sorunların güncelliğini koruduğu görülmektedir. Yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'nde değil İngiltere, Hollanda, Almanya, İsveç ve Japonya gibi pek çok gelişmiş ülkede öğretmenlerin mevcut hakları ve beklentileri tartışılmaktadır (Bruinsima ve Jansen, 2010). Ortaya konulan pek çok araştırmanın sonuçları dikkate alındığı ve hükümet programlarında öğretmenlere yönelik iyileştirmelere yer verildiği görülmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını artırmak ve yaşam standartlarını iyileştirmek için haklara yönelik birtakım çalışmalar yapılmaktadır (Marlow, 2002).

Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de Milli Eğitim Bakanlığı; eğitim ortamlarını iyileştirmek, eğitimi daha nitelikli hale getirmek, öğretmenlerin mesleki sorunlarına çözüm bulmak ve eğitim çalışanlarının mesleğe bağlılıklarını artırmak amacıyla çalışmalar yürütmektedir.

Hak Kavramı

Hak kavramı adaletin ya da hukukun gerektirdiği kazanç olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2019). Hukuksal anlamda hak, hukukun hukuk tarafından güvence altına alınarak korunan ve bu korunmadan faydalanma durumunun kişi iradesine bırakıldığı menfaat olarak tanımlanmaktadır (Coşkun, 2006).

1982 Anayasası'na göre haklar; *özel haklar* ve *kamu hakları* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. *Özel haklar*, kişilerin özel hukuki işlerini düzenleyen yasalardan oluşan haklardır (Kalabalık, 2003). *Kamu hakları*, kişilerin kamu kurumları ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen haklar olarak ifade edilmektedir (Bozkurt, 2003).

Kamu Hakları

Kamu hakları genel olarak iki ana başlık altında incelenmektedir. Bu haklardan ilki anayasada yer alan şekliyle *genel nitelikli kamu haklarıdır*. Bu haklar *temel haklar* olarak da ifade edilmektedir. Genel nitelikli kamu hakları anayasada; *kişisel haklar*, *sosyal haklar* ve *siyasal haklar* olmak üzere üç ana başlık altında incelenmektedir. Bir diğeri ise belirli kişilerin kamu ile olan ilişkilerinden kaynaklanan hakları kapsayan *özel nitelikli kamu haklarıdır* (Gözübüyük, 2006).

Özel Nitelikli Kamu Hakları (Özlük Hakları)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda (1965) yer alan öğretmenlere ilişkin genel hak ve sorumluluklar şu şekildedir: Basına bilgi veya demeç verme hakkı, kamu görevlilerinin parasal ve özlük haklarının güvencesi, emeklilik hakkı, çekilme (istifa) hakkı, müracaat, şikâyet ve dava açma hakkı, sendika kurma, üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı, isnat ve iftiralara karşı korunma hakkı, toplu eylemde bulunma hakkı, ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, gizli bilgileri açıklama yasağı, siyaset yapma yasağı, mal bildiriminde bulunma zorunluluğu, izin hakkı, çalışma saatleri, kademe ve derece ilerlemesi, emeklilik hakları, hastalık ve analık sigortası hakkı, yardım ödenekleri, cenaze giderleri.

Öğretmenlik mesleği 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesinde özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin haklarının, anayasada belirlenen haklardan Özel Nitelikli Kamu Hakları kapsamında yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin yapılan bu araştırmada “*öğretmenlerin özel nitelikli kamu hakları*” ifadesi yerine yaygın tabir ile “*özlük hakları*” ifadesi kullanılmıştır.

Yılmaz (2005), Dağlı (2007) ve Kayıkcı'nın (2008) da belirttiği üzere nitelikli öğrenme çıktılarının elde edilmesinde en stratejik öge öğretmenlerdir. Böyle stratejik öneme sahip olan öğretmenlerin konumunun, toplumsal ve kurumsal olarak iyi bir statüde bulunması ve yeterli özlük haklarına sahip olması da kaçınılmazdır (Göker ve Gündüz, 2017). Daha kaliteli bir eğitim ortamının oluşması için öğretmenlerin özlük sorunları saptanmalı ve bu sorunlara beklentileri karşılayan, mesleğe bağlılığı ve iş verimini artıran çözümler üretilmesi gerekmektedir. Toplumun ilerlemesinde itici güç olarak görülen öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını artırmak öğretmenlerden alınan verimin artmasını da beraberinde getirecektir. Bu nedenle toplumun eğitim çıktılarında kazanç elde etmesi, öğretmenlik mesleğinin cazip hale gelebilmesi ve mesleğin hak ettiği sosyal statüyü elde edebilmesi için öğretmenlerin taleplerine cevap verilmesi gerekmektedir. Bu taleplerin belirlenmesinde öğretmenlerin söylemlerinin ele alınması ve ortak payda oluşturulması makul düzenlemelerin yapılabilmesi için elzem görülmektedir. Öğretmenlerin kendi özlük haklarına ilişkin görüşlerinin alındığı ve öğretmenlerce iyileştirilmesi gerekli görülen hususlara yönelik önerilerin bir araya getirildiği çalışmalara daha çok ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, İstanbul'da seçili bölgelerdeki sınıf öğretmenlerinin temel özlük hakları ile ilgili görüş ve önerilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada *İstanbul'da seçili bölgelerdeki sınıf öğretmenlerinin kendi özlük hakları ile ilgili görüş ve önerileri nelerdir?* sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin sahip oldukları haklara ilişkin görüşlerinin ortaya konması, hakların geliştirilmesi ve öğretmenler nezdinde kabul görececek iyileştirilmelerin yapılması açısından önemlidir. Böyle bir araştırma sonucunda ortaya koyulan çözüm önerilerinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırmak amacıyla uygulanabilecek adımlara katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışması profesyonel bir planlama ile oluşturulan, bilgi toplama, toplanan bilgileri kategorize ederek düzenleme ve araştırma bulgularına ulaşma basamaklarını içeren sistematik desen türlerinden biridir (Vural ve Cenkeseven, 2005). Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin görüşlerini almak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal, Pendik ve Sultanbeyli ilçelerinde görev yapan ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde aktif olarak sınıf öğretmenliği yapan ya da yapmış olan 30 eğitim çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma grubu oluşturulurken maksimum çeşitliliği sağlamak için farklı kurumsal görevleri bulunan eğitimcilerin seçilmesine dikkat edilmiştir. Bu nedenle, iki ilçe milli eğitim müdürü, iki şube müdürü, yedi okul müdürü, dört müdür yardımcısı ve on beş sınıf öğretmeni ile görüşülmüştür. Maksimum çeşitlilik örneklemesinde genellemek yapmak amacıyla çeşitlilik oluşturulmamaktadır. Tersine, çeşitlilik içeren durumlar arasında benzerlik ya da farklılık olup olmadığı bulunmaya çalışılır. Böylelikle çeşitliliğe göre problem durumunun farklı boyutları ortaya konulur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çalışma grubu oluşturulurken tamamen gönüllülük esasına göre seçimler yapılmış ve katılımcıların isimleri yerine gizliliği sağlamak adına kod isimler kullanılmıştır.

Yapılan çalışmada görüşülen sınıf öğretmenlerinin düşüncelerinin analiz edilmesinde derin ve detaylı bilgi edinmek amacıyla nitel araştırmada veri toplama yöntemlerinden olan görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin özelliği görüşülen kişilerin deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine ortaya koymak olduğu için bu çalışmada veri toplamak üzere yarı yapılandırılmış görüşme formu tercih edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından hazırlanıp iki alan uzmanının görüşlerine başvurularak düzenlenen görüşme formu; dört *adet demografik* (cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve eğitim durumu) ve *dokuz adet açık uçlu* sorudan oluşmaktadır. Görüşme formunun kapsam geçerliğini sağlamak için pilot uygulama yapılmış, yeniden uzman görüşleri alınmış ve gerekli düzeltmeler yapılarak forma son hali verilmiştir. Araştırma kapsamında sınıf öğretmenlerinin özlük haklarından tüm katılımcıların görüş belirtebilmesi için en genel haklar üzerinde durulmuştur. Bu haklar; çalışma koşulları, maaş ve ek ödemeler, terfi ve ilerleme, yer değiştirme ve emeklilik hakları olarak belirlenmiştir. Ayrıca gelişmiş ülkelerdeki sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumluluklarına ilişkin görüşler ve sınıf öğretmenlerinin özlük haklarını iyileştirmeye yönelik atılacak adımlara dair öneriler görüşme soruları içinde yer almıştır. Görüşmeler, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan izinle 2016-2017 eğitim-öğretim yılı içinde Nisan ve Mayıs aylarında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların okullarında uygun olan birimlerde yapılmış, katılımcıların izni doğrultusunda ses kaydına alınmış ve aynı gün bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Araştırmada toplanan verilerle betimsel analiz yapılmıştır. Betimsel analiz tekniğinde elde edilen verilerin, oluşturulan temaların ve alt temaların altına açıklanması, yorumlanması, neden-sonuç ilişkilerinin ortaya konulması ile sonuca ulaşması sağlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırma sonucunda alt temaların, kodların ve frekansların oluşturulmasında katılımcıların görüşme formunda yer alan, öğretmenlerin; eğitim olanaklarına, mali kazanımlarına, terfi ve ilerleme durumlarına, çalışma saatleri ve izinlerine, tayin haklarına, disiplin cezalarına, emeklilik uygulamalarına, gelişmiş ülkelerdeki eğitim yatırımlarına ilişkin düşüncelerine ve özlük haklarını iyileştirmeye yönelik önerilerinden yararlanılmıştır. Bu önerilere ilişkin tablolar oluşturulup ve katılımcı görüşlerine yer verilirken *görüş birliği* ve *görüş ayrılığı* olan hususlar dikkate alınmıştır. Böylelikle görüşme formunda yer alan sorulara verilen cevaplara ilişkin istatistiki yorumlar yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırma sonuçlarına ilişkin elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuş ve değerlendirilmiştir. Ayrıca katılımcılardan alınan bazı görüşler katılımcıların cümleleri ile sunulmuştur. İstanbul'da seçili ilçelerde görev yapan sınıf öğretmenleri ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular görüşme formunda yer alan açık uçlu soruların sırasına göre oluşturulmuştur.

Tablo 1'e bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin geneli son yıllarda yapılan yatırımların ardından okulların fiziki olanaklarını yeterli görmektedir. Araştırmaya katılan 17 öğretmen görüşme sırasında bu konuya ilişkin görüşlerini belirtmiştir. Katılımcılardan on beşi okulların fiziki olanaklarını yeterli görürken, iki öğretmen de okulların fiziki olanaklarının yetersiz olduğuna ilişkin yorumda bulunmuştur.

Tablo 1. Okulların Fiziki Olanaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Okulların fiziki olanakları yeterlidir	15
Okulların fiziki olanakları yetersizdir	2

Katılımcılar ayrıca okulların fiziksel altyapısının diğer gelişmekte olan ülkelere kıyasla oldukça iyi olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda düşüncelerden biri şu şekilde ifade edilmiştir:

Öğretmenler çağın gerektirdiği fiziksel altyapıya sahip eğitim kurumlarında eğitim öğretime devam etmektedir. Kurumlardaki teknolojik donanımına sahip birimler yerinde kullanıldığında öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak yeterliliğe sahiptir. (K1)

Bu düşünceden farklı olarak eğitim olanaklarının yeterli olmadığına ilişkin düşünceler de ifade edilmiştir. Bu sorunlar arasında sınıf mevcutları arasında bölgesel farklılıkların olduğu, kırsal kesimlerde görev yapan öğretmenlerin zor şartlar altında çalışıyor olmaları vb. sayılmıştır. Bu durumun öğretmenlerin çalışma şartlarını zorlaştırdığına dair katılımcı ifadelerinden biri şu şekildedir:

Kabul edelim ki ülkemizde köy okulları gerçeği azımsanamayacak sayıdadır. Maalesef bu bölgelerde görev yapan öğretmenlerin çalışma koşulları oldukça zordur. Türkiye'nin en gelişmiş şehri olan İstanbul'a bağlı köy okulları bulunmaktadır. Böyle yerleri göz önünde bulundurduğumuzda çalışma koşullarının ve fiziki olanakları çok da iyi durumda olduğu söylenemez. (K9)

Aynı şehirde aynı bölgedeki iki okul arasında sınıf mevcutları neredeyse iki kat artıyorsa dengeli fiziki olanaklardan bahsetmek zor. Örneğin bulunduğumuz okulda sınıf mevcutları 40-50 öğrenci arasında değişirken birkaç kilometre ilerideki okulda sınıf mevcutları en fazla 30 öğrenci ise iki okulun fiziki koşullarının eşit olduğu söylenemez. Maalesef özellikle İstanbul gibi büyük şehirlerde bu dengesizlikler hayli fazla oluyor. (K11)

Sınıf öğretmenlerinin maaşlarına ilişkin sorulan soruya katılımcılar tarafından verilen cevaplar incelendiğinde (Tablo 2), katılımcıların büyük bir kısmının öğretmen maaşlarını yetersiz olarak nitelendirdiği görülmektedir.

Tablo 2. Sınıf Öğretmenlerinin Maaşlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Öğretmen maaşlarını yeterli buluyorum	2
Öğretmen maaşlarını yetersiz buluyorum	28

Katılımcıların büyük bir kısmı, Türkiye şartlarında bir öğretmenin aldığı toplam ücretin yeterli olduğunu ayrıca ek gelirleri de hesaplayarak yeterli bir ücretin kazanıldığını ancak buradaki problemin devlet memurlarının genel olarak kazandıkları ücretler değerlendirildiğinde neredeyse en alt seviyelerde öğretmen maaşının kalmasının kabul edilebilir olmadığı yönünde görüşler bildirmiştir. Ayrıca tecrübeye bağlı maaş artışında yeterli bir iyileştirme yapılmadığına sıklıkla değinilmiştir. Aşağıda bu durumu destekler nitelikte öğretmen görüşlerinden ikisine yer verilmiştir:

Öğretmenin ortaya koyduğu çaba ve üstlendiği görevi düşünürsek aldığı ücret diğer çalışanlara göre çok da yeterli değil. İyi bir eğitim istiyorsak eğer öğretmen sınıfa girdiğinde aklına faturalar, borçlar gelmemeli sadece öğrencilerini düşünebilmeleri için de maddi olarak desteklenmeli. Çünkü bir öğretmenin kendini geliştirebilmesi için yurt içi yurt dışı seyahatlere katılabilmesi, farklı sosyal etkinliklere katılabilmesi gerekmektedir. Bu da kazancının artmasıyla ilgilidir. (K24)

Bir öğretmenin başlangıç maaşını ele alırsak aslında ülkenin gelir dağılımına baktığımız zaman ilk baştaki maaşın çok düşük olmadığını düşünüyorum. Ancak tecrübeye bağlı maaş artışına bakıldığında yıldan yıla alım gücünün azaldığı bir gerçek. Bana göre asıl problem yıllık maaş artış oranının düşük oluşundadır. (K8)

Öğretmenliğin uzmanlık mesleği olmasından dolayı maaşlarının diğer meslek alanlarına bakılarak iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin toplum nezdindeki sosyal ve ekonomik statüsünü olumsuz yönde etkilemektedir. Mevcut şartların değişmesi değişmesi öğretmenlik mesleğine talebi artıracaktır ve mesleğin itibarını da olumlu yönde etkileyecektir. (K1)

Sınıf öğretmenlerinin terfi sistemine ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde (Tablo 3), katılımcıların büyük bir kısmı öğretmenlerin terfi sisteminin yetersiz olduğuna ilişkin yorumlarda bulunmuştur. Ayrıca katılımcılardan terfi sistemine ilişkin atıfta bulunanlar arasında sistemin beklentileri karşılar nitelikte olduğuna ilişkin ifadelerin olmadığı görülmektedir.

Tablo 3. Türkiye'deki Sınıf Öğretmenlerinin Terfi Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Öğretmenlerin terfi sistemini yeterli buluyorum	-
Öğretmenlerin terfi sistemini yetersiz buluyorum	21

Katılımcılardan bazıları terfi ve ilerleme yapılırken öğretmen niteliklerinin göz ardı edilmemesini ve öğretmenlerin performanslarının da göz önüne alınmasının gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca performansa dayalı olmayan bir terfi sisteminin etkisiz olduğu, maaşlar üzerindeki tek tiplik uygulamanın doğru olmadığı, nitelikli öğretmene maaşlarda bir farklılık olması gerektiği, özellikle kendini geliştiren ve sürekli olarak kendini yenileyen bir öğretmenin mevcut bilgileriyle derse girenden farklı olması gerektiği sıklıkla vurgulanmıştır. Konuya ilişkin bazı öğretmenlerin ifadeleri şu şekildedir:

Öğretmenlerin aldıkları maaşlarda performansa dayalı artış maalesef yok. Çok çaba sarf eden de maalesef sadece kağıt üzerinde yapması gerekeni yapan da aynı maaşı alıyor. Çalışanı ödüllendiren ya da daha çok çalışmaya teşvik eden bir uygulamaya bence çok ihtiyaç var. Ancak mevcut sistemde marifet iltifata tabi değil. (K16)

Özel sektördeki kariyer basamakları olsaydı belki öğretmenler de kendini geliştirmek için bir çaba sarf ederdi. Düz memur mantığında olduğu için öğretmenlik mesleği görevde yükselme de, kademe ilerleme de, terfi alma da kaderin ellerine teslim edilmiş. Bakanlık zaten zamanı gelince herkese ilerlemeyi sağlayabiliyor, o yüzden emek harcamaya gerek görülüyor. (K23)

Sınıf öğretmenlerinin denetimine ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde (Tablo 4), araştırmaya katılan öğretmenlerden 18'inin sınıf öğretmenlerine yönelik denetimlerin yetersiz olduğunu düşündükleri görülmektedir. Katılımcılar arasında bu konuya ilişkin denetimlerin yeterli olduğuna dair görüş bildiren bulunmamaktadır.

Tablo 4. Sınıf Öğretmenlerinin Denetimlere İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Öğretmenlerin denetimlerini yeterli buluyorum	-
Öğretmenlerin denetimlerini yetersiz buluyorum	18

Öğretmenlerin denetim sistemine ilişkin mevcut durumda ülkemizde ciddi bir eğitim denetimi/teftişi problemi yaşanmakta olduğu, çalışanla çalışmayan ayırt edilemediği bir sistemden verim almanın mümkün olmadığı, çalışanın teşvik edildiği çalışmayan da belli aşamalardan sonra gerekirse mesleğin dışına çıkarıldığı bir sistemin oluşturulması gerektiği görüşmelerin yapıldığı K1, K3, K6, K9, K10, K13, K16, K17, K22, K27 ve K29 kodlu öğretmenler tarafından ifade edilmiştir.

Katılımcıların öğretmenlerin çalışma saatleri ile ilgili çoğunlukla şikâyetçi olmadıkları görülmektedir. Çoğu öğretmen ise yaz tatillerini uzun bulmaktadır. Şikâyet edilen konu yaz tatillerinde ek ders gibi ek gelir kazançlarının azalmasıdır. Bu konuda belirtilen görüşlerden biri şu şekildedir:

Mesleki hayatım boyunca çok az öğretmenin izinleri ve tatilleri konusunda şikâyetçi olduklarını gördüm. Kendim de şikâyetçi değilim. Mesai saatlerinin tekli öğretimde 14.00 veya 15.00 olması, ikili öğretimlerde yarım gün olması, yazın iki ay tatili olması öğretmenliğin sevilen taraflarındandır. Tabii bu dönemlerde öğretmenlerin ek dersleri kesintiye uğramaktadır. Bu kesintilerle maaşın düşmesi dışında mevcut tatil ve izinlerden yana şikâyetimiz yoktur. (K3)

Sınıf öğretmenlerinin yaz tatili, hastalık izni, nikâh izni, aylıksız izin, ölüm izni ve/veya evlilik izni yeterli olup mesleği de tercih edilir kılan etkenler arasında sayılmıştır. Ayrıca izinler öğretmenin yeterli dinlenmesine, sosyalleşmesine ve ailesiyle ilgilenmesine fırsat vermesi açısından yararlı görülmüştür. Bu konuda belirtilen görüşlerden bir diğeri şu şekildedir:

Öğretmenler bu artılarla sosyal çevreleriyle oldukça içli dışlı olabilen meslek gruplarından biridir. Ailesine ve çocuklarına yeterince zaman ayıran bir öğretmenin sağlıklı bir aile yapısına sahip olacağını da söylemek yerinde olur. (K1)

Bu görüşlerin yanı sıra, izinlerin mesleki verimliliği azalttığını belirten öğretmenler de aşağıda örneği sunulduğu üzere mevcuttur:

Öğretmenler çok tatil yapıyor. Bu açık ve net... Öğretmen net iki ay yaz tatili ve ara tatil temel alınarak söylenecek olursa sorgusuz sualsiz mesuliyetsiz net 80 gün izin yapıyor. Sanırım böyle bir izin şekli hiçbir meslek grubunda yoktur. Öğrenciye tatil olabilir ama özellikle yaz tatilinde öğretmene mutlak surette bir zorunluluk koşulmalıdır. İnsan yazın mesleğini unutuyor neredeyse. (K6)

Genel izinlerle ilgili memnuniyetin yanında doğum izninin ise yetersiz olduğunu söyleyen birçok öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerin bir kısmının bu süreyi artırmak için ya rapor aldıkları ya da ücretsiz izne çıkmak zorunda kaldıkları ifade edilmiştir. Bebeklerin beslenmek ve dünyaya adaptasyon için annelerine ihtiyaç duydukları bir dönemde anne ve bebeği ayırmanın doğru olmadığı görüşü K5, K11, K12, K21, K24, K25, K26 ve K27 kodlu katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

Yakınlardan birinin ölümü, mazeret ve diğer izinlerde ise bazı kolaylıkların yapılması beklentisi öğretmenlerce dile getirilmiştir. Öğretmen mazeret durumunda izinlerini kullanıp bir kaç gün içinde işine geri döndüğünde özellikle ölüm durumlarında iş yükünün biraz hafifletilmesi gerektiği ve bu uygulamanın ilgili kişide acının paylaşıldığı hissini uyandıracığı K4, K8, K11, K13, K15, K20, K24, K25, K28 ve K30 kodlu katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin tayin haklarına ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmı (19 öğretmen) sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmelerinin oldukça zor olduğunu belirtmişlerdir. Zorunlu hizmet bölgesi dışındaki yerlerde görev yapabilmek için yüksek hizmet puanlarına ihtiyaç duyulması, katılımcılar tarafından olumsuz nitelendirilmektedir. Yer değiştirmenin bir ihtiyaç olmasının yanında sistemin uygulanmasında ve işletilmesinde bazı sorunlar yaşandığı dile getirilmiştir. Özellikle sınıf öğretmenlerinin 4+4+4 sisteminin getirilmesinin ardından yer değişikliği noktasında ciddi sıkıntılar yaşadıkları, büyükşehirlerin yaşam standardı yüksek ilçelerine veya Anadolu'daki şehir merkezlerine sınıf öğretmenlerinin çok ileri yaşlarda tayin olabildikleri ve bu sebeple hizmet puanları veya rotasyon gibi konularda ciddi çalışmalar yapılarak sınıf öğretmenlerinin tayinlerinin kolaylaştırılması gerektiği ifade edilmiştir.

Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerden 17'si rotasyon sisteminin olması gerektiğini ifade ederken katılımcılardan üçü de rotasyon sistemini doğru bulmadığını belirtmiştir.

Tablo 5. Rotasyon Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Rotasyon sisteminin uygulanmasını doğru buluyorum	17
Rotasyon sisteminin uygulanmasını doğru bulmuyorum	3

Öğretmenlerin çoğunluğu şartların eşit olması farklı kurumlarda çalışma imkânının herkese sunulması, kaynakların eşit dağıtılması imkân ve imkânsızlıkların herkes tarafından değerlendirilmesi amacıyla rotasyonun olması gerektiğini savunmaktadır. Bu kapsamda paylaşılan düşüncelerden biri aşağıda sunulmuştur:

Rotasyonu acil bir ihtiyaç olarak görmekteyim. Okul yöneticilerine getirilen 4+4+4 sistemine karşı öğretmenler ilânihaye aynı yerde görev yapabilmektedir. Bu durum öğretmenlerin idareyi geçici, kendilerini ise kalıcı olarak görmelerine sebep olmaktadır. 4+4+4 sistemi ivedilikle öğretmenler içinde yürürlüğe konulmalıdır. Bir öğretmen aynı yerde sekiz yıldan fazla çalışmamalıdır. (K30)

Ülkemizde uygulanan en aktif kullanılan sistemin ceza sistemi olduğu, son zamanlarda şikâyet yöntemlerinin açık ve çeşitli olması, velilerin gereğinden fazla çocukları hakkında şikâyetle bulunduğu, BİMER ve CİMER'e sayısız şikâyetler yapıldığı, Alo 147 şikâyet hattının olması nedeniyle telefonla bile şikâyet edildiği, bunun hem eğitim yöneticilerini hem de öğretmenleri olumsuz etkilediği ifade edilmiş ayrıca şu düşünceler paylaşılmıştır:

Eğitimde iç denetimi sağlaması açısından bu kanalların aktif olarak kullanılıyor olması hem iyi hem de kötüye kullanmaya açıktır. Bazen eğitimciler gereksiz, mesnetsiz, yersiz iddialara maruz kalmakta ve üzerine atılan suçlardan aklanmak için enerjisini boşa harcamaktadır. Eğitimcileri bu kısıktan kurtarmak gerekir. (K1)

Uyarı kınamanın hiçbir etkililiği yok uyarı ve kınama cezaları beş yıl sonra siliniyor zaten uyarı kınama cezasını öğretmenler çok önemsemiyorlar. Aslında herhangi bir yaptırım yok. Sadece küstürme mahiyetinde oluyor. Suç işlemeyen önce suç ortamlarını düzenlemek gerekli ancak hak ediliyorsa bu cezalar da uygulanmalı ancak bizim burada asıl sorumuz şudur: Öğretmenlik mesleği ile bağdaşmayan kişilerin bu meslekten çıkarılmasını ya da geri plana atılmasını sağlayabilecek düzgün bir sistem yoktur. (K11)

Sınıf öğretmenlerinin emeklilik durumları ile ilgili öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin büyük bir kısmının emeklilik yaşını yüksek bulduğu ve emekli maaşını yetersiz gördüğü görülmektedir. Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların çok büyük bir kısmının öğretmenlere emekli olduklarında verilen hakları yetersiz buldukları görülmektedir. Araştırmaya katılanlar arasında emeklilik haklarına ilişkin olumlu görüş bildiren bulunmamaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Emeklilik Haklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Öğretmenlerin emeklilik haklarını yeterli buluyorum	-
Öğretmenlerin emeklilik haklarını yetersiz buluyorum	29

Öğretmenlere verilen emekli maaşlarını kesinlikle yeterli bulmuyorum. Bir kere ek dersin emeklilik maaşı katsayısına yansıtılmaması ama vergi dilimine her yıl ekleniyor olması gerçekten adaletsizlik. (K6)

Persormansı düşen öğretmenler çok fazla. Emekli olamıyorlar çünkü maaşlar çok düşük. Ama bu meslek kesinlikle 50 yaşından sonra zor. Bunun Milli Eğitim Bakanlığının çok farkında olduğunu düşünüyorum. Çözüm üretilemiyor maalesef. Belki performansı düşmüş ve enerjisi azalmış öğretmenler tespit edilse ya da bu öğretmenler kendileri talep etse daha pasif görevlere çekilse hem devletin bazı memurluk işlerinde yardımcı olabilirler hem de mesleğe taze kan gelir. Aslında bunlarda hep geçici çözümler. (K13)

Öğretmenlere verilen emekli maaşları artırılrsa emekliliğe teşvik edilmişse olunur. O kadar çok öğretmen var ki 3600 ek göstergeyi bekleyen. (K4)

Tablo 7'ye göre, araştırmaya katılan 30 öğretmenden 21'i gelişmiş ülkelerdeki öğretmenlerin hak ve sorumlulukları ile ilgili yeterli bilgi sahibi olmadıklarını belirtmiştir. Katılımcılardan yalnızca dokuzu dünya genelinde eğitim adına yapılan çalışmaları ve öğretmenlerin mevcut durumlarını takip ettiğini belirtmiştir.

Tablo 7. Gelişmiş Ülkelerdeki Öğretmenlerin Hak ve Sorumluluklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

	<i>f</i>
Gelişmiş ülkelerdeki öğretmenlerin hak ve sorumluluklarına ilişkin yeterli bilgiye sahip değilim.	21
Gelişmiş ülkelerdeki öğretmenlerin hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgi sahibiyim.	9

Gelişmiş ülkelerle ülkemiz kıyaslandığında kariyer basamaklarında fark olduğu maaşlarda da bu açıdan fark olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öğretmen saygınlığı, mesleki kariyer ve uygulanan yaptırımlar açısından gelişmiş ülkeler ile ülkemiz açısından farklılıklar olduğu belirtilmiştir. Bu konuya ilişkin öğretmen görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

Hak ve sorumluluk boyutundan çok öğretmene devletin ve toplumun verdiği değer bence önemli. ABD, Avrupa ve gelişmiş Asya ülkelerinde öğretmenlerin hak ve sorumluluklarının bizden daha çok olduğunu görmekle beraber verilen değer de çok olduğunu görüyoruz. Meslekler verilen değer de bizde doktorluk, mühendislik gibi meslekler öne çıkarken diğer ülkelerde öğretmenlik açık ara önde oluyor. Toplum ve devlet öğretmene sıradan memur gözüyle bakıyor. (K3)

Gelişmiş ülkelerde öğretmenlik yapmaya uygun olmayan eğitimcilerin sistemin dışına çıkarılması oldukça mümkün iken, ülkemizde ruh sağlığı bozuk, ahlaki problemler yaşayan veya mesleğinde oldukça yetersiz olmasına rağmen öğretmenlerin sistemde kaldığını görüyoruz. Meslekten çıkarılma cezasının en az verildiği ülkelerden olduğunu düşünüyorum. Hak etmediği halde öğretmenliğe devam eden eğitimcilerin varlığının mesleğe zarar verdiğini düşünüyorum. (K1)

Maaşların vergi dilimi, vergi matrahı gibi kavramlarla ciddi kesintilere uğratılmasının önüne geçilmelidir. (K1)

Son olarak, katılımcılara özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik önerileri sorulmuştur. Bu öneriler mali ve sosyal öneriler, mesleki öneriler ve sistemsel öneriler olarak gruplandırılmıştır. Katılımcıların görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

Maaşların vergi dilimi, vergi matrahı gibi kavramlarla ciddi kesintilere uğratılmasının önüne geçilmelidir. (K1)

Dışarıdan gelebilecek tehdit, darp vs. için koruyucu kanunlar çıkarılmalı. Sınıf içinde ve program uygulamasında öğretmene kısmi özerklik verilmeli ki o bölgenin yapısına uygun öğretmen ders işleyebilsin. (K3)

Öğretmen yetiştirme, seçme ve yerleştirme sistemi en baştan revize edilmelidir. Üniversitede öğretmen yetiştirme programları gözden geçirilmelidir. Öğrenme hayat boyu devam ettiğinden öğretmenin dört yıllık akademik eğitimiyle yetinmesinin önüne geçilmelidir. (K1)

İLKESAN sisteminin birikim anlamında faydalı fakat yetersiz olduğunu düşünüyorum. Yine de üyelerine sağladığı imkânları iyileştirebileceğini düşünüyorum. Ancak bu üyeliğin zorunlu olması bizler için bir dayatma niteliği taşımaktadır. Bu nedenle üyelik sisteminin gönüllülük esasına bağlı kalınarak yapılmasını daha doğru buluyorum. (K24)

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları hakların anayasal çerçevedeki statüsü belirlenmiş ve İstanbul'da eğitimin çeşitli kademelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin temel özlük haklarına ilişkin görüşleri ortaya konmuştur. Öğretmenlerin görüşlerine dayalı araştırma sonuçlarından bazıları şu şekildedir: Dezavantajlı bölgelerde çalışan öğretmenler maddi ve manevi olarak desteklenmelidir. Öğretmenliğin mesleki statüsü ve saygınlığı ülkemizde genellikle öğretmenlere verilen ekonomik ve sosyal imkânlar doğrultusunda değerlendirilmektedir. Bu nedenle mesleki saygınlığın artırılmasında mesleğin sosyal ve ekonomik imkânlarının artırılması da önemlidir. Bu durum mesleği daha tercih edilir hale getirecek ve mesleğin itibarı daha da artacaktır. Özellikle tecrübeye bağlı maaş artışında beklentileri karşılayan çözümler üretilmelidir. Terfi sistemine ilişkin gerekli düzenlemeler yapılmalı bir terfi sistemi oluşturulmalıdır. Öğretmenlere uygulanan denetimler öğretmenlerce yetersiz görülmektedir. Bu nedenle çalışan ile çalışmayanın ayırt edildiği uygulanabilir bir denetim mekanizmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenlere verilen ölüm izninde, birinci dereceden yakınına kaybeden bir öğretmenin bir haftalık ölüm izninin ardından derse girmeye devam etmesinin yerine psikolojik destek ve uyum sürecinin olması, öğretmenlerin acılarının paylaşılması açısından önemlidir. Sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmelerinde, 4+4+4 sisteminin uygulanmaya başlanmasının ardından ortaya çıkan olumsuzlukların giderilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin geneli rotasyon sisteminin uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle beklentileri karşılayan bir rotasyon uygulamasına ihtiyaç olduğu görülmektedir. Emekli maaşları artırılmalıdır. Öğretmenlerin aldığı ücret ve aylıkların tamamı emekli maaşına yansıtılmalıdır. Performansı düşmüş ve enerjisi azalmış öğretmenlerin daha pasif görevlere çekilmeleri veya emekliliğe teşvik edilmeleri uygun olabilir. Öğretmen seçme ve yetiştirme sistemi revize edilmelidir. Zorunlu İLKSAN üyeliği uygulaması yerine gönüllü üyelik sistemi uygulanmalı ve öğretmenlere faydalı olacak farklı sosyal ve kültürel üyelik alanları da oluşturulmalıdır.

Araştırmada elde edilen bulguların literatürde yer verilen araştırmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Özellikle Göker ve Gündüz (2017) tarafından yapılan ve öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük haklarına ilişkin araştırmanın sonuçlarının elde edilen bulgular ile büyük oranda örtüştüğü görülmektedir. Bu durum, eğitimde kalitenin artırılabilmesi için öğretmenlerin pek çok çalışmada belirtilen ortak sorunlarına çözüm bulunmasının ne denli elzem olduğunu göstermektedir. Bu verilerden hareketle devlet politikalarında öğretmenlerin ortak sorunlarına kalıcı çözümler bulunması gerekliliği ve tüm sınıf öğretmenlerinin hak ve sorumluluklarına ilişkin güncel uygulamaları takip etmeleri ve dünya genelindeki meslektaşlarının mevcut durumlarını araştırmaları gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Kaynakça

- Atanur Baskan, G. (2001). *Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede yeniden yapılanma*. Ankara: Denge Matbaacılık.
- Aydın, R., Sahin, H. ve Topal, T. (2008). Türkiye'de ilköğretime sınıf öğretmeni yetiştirmede nitelik arayışları. *Türkiye Sosyal Araştırmaları Dergisi*, 2, 119-142.
- Bakan, S. (2013). *Eğitimde kalitenin artırılması ve öğretmenlerin özlük hakları açısından kariyer basamakları uygulamasının değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Bozkurt, E. (2003). *Genel hukuk bilgisi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bruinsima, M. ve Jansen, E., (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher Education*, 33(2), 185-200.
- Cenkseven, F. ve Vural, R. (2005). Eğitim araştırmalarında örnek olay (vaka) çalışmaları: Tanımı, türleri, aşamaları ve raporlaştırılması. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (10), 25-38.
- Coşkun, V. (2006). *İnsan hakları-liberal açıdan bir tahlil*. Ankara: Liberte Yayınları.

- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.
- Erdem, A. R. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştığı ekonomik sorunlar ve bu ekonomik sorunların performanslarına etkisi konusundaki görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 270-287.
- Eurydice (2009). *Avrupa'da eğitime ilişkin önemli veriler*. http://sgb.meb.gov.tr/eurydice/kitaplar/Avrupada_egitime_iliskin_onemli_veriler_2009/Avrupada_egitime_iliskin_onemli_veriler_2009.pdf adresinden 24.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Göker, S. D. ve Gündüz, Y. (2017). Dünya ölçeğinde öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 213, 177-196.
- Gözübüyük, Ş. (2006). *Yönetim hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kalabalık, H. (2003). *Temel hukuk bilgisi*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Karagözoğlu, G., Arıcı H., Bülbül S. ve Çoker N. (1995). *Türkiye'de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri*. Avrupa Konseyi Ülkeleri Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri Toplantısı, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Kayıkçı, K. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi içinde personel hizmetlerinin yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Marlow, E. (2002). *Assessing teacher recruitment and the public schools*. Retrieved from ERIC database (ED460151) at <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED460151.pdf>.
- Resmi Gazete. (1965). *Devlet Memurları Kanunu*. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf> adresinden 24.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Resmi Gazete. (1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> adresinden 24.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Sönmez, V. (2004). *Eğitimin tarihsel temelleri: Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şimşek, Y. ve Yıldırım, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tekışık, H. H. (1987). Türkiye'de öğretmenlik mesleği ve sorunları, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 24-33.
- Türk Dil Kurumu (2019). *Hak*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 24.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Yılmaz, B. (2005). *Öğretmenin dünyası içinde öğretmenlik nasıl bir meslektir?* Ankara: Mikro Yayıncılık.