

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, sayıtlar, sınırlılıklar, araştırmada kullanılan kavram ve terimlerin tanımları üzerinde durulmuştur.

#### **1.1 Problem Durumu**

Etkileşim içinde, belli bir coğrafyada yaşamını sürdüren ve ortak bir geçmişi, kültürü paylaşan insanların oluşturduğu kabul edilen toplum için, koşul olarak değerlendirilen ana kurumlardan birisi de eğitimidir (Tezcan,1995:112). Toplumlar tarihin seyri içinde gelişip çağdaşlaştıkça hukuk, ekonomi, din, sanat, demokrasi ve eğitim gibi kurumların toplumda yerine getirdikleri işlevler ve işleyiş yapıları da değişir ve gelişir (Aydın, 2002:71).

Geçmişte ya da günümüzde yaşayan tüm toplumlar, aralarına katılan yeni kuşakları toplum üyeliği için hazırlamak durumundadır. Bu hazırlık ise tesadüfe bırakılmadan toplumun gözetiminde yapılmalıdır (Aydın, 1996: 9). Zaten toplumsal kurumların oluşturulma amaçlarından birisi de toplumun içinde yaşadığı zaman diliminde ortaya çıkan ortak gereksinimlerini karşılamaktır (Uras, 220:189).

Yetişmekte olan kuşakları farklılaşan yaşam koşulları doğrultusunda, bu değişime ayak uydurabilecek şekilde eğitmek de toplumlar için bir zorunluluk olarak görülmektedir. Bu doğrultuda bilgi çağının yaşandığı günümüzde, temel kurumlardan biri olan eğitime verilen önem giderek artmaktadır. Bir çok toplumsal sorunun eğitimle çözümleneceği düşüncesi artık daha fazla insan tarafından seslendirilmektedir. Bu seslerin önemlilerinden biri olarak Serter (1997: 46) "En güçlü silah ne atom bombası ne de nötron bombasıdır. Dünyanın en güçlü silahı insanın aklına ve ruhuna, düşüncesine ve duygularına sahip olma imkanı veren eğitimidir" diyerek eğitimin gücüne vurgu yapmaktadır.

Eğitim, ÷lkelerin istenen yönde gelişmesinde ve içinde buldukları dönemin özelliklerine göre kalkınmasında, önemli faktörlerden biri olarak gr÷lmektedir (zt÷rk, 2002: 14). Böylece toplumların farklı yönlerden gelişmişlik d÷zeyleri ile sahip oldukları eğitim d÷zeyinin ilişkisi giderek artmaktadır (Demirtaş, 2002: 362).

÷lkelerin eğitim ve gelişme d÷zeyleri arasındaki ilişki, eğitimin aynı zamanda, kurum olarak yapısı ve istihdam potansiyeli ile diğer alanlardan daha yaygın ve daha geniş zaman dilimine yayılan etkiye sahip bir hizmet alanı olmasından kaynaklanmaktadır (Uluğ, 1998: 153).

Toplumdaki işlevleri kısaca belirtilen eğitim, bireyin gelişim dönemleri içinde kendi yaşantısı aracılığıyla davranışlarında istenen, toplum tarafından uygunluğu kabul edilmiş, olumlu değişiklikler sağlamak için y÷r÷t÷len b÷t÷n çabaları kapsayan bir s÷re olarak açıklanmaktadır (Yıldırım, 2003:154).

Eğitim kurumunun uygulayıcı rg÷t÷ olan okul, var olduğu toplumun eğitim sistemine göre şekillenmektedir (Battal, 1999: 79). Eğitim sistemleri, özellikle gelişmiş ÷lkelerde, var olan kaynakların önemli bir kısmını kullanmakta ve bu farklı alanlarda toplumun ulaşmak istediği amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir araç olarak gr÷lmektedir (G÷rsel, 2003:9). D÷nyada yaşanan gelişmeler, ÷lkelerin eğitim sistemlerini ve sistemin içinde barındırdığı kurumları, değişimler yönünde zorlamaktadır. nk÷ diğer kurumlarda yaşanan değişimler eğitim sistemlerini de etkilemektedir (Erdoğan, 2002: 3).

Bilgi çağını yaşayan d÷nyada bilişim ve teknolojinin yanı sıra üretim sistemlerinde de baş döndürücü bir dönüş÷m yaşanmaktadır. Bu dönüş÷mü yaşayarak yeni yetişen bireyleri buna uyum sağlayabilecek şekilde yetiştirmek ve eğitimle istihdam dengesini sağlamak için eğitim sisteminde değişiklik yapmak ve buna uyum sağlamayı s÷rekli kılmak gerekmektedir (Kadı ve Borat, 1998:1). S÷rekli olarak ilerleyen uluslar mevcut olanla yetinmek yerine, eğitim sistemlerine farklı görevler y÷klemekte ve bu yönde de işlevsellik beklemektedir (Aydın, 1996: 97) Halbuki bizim eğitim sistemimiz var olan rg÷t yapısı ile d÷nya ve ÷lke ölçeğinde

yaşanan gelişmeler doğrultusunda ortaya çıkan değişime, istenen nitelikte ve zamanda uyum gösterememekte ve değişim doğrultusunda hedeflerini güncelleyerek bunları istenen düzeyde gerçekleştirememektedir (Köksal, 1999: 119).

Eğitim sisteminin araştırma kapsamındaki yönüyle irdelenmesinden önce genel olarak tanıtılması sebep-sonuç ilişkisi kurulması açısından yararlı olacaktır.

Türk eğitim sistemini kuran ve 1973 yılında yürürlüğe girdikten sonra, 2842 sayılı yasa ile milli eğitimin amaç ve ilkelerinde değişiklik yapan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası'nda aşağıdaki özellikler yer almaktadır (MEB, 2001: 36):

- a. Türk milli eğitim sisteminin genel ve özel amaçları,
- b. Milli eğitimin temel ilkeleri,
- c. Eğitim sisteminin temel yapısı, kurum ve kuruluşları,
- d. Öğretmenlik mesleği,
- e. Okul bina ve tesisleri,
- f. Eğitim araç ve gereçleri,
- g. Eğitim ve öğretim alanındaki görev ve sorumluluklar

Yine 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile eğitim sistemi; örgün ve yaygın eğitim olarak iki ana bölüm halinde yapılandırılmıştır. Bu bölümlerde toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere alt sistemler oluşturulmuştur (MEB, 2005: 6):

Bunlardan örgün eğitim, sınırları kendi yönetmelikleri ile belirlenen yaş gruplarındaki bireylere, öngörülen amaçlara göre hazırlanmış programlarla yapılan eğitimidir. Bu eğitim, okulöncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yüksek öğretimi içermektedir.

Yaygın eğitim ise, örgün eğitimin yanında ya da dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır. Milli eğitimin genel amaçlarına ve ilkelerine uygun olarak, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş olan veya herhangi bir

kademesinde bulunan, yada bu kademedен çıkmış yurttaşlara verilen eğitimidir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın örgütsel yapısı ise, 1992 yılında kabul edilen, ancak zaman içerisinde bazı birimlerde değişikliğe gidilen, 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki yasa ile merkez örgütü, taşra örgütü, yurtdışı örgütü ve bağlı kuruluşlar olarak yapılandırılmıştır (MEB, 2005: 4):

- a. Merkez Örgütü: Bakanlık merkez teşkilatı; bakan, müsteşar, üç müsteşar yardımcılığı, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, sürekli olan kurullar, ana hizmet birimleri, yardımcı hizmet birimleri danışma ve denetleme birimlerinden meydana gelmektedir.
- b. Taşra Örgütü : (81) il ve (70) tanesi büyük şehir merkez ilçesi olmak üzere toplam 924 ilçede örgütlenmiştir.
- c. Yurt Dışı Örgütü: Bakanlığın (21) ülkede yurt dışı temsilcilikleri olup; birimlerin (20) tanesi eğitim müşavirliği, (18) tanesi eğitim ataşeliği seviyesindedir.
- d. Bağlı Kuruluşlar: Milli Eğitim Akademisi ve Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'nden oluşmaktadır.

Bu yapılanma içinde, formal eğitimle kazanılan bilginin insanın tüm yaşamı boyunca taşıdığı okul türü, ilköğretim okuludur. Bağımsız bir ulus için de yaşamsal öneme sahip olan eğitimin verildiği okullar da yine ilköğretim okullarıdır (Cırılı, 1999: 21). İçinde var oldukları toplumla asgari müşterekleri paylaşan ortak vatandaş tipini yetiştirerek, bireyi toplumsallaştıran ilköğretimin, toplumun devamındaki rolü büyüktür (Erdem, 2005: 1). Bu ve diğer bir çok yönüyle, ilköğretim okullarını milli eğitim sistemimizin temel taşı olarak nitelendirmek mümkündür (Konan, 2002: 282).

İlköğretim kademesi ve onun içinde yer alan ilkokul öğretmenliği önceki dönemlerde de önemli olmakla birlikte, cumhuriyet döneminde büyük gelişme göstererek eğitim çabalarına ivme kazandırmıştır. Arslan (1999) ilköğretimin önemini; ilköğretimin toplum ve birey için taşıdığı önemin her türlü tartışmanın dışında tutulması gerektiğini, ilköğretim kademesinin toplumdaki tüm çocuklar için

en fazla fırsat eşitliğinin uygulandığı eğitim dönemi olduğunu, yine bu dönemde çocuğun yaşadığı toplumla özdeşleştiğini vurgulayarak açıklamaktadır.

Bu önem gereği, 6-14 yaşları arasındaki çocukların eğitim-öğretimi kapsayan ilköğretimin, bu yaş grubundaki kız ve erkek bütün yurttaşlar için zorunlu ve parasız olduğu, ilköğretimin amacının ise, her Türk çocuğunun iyi birer yurttaş olabilmesi için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlık kazanmasını, milli ahlak anlayışına uygun olarak yetişmesini, ilgi, yeti ve yetenekleri doğrultusunda hayata ve üst öğrenime hazırlanmasını sağlamak olduğu, ilgili yasal dayanaklarda belirtilmiştir. Bu amaçla ilköğretimde kesintisiz eğitim yapılmakta ve başarı ile bitirenlere ilköğretim diploması verilmektedir (MEB, 2005: 5).

Sekiz yıllık süreyi kapsayan ilköğretim okulları, İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde gündüzlü resmi ve özel ilköğretim okullarının yanı sıra farklılıklarına göre iki ayrı isimde yapılandırılmış ve tanımlanmıştır. Bunlar;

1) Yatılı İlköğretim Bölge Okulu: Nüfusu az, dağınık, okulu bulunmayan veya ilköğretim hizmetlerinin götürülemediği yerleşim yerlerindeki zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerin parasız yatılı, çevresindeki öğrencilerin gündüzlü olarak eğitim gördükleri ilköğretim okullarıdır (MEB, 2003:1).

2) Pansiyonlu İlköğretim Okulu: Merkezi durumda olan yerleşim birimlerinde, nüfusu az, dağınık, okulu bulunmayan veya ilköğretim hizmetlerinin götürülemediği, yerleşim yerlerindeki zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerin parasız yatılı ve çevresindeki öğrencilerin gündüzlü olarak eğitim gördükleri ilköğretim okullarıdır (MEB, 2003:1).

4306 sayılı yasa ile ilköğretim okullarında zorunlu eğitim süresinin sekiz yıl olarak belirlenmesinden sonra ilköğretimin ülke genelinde yaygınlaştırılması, bu okullarda niteliğin ve verimin artırılması amacıyla “Eğitimde Çağı Yakalama 2000 Projesi” hayata geçirilmiştir. Bu projede belirlenen ve öğretmenlerin atama boyutundaki sorunları ile ilişkili olan şu hedefler bulunmaktadır (Türk,1999: 114):

- Bazı merkezlerde uygulanmakta olan ikili öğretime son vermek,
- Sınıf mevcutlarını (30) olacak şekilde oluşturmak,
- İklim koşulları, ulaşım şartları ve ulaşım durumu uygun olmayan yerleşim birimlerindeki öğrenciler için yatılı ilköğretim bölge okulları ve pansiyonlu ilköğretim okulları kurarak bu öğrencilerin tüm masraflarını devletin üstlenmesi suretiyle onlara öğrenim imkanı sağlamak,
- Taşınmalı eğitim, yatılı ilköğretim bölge okulları ve pansiyonlu ilköğretim okulları aracılığıyla birleştirilmiş sınıf uygulamasına son vermek.

Diğer öğretim kademeleri ile karşılaştırıldığında; İlköğretim okulları okullaşma oranı en fazla olan okullardır. Örneğin cumhuriyetin kurulduğu ilk yılda, - 1923/1924 öğretim yılında- ülkemizde 5010 okul, 351.835 öğrenci ve 11.292 sınıf öğretmeni varken, 2004-2005 öğretim yılı sonu itibariyle; ilköğretim türündeki okul sayısı 35.581, öğrenci sayısı 10.565.389 ve öğretmen sayısı ise 399.025'dir (MEB, 2005: 17)

Yukarıda ana hatları ile tanıtılan eğitim sistemimiz ile ilgili olarak farklı platformlarda, eğitimci olsun olmasın görüş açıklayanların, gündeme taşıdıkları çeşitli sorunların en önde geleni, mevcut eğitim sistemimizin yetersizliği ve mevcut yapısı ile sorunlara çözüm üretemediğidir (Titiz, 2003: 16).

Bu mevcut yapı içinde ilköğretim okulları, ülkemizdeki coğrafi ve gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar nedeniyle örgütlenmesinde özellikler arz etmektedir (Toprakçı, 2006). Bu durum; ilköğretim okullarında, özellikle de köy ve köy altı yerleşim birimlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin atama ve yer değiştirmelerinde farklılıklar oluşturmakta ve bu farklılığın hassasiyetle göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır.

Eğitim sistemindeki olumsuzlukların, öğretmenin sistem içindeki yeri ve atama sorunları ile birlikte tartışılması, bu hassasiyetin gereği olacaktır. Bu kapsamda; bilgi toplumlarının eğitim yapısı ve sistemleri ile örtüşmeyen eğitim sistemimizin, yönetsel yapısında devam eden sanayi tipi yapılanma anlayışı

Bakanlığı merkez eksenli, bürokratik özellikler gösteren bir yönetim ve denetim örgütü haline getirmiştir (Arslan ve Eraslan, 2003: 93). Merkez örgütü bu olumsuz yapılanma ve işleyişten bir türlü kurtulamamakta, değişen siyasi yönetimlerin ve Bakanların vizyonlarına göre küçük çaplı açılımlar ve değişimler yaşasa da var olan ve eğitimimizi derinden etkileyen olumsuz yapılanma devam etmektedir. Bu yapılanma merkez örgütünün tüm yetkiyi kendisinde toplaması ve taşra birimini uzaktan, yazılı emirlerle yönetmeye çalışmasına neden olmaktadır.

Gerçekten de en ücra köşedeki bir ilköğretim okulunda uygulanacak olan prosedür bile Bakanlığın merkez birimlerince kararlaştırılmakta, taşra birimlerine gerekli alanlarda yetki devri yapılmamaktadır. Sorunu çözümsüz hale getiren ise; Bakanlık merkezinde, taşradaki sorunların ancak merkez örgütü tarafından çözülebileceğine dair ön kabullerin bulunmasıdır (Özdemir ve Cemaloğlu, 1999: 100).

Eğitim sisteminin yeniden yapılandırılmasına ilişkin tartışmalarda eğitimle ilgili devlet organlarının üstlendikleri işletmecî rolünü bırakıp ulusal düzeyde eğitim politikalarını belirleme ve bunların yerel düzeyde uygulanmasını izleme görevini yerine getirmesi savunulmaktadır. Bunun gerçekleşmesi halinde Milli Eğitim Bakanlığı'nın da öğretmen atamaları veya bunların eş durumu tayinlerinin ayarlanması gibi işlevselliğini de sağlayamadığı görevlerden çekilerek, eğitim sisteminin daha fonksiyonel olarak yapılandırılması gibi faaliyetler içinde olması beklenmektedir (Özden, 1999: 32). Bu beklentiler; Bakanlığın merkez örgütünün yalnızca herkese eşit olarak uygulanabilecek kurallar belirleme, belirlenen kural ve standartlara uyulmasını takip etme gibi görevler üstlenmesidir (Altıok, 1998: 99).

Aslında Bakanlık merkezli oluşturulan çalışmalarda da merkezileşmeden kurtularak yetki devrinin yapılacağı belirtilmektedir. Kalkınma planlarında, Bakanlığın merkez örgütünün üstleneceği görevler stratejik boyutta planlama, bütçeleme, eğitim araştırmaları, ülke genelinde uygulanması gerekli olan programlar ve denetleme olarak belirtilmektedir. Böylece Bakanlık merkez örgütünün belirtilen alanlarda koordinasyon görevi üstlenmesi, diğer görevlerin yetki devri ile daha alt

birimlerce yerine getirilmesi öngörülmektedir (Türk, 1999: 52). Tüm bu talepler ve alan uzmanlarının aksi görüşlerine karşın, siyasi iktidarlar eğitim sisteminde yaşanan sorunlara merkezi anlayışla çözüm yolları aramaktadır (Atik, 2003: 14).

Toplumun hemen her kesimindeki bireylerin üzerinde uzlaştığı şekliyle öğretmen, eğitim sistemin çok önemli bir ögesi olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda kendisinden de çok farklı işlevler beklenmektedir. Bugün yeni anlam ve işlevler yüklenen öğretmen, çok farklı görevlerle donatılmış durumdadır (Özkan, 2005: 19).

Eğitim sistemini etkileyen iç etkenler arasında değerlendirilen öğretmen, halen Türk Eğitim Sisteminin en önemli faktörüdür (Konan, 2002: 288). Öğretmenin yerini tutacak bir eğitim modeli henüz bulunamamıştır. Bir eğitim sistemi, onu uygulayan sınıflara taşıyan ve temel ilkeleri doğrultusunda uygulayan öğretmenler kadar başarılıdır (Tekışık, 2006: 3). Eğitim sisteminin alt sistemlerinden biri olan okulda, eğitim hizmetlerinin üreticisi olan öğretmen bu rolü ile eğitim sisteminin vazgeçilmez bir ögesidir (Başaran, 1996: 123).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun öğretmenlik mesleği ile ilgili genel hükümlerini düzenleyen 43. maddesinde “öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak belirtilmektedir. Bu yönde öğretmenliğin gerçekten de ihtisas mesleği olarak görüldüğü ve bu doğrultuda meslek olarak gereken önemin verildiği dönemlerde, öğretmenin eğitim ve öğretimdeki yeri üst seviyede tutulmuş, bizim dışımızda da bilgi toplumu özelliğini taşıyan ve bilgi toplumu olma yönünde çaba gösteren ülkelerin eğitim sistemlerinde giderek daha da artmıştır (Gürbüz Türk ve Genç, 2004: 15).

Günümüzde bilginin üstünlüğü sürekli olarak vurgulanarak, bilgiye ulaşma yollarının öğrenilmesinin gerekliliği ve bilgi temelli gelişmeler her fırsatta dile getirilmektedir. Bu kapsamda, kalıplaşmış rollerden sıyrılacak olan öğretmenler için öngörülen sorumluluk da, sürekli olarak artmaktadır (Fındıkçı, 1999: 206).



Bu sorumluluk; toplum için en gerekli kurumlardan birisi olduğu vurgulanan eğitim kurumunun, toplumun istenen amaçlarına hizmet etmedeki başarısı kurumun en temel unsurunun öğretmen olması ile doğrudan ilişkilidir (Atasoy, 2004:7). Kurumsal olarak verilen eğitimin istenilen nitelikte olup olmamasını etkileyen faktörler arasında en kritik öneme sahip olanların başında öğretmen faktörü gelmektedir (Karakuş, 2006:41).

Öğretmen diğer unsurların yanında ve ötesinde rol aldığı eğitim sürecinin niteliğini göz ardı edilemeyecek bir oranda etkilemektedir (Yıldız, 2003: 263). Bir ülkede istenen nitelikte atılımlar, yenilikler ve devrimler yapılmak isteniyorsa öğretmene üst düzeyde önem verilmesi gerekmektedir. Öğretmen unsuru olmaksızın ulaşılmak istenen, öngörülen hedeflere ulaşılamayacağı açıktır (Gazalıcı, 115: 33)

Atatürk, öğretmenleri Cumhuriyet Türkiye'sinin geleceğini baştan başa yapılandıracak en önemli güç olarak görmektedir. Aynı zamanda yalnızca öğretmenlerin içinde yaşanılan topluluğa bir millet olma bilinci verebileceğini belirtmektedir (Öztürk, 1999: 284). Atatürk 24 Mart 1923 Tarihinde Kütahya Lisesi'nde öğretmenlere hitaben yaptığı konuşmasında: “ Eski idarelerin en büyük kötülüklerden biri de irfan ordusuna layık oldukları önemi vermemeleridir” diyerek ülke yöneticilerinin öğretmenlere gereken önemi vermeleri gerektiğine işaret etmiştir (MEB, 2005: 3).

Öğretmenlik mesleği, ülkelerin ekonomik gelişmelerinin yanı sıra toplumsal ve kültürel gelişimlerinde de büyük katkısı olan bir meslektir (Oğuzkan, 1988: 62). Öğretmenler içinde yaşadıkları topluma çok yönlü olarak yararlı olacak ve topluma doğru yol haritası çizecek bireyleri eğitmek gibi bir görevi üstlenerek eğitim sistemimizin önemle üzerinde durulması gereken üyeleridir (Kanlı ve Yağbasan 2002: 37).

Bu çerçevede bir çok niteliğiyle de birey ve toplum için vazgeçilmez bir niteliğe bürünen eğitim ancak öğretmenle birlikte ivme kazanabilir. Eğitimin niteliğinin yükseltilmesinde, bireyin ve toplumun geliştirilmesinde büyük rolleri

olduğu ifade edilerek bir çok görevler beklenen öğretmenlerin iş verimlerini artırmaya yönelik düzenlemelerin yapılmasına gereken önem verilmemektedir. Bu çerçevede düşünüldüğünde gelecek kuşakların yetiştirilmesinden sorumlu tutulan öğretmenlerin iyi bir eğitim aldıktan sonra doğru planlanmış bir eğitim sürecinde daha başarılı olacakları açıktır.

Eğitim ve öğretimde gösterilen çabalardan beklenen yararın sağlanmasında öğretmenin morali önemli bir etkidir. Öğretmenlere yönelik personel politikası ve bunun kapsamı içindeki atama uygulamaları öğretmenin morali üzerinde etkili olabilmektedir (Karaköse, 2005: 31). Öğretmenlerin bilgi ve becerisi, mesleğe adanmışlığı, ruh sağlığı ve yaptıkları işe yönelik güdülenme düzeyleri eğitim-öğretim çabalarını etkilemektedir (Cemaloğlu, 2002: 180).

Bu kapsamda Aydın (1986) da tüm örgütsel çabalara ve önlemlere karşın iş görenlerin yeterince işlerini iyi yapmaları için güdülenemediğini ve potansiyellerinin altında bir çaba sergilediklerini belirtmektedir. Bu durum ise öğretmenlerin eğitim çabalarını artırma yolunda bir çok değişkenin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır.

Dünyadaki gelişmeler ışığında eğitim sistemlerinde yenileşmeye yönelik toplumların eğitimcilerini moral ve çalışma şartları açısından istenilen seviyeye getiremedikleri takdirde başarılı olma şansları bulunmamaktadır (Özdemir,1998: 119). Bu kapsamda öğretmenin toplumdaki statüsünü de artıracak şekilde çalışma koşulları bilimsel ortamlarda öğretmenlerin de katılımı ile tartışılmalı ve sürekli olarak geliştirilmelidir (Öztürk, 2002:16).

Tarafsızlık, eşitlik, objektiflik ve güvence ilkelerinin üzerinde temellendirilecek olan personel politikaları eğitimcilerin beklediği adil yönetim anlayışını da beraberinde getirecektir. Bu nedenle, öğretmenlerin görüş ve beklentilerini dikkate alan bir atama ve yer değiştirme sisteminin yapılandırılması noktasında Bakanlığın öğretmen atama politikasını belirleyen üst birimlerine büyük görevler düşmektedir.

Eğitim yöneticilerinin, öğretmenlerden eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için çalışmalarını beklerken onların da ihtiyaçlarının karşılanma beklentisi içinde olduklarını dikkate alarak; işlerinde huzurlu olmalarını sağlamak, dolayısıyla objektif bir atama sistemi içinde atama ve yer değiştirme uygulamalarını gerçekleştirmek, öğretmenlerin eğitim ve öğretimdeki verimlerinin artmasında büyük katkı sağlayacaktır. Böylece ğretmenlerin atama sorunlarının neler olduğunu ve onların bu sorunların nedenlerini nasıl değerlendirdiklerini olabildiğince ortaya koymak eğitim sistemimizin sağlıklı olarak işlemesi için önem taşımaktadır.

Gerçekten de öğretmenlik mesleğinin farklı boyutlardaki güncel sorunlarının belirlenmesi ve bu sorunlara kalıcı zmler bulunması, tüm ilgililerce ihmal edilmemesi gereken çok önemli bir olgu olarak görülmelidir. Sorunların yerinde zm için de ancak sorunun yaşandığı yer olan okullarda bu sorunları yaşayan öğretmenlere sormak gerekmektedir (Yapıcı ve Yapıcı, 2003: 9).

Aslında bu beklenti mesleğe başladıktan sonra çalışma koşullarının belirlenmesi ile başlar (Gündüz, 2003:40). Öğretmen kaynağının yerinde kullanılmaması sonucu oluşan üst seviyedeki kaynak savurganlığı meslekleşmeyi farklı boyutlarda olumsuz olarak etkilemektedir (Uluğ,119: 161).

Bu doğrultuda öğretmenlik mesleği, eğitim sistemimizde hatalı olarak belirlenen eğitim politikaları nedeniyle bir bakıma memur olarak istihdam edilebilme kapısı haline gelmiştir (Turan, 2003: 244). Halbuki ğretmenlere yönelik olarak uygulanan ve üst politika organlarında belirlenen ğretmen istihdam ve atama kriterleri bir çok açıdan önem taşımaktadır (zyılmaz, 2004: 11). Çünkü lke içindeki bölgeler arasında oluşan dengesiz dağılım sonucu yeterince gelişmemiş bölgelerimizde ğretmen yetersizliği nedeniyle bir çok ders boş geçebilmektedir. Bu durum devletin bölgeler bazında sunduğu eğitim hizmetinde nitelik ve nicelik yönünden eğitsizliklere neden olmakta ve eğitimden beklenen amaçlara ulaşılmasını engellemektedir (Serter,1997: 168).

Öğretmen atamalarındaki dengesizlik sonucu Doğu ve Güneydoğu illerine ve Doğu Karadeniz'in iç kesimlerine atanan öğretmenler buralarda çalışmak istememektedir. Bu nedenle de politikacıların, bürokratların baskıları, tanıdık doktorlardan alınan sağlık raporları, anlaşmalı (hileli) evlilik vb. nedenlerle başka bölgelere tayinlerini çıkartma çabası içine girmektedirler. Öğretmenlerin devamlı tayinlerinin çıkması ve yenilerinin geç gelmesi nedeniyle derslerin büyük çoğunluğu boş geçebilmekte görev yeri değişikliği arayışındaki öğretmenler genellikle derslere özen göstermemektedir. Öğretmenlerin zor çalışma koşullarına sahip yörelerimizde görev yapmaktan kaçınması, her türlü çareye hatta hileye başvurarak başka yere tayin çıkarıp gitmesi eğitimimizin yıllardan beri çözülemeyen temel sorunlarından biri olarak devam etmektedir. Dolayısıyla öğretmenin özlük sorunu gibi gözüken atama ve yer değiştirme sorunu, öğretmenin sorunu olmaktan çıkıp eğitim sisteminin ve eğitimden etkilenen tüm toplumun sorunu haline dönüşmektedir (Tekışık, 2005:3).

Bu kapsamda, ülkemizde bölgeler arasındaki dengesizlikler sonucunda, ülke genelinde öğretmen ihtiyacının olduğu belirtildikten sonra, bazı illerde öğretmen fazlalığının bulunduğu şeklinde çelişkili açıklamalar yapılabilmektedir. Gerçekten de şehir ve ilçe merkezindeki okullar öğretmen deposu haline gelebilirken, il ve ilçe merkezlerinden uzak yerleşim birimlerinde öğretmen ihtiyacı had safhaya ulaşabilmektedir. Öğretmen dağılımındaki mevcut olan bu dengesizlik, bazı yörelerde can güvenliklerinin sağlanamaması nedeniyle öğretmenlerin belirli yerleşim merkezlerinde toplanması ile daha da artabilmektedir. Bunun sonucunda eğitim görmenin her Türk vatandaşının hakkı olduğu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile teminat altına alınmasına rağmen, gelişmiş yerleşim merkezlerinde yaşayanlar yeterli öğretmen olduğu için bu haktan üst düzeyde yararlanırken başta kırsal alanda olmak üzere bazı yerleşim yerlerinde yaşayan insanlar bu haktan aynı eşitlikte yararlanamamaktadır.

Diğer yandan refahın coğrafi ve toplumsal dağılımıyla eğitim eşitsizliğinin coğrafi ve toplumsal dağılımındaki durumu benzerlik göstermektedir (Tombul, 2002: 86). Bu kapsamda eğitim sisteminin atama uygulamalarını en baştan eşitlikten

uzaklaştıran unsurlardan birisi de bölgeler arasındaki gelişmişlik açısından var olan eşitsizliktir (Ercan, 1999: 36).

Ülke genelinde, öğrenci ve öğretmen dağılımındaki dengesizlik sürmekle birlikte, öğretmenlerin atamalarında uygulanması gereken kurallar da herkes için objektif olarak uygulanmayabilmektedir (Arslanoğlu, 1997: 197). Eğitim örgütünün yapı itibariyle ülkenin en ücra noktalarına kadar teşkilatlarının olması ve personel sayısının çokluğu atamalarda ayrımcılık yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Eğitim sistemi için handikap olarak kabul edilebilecek bu durum siyasi iktidarlar için ise yapılacak atamalarda kendilerine yakın iş görenlerin atama taleplerini karşılama açısından avantaj olarak görülmektedir. Hatta bir iktidar kendi döneminde eğitim sistemindeki atamalara daha az müdahalede bulunursa kendisini zararda sayabilmektedir (Atasoy, 2006: 59).

Gerek politik kaygılar gerekse planlamadaki isabetsizlikler nedeniyle oluşan, öğretmen dağılımdaki dengesizlik sonucunda; bazı okullarda çok sayıda öğrenci okutan, bazı okullarda ise farklı nedenlerle günün büyük bölümünde boş oturan öğretmenler bulunabilmektedir (Altunya, 1999: 93).

Böylece, öğretmenlere ilişkin atama ve yer değiştirme yönetmeliklerinin değişmesine rağmen, ülke genelindeki öğretmen dağılımındaki dengesizlik sürmektedir. Gelişmiş bölgelerimizde öğretmen yığılması devam ederken nispeten daha az gelişmiş bölgelerin özellikle kırsaldaki okullarında nitelikli öğretmen yetersizliği yaşanmaktadır. Çalışma koşulları zor olan yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenler de en kısa sürede görev yeri değişikliği talebinde bulunmakta, bu yerlerde yerleşik bir öğretmen kadrosu oluşturulamamaktadır. Sürekli değişen öğretmenlere bile razı olan okullar da uzun süreli olarak öğretmensiz kalabilmektedir.

Buna karşın on binlerle ifade edilebilecek öğretmen adayı ihtiyaç fazlası oldukları gerekçesiyle öğretmen olarak atanamayarak, farklı sorunlara zemin hazırlanmaktadır (Orakçı, 2005: 27).

Ayrıca göreve yeni atanan yada il dışından gelenlerden özellikle erkek öğretmenler, daha çok kırsal kesimdeki tek öğretmenli okullara müdür yetkili öğretmen olarak verilmektedirler. Bu durum hem görevde başarısızlık ve "acemi nalbant" örneği sorunlar hem de toplumsal uyum vb. yönlerden bir takım olumsuzluklar yaratmaktadır. Bunun sonucunda, öğretmen köyde etkinleşeceği yerde etkisizleşmektedir. Dahası, erimekte ama aydınlatamamaktadır (Sevinç, 1997:19). Bu çerçevede eğitimle ilgili karar mekanizmalarında rol oynayanlar, öğretmenlerin birer meslektaş olarak birbirleriyle sağlıklı iletişim içerisinde olacakları şekilde çalışma ortamları oluşturması konusunda duyarsız kalmaktadırlar (Turan, 2003: 245).

Gelişmemiş olarak görülen kırsal yerleşim birimlerine atanma, öğretmenleri psikolojik açıdan da olumsuz olarak etkilemektedir. Hatta il ve ilçe merkezlerindeki okullarda görev yapan norm kadro fazlası meslektaşlarını gördükçe çalışma azimlerini bile kaybedebilmektedirler (Şekerci, 2000: 63).

Bu durumun nedenlerinden biri olarak, öğretmen atamalarında ve diğer planlama ve karar alma aşamalarında bütünüyle merkez örgütüne bağlılık ve engelleyici bürokratik yapı nedeniyle tüm kararların yerellikten uzak olarak merkezden alınmasıdır (Ertuğrul, 1998: 19). Bölgesel farklılıkların dikkate alınmamasıyla da öğretmen açığının eğitimdeki amaçlardan uzaklaşılmasına neden olacak kadar arttığı görülmektedir. Diğer yandan donanımlı okullar için yetiştirilen öğretmenlerin kırsal bölgelerdeki yeterli donanımdan uzak okullara, herhangi bir uyum eğitiminden geçirilmeden atanmaları, uygulanan eğitim ve öğretimin niteliğini düşürmektedir (Özyılmaz, 2004: 12).

Bürokratik iş ve işlemlerin esneklikten uzaklığı ve karmaşıklığı, merkeziyetçi yapı ile birleştiğinde öğretmen salt bir araç olarak görülmektedir (Turan, 2003: 246). Bunun sonucunda profesyonel bir meslek elemanı olarak görülmeyen öğretmenin, bu kapsamdaki sorunları göz ardı edilmektedir. Böylece, bürokrasinin milli eğitim sistemi üzerinde oluşturduğu hantal ve engelleyici yapı, atama uygulamalarında ve öğretmen seçiminde hissedilmektedir (Ertuğrul, 1998: 19).

Olumsuz bürokratik etkilerin yanı sıra, kamu yönetiminin politize olması sonucunda, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme gibi problemlerini ilgili yönetici yerine politikacılara iletmeleri nedeniyle, mesleki özerkliklerinden ödün vermek zorunda kalmaları gibi sorunlar da oluşmaktadır (Bursalıoğlu, 1994: 43)

Bu doğrultuda, merkeziyetçi yapı nedeniyle taşra örgütü yöneticilerinin yetki kullanma işlevleri de son derece azalmaktadır. Atama yetkilerinin hiyerarşinin üst birimlerinde toplanmasının, örgütsel etkililiği ve verimliliği olumsuz yönde etkilediği görüşü, giderek daha fazla destek bulmakta, var olan sorunların yetkeci ve buyurgan bir yönetim anlayışı ile çözülemeyeceği görülmektedir (Aydın, 1999: 81). Ayrıca merkeziyetçi örgüt yapısı, atama birimlerinin işleyişinde ortaya çıkan sorunlara alternatif çözümler üretilmesini ve bunların uygulanmasını güçleştirmektedir (Bircan, 1991: 230).

Buna rağmen devasa bir teşkilat yapısına sahip olan Bakanlığa bağlı okul ve kurumlara atanacak öğretmenlerin, nitelikleri ile objektif atama kriterleri belirlendikten sonra, atama ve yer değiştirme işlemlerinin taşradaki birimlere bırakılmasına yönelik bir değişime de gidilmemektedir (Günay, 1997: 127).

Halbuki eğitim çevrelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'nın özellikle personel atama yükü başta olmak üzere bir kısım, yetkilerini taşra teşkilatına devretmesi zorunluluk olarak görülmektedir (Gürsoy, 2003: 5). Çünkü politize olan merkeziyetçilik öğretmenler üzerinde bir baskı unsuru olmaktadır (Toprakçı, 2001: 279).

Diğer yandan siyasal erkin eğitim örgütlerinin atama birimleri üzerinde var olan baskısı atama uygulamalarının istenilen niteliğe ulaşmasını engellemektedir. Siyasal gücü elinde tutanlar ile atamadan sorumlu eğitim yöneticileri bazen öylesine bütünleşmektedir ki atama şubelerinde çalışan personel de kendilerini aynı siyasal eğilimde olmak zorunda hissedebilmektedirler. Bu kıyım derecesine varan yer

değiştirmeleri, liyakatsiz kişilerin hak etmedikleri görev yerlerine atanmalarını beraberinde getirmektedir.

Öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerine yönelik olarak gerek yasal dayanakları hazırlayan, gerekse atama uygulamalarını gerçekleştiren eğitim yöneticileri de bu süreci sorgulama, eleştirme ve farklı uygulamalara zemin hazırlama yerine, yıllardır sistemde var olagelen anlayışı sürdürmektedir (Can, 2002: 95).

Atamadan sorumlu eğitim yöneticilerinin üzerindeki siyasal etkilerin yanı sıra, örgütün üst düzey yöneticilerinin yaptıkları baskılar da onların birbirleriyle tutarsız ve standartlara uymayan atamalar yapmalarına neden olmaktadır. Günümüzde eğitim yöneticiliğinin bir uzmanlık alanı haline gelememesi, yeteri derecede görev güvencesinin bulunmaması, bu sorununun önemli nedenlerini oluşturmaktadır. Görevde kalmasının çeşitli kişi ve grupların inisiyatifinde olduğunu hisseden eğitim yöneticilerinin objektif, verimli ve adil atamalar gerçekleştirmeleri zorlaşmaktadır.

Atama yetkisi olan eğitim yöneticilikleri görevlerinin vekalet ile yürütülmesi de atama uygulamalarının istenilen nitelikte yapılmasını olumsuz olarak etkilemektedir. Devlet Memurları Kanunu' nun 86. Maddesinde vekalet görevinin şartları şu şekilde belirtilmiştir

Memurların kanuni izin, gečići görev ,disiplin cezası uygulanması veya görevden uzaklařtırma nedenleriyle iřlerinden gečići olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya açıktan vekil atanabilir

Bu hükme raęmen, yasal dayanaęın ruhuna aykırı olarak vekaletle görev yapan yöneticinin daha kolay yönlendirilebileceęi, üst kademelerden gelen ve görevin gereęiyle baędařmayan istekleri, gečići olarak yürüttüęü göreve asaleten atanabilmek için daha az direnme ile yerine getireceęi ve gerektięinde görevden kolaylıkla alınabileceęi düřüncesiyle vekalet uygulaması yaygın olarak görölmektedir.



Böylece çeşitli baskı grupları nedeniyle bireysel inisiyatifi de elinden alınan yöneticiler aracılığıyla, hiç de etik olmayacak şekilde, öğretmenleri ve eğitimimizi, dolayısıyla tüm toplumu olumsuz olarak etkileyen öğretmen atama uygulamaları gerçekleştirilmektedir

Eğitim çevrelerindeki bu görüşlere karşın, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme işlemleri merkezden yapılmaya devam etmektedir. Hatta Bakanlık, 05/03/2006 tarih ve 26098 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde yaptığı düzenleme ile öğretmen atamalarındaki yetkiyi tamamen merkez teşkilatında toplamaya yönelik değişikliğe gitmiştir.

Halbuki öğretmenlerin ve kamuoyunun Bakanlık merkezinde atama uygulamalarını gerçekleştirecek olan bürokratlara güveninin, öğretmenin görev yaptığı ildeki İl Milli Eğitim Müdürlüğüne ve ilgili atama komisyonuna olan güveninden daha üst düzeyde olacağını varsayarak tüm atama yetkisini Bakanlık Personel Genel Müdürlüğü aracılığı ile kullanmak sağlıklı bir uygulama olmaktan uzaktır (Özden, 1999:10).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın en üst danışma organı olan ve tüm eğitim kademelerindeki eğitimcilerin, çeşitli meslek gruplarındaki ilgililerin temsilcilerinin katılımı ile gerçekleştirilen Milli Eğitim Şuralarının öğretmenlerin atama sorunlarına yaklaşımı ve bu sorunlara getirilen önerilerin irdelenmesi, konunun farklı açılardan değerlendirilmesine yardımcı olacaktır.

Milli Eğitim Şuraları eğitim sistemimizi geliştirerek çağdaş eğitim sistemlerinin seviyesine ulaştırabilmek için; bilim adamı, eğitimci, politikacı, kamu ve özel kurum, kuruluş, sendika, oda, vakıf ve yerel yönetimlerin temsilcilerinin katkı ve katılımları ile düzenlenmektedir. Bir çok hayati konuda olduğu gibi Atatürk'ün önderliği ile kendi döneminde yapılan bir Maarif Kongresi ve üç Heyet-i İlmiye çalışmasından sonra, 1939 yılından itibaren Milli Eğitim Şuraları adı altında gerçekleştirilmektedir. Günümüze kadar (16) Milli Eğitim Şurası toplanmıştır. En sonuncusunun düzenlendiği yıl ise 1999' dur.

Atatürk'ün eğitime ve öğretmene verdiği değerin en somut göstergelerinden biri olarak, Kurtuluş Savaşının sürdüğü 15 Temmuz 1921 tarihinde, Ankara'da topladığı I. Maarif Kongresinde öğretmenleri ülkemizin gelecekteki kurtuluşu olarak gördüğünü ifade etmiştir (Akyüz, 1994: 280). Böylece ivme kazanan ve eğitimimizdeki sorunların tüm yönlerini ele alan şuralar içinde, öğretmen sorunları kapsamında değerlendirilen ve atama ve yer değiştirme boyutu ile ilgili olanlar şu şekilde özetlenebilir:

V. Milli Eğitim Şurası (04-14 Şubat 1953): Şuranın VIII. Gündem maddesi “ İlkokul Öğretmenlerini İlgilendiren Diğer Konular ve Genel Olarak İlköğretim Sorunları” olarak belirlenmiştir. Dönemin Milli Eğitim Bakanı Tevfik İLERİ şuranın açılış konuşmasında konu ile ilgili olarak; “öğretmenlerin terfi, taltif, nakil ve tecziyelerine ait bilhassa istikrarı sağlayacak bir kanunun hazırlandığını” ifade etmiştir (MEB, 1998: 31). Ancak şuranın sonunda konuyla ilgili alınan herhangi bir tavsiye kararı bulunmamaktadır.

VII. Milli Eğitim Şurası (5-15 Şubat 1962): Eğitim sistemini bir çok açıdan ele alan VII. Milli Eğitim Şurasının 1. Gündem maddesi olarak düzenlenen ilköğretim kademesindeki görüşmeler sonucunda (13) tane yönetmelik tasarısı hazırlanmıştır. Bunlar arasında “ İlkokul Öğretmenlerinin Tayin, Nakil ve Becayış Yönetmeliği” de bulunmaktadır (MEB, 1998: 39). Şurada öğretmenliğin cazip hale getirilmesi için alınması önerilen önlemler arasında öğretmenlerin tayin, terfi ve nakil konuları da bulunmaktadır. Kararda bunun gerekçesi olarak öne sürülen hususlar arasında şu cümleler özellikle dikkat çekmektedir “Öğretmenlik mesleğini cazip kılacak tedbirler acilen alınmadığı takdirde öğretmen yetiştirmek için yapılan büyük yatırımlar ve sarf edilen büyük gayretler arzu edilen neticeyi sağlamayacaktır (MEB, 1998: 52).

IX. Milli Eğitim Şurası (24 Haziran-4 Temmuz 1974): Milli Eğitimi sistem bütünlüğü içinde ele alan IX. Şurada alınan kararlardan; Yeni Sistemle İlgili Uygulama Planı başlığı altında düzenlenen 20. madde de öğretmenlikte bölge

hizmeti düzeni getirileceği belirtilerek, bunun gerekçesi olarak; Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 46. maddesindeki “ öğretmenlikte yurdun çeşitli bölgelerinde görev yapma esastır” hükmü gösterilmektedir. Daha sonra ise hizmet bölgesi ve ihtiyaçlara göre bölgeler arası yer değiştirme esaslarının çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmektedir.

XI. Milli Eğitim Şurası (8-11 Haziran 1982): Şuranın V. gündem maddesi “Öğretmen ve Uzmanların Sorunları” olarak düzenlenmiştir. Araştırmayla da desteklenecek şekilde “öğretmenlerin tayin ve nakillerine ilişkin sorunları olduğu, bölge ve yerleşim merkezlerine göre öğretmenlerin çalışmak istedikleri yerlerin farklılaştığı” belirtilmiştir. Öğretmenlerin çalışma şartları için de şu tavsiye kararları alınmıştır: “ öğretmenlerin tayin ve nakilleri ile rotasyonlarına ilişkin kurallar açıklığa kavuşturulmalı, kuralların her öğretmene eşit olarak uygulanması titizlikle kontrol edilmeli, uygulamaların sonuçları değerlendirilerek tayin, nakil, rotasyon kuralları sürekli geliştirilmeli ve ihtiyaçlara göre uyarlanmalıdır. Öğretmenleri tedirgin edecek, maddi ve manevi sıkıntıya düşürecek ve hatta yetkililerce bir tehdit veya cezalandırma aracı olarak kullanılacak katı ve belirsiz kurallardan kaçınılmalıdır. Rotasyonunun kolay uygulanmasını sağlayacak maddi ve sosyal tedbirler de birlikte alınmalıdır. Atama ve yer değiştirmelerde aile bütünlüğü korunmalıdır. Öğretmenlerin mahrumiyet yerlerinde çalışmalarını özendirici ve ödüllendirici (tazminat, hizmet zammı, çocuklara yatılılık, öğrenim bursu vb.) tedbirler, alınmalıdır. Soruşturmalarda başka yere nakil hiçbir zaman bir ceza aracı olarak kullanılmamalıdır” (MEB, 1998: 196). Ayrıca öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerindeki sorunları en aza indirmek amacı ile; özellikle köylerde ve mahrumiyet bölgelerinde, yeterli sayıda lojman yapılması, rotasyon kapsamında olan öğretmenlere taşınma giderleri gerçek harcamalara göre ödenmesi, öğretmenin yeni atandığı yerleşim biriminde lojman olmaması ve ev sahiplerinin ev kiralmasını yıllık peşin istemeleri durumunda bu paranın öğretmenlere devlet bankalarının düşük faizle borç olarak verilmesi, özellikle köy ve mahrumiyet bölgelerinde görev yapan öğretmenlere, dinlenme tesislerinde öncelik verilmesi, yine köylerde görev yapan öğretmenlere belirli dönemlerde, moral geceleri, sorunların tartışıldığı meslek bilgi

ve deneyim paylaşımının yapıldığı toplantılar düzenlenmesi, şeklinde isabetli tavsiye kararları alınmıştır (MEB, 1998: 199).

XII. Milli Eğitim Şurası (18-22-Haziran 1988): Şuranın III. konusu ile ilgili olarak yapılan çalışmalar sonucunda alınan (31) sayılı kararda: ” öğretmenlerin tayin ve nakillerine ilişkin mevzuatın, ülkenin ihtiyaçları ve şartlarına uygun olarak yeniden düzenlenmesi, (32) sayılı kararda; bölgeler ve iller arasında var olan öğretmen dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi, (35) sayılı kararda; özellikle mahrumiyet bölgelerinde görev yapan öğretmenlere lojman sağlanması veya kira bedeli ödenmesi, (42) sayılı kararda ise; öğretmen istihdamında denenmek üzere sözleşmeli öğretmen uygulamasına gidilmesi, yararlı olması halinde uygulamaya konulması, yönündeki kararlarla öğretmen atama ve yer değiştirme sorunlarına çözüm getirilmesi hedeflenmiştir (MEB, 1998: 222).

XV. Milli Eğitim Şurası (13-17 Mayıs 1996): Şura sonunda İlköğretim ve Yönlendirme konusunda alınan kararlar arasında yer alan (63) sayılı kararla; eğitimin günlük politikadan arındırılması, devletin uygulayacağı eğitim politikasının uzun vadeli olması gerektiği, öğretmenin günlük siyasetin içine çekilmemesi gerektiği, bu amaçla da öğretmenlerin tayin ve nakillerinin belirli bir düzen ve sistem dahilinde yapılması gerektiği belirtilmiştir (MEB, 1998: 267). Eğitim Sisteminin Finansmanına ilişkin kararlar arasında ise (62) sayılı karar öğretmenlerin atama ve yer değiştirme sorunlarının ve öğretmen dağılımındaki dengesizliklerden kaynaklanan olumsuzlukların giderilmesine de katkı sağlayacak şekilde norm kadro uygulamasının getirilmesini öngörmektedir (MEB, 1998: 293).

XVI. Milli Eğitim Şurası (22-26 Şubat 1999): Günümüze dek yapılan son Milli Eğitim Şurası özelliğini de taşıyan XVI. Milli Eğitim Şurasında dönemin Milli Eğitim Bakanı Metin BOSTANCIOĞLU yaptığı açılış konuşmasında; Öğretmenlerin Özlük Hakları ve İstihdamı konusundaki sorunlar arasında ” öğretmenlerin arz ve talebinde dengesizlik olduğunu, tayin konusunda da problemler yaşandığını, belirttikten sonra bu sorunlara yönelik olarak öğretmenlerin ilk atamalarında ihtiyaç fazlasının olması halinde, kura ataması yerine, yapılacak sınavda en başarılı olanların

atanması gerektiği, istihdamın sözleşmeli olarak yerel düzeyde ve okul bazında yapılması yönünde önerilerde bulunmuştur (MEB, 1999: 273). Bu öneriler Şura sonunda yapılan komisyon çalışmaları ve görüşmeler sonunda kabul edilen tavsiye kararlarına da şu şekilde yansımıştır. (28) sayılı kararda: “ Öğretmen ve Yöneticiler yerel düzeyde okul bazında ve gereksinim olması halinde sözleşmeli olarak istihdam edilmelidir”. (29) sayılı kararda: öğretmenlerin arz fazlasının olması halinde kura ile atama yerine sınav ile en başarılı olanlar arasından atama yapılmalıdır. (30) sayılı kararda: “okullara branşlar bazında ve ihtiyaçları oranında öğretmen kadrosu tahsisi edilerek ihtiyaç fazlası öğretmen istihdamı önlenmelidir” (MEB, 1999: 332).

Yukarıda açıklandığı üzere geniş katılımlarla yapılan milli eğitim şuralarının bir bölümünde öğretmenlerin atama sorunları değişik açılardan tartışılmıştır. Ancak Arslan ve Eraslan, (2003:102) ‘ın da belirttikleri gibi, çoğu zaman siyasal etkilerden arınmayan milli eğitim şuralarında, içinde bulunulan dönemin sorunları daha baskın olmuş ve istenen değişimi gerçekleştirilerek kalıcı çözümlere ulaşılamamıştır.

Diğer yandan öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yasal dayanakların uygulama ile birlikte ele alınarak değerlendirilmesi, bu konudaki sorunların ortaya konulmasına yardımcı olacaktır.

Öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerinin genel çerçevesini çizen yasal dayanak 657 Sayılı devlet Memurları Kanunu’ dur. Kanunun IV. Kısımının III. Bölümünde “Yer Değiştirmeler “ başlığı altında ilgili hükümlere yer verilmiştir. Buna göre;

**Yer değiştirme suretiyle atanma:**

**Madde 72 - (Değişik: 12/5/1982 - 2670/25 md.)**

Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye’nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.

Değişik: 9/4/1990 - KHK - 418/5 md.; İptal: Anayasa Mah.'nin 5/2/1992 tarih ve E.1990/22, K.1992/6 Sayılı Kararı ile; yeniden düzenleme: 18/5/1994-KHK/ 527/5 md:

Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere (74) ve (76). maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere izin verilir.

(Ek: 9/4/1990 - KHK - 418/5 md.; İptal: Anayasa Mah.'nin 5/2/1992 tarih ve E.1990/22, K.1992/6 Sayılı Kararı ile; yeniden düzenleme: 18/5/1994-KHK/ 527/5 md.):

Bu suretle izin verilenlere, aylık ve diğer ödemelerine karşılık olarak, aylık (taban ve kıdem aylığı dahil), ek gösterge, zam ve tazminatlarının kanuni kesintiler düşüldükten sonraki net miktarının, eşleri;

- a) Olağanüstü Hal Bölgesine dahil illerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara % 60'ı,
- b) Kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 50'si,
- c) Kalkınmada 2 nci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 25'i, kurumlarınca kadro tasarrufundan ödenir. Eşleri diğer yörelerde görevli olanlar ise ücretsiz izinli sayılır.

(Ek: 9/4/1990 - KHK - 418/5 md.; İptal: Ana.Mah.'nin 5/2/1992 tarih ve E.1990/22, K.1992/6 Sayılı Kararı ile; yeniden düzenleme: 18/5/1994-KHK/ 527/5 md.)

Yukarıda sayılanların kadroları eşlerinin görevlendirme süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak, bu süre memuriyet boyunca 4 yılı hiç bir surette geçemez. Bunların kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder. Ancak ücretsiz izin verilenlerin bu sürelerinin emeklilikten sayılabilmesi için kesenek ve kurum karşılıklarının her ay kendileri tarafından T.C. Emekli Sandığına yatırılması gerekir. (Değişik: 29/11/1984 - KHK - 243/13 md.)

Memurların atanamayacakları yerler ve bu yerlerdeki görevler ile kurumların özellik arz eden görevlerine atanabilmeleri için hangi kademelerde ne kadar hizmet etmeleri gerektiği ve yer değiştirme ile ilgili atama esasları Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir. Kurumlar atamaya tabi olacak personeli için bu yönetmelik esaslarına göre Devlet Personel Başkanlığının görüşünü almak suretiyle bir personel ve atama planı hazırlar.

Karşılıklı olarak yer değiştirme, Madde 73- (Değişik: 30/5/1974 - KHK/12; Aynen kabul;15/5/1975 - 1897/1 md.)

Aynı Kurumun başka yerlerde bulunan aynı sınıftaki memurları, karşılıklı olarak yer değiştirme suretiyle atanmalarını isteyebilirler. Bu isteğin yerine getirilmesi atamaya yetkili amirlerince uygun bulunmasına bağlıdır.

Ayrıca 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı Milli eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunu'nun aşağıdaki maddeleri de retmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarında uygulanan yönetmelik ve diğer alt mevzuata dayanak oluşturmaktadır.

1739 sayılı Milli eğitim Kanununun retmenlik Mesleği başlığı altında düzenlenen 46. Maddesinde "retmenlikte yurdun eitli bölgelerinde görev yapmak esastır. Hizmet bölgeleri, ihtiyaçlara göre bu bölgeler arası yer değiştirme esasları yönetmelikle düzenlenir" 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunun Atama ve Yer Değiştirme başlığı altında düzenlenen 61 maddesinde; "retmenlerin hizmet bölgelerinde en az üç üretim yılı görev yapmaları esastır. Bunların il içi ve iller arası yer değiştirmeleri Bakanlıkça belirlenecek esaslar doğrultusunda Haziran ve Temmuz aylarında yapılır" denilmektedir. "retmenlikte yurdun eitli bölgelerinde görev yapmak esastır. Hizmet bölgeleri, ihtiyaçlara göre bu bölgeler arası yer değiştirme esasları yönetmelikle düzenlenir" 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunun Atama ve Yer Değiştirme başlığı altında düzenlenen 61 maddesinde; "retmenlerin hizmet bölgelerinde en az üç üretim yılı görev yapmaları esastır. Bunların il içi ve iller arası yer değiştirmeleri Bakanlıkça belirlenecek esaslar doğrultusunda Haziran ve Temmuz aylarında yapılır" denilmektedir. (MEB, 1999: 200):

Gerek Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün gerekse İl Milli Eğitim Müdürlüklerinin gerçekleştirdiği retmen atamaları; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile belirlenen genel hükümler işığında hazırlanan ve 05/03/2006 Tarih ve 26098 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı retmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ve 16/09/1999 Tarih ve 23782 Sayılı resmi Gazetede

yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik kapsamında yapılmaktadır.

İlk olarak Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, araştırma kapsamındaki hükümler bazında incelendiğinde aşağıdaki hususlar ortaya çıkmaktadır.

Temel İlkeler (MEB, 2006: 2):

Madde 5- a) “Atama ve yer değiştirme işlemlerinde eğitim kurumlarının atama yapılacak alanlarda boş norm kadrosunun bulunması esastır”.

Bu ilke eğitimin her kademesinde belirlenen öğretmen potansiyelinin ülke genelinde ihtiyaçlara göre dengeli dağılımını sağlayarak öğretmensiz okul bırakılmamasını içermektedir. Bu ilkeye rağmen var olan durumda ise; öğretmenlerin ülke genelinde objektif olarak dağıtılmadığı görülmektedir. Her hangi bir branşta, bir ilde ihtiyaç varken aynı branş açısından diğer bir ilde fazlalık bulunabilmektedir. Hatta bir ilin merkez veya merkeze yakın ilçelerindeki fazlalık olan branşlarda, merkeze uzak yerleşim yerlerinde ihtiyaç bulunduğu da görülmektedir.

b) “Yer değiştirmelerde öğretmenin hizmet puanına göre işlem yapılması esastır.”

Hizmet puanı esasında, ülke genelinde sosyal ve ekonomik yapıları, ulaşım şartları bakımından iller üç hizmet alanına, iller bazında ilçeler de A, B, C, D, E şeklinde beş hizmet alanına ayrılmıştır. Bu hizmet alanlarında geçirilen hizmet süreleri o hizmet alanı için öngörülen gösterge sayısı ile çarpılarak hizmet puanı elde edilmektedir. İl yada ilçelerin (A), (B) ve (C) hizmet sınıfları için öngörülen puana bu il veya ilçelerin belde statüsündeki yerleşim birimlerinde geçirilen her yıl için (2) puan, köy statüsündeki yerleşim yerlerinde geçirilen her yıla (6) puan, (D) ve (E) hizmet sınıflarında öngörülen hizmet puanlarına ise belde statüsündeki yerler içi artı (4), köyler için artı (8) puan ilave edilmektedir.



Bu uygulamadaki amaç; köy ve beldelerden ilçe ve il merkezlerine geçişi mümkün kılmak ve öğretmenleri meslekteki kıdemleri arttıkça daha iyi yerleşim yerlerinde görev yapabilecekleri yönünde motive etmektir. Fakat uygulama öngörülen amaca her zaman ulaşamadığını göstermektedir. Bir çok öğretmen hizmet puanları doğrultusunda sıraya girdikleri yerlere ihtiyaç duyulmaması ve diğer nedenlerle atanamamakta ve umutlarını bir sonraki öğretim yılına saklayarak tekrar sıraya girmek zorunda kalmaktadır. Bu duruma; bazı illerde valiliklerin inisiyatif kullanarak, çeşitli özürleri nedeniyle illerine atanan öğretmenleri sıralı okullarda görevlendirmek suretiyle, içinde bulunulan öğretim yılında öğretmen açığının kapatılması, dolayısıyla mevcut sıranın işletilmemesi de neden olmaktadır. Ayrıca müdür yardımcılıkları da bazı öğretmenlerin istenilen okullara sıra dışından atanmaları için kullanılabilir. Uygulama mesleki etiğe de aykırı olarak şu şekilde gerçekleşmektedir: (A) Okulundaki bir müdür yardımcısının istifa etmesi, bunun üzerine okul müdürlüğünün aynı belediye sınırları içindeki bir öğretmeni okul müdür yardımcılığına teklif etmesi ve ilgili öğretmenin valilik oluru ile müdür yardımcılığına atanmasını takiben, kısa bir süre sonra öğretmenin müdür yardımcılığı görevinden istifa ederek okulda öğretmen olarak görev yapması, eski müdür yardımcısının da tekrar müdür yardımcılığına atanması ile tamamlanmakta böylece istenen öğretmen sıra dışı olarak (A) okuluna atanmış olmaktadır.

Diğer yandan hizmet puanlarının hesaplanmasında yanlışlıklar ortaya çıkabilmektedir. Daha önceki atama yönetmeliği kapsamındaki uygulamalarda; öğretmenlerin hesaplanan hizmet puanları doğrultusunda oluşturulan sıra listeleri öğretmenlerin puanları ile birlikte kısa bir süre milli eğitim müdürlüklerinde ilan edildikten sonra kaldırılıyor, bu nedenle merkezden uzak yerleşim yerlerinde görev yaptığı için ancak ayda bir milli eğitim müdürlüğüne gelebilme şansı olan öğretmenler sıralarındaki gelişmeleri takip edemiyordu. Mevcut uygulamada öğretmenlerin hizmet puanları ve sıra listeleri internet ortamında her an ulaşılabilir şekilde duyurulmaktadır. Ancak şu anda da il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki atama birimleri öğretmenlerin hizmet puanı yanlışlıklarına müdahale edemediklerini, ellerinin kollarının bağlı olduğunu ifade etmekte, sistemdeki onay modülü de değişikliği kabul etmeyebilmektedir. Bu şekilde bir oldu-

bittiyile öğretmenlerin talebi karşılanmayabilmektedir. Halbuki yönetimin bütün eylem ve işlemlerini iş görenlerine açıklaması hatta onları ikna etmesi öğretmenlerin güdülenmesi ve mesleğe bağlılığı açısından önemlidir.

c) “Öğretmenliğe ilk defa atanacaklarda, öğretmenlik için kamu Personel Seçme Sınavından alınan ve Bakanlıkça alanlar itibariyle belirlenen puan üstünlüğü esas alınır”.

Daha önceki öğretmen atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin ilkeleri arasında yer almayan bu hüküm; öğretmenliğe ilk defa atanacakların kura yada diğer kriterler yerine puan üstünlüğüne göre atanmasını öngörmektedir. Uygulama öğretmen adaylarının Kamu Personel Seçme sınavından aldıkları puanın, Bakanlıkça öğretmenlikteki branşlar bazında belirlenecek taban puan veya üzerinde olması durumunda, atamada gerekli olan diğer şartları da taşımaları şartıyla öğretmenliğe atanabilmelerini öngörmektedir.

d) “Açıktan ve kurumlar arası atama yoluyla öğretmenliğe atanacaklarda, öğretmenlikteki hizmet süresi öncelikli olmak üzere memuriyetteki hizmet süresinin esas alınır”.

Bu atama türüyle Bakanlıktaki öğretmen kadrolarına atanacaklar için Kamu Personel Seçme Sınavı'na katılma ve branşı için belirlenen puanı alma şartı aranmamaktadır. Puan kriteri yerine, öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı ve yüksek öğretim kurumlarındaki hizmet süreleri ile memuriyette geçirilen hizmet sürelerinin, atamalardaki önceliği belirleyeceği ifade edilmektedir. Ancak yönetmeliğin 11. maddesinin a) bendinde belirtilen; haklarında yargı kararı olanların dışındakiler için hangi kriterlere göre yapılacağı açıklanmaksızın atamalarda öncelik sırası belirlendiği görülmektedir.

Atamalarda öncelik (MEB, 2006: 2):

Madde 11- (1) Öğretmen atamalarında öncelik aşağıdaki gibidir.

- a) Öğretmenliğe ataması uygun görülmeyenler ile herhangi bir şekilde görevine son verilen veya meslekten çıkarılanlardan bu işlemin durdurulmasına yada iptaline ilişkin olarak haklarında yargı kararı verilenler,
- b) Sağlık nedeniyle öğretmenlik dışında başka bir göreve atanarlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazananlar,
- c) Öğretmenlik görevine ilk defa atanmak isteyenler,
- d) Görevden çekilen veya çekilmiş sayılanlardan tekrar öğretmenliğe dönmek isteyenler,
- e) Daha önce öğretmenlik görevinde bulunmuş olup da halen başka görevde bulunanlardan tekrar öğretmenliğe dönmek isteyenler.

Öğretmenlerin görev içindeki yer değiştirme suretiyle atanma çeşitleri Yönetmeliğin 19. Maddesinde şu şekilde belirtilmiştir. (MEB, 2006:7):

- a) İsteğe bağlı yer değiştirmeler,
- b) Özür durumuna bağlı yer değiştirmeler,
- c) Zorunlu çalışma yükümlülüğüne bağlı yer değiştirmeler,
- d) Hizmetin gereği olarak yapılacak yer değiştirmeler,
- e) Olağanüstü hallere bağlı yer değiştirmeler,
- f) Millî takım sporcularının yer değiştirmeleri,
- g) Alan değişikliğine bağlı yer değiştirmeler,
- h) İhtiyaç fazlası öğretmenlerin yer değiştirmeleri.

Yer değiştirme suretiyle atama isteğinde bulunan öğretmenlerin atamaları, alanlarındaki norm kadro açığı ve hizmet puanı üstünlüğüne göre oluşturulacak sıralamaya bağlı olarak yapılacağı belirtildikten sonra, yer değiştirme suretiyle atamalarda göz önünde bulundurulacak hususlar Yönetmeliğin 20. Maddesinde şu şekilde açıklanmıştır (MEB, 2006: 7):

- 1) Her ikisi de öğretmen olan eşlerin yer değiştirme istekleri alanlarındaki norm kadro açığı ve tercihleri de dikkate alınmak suretiyle aynı yere birlikte atanabilmelerine imkân verecek şekilde birlikte değerlendirilir.
- 2) İlgili mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı, emniyet hizmetleri sınıfı, Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup subay, astsubay, jandarma uzman erbaş ve uzman erbaş ile hâkim ve savcıların öğretmen olan eşlerinin yer değiştirme suretiyle atamaları, öncelikle eşlerinin atandıkları yerleşim yerlerinde belediye sınırları içinde alanlarında norm kadro açığı olan eğitim kurumlarına yapılır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda bu öğretmenler, 16/7/1999 tarihli ve 99/13184 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin 21 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre tahsis edilen boş öğretmen norm kadrolarına atanırlar.
- 3) Norm kadro uygulamaları sonucunda eğitim kurumlarında norm kadro fazlası konumuna alınan öğretmenler ile Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin 21. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre tahsis edilen boş öğretmen norm kadrolarında görevli öğretmenlerin il içi yer değiştirme suretiyle atamalarında bu Yönetmelikte belirtilen yer değiştirmeye esas bulunduğu yerde çalışılması gereken süre şartı aranmaz.

- 4) Yurt dışında görevlendirilen öğretmenlerden, görev sürelerini tamamladıktan sonra yurda dönenler ile yer değiştirme dönemlerinde dönecekler, il içindeki görev yerlerinin belirlenmesine esas olmak üzere eğitim kurumu tercihinde bulunabilirler. Bunların atamalarında hizmet puanları ve tercihleri dikkate alınır. Tercihlerine atanamayanlar ile tercihlerini belirtmeyenlerin atamaları alanlarında öğretmen ihtiyacı bulunan ve sırada atanmak üzere öğretmeni bulunmayan eğitim kurumlarına yapılır.
- 5) Fen, Anadolu, Sosyal Bilimler ve benzeri türdeki eğitim kurumlarına, ilgili mevzuatı çerçevesinde özel yöntemlerle atanan öğretmenlerin yer değiştirme suretiyle atamaları, öncelikle aynı tür ve derecedeki eğitim kurumlarına yapılır.
- 6) Ulusal projeler/protokoller veya uluslar arası çok taraflı ya da ikili olarak yapılan anlaşmalara/protokollere göre proje uygulaması yapılan eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacı proje kapsamında eğitim görmüş öğretmenlerden karşılanır. Bu kapsamda yapılacak yer değiştirmeler bu Yönetmelikle belirlenen yer değiştirme dönemi dışında da yapılabilir.
- 7) Özür durumuna bağlı yer değiştirme isteğinde bulunanlardan öğretmenlikte ve Devlet memurluğunda adaylıklarının kaldırılmış olması şartı aranır. Aday öğretmenlerin yer değiştirme istekleri değerlendirmeye alınmaz.
- 8) Her yıl isteğe ve özür durumuna bağlı yer değiştirmeler için atama planı yapılır. Bu planlama kapsamında kimlerin il içinde ve il dışına yer değiştirme suretiyle atama isteğinde bulunabileceği, başvuru yeri, süresi ve başvuruda istenecek belgeler ile yer değiştirme suretiyle atamaya ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça düzenlenecek kılavuzda belirtilir. Öğretmenler başvurularını, bu kılavuz eki takvimde belirtilen süreler içinde ve belirtilen yerlere yaparlar. Bu kapsamda yapılmayan veya posta ile yapılan başvurular değerlendirilmeye alınmaz.
- 9) Yer değiştirme suretiyle atamalarda öğretmenlerin hizmet puanının eşit olması hâlinde; öğretmenlikte önce göreve başlayana, bunun da eşit olması durumunda kur'a yoluna başvurulur.
- 10) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 39 uncu maddesine göre yapılacak yer değiştirme istekleri Özel Eğitim Değerlendirme Kurulu kararı çerçevesinde değerlendirilir.

Ayrıca isteğe bağlı olarak il içinde yer değiştirme talebinde bulunulabilmesi için, bulunulan eğitim kurumunda en az iki yıl süre ile çalışmış olma, il dışına tayin isteyebilmek için ise; zorunlu çalışma yükümlülüğü bulunmama ön şartının yanı sıra, bulunulan ilde üç yıl süre ile çalışmış olma şartı aranmaktadır (MEB, 2006: 7).

Yer değiştirme atamalarının, öğretmenlerin dengeli bir şekilde dağılımını sağlamak için kadro ve ihtiyaç durumu göz önünde bulundurularak hizmet puanı esasına göre hazırlanan plan dahilinde yapılacağı belirtilmektedir. Ancak söz konusu planlamada öğretmenlerin atanmak istedikleri illere kendi branşlarında ne kadar hizmet puanı ile atanabilecekleri atama sürecinde duyurulmamaktadır. İstenilen nitelikteki planlamadan ve şeffaflıktan uzak olan bu uygulama öğretmenler arasında

kendilerinden daha düşük hizmet puanına sahip olan öğretmenlerin atamalarının yapıldığı yönünde şüphe duymalarına neden olabilmektedir.

Özür durumuna bağlı olarak yapılacak yer değiştirme atamaları ise Yönetmeliğin 23. Maddesinde şu şekilde açıklanmıştır (MEB, 2006: 8):

Öğretmenlerin sağlık, eş ve öğrenim durumu özürleri nedeniyle aşağıda belirtilen şartlarda yer değiştirme suretiyle atamaları yapılabilir. Bu özürler nedeniyle yer değişikliği istekleri, hizmet ve özür gereklerinin birlikte karşılanması temeline değerlendirilir.

a) Sağlık durumu özrü: Öğretmenlerin zorunlu çalışma yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı veya buldukları görev yerinde, yerleşim yerinde ya da ilde çalışmaları gereken süreyi tamamlayıp tamamlamadıklarına bakılmaksızın bu özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için; kendisinin, eşinin, ana, baba ve çocuklarından biri ile yargı kararıyla vasi tayin edilmesi kaydıyla kardeşinin uzun süreli tedaviyi gerektiren bir hastalığa yakalandığını son altı ay içinde hastanelerden alınmış sağlık kurulu raporuyla belgelendirmesi gerekmektedir.

b) Eş durumu özrü: Öğretmenlerin zorunlu çalışma yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı veya buldukları görev yerinde, yerleşim yerinde ya da ilde çalışmaları gereken süreyi tamamlayıp tamamlamadıklarına bakılmaksızın bu özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için eşinin, atanmak istediği yerde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalıştığını belgelendirmesi gerekmektedir.

c) Öğrenim durumu özrü: Talim ve Terbiye Kurulunun öğretmenliğe atanacakların mezun oldukları yüksek öğretim programları ile aylık karşılığı okutacakları derslere ilişkin kararında belirtilen alanlarda yurt içindeki yüksek öğretim kurumlarında bilimsel hazırlık, yabancı dil hazırlık ve tez dönemi dâhil tezli/tezsiz yüksek lisans veya doktora eğitimine devam etmekte olan öğretmenler, öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumlarının bulunduğu yere görev yerlerinin değiştirilmesini isteyebilirler.

Yönetmeliğin yukarıda açıklanan 23. maddesinde özür gruplarını, sağlık durumu, eş durumu ve öğrenim durumu olarak önceliğe göre sıralandıktan sonra özellikle eş durumu ve sağlık durumunun aksine adında eğitim sözcüğü bulunan bir Bakanlıkla çelişecek şekilde öğrenim durumu nedeniyle özür gurubu atamalarında şu ilkeye yer verilmiştir: “zorunlu çalışma yükümlülüğüne tabi olan öğretmenlerin öğrenim durumu nedeniyle yer değişikliği isteğinde bulunabilmeleri için zorunlu çalışma yükümlülüklerini tamamlamış olmaları gerekmektedir.” Ayrıca Yönetmeliğin Zorunlu çalışma yükümlülüğünün ertelenmesi başlığı altında düzenlenen 30. maddesinin 5. alt bendinde, lisansüstü öğrenim görmekte olan öğretmenlerin zorunlu çalışma yükümlülüklerinin ertelenmeyeceği belirtilmiştir (MEB, 2006: 12).

Sağlık durumuna ilişkin düzenleme de sorunu bütünüyle çözmekten uzaktır. Çünkü sağlık raporu ile belgelendirilemeyecek veya Bakanlığın uygun görmemesi nedeniyle atama talebi karşılanmayan bazı hastalıklar, bir çok öğretmenin il merkezlerindeki sağlık kurum ve kuruluşlarına kısa sürede ve sıklıkla ulaşmasını zorunlu klabilmektedir.

Ayrıca Yönetmeliğin 25. maddesinde açıklanan zorunlu çalışma yükümlülüğüne bağlı yer değiştirmeler bölümünün 6. fıkrasında ifade edilen;

İkinci ve Üçüncü Hizmet Bölgesinde görevli iken özür durumundan veya olağanüstü hallere bağlı olarak Birinci Hizmet Bölgesindeki illere atanan öğretmenlerden zorunlu çalışma yükümlüsü olanlar, özürlerinin ortadan kalkması halinde ilk yer değiştirme döneminde zorunlu çalışma yükümlülüklerini tamamlamak üzere zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamındaki illere/ilçelere Bakanlıkça atanırlar (MEB, 2006: 12)

Bu hüküm zorunlu bölge hizmetini tamamlamayan ancak özür durumu nedeniyle birinci hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenlerin özürlerinin sona ermesi üzerine diğer hizmet alanlarına atanmasını öngörmektedir. Ancak uygulama için net ve eşitliğe uygun yöntemler belirlenmemiştir. İllerin hizmet alanlarında görev yapabilmek için standartlaştırılmış asgari standart puanlar bulunmamaktadır. Bununun sonucunda buldukları yerde öğrenim ve sağlık özürleri sona eren öğretmenler gelişmiş güzel bir şekilde merkezden uzak yerleşim birimlerine atanabilmektedir. Böylece çok daha düşük hizmet puanına sahip öğretmenler eş durumu nedeniyle il, ilçe merkezlerinde görev yaparken çok daha fazla hizmet puanı bulunan, ancak özür durumu sona eren öğretmenin hizmet puanının bulunduğu yerleşim yerinde görevine devam etmesi için yeterli olmadığı gerekçesiyle, ücra yerleşim birimlerine atanmaları, kendilerini meslekten soğutabilmektedir.

Zorunlu çalışma yükümlülüğü (MEB, 2006: 11):

Madde 24- (1) Bakanlık kadrolarına 11/6/2000 tarihinden sonra öğretmen olarak atanırlar;

- a) Üçüncü Hizmet Bölgesi içindeki illerde en az üç yıl,
- b) İkinci Hizmet Bölgesi içindeki illerde en az dört yıl,
- c) Birinci Hizmet Bölgesine dâhil illerin (D) ve (E) sınıfı ilçelerinde en az beş yıl veya her üç bölgede toplam dört yıl çalışmakla yükümlüdürler.

(2) Zorunlu çalışma yükümlüsü öğretmenler bu yükümlülüklerini, zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet bölgelerine dâhil illerden birinde

yerine getirebilecekleri gibi, birden fazla ilde veya ilçede de yerine getirebilirler. Ancak, bu bölünme sonucu her hizmet bölgesinde veya içindeki illerde ya da ilçelerde geçirilmesi gereken çalışma süresi iki yıldan az olamaz. (3) Zorunlu çalışma yükümlülüğü altı aydan az olan öğretmenler, zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış sayılır.

Öğretmenlere zorunlu çalışma yükümlülüğü öngören bu madde ile 11/6/2000 tarihinden sonra göreve başlayan öğretmenlerin yurt çapındaki belirlenen bölgelerde görev yapmaları amaçlanmıştır. Bu durum, Yönetmeliğin 1. maddesinde açıklanan “ eğitim ve öğretim hizmetlerinin yurt genelinde etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi” amacının gerçekleşmesini olumsuz olarak etkileyeceği gibi Bakanlığın da zorunlu bölge hizmetini eşitlikten uzak bir anlayışla temellendirdiği düşüncesinin oluşmasına neden olabilecektir.

Hizmetin gereği olarak yapılacak yer değiştirmeler (MEB, 2006:14):

Madde 31- (1)Bu Yönetmeliğin yer değiştirmeye ilgili diğer şartları aranmaksızın;

- a)Haklarında yapılan soruşturma sonucunda görev yerinin değiştirilmesi uygun görülenlerin,
- b)Görevli olduğu il valiliğince o yerde çalışması uygun görülmeyenlerin,
- c)Son iki yılda üst üste olumsuz sicil almış olanların hizmetin gereği olarak yer değiştirme suretiyle atamaları yapılabilir.

(2) Bu kapsamda il içinde görev yerleri değiştirilmesi gerekenler, o il içinde görevli oldukları yerleşim yerindeki diğer eğitim kurumlarına ya da başka yerleşim yerlerine, o il içinde alanında ihtiyaç bulunmaması hâlinde ihtiyaç bulunan diğer illerdeki eğitim kurumlarına, zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamamış olanlar zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlayabileceği başka bir hizmet bölgesine dâhil illerin eğitim kurumlarına atanır.

(3) Görev yerleri bu şekilde değiştirilenler, aradan üç yıl geçmedikçe il içinde daha önce görev yaptığı eğitim kurumuna veya bu kurumun bulunduğu yerleşim yerine, il dışında ise daha önce görev yaptığı il'e yer değiştirme isteğinde bulunamazlar.

(4) Bu durumdaki öğretmenler, aradan üç yıl geçtikten sonra eski görev yerlerine dönme isteğinde bulunabilir. Bu sürenin sonunda daha önce görevli oldukları yerleşim yerlerine dönmeleri uygun görülenlerin istekleri, bu Yönetmeliğin yer değiştirmeye ilişkin hükümleri çerçevesinde değerlendirilir.

Uygulamada sorunlara neden olabilecek olan bu maddenin özellikle, görevli olduğu il valiliğince o yerde çalışması uygun görülmeyenlerin hizmetin gereği olarak görev yerlerinin değiştirilebileceği şeklinde düzenlenen (b) alt bendi dikkat çekicidir. Yetkinin nasıl kullanılacağına açıkça belirtilmemiş olması, belirli kurul veya birimlerin görüş/onayının alınmasının öngörülmemesi, bu hükmü suistimale açık bir hale getirmektedir. Ayrıca bu yolla atanan öğretmenlerin en az üç yıl geçmeden eski

görev yerlerine dönme isteğinde bulunamayacakları ve üç yıl sonra da bu isteği kimin, hangi kriterlere göre uygun görüp görmeyeceğinin belirtilmemiş olması, söz konusu olumsuzluğu daha da artırmaktadır.

Ayrıca, öğretmen dağılımındaki önemli sorunlardan birisi de, öğretmenlerin görev içinde yer değiştirmelerinde, meslekte tecrübeli olan öğretmenlerin yerleşim birimleri açısından dağılımlarında denge bulunmamasıdır. Halen uygulanmakta olan Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği bu sorunu çözmeye yönelik hükümler de içermemektedir.

10/08/1999 tarihinde yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atamalarına İlişkin Norm Kadro Yönetmeliği, Bakanlık tarafından gerekçeleri ile birlikte aşağıdaki içerikle tanıtılmıştır (MEB, 2001: 202):

Ülke düzeyinde öğretmen dağılımını adil ve dengeli olarak sağlamak amacıyla öğretmen istihdamında norm kadro uygulaması getirilmiştir. Bu uygulamayı içeren esasların belirlenmesinde;

- Okul ve kurumlarda yönetim, eğitim ve öğretim hizmetlerinin gerekli ve yeterli personelce yürütülmesi,
- Personel boyutunda atıl kapasite yaratılmaması, var olan atıl kapasitenin ihtiyaç duyulan okul ve kurumlara yönlendirilmesine zemin oluşturularak verimliliğe dönüştürülmesi,
- Eğitim yönetiminin her sürecinde, edinilen çağdaş teknolojiden en etkin ve verimli biçimde yararlanılmasının gerekliliği,
- Bir öğretmene düşecek haftalık toplam ders yükünün yasal boyutta öngörülen sınırlar içinde kalması,
- Okul ve kurumların tür ve derecelerine göre her bir sınıf, şube veya gruptaki öğrenci sayısının uluslararası normlarda kabul edilen sınırlar içinde olması,

Esas alınmış ve norm kadro uygulamasına şu nedenlerle gereksinim duyulmuştur;



Öğretmenlerin yetiştirilme ve istihdamları, eğitim sistemi içinde çok önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim, T.C. Anayasası'nın “ Kimse eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz”, 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Yasası'nın “ Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkan eşitliği sağlanır”. Yönündeki hükümlerinin bir gereği olarak eğitim olanaklarının, yurdun her köşesine adil ve dengeli olarak sunulması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Bu nedenle 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın da bir gereği olarak, 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Yasa'nın 62. Maddesi 03/04/1998 tarih ve 4359 sayılı Yasayla değiştirilerek, Bakanlığa tahsis edilen serbest kadroların belirlenecek standartlara göre dağıtılması öngörülmüştür. Bu hüküm doğrultusunda Norm Kadro Yönetmeliği hazırlanmıştır.

Norm Kadro Yönetmeliği öğretmen atama uygulamaları açısından değerlendirildiğinde ise; ilk olarak ilgili yönetmeliğin çıkarılmasındaki temel amacın bozulan istihdam dengesini düzeltmek olduğu görülmektedir. Gerçekten de Norm Kadro Yönetmeliği'nin başarı ile uygulanmasının yetişmiş eğitimci kadrolarının yurt gerçeklerine uygun ve etkin olarak kullanılmasını ve atıl durumdaki öğretmen sayısının en aza indirilmesini sağlayacağı, bununla birlikte ülkenin eğitim giderlerini sebepsiz yere artıran nedenlerden birinin ortadan kalkmasına ortam hazırlayacağı söylenebilir. Bununla birlikte yönetmelik, uygulama esnasında bir çok olumsuzluklara yol açabilmektedir.

Norm Kadro Yönetmeliği'nin 10 ve 11. maddelerine göre ülke genelindeki okullarda, öğrenci ve derslik sayıları çerçevesinde öğretmen sayılarının tespit edileceği vurgulanmaktadır. Buna göre; öğrenci sayısı standart olarak öngörülmüştür. Bölgesel özelliklere göre sınırları değişebilen bir esnekliğe yer verilmemiştir. Örneğin Türkçe'nin iyi konuşulmadığı bölgelerdeki okullar için farklı bir açılım bulunmamaktadır.

Yönetmeliğin 17. Maddesi, belirlenen norm kadroların nasıl onaylanacağını açıklamaktadır. Buna göre il milli eğitim müdürlüklerince hazırlanan norm kadro tespit çizelgelerinin Bakanlıkça onaylandığı takdirde yürürlüğe girebileceği

belirtilmiştir. Bu durum her fırsatta taşra teşkilatlarına yetki devri yapılması yönünde çalışma içinde olduğunu vurgulayan merkez örgütünün tutarsızlığı olarak değerlendirilebilir.

Yönetmeliğin 21. maddesinde belirtildiği üzere iller bazında tespit edilen norm sayılarına göre fazla olan öğretmenler İl Milli Eğitim müdürlüklerindeki boş kadrolara alınacak, daha sonra ihtiyaç doğduğu takdirde onayla kullanılabilir. Bu uygulamanın da bürokrasi ve kırtasiyeciliği artırabileceği görülmektedir.

Norm Kadro Yönetmeliği'nin 23. maddesi geçici görevlendirmenin sadece eğitim bölgelerinin kendi bünyesinde yapılabileceğini öngörmektedir. Halbuki herhangi bir eğitim bölgesinde ihtiyaç duyulmamasına rağmen diğer bir eğitim bölgesinde öğretmen ihtiyacı bulunabilir. İlgili madde getirdiği sınırlamayla geçici görevlendirme uygulamasından istenilen verimin alınmasını engelleyebilecektir. Ayrıca eğitim bölgelerinde doğabilecek ihtiyaçlar öncelikle o bölge içindeki öğretmenler arasından karşılanacağından eğitim bölgeleri arasındaki yer değiştirmeler asgariye inmektedir.

Norm Kadro uygulamasını gerekli kılan en önemli hüküm ise; okul ve kurumların standart kadro sayılarının herhangi bir suretle aşamayacağı esasıdır. Böylece belirli okullardaki öğretmen yığılmasının önüne geçerek her okula belirlenen norm kadro dışında atama yapılmasının önlenmesi amacı güdülmüştür. Uygulama ise önemli oranda ilerleme kaydedilmekle birlikte beklenen sonuca tam olarak ulaşamadığını göstermektedir. Çünkü atamadan sorumlu olan eğitim yöneticileri norm kadroyu etkilemeyecek şekilde depo tayinlerini yaparak istedikleri kişileri değişen sürelerde norm fazlası olarak tutabilmektedir. Ayrıca Yönetmeliğin geçici 5. maddesinde yer alan ve daha sonra 07/07/2005 tarih ve 25868 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 5381 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmadan önce uygulanan, 4855 sayılı kanun kapsamındaki görev yeri değişikliklerindeki uygulamayı, yürürlükte olan Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği farklı boyutta olmak üzere aşağıdaki şekilde meşrulaştırmaktadır.

“İl emrine tahsis edilen boş öğretmen kadrolarına atanan öğretmenler, istekleri hâlinde görevli oldukları eğitim kurumlarının bulunduğu belediye

sınırları içindeki sıra kapsamında olmayan ve alanlarında ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına hizmet puanları da dikkate alınmak suretiyle atanırlar. Atama isteğinde bulunmayanlar, görevli oldukları eğitim kurumlarında en fazla üç yıl süreyle norm kadro fazlası öğretmen olarak bırakılırlar". (MEB, 2006: 11),

Böylece yine aynı şekilde, öğretmen ihtiyacı olmayan okullara geçici görevle öğretmen ataması yapılmak suretiyle bu ilke uygulanmayıp, bazı öğretmenlerin boş oturmasına neden olunabilmektedir. Bu durum insan kaynaklarımızın heba edilmesinin yanı sıra kurumsal verimliliği düşürmekte, diğer yandan ders ücreti alamayan öğretmenlerin moralini ve iş doyumunu olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Öğretmenlerin atama uygulamalarını gerçekleştirmesindeki görev ve yetki ile ilgili kurulların kuruluş ve işleyişi de atama uygulamalarının diğer önemli boyutunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda;

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 41. Maddesinde öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerinin bakan tarafından yapılacağı, bakanın gerekli görmesi halinde atama ve yer değiştirme yetkisini merkez teşkilâtında alt kademelere, illerde valilere devredebileceği belirtildikten sonra, atama uygulamalarında görev yapan kurullar ve görevleri açıklanmıştır. (MEB, 2006: 17)

#### İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu (MEB, 2006: 17):

Madde 42- (1) İllerde il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında;

- a) Atamadan sorumlu millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün,
- b) Özlük şubesinden sorumlu şube müdürünün,
- c) İlköğretim müfettişleri başkan yardımcısının,
- d) Millî eğitim müdürünün uygun göreceği sayıda ilçe millî eğitim müdürünün,
- e) İLSİS' den sorumlu Bilgisayar ve Ağ Sistemleri Yöneticisinin yer aldığı İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu oluşturulur.

#### İl Eğitim Personeli Planlama Kurulunun görevleri (MEB, 2006: 17):

Madde 43- (1) İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu il genelinde öğretmen dağılımını dengeli bir şekilde sağlamak amacıyla;

- a) Öğretmen ihtiyacı ve fazlalığı bulunan okul ve kurumları tespit eder.

- b) İl içi yer değiştirmelerde karşılaşılan sorunları inceler ve karara bağlar.
  - c) Aynı eğitim kurumunun aynı alanda birden fazla öğretmen tarafından tercih edilmesi durumunda sıra çizelgesi oluşturur ve bu sıra çizelgelerinin ilan edilmesini sağlar.
  - d) İl/ilçe emrine verilen öğretmenlerin, atama kararlarında belirtilen atama çeşitlerini esas alarak bu Yönetmelikte belirlenen esaslar çerçevesinde görev yerlerini belirler.
  - e) İllerindeki eğitim kurumlarının norm kadro durumu, öğretmen ihtiyacı veya fazlalığı ile öğretmen atama ve yer değiştirmelerine ilişkin diğer hususlarda Bakanlıkça yapılacak atama planlamalarına esas olmak üzere veri, bilgi ve rapor hazırlar.
- (2) Kurul, atama ve yer değiştirme dönemleri ile gerekli görülen hallerde başkanın çağırısı üzerine toplanır. Sekreteryaya hizmetleri Başkanın uygun gördüğü hizmet birimlerince yürütülür.

#### Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu (MEB, 2006: 17):

Madde 44- (1) Müsteşarın başkanlığında, Personel Genel Müdürü, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürü ile ana hizmet birimlerinin genel müdürleri arasından Bakan tarafından görevlendirilecek üç genel müdür ve 1. Hukuk Müşaviri olmak üzere Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu kurulur.

#### Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulunun Görevleri (MEB, 2006: 17):

- Madde 45- (1) Personel Genel Müdürlüğünce her yıl; emeklilik veya çeşitli nedenlerle sistemden ayrılan öğretmen sayısı, yönetici ve öğretmen norm kadro durumunu, potansiyel öğretmen adayı ve yer değiştirme isteğinde bulunabilecek konumdaki tahmini öğretmen sayılarını ve bu hususlardaki diğer bilgileri kapsayan atama ve yer değiştirme planları hazırlanır.
- (2) Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu; öğretmenlerin ilçe genelinde dengeli dağılımını sağlamak amacıyla bu planlara göre ilgili mevzuat hükümlerini dikkate alarak öğretmenlik görevine atamalara ve öğretmenlerin yer değiştirmelerine ilişkin hususlarda uygulanacak yöntemleri tespit eder ve bu yöntemleri uygulamak üzere Personel Genel Müdürlüğünü yetkili kılar.
- (3) Kurul, başkanın çağırısı üzerine toplanır. Kurulun sekreteryaya hizmetleri Personel Genel Müdürlüğünce yürütülür.

İlk atama ve yer değiştirmede öğretmen atamalarını gerçekleştirmekle görevli kurulların yapısı incelendiğinde; ilk dikkat çeken durum atama yetkisinin büyük oranda Bakanlık merkezinde toplanmış olmasıdır. İl milli eğitim müdürlüklerinin atama yetkisinin Bakanlık tarafından kullanılabilen olmasının gerekçesi ise yönetmeliğe yansıtılmamıştır.

İlgili yasal dayanağın aksine eğitim sorunlarının değerlendirilmesinde merkeziyetçiliğin zayıflatılarak, okul çevresinde bulunanların eğitimin tüm

süreçlerinde söz sahibi olması gerektiği vurgulanmaktadır (Çağlar, 1999:143). Yine Tüm eğitim çalışmalarında hareket alanını genişletilecek şekildeki esnekliğin, eğitimin merkezîyetçi oluşumunun kırılması ile mümkün olabileceği de daha çok seslendirilmektedir (Serter, 1999: 208). Çünkü eğitim alanında yaşanan sorunlar büyük oranda Bakanlığın yapı ve işleyişindeki hantallıktan kaynaklanmaktadır. Buna rağmen Bakanlık merkezinde toplanan yetkiler aşamalı olarak daha alt birimlere devredilmemektedir (Uluğ,1998: 162).

Diğer yandan daha önceki yönetmelikte olduğu gibi gerek il düzeyinde gerekse Bakanlık düzeyinde oluşturulan kurullarda öğretmenlerin temsil edilmediği görülmektedir. Halbuki öğretmenler kendilerini doğrudan ilgilendiren tayinlerde söz haklarının olmasını istemektedirler.

Ancak öğretmenlerin içinde yer aldıkları demokratik kitle kuruluşlarının, öğretmen atama komisyonlarına veya ilgili karar mekanizmalarına katılma yönündeki istekleri çeşitli gerekçelerle kabul edilmemektedir (Atasoy, 2006: 60)

Bazı okullarda öğretmen fazlalığı olmasına rağmen, bazı okullarda öğretmen açığının olması, öğretmen dağılımının siyasi oluşumlardan fazlasıyla etkilenmesi ve atama uygulamalarındaki plansızlıktan kaynaklandığı, atama kurullarında öğretmen temsilcilerinin bulunmasının ise sorunun çözümüne katkı sağlayabileceği ileri sürülmektedir (Altunya, 1999: 93).

İş görenler, üyesi oldukları örgütteki mesleki yaşamında çalışanlarla empatik bir iletişim sistemi kurabilen, bunun yanı sıra katılımcı yönetim anlayışını benimsemiş olan bir kurumsal yapı arzulamaktadırlar (Aydın, 1998: 16). Bu nedenle öğretmenler il ve Bakanlık düzeyinde gerçekleştirilen atama uygulamalarında, öğretmen sendikalarının yanı sıra kurulacak öğretmen odaları ve Öğretmen Meslek Birliği aracılığıyla söz sahibi olmalıdır (Uluğ, 1998:165). Ayrıca üst politika organı olan Bakanlığın, öğretmenlerin meslek ve aile yaşamını doğrudan ilgilendiren atama ve yer değiştirme mevzuatı gibi yasal dayanakların hazırlanmasında, yukarıda

belirtilen öğretmen kuruluşları ile doğrudan ilişki ve iş birliği içinde olması olumsuzlukların en aza indirgenmesine katkı sağlayabilecektir.

Kurulda görev yapan üyeler değerlendirildiğinde ise; kurulda görev yapan üyeler arasında var olan ast-üst ilişkileri Eğitim Personeli Planlama Kurullarının bir olumsuzluğu olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle kurul başkanlarının diğer kurul üyelerinin sicil ve disiplin amiri konumunda bulunması ast pozisyonundaki üyelerin kurulda gerçekleştirilen atamalar esnasında yaşanabilecek olan yanlı tutum ve kayırmalara karşı direnebilmelerini güçleştirmektedir. Bu durum, yapılan öğretmen atamalarının bir bakıma tek adam anlayışı ile yapılmasına yol açmakta ve bir çok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir.

Diğer yandan kurullarda görev yapan üyelerin nitelik ve yeterlilikleri değerlendirildiğinde; Bakanlığa bağlı yöneticilerin hala uzmanlaşmadığı görülmektedir. Çünkü merkez ve taşra teşkilatlarına yapılan atamalarda eğitim yönetimi alanında öğrenim görmüş olma şartı aranmamaktadır. Böylece en kapsamlı şekilde hazırlanan atama mevzuatı bile liyakatsiz yöneticilerin elinde istismar edilebilmektedir.

Bu nedenlerle öğretmenlerin atama mevzuatında yapılan değişiklikler uygulayıcılar tarafından siyasasal kaygılardan beslenen politikaları uygulamak için bir araç olarak görülmemelidir. Bakanlık merkez örgütü öğretmenlerin atama ve yer değiştirme mevzuatını, kısıtlamayı sağlamak için değil esnekliği ve verimliliği sağlamak için kullanılmalıdır. Ayrıca ilk uygulamalar sonrasında ortaya çıkabilecek sorunlar çözülerek öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği sürekli olarak geliştirilmeli ve güncelleştirilmelidir

Yukarıda önemi açıklanmaya çalışılan İlköğretim okullarındaki, tüm sorunların tartışılması ve çözüm yolları aranması, kuşkusuz bu okullardan beklenen hedeflere ulaşılmasını kolaylaştıracaktır. İlköğretim okullarının vazgeçilmez unsurlarından birisi bu okullarda görev yapan sınıf öğretmenleridir. Dolayısıyla bu öğretmenlerin yaşadıkları önemli sorunlardan olan atama ve yer değiştirme

sorunlarının farklı açılardan ele alınarak tartışılması, istenen yönde gelişmelere katkı sağlayacaktır.

### **1.1.1 Problem Cümlesi**

Sınıf öğretmenleri, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları durumları ne düzeyde bir sorun olarak görmektedirler ? Bu düzey öğretmenlerin çeşitli özelliklerinden (kıdem, cinsiyet vb.) etkilenmekte midir?

### **1.1.2 Alt Problemler**

Bu ana problem doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Sınıf öğretmenleri, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları durumları ne düzeyde bir sorun olarak görmektedirler ?
2. Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak algılama düzeyleri;
  - 2.1. Cinsiyetlerine göre değişmekte midir?
  - 2.2. Medeni durumlarına göre değişmekte midir ?
  - 2.3. Görev yaptıkları yerin memleketleri olma durumuna göre değişmekte midir ?
  - 2.4. Öğrenim durumlarına göre değişmekte midir ?
  - 2.5. Görev yaptıkları yerleşim biriminin niteliğine göre değişmekte midir ?
  - 2.6. Kıdemlerine göre değişmekte midir ?
  - 2.7. Hizmet puanlarına göre değişmekte midir ?
  - 2.8. Son atandıkları yerdeki görev sürelerine göre değişmekte midir ?
  - 2.9. Atama sayılarına göre değişmekte midir ?
  - 2.10.Eşlerinin mesleğine göre değişmekte midir ?

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin atama uygulamaları konusundaki görüşlerinin saptanmasına dayanmaktadır. Bu kapsamda var olan sorunları da öğretmen görüşleri aracılığıyla ortaya çıkarmak ve araştırmanın bulgularına dayanarak yaşanan sorunların çözümüne dönük önerilerde bulunmaktır.

## **1.3 Araştırmanın Önemi**

Öğretmenlerin eğitim çabalarını üst seviyede etkileyen unsurlardan birisi de Milli Eğitim Bakanlığı' nın ilk atama ve görev yeri değişikliklerindeki uygulamalarıdır. Bu konuda tarafsızlık, eşitlik, objektiflik ve güvence ilkelerinin temel alınması öğretmenlerin beklentisidir. Bu ilkeler üzerinde temellendirilecek olan personel politikaları eğitimcilerin arzuladığı eşitlikçi yönetim niteliğini de beraberinde getirecektir.

Öğretmenlerin atama sorunlarının neler olduğu ve bu sorunların nedenlerini nasıl değerlendirdiklerini ortaya koymak Türkiye Eğitim Sisteminin sağlıklı bir yapıya kavuşması ve bu yapının işlemesi için önem taşımaktadır. Bu açıdan araştırmanın öğretmen atama uygulamalarının yeniden ve farklı yönlerden ele alınmasına hizmet edeceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme sorunlarının belirlenmesinde, dolayısıyla sorunların çözümü için öneriler geliştirilmesinde; bizzat farklı görüş ve deneyimlere sahip öğretmenlerin görüşlerinin alınmasının araştırmanın konusunu oluşturan sorunlara daha sağlıklı çözümler getireceği düşünülmektedir.

## **1.4 Sayıtlar**

1. Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları bir takım sorunlar vardır.



2. Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları algılama biçimlerini etkileyen bazı değişkenler vardır.
3. Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunlar onların görüşlerine dayalı olarak belirlenebilir.
4. Seçilen araştırma yöntemi bu araştırmanın amacına, konusuna ve ele alınan problemlerin çözülmesine uygundur.
5. Sınıf Öğretmenlerinin anketteki soruları hiçbir etki altında kalmadan, tarafsız ve samimi olarak cevaplandırıdığı kabul edilmektedir.
6. Öğretmenlerin sorulan sorulara vermiş oldukları cevaplar mevcut durumu yansıtmaktadır.

### **1.5 Sınırlılıklar**

1. Araştırma; Tokat merkez ve diğer ilçeleri ile bunlara bağlı belde ve köylerdeki ilköğretim okullarında çalışan kadrolu sınıf öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırma, veri toplama aracında yer alan sorularla sınırlı tutulmuştur.

### **1.6 Tanımlar ve Kısaltmalar**

Bu araştırmada geçen bazı sözcük, kavram ve kısaltmaların anlamları aşağıda tanımlanmıştır.

**Atama:** Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarına ilk defa aday öğretmen olarak alınacakların atanmaları. (MEB, 2000)

**Yer Değiştirme:** Belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde öğretmenlerin il içi ve iller arasında yapılacak görev yeri değişiklikleri. (MEB, 2000)

**Öğretmen:** Bu araştırmada anketle görüşleri alınan Tokat merkez ve ilçelerindeki bazı ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri kastedilmektedir.

**Norm Kadro:** Kurala bağlanmış kadro. Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki resmi eğitim kurumlarında alanlara göre bulunması gereken öğretmen sayısı. (MEB, 2006:1)

**I. Kademe Öğretmeni:** Tokat merkez ilköğretim okullarında 2005-2006 öğretim yılında görev yapan kadrolu1-5. sınıf öğretmenleri kastedilmektedir.

**İnha:** Resmi bir göreve atama veya bir üst aşama için yazılan yazı (TDK, 2005: 970).

**Hizmet alanı:** Her hizmet bölgesinde görevin yapıldığı eğitim kurumunun da bulunduğu yerleşim yeri. (MEB, 2000)

**Hizmet Bölgesi:** Coğrafi durum, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması yönünden birbirine benzerlik gösteren iller. (MEB, 2006:1)

**Yerleşim Yeri:** Her hizmet bölgesinde görevin yapıldığı eğitim kurumunun da bulunduğu il, ilçe ve belde belediyesi içinde kalan mahalleler ile köyleri. (MEB, 2006:2)

**Bakanlık:** Milli Eğitim Bakanlığı

**Denek/Denekler:** Bu araştırmada geçen denek sözcüğü 2005-2006 öğretim yılının ikinci döneminde Tokat ilinde görev yapan ve geliştirilen anketle görüşleri alınan sınıf öğretmenleri kastedilmektedir.

## BÖLÜM II

### İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Aşağıda; öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirme sorunları ile ilgili olarak alan yazında yer alan araştırmaların bulguları ve sonuçları yer almaktadır.

Bakanlığın (1982) yaptığı “Öğretmen Sorunları ve Eğilimleri” araştırması, sonucunda elde edilen bulgular öğretmenlerin atama uygulamalarına ilişkin rahatsızlığını ortaya koymaktadır. Araştırmada öğretmenler özlük hakları ile ilgili olarak belirlenen yedi sorundan kendilerini en fazla rahatsız eden sorunun öğretmen atamalarında ilgili yönetmeliklerin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması olarak belirtmişlerdir. Öğretmenler yurdun en uzak köşesinde bile görev yapmaya taraftardır. Fakat atamalarda adil olunmasını ve mahrumiyet bölgelerinde çalışmayı özendirici önlemler alınmasını istemektedirler.

Yalçınkaya (1992) yaptığı araştırmada öğretmenlerin ilk atama veya yer değiştirme sonucunda atandıkları görev yerlerindeki yaşadıkları sorunların çözümünde, denetim elemanlarının katkı düzeylerini incelemiştir. Konu araştırma kapsamında değerlendirildiğinde; denetçilerin, okul yönetimi ile öğretmenlerin istenilen düzeyde iletişim kurmalarına destek olma, öğretmenlerin beklentilerini ilgili makamlara iletme ve okul ile okulun bulunduğu çevre arasındaki ilişkileri geliştirmeye yönelik destek sağlama konusunda denetçiler “çok” düzeyinde katkı sağladıklarını belirtirken, yöneticiler orta, öğretmenler ise “az” düzeyde katkı sağladıklarını, okul çevresinde öğretmenlere karşı destek sağlamada da denetçiler “çok” düzeyinde katkı sağladıklarını belirtirken, yönetici ve öğretmenlerin deneticilerin “az” düzeyinde katkı sağladıkları görüşünde oldukları yönünde bulgulara ulaşmıştır.

Akyüz (1998) alan dışından öğretmenlik mesleğine atanan öğretmenler sorununa yönelik olarak yaptığı araştırmada; ülkedeki öğretmen dağılımının uygun biçimde sağlanmadığı, Milli Eğitim Bakanlığı'nın, öğretmen seçme ve atama

uygulamalarında belirli bir standart sağlamadığı, var olan öğretmen açıklarının yalnızca öğretmenlerin ihtiyaç oranında yetişmemesinden kaynaklanmadığı, bunun ekonomik, psikolojik ve benzeri bir çok sebebi olduğu sonucuna varmıştır.

Yıldırım (1998) “Öğretmenlik Mesleğini Seçenlerin Yetiştikleri Sosyal Çevre” konulu araştırmasında ulaştığı sonuçlardan birisi; bir çok profesyonel meslek grubunun oda, birlik ve benzeri adlarla organize oldukları, meslekleri ile ilgili olarak alınacak kararlara iştirak ettikleri, öğretmenlerin ise çalışma alanlarında söz sahibi olamadıkları ile ilgilidir. Bir başka sonuç ise öğretmenlerin atama sorunları ile ilgilidir. Yıldırım bu sorunların “Tayin ve nakillerde keyfi ve kişisel düşüncelere hareket edilmesi, tek öğretmenli ve çalışma koşulları zor olan yerleşim yerlerindeki okulların sayılarının fazlalığı ve taşınmalı eğitim kapsamına alınan okullarla, yatılı ilköğretim bölge okullarının azlığından kaynaklandığını belirtmiştir.

Aydın (1999) “Türk Basınında Öğretmen Sorunları (1940-1955)” adlı araştırmasında öğretmenlerin atama sorunları ile ilgili olarak şu sonuçlara ulaşmıştır. Söz konusu dönemdeki basın organlarında öğretmenlerin nicelik olarak az ve yetersiz olduğu, öğretmensiz bir çok köy bulunduğu, bu dönemde kurulmaya başlanan mesleki örgütlerde öğretmenlerin tayin durumları ile ilgili bir çok sorun bulunduğu belirtilmektedir.

Erçelebi (1999) “2000’li Yıllara Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Planı” adlı çalışmasındaki ulaştığı sonuçlara dayalı olarak, Bakanlığın öğretmen atamaları konusunda ciddi sorunlar yaşadığını, bu durumun eğitim-öğretimi olumsuz olarak etkilediğini, ayrıca bazı öğretmen adaylarının göreve atanamayarak mağdur olduklarını, eğitim sistemimizin sınıf öğretmeni açığının giderek arttığını, sorunun çözümü için ciddi bir planlamaya ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir.

Özkan ve Gökdağ (1999) tarafından yapılan, “İlkokul Öğretmenlerinin Stres Kaynaklarına İlişkin Algıları ve Günü Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu araştırmada, öğretmenlerin stres kaynaklarına ilişkin algıları incelenmiş ve en çok

stres yaratan kaynaklardan biri olarak öğretmenlerin tayinlerde söz haklarının olmaması görülmüştür

Özkale (1999) “Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri” konulu araştırmasında elde ettiği sonuçlar doğrultusunda; mevcut öğretmen dağılımının yeniden değerlendirilerek çalışma şartlarında adaletin sağlanması, bu şartların ekonomik ve psikolojik açıdan istenilen düzeye getirilmesi gerektiği önerisinde bulunmuştur.

Altunya (2000) “Eğitimde Geleceğe Bakış” konulu çalışmasında öğretmenleri en çok rahatsız eden sorunun atama ve yer değiştirme sorunu olduğu, öğretmenlerin atamaların adaletli yapıldığına inanmadıkları, norm kadro uygulamasının yanlış bir modelle ve yanlış kişiler eliyle uygulandığı, sistemler değişse de atama uygulamalarında partizanlık, kayırma ve rüşvet söylentilerinin devam ettiği, yönünde saptamalarda bulunmuş ve çözüm için, öğretmen gereksiniminin nesnel ölçütler koyularak planlanması, atama komisyonlarında öğretmen temsilcilerinin de bulunması, atamalarda il, ilçe ve kurumlara nokta başvuru uygulaması başlatılması yönünde öneriler getirmiştir.

Keskin (2001) “Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti ve Sorunları” üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin atama uygulamaları ile ilgili olarak; öğretmenlerin ülke genelinde dengesiz dağılımının devam ettiği, il merkezlerinde öğretmen yığılması sürerken ilçe ve köylerde öğretmenin tutulmasının güç olduğu, görev yerinde bir, iki yılını dolduranların yer değişikliği talebinde bulunması ve eş durumu atamalarının mevcut şekilde uygulanmasının eğitim sisteminde sıkıntı ve dengesizlik yaratmakta olduğu, hususları öne çıkmıştır.

Seferoğlu (2001) ilköğretim okullarında görevli olan sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimlerine ilişkin bakış açılarını, bu konudaki beklentilerini ve önerilerini ortaya koymayı amaçladığı çalışmasında; atamalardaki haksızlıklar, öğretmenlerin görev yerlerine gidiş-gelişlerindeki zorlukların göz önünde bulundurulmaması bir sorun olarak görülmüş ve öğretmenler bu ve konuya ilişkin sorunların çözümü için de “eğitimle ilgili yasa ve yönetmeliklerde gerekli değişikliklerin

yapılması ve yeni bir atama yer değiştirme politikasının düzenlenmesi” önerisinde bulunmuşlardır.

Yalın (2001) İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinin problemleri ve çözüm önerileri adlı araştırmasında İzmir ilinin merkez semtlerinde ve periferi de çalışan sınıf öğretmenlerinin, atama ve yer değiştirme uygulamalarını da kapsayan özlük hakları konusunda, yeterli bilgilerinin olmadığı yönünde önemli oranda hem fikir oldukları bulgusuna ulaşmıştır.

Kuzey (2002) “Sınıf Öğretmenlerinin bazı Sorunları ve Çözüm Önerileri” konulu araştırmasında öğretmen atamalarında yönetim yapısı ve bürokrasinin büyüklüğü nedeniyle öğretmenlerin tayin konusunda zorluklar yaşadıkları, siyasi baskılar nedeniyle adaletsiz olarak yapılan atamaların öğretmenleri rahatsız edip okulların amaçlarını gerçekleştirmelerinde olumsuzluklara neden olabildiği, yüksek mevkilerdeki kişilerin eş ve dostlarının istedikleri yerlere atamaları yapılırken, diğer öğretmenlere norm kadronun gereğinin yapılabildiği, bu durumun insan ilişkilerinin verimliliğini, eğitimdeki kaliteyi doğrudan etkilediği, öğretmenlerin lojmanı olmadığı için köye en yakın daha büyük yerleşim birimine geliş-gidiş yapımları esnasında ulaşımda zorluklar yaşamakta oldukları, kötü hava koşulları ve diğer olumsuzlukların öğretmenlerde stres nedeni olabildiği, bulgularına ulaşmıştır.

Yıldırım (2003) “ Tarihsel Süreç İçerisinde İlk Öğretmen Atamaları” adlı araştırmasında; atama yönetmeliklerinin değişmesinde siyasi yönetimlerin etkili olduğu, siyasetçilerin oy ve yönetime gelme kaygılarının öğretmenlerin atamalarında da etkili olduğu, siyasilerin yaptıkları müdahalelerin yönetmeliklerin uygulanmasında tamiri mümkün olmayan yaralar oluşturduğu, her iktidara gelen yönetimin kendine has yeni oluşumlar içine girerek yeni yönetmelikler çıkardığı, rotasyon uygulaması ile ataması yapılan bir çok öğretmenin siyasileri devreye koyması sonucunda atandıkları bölge yerine kendi istedikleri yerlere atamalarının yapılması, yönetmeliğin öngördüğü eş durumu atamalarının öğretmenlerin mağduriyetini önlemek yerine bazı öğretmenlerin istemedikleri bölgelerden kaçış yolu olması nedeniyle sağlıklı olarak uygulanamadığı, yönünde sonuçlara ulaşmıştır.

Eğitimciler Birliği Sendikası (2004) tarafından yapılan Öğretmen Sorunları Araştırması sonucunda; araştırmaya katılanların yaklaşık üçte ikisinin öğretmen atamalarının kurallara uygun ve objektif yapılmadığı düşüncesinde olduğu, bu konuda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sayılan'ın (2004) ilk atama ve yer değiştirme sorunlarını farklı bir açıdan, - cinsiyet ayrımcılığı- açısından irdelediği “Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarının Tespiti” konulu araştırmasında, eğitim alanında çalışan kadın iş görenlerin % 40'nın göreve ilk atanmada, % 32 sinin ise görev içi atamalarda ve yükselmede ayrımcılık yapıldığı düşüncesini taşıdıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin ve veri toplama aracının özellikleri, güvenilirlik çalışması, verilerin analizi ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel teknikler üzerinde durulmaktadır.

#### **3.1 Araştırma Modeli**

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacı çok sayıda obje ya da insana ilişkin bazı betimlemelerde bulunmak ise tarama modeli uygundur (Balci 1995: 246). Tarama modelleri geçmişte veya varolan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar 1994: 77). Bu yöntemeye dayanan araştırmalarda, durum nedir? neredeyiz? ne yapmak istiyoruz? nereye hangi yöne gitmeliyiz? oraya nasıl gideriz? gibi sorulara, mevcut zaman kesiti içinde olduğu düşünülen verilere dayanılarak yanıt bulunmak istenir (Kaptan 1993: 59). Veri toplama aracı olarak “Sınıf Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Anketi” geliştirilmiş ve bu anket örnekleme deki deneklere uygulanarak görüşlerine başvurulmuştur.

#### **3.2 Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2005-2006 Öğretim yılında Tokat merkez ilçesi de dahil olmak üzere, tüm ilçelerin merkez, belde ve köylerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan birinci kademe öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın İlçeler ve diğer yerleşim birimleri bazındaki evren ve alınan örneklem tablo 3.1’deki gibidir.

Aşağıda, Tablo 3.1 de araştırmanın evrenini oluşturan ve örnekleme alınan öğretmenlerin yerleşim birimlerine göre dağılımı görülmektedir. Araştırma evrenine



göre Tokat genelinde ilçe merkezleri, belde ve köylerdeki toplam kadrolu sınıf öğretmeni sayısı 2337'dir. Bu evrenden alınan örneklem ise 470'dir.

**Tablo 3.1 Araştırmanın Evren ve Örneklemine Oluşturan Sınıf Öğretmenlerinin Yerleşim Birimlerine Göre Dağılımı**

S.No:	İlçe Adı	Okulun Bulunduğu Yerleşim Birimi								
		İlçe Merkezi			Belde			Köy		
		Evren	Örneklem		Evren	Örneklem		Evren	Örneklem	
			Sayı	%		Sayı	%		Sayı	%
1	Merkez	368	74	20.10	59	12	20.33	194	39	20.10
2	Almus	20	4	20.00	37	8	21.62	26	5	19.23
3	Artova	19	4	21.05	6	1	16.66	25	5	20.00
4	Başçiftlik	10	2	20.00	6	1	16.66	-	-	
5	Erbaa	171	34	19.54	64	13	20.31	117	23	19.65
6	Niksar	121	24	19.83	75	15	20.00	60	12	20.00
7	Turhal	267	53	19.85	52	10	19.23	78	16	20.51
8	Pazar	20	4	20.00	26	5	19.23	21	4	19.04
9	Reşadiye	48	10	20.83	50	10	20.00	32	6	18.75
10	Sulusaray	16	3	18.75	9	2	22.22	15	3	20.00
11	Yeşilyurt	29	6	20.68	19	4	21.05	13	3	23.07
12	Zile	117	23	19.65	26	5	19.23	121	24	19.83
TOPLAM		1206	241	19.98	429	86	20.04	702	140	19.94

Araştırma örneğine alınan okulların belirlenmesinde, araştırmanın problemi ve alt problemlerine göre aşağıdaki ölçütler dikkate alınmıştır.

1. Araştırma evreni Tokat iline bağlı tüm ilçeleri kapsayacak şekilde, okulların bulunduğu bölgenin sosyo ekonomik durumu, yerleşim yerindeki konumuna göre her düzeyden yeterli sayıda okul belirlenmiştir.
2. Örnekleme alınan okullardaki sınıf öğretmeni sayısı ve öğretmenlerin kıdem durumunun olabildiğince dengeli olmasına çalışılmıştır.

3. Okullardaki öğretmen sayısı evreni temsil edebilecek şekilde seçilmiştir. Ayrıca belirlenen sayı doğrultusunda anket çalışmasına katılmaya istekli olan öğretmenlere öncelik verilmiştir.

Tokat' ta görev yapan sınıf öğretmenlerinin yerleşim birimlerine göre dağılımı konusunda yapılmış olan istatistiksel bir çalışma olmadığından, İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün katkısıyla tüm ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden resmi yazı ile yerleşim birimlerine göre ilçe merkezi, belde ve köylerde görev yapan kadrolu sınıf öğretmenlerinin sayısı istenilmiş ve örneklemin belirlenmesinde mevcut olan son durumu yansıtması nedeniyle bu veriler esas alınmıştır.

### **3.3 Veri Toplama Aracı**

Araştırmada, veri toplama aracı olarak Ek' 2 de örneği görülen anket kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen anketin hazırlık aşamasında öncelikle araştırma konusuna ilişkin alanyazın taranmış, elli sınıf öğretmenine atama ve yer değiştirme sorunları ile ilgili olarak açık uçlu sorular sorularak, sorunların farklı boyutları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerde uygulanan ilgili mevzuat temel alınarak, sınıf öğretmenlerinin atama ve yer değiştirme sorunlarını betimleyen (95) maddeden oluşan bir anket taslağı hazırlanmıştır. Hazırlanan taslakta yer alan yargıların anket bütünlüğü içinde geçerliliğini belirlemek amacıyla uzman görüşü alınmıştır. Uzmanların eleştirileri doğrultusunda bazı maddeler yeniden düzenlenmiş, benzerlik gösteren ifadeler birleştirilmiş ve bazı maddeler çıkarılıp madde sayısı (58)' e düşürülerek anket formu oluşturulmuştur. Anket, kişisel bilgi formu ve sınıf öğretmenlerinin atama ve yer değiştirme sorunlarına ilişkin yargıların bulunduğu bölüm ile birlikte iki bölümden oluşmaktadır.

Uzman değerlendirmeleri sonunda, yeniden düzenlenen anketin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ( $r=.93$ ) olarak bulunmuştur. Anketin "herhangi bir madde silinirse" alacağı r değeri (Bak: Ek-3 ) herhangi bir yükselmeye yol açmamaktadır.

Öte yandan anketin tümü açısından r değerinin (.93) üst düzeyde yeterli olduğu da görülmektedir.

### **3.4 Anketin Uygulanması**

Anketin denek gruplarına uygulanabilmesi için Ek 1’ de belirtilen anket izin onayı alınmıştır. Örnekleme yer alan okullara 2005-2006 öğretim yılının ikinci döneminde, bir bölümüne bizzat araştırmacı tarafından, ulaşılamayanlara ise yerleşim birimlerinde rehberlik, teftiş ve denetim çalışmaları yapan ilköğretim müfettişlerince uygulanmıştır. Anket dağıtılırken anketi cevaplamaya isteksiz olan öğretmenlere anket verilmemiştir. Dağıtılan 470 anket formundan tümü cevaplandırılarak geri dönmüştür.

### **3.5 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu**

Anket uygulaması tamamlandıktan sonra, tek tek numaralanan ve kodlanan araştırma anketlerinin dökümü yapılmıştır. Daha sonra veriler bilgisayar ortamına aktarılarak veri denetimi yapılmıştır. İstatistiksel çözümlenmelerde, uzman yardımı alınmıştır. İstatistiksel çözümleme programı olarak SPSS (Statistical Package Of Social Sciences) programı kullanılmıştır. Bu kapsamda yürütülen çalışmalar aşağıda açıklanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin atama ve yer değiştirme sorunlarının belirlenmesine ilişkin; öğretmenlerin “her zaman”, “çoğu zaman”, “orta düzeyde”, “kısmen” ve “hiç” düzeylerinde belirttikleri görüşleri, frekans, yüzde ve aritmetik ortalama değerleri şeklinde tablolaştırılmıştır.

**Tablo 3.2 Puan Aralıkları**

<b>Sorunun Düzeyi</b>	<b>Derece</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Her zaman	5	4,21-5,00
Çoğu zaman	4	3,41-4,20
Orta düzeyde	3	2,61-3,40
Kısmen	2	1,81-2,60
Hiç	1	1,00-1,80

Elde edilen ortalamaların sözlü ifade haline dönüştürülmesi için aralık değerleri hesaplanmıştır (  $5-1=4$   $5/4=0.80$ ). Bu değer en küçük değerden başlanarak eklenmiş ve sözel anlatıma dönüştürülmüştür. Anketin puanlama biçimi ve puan aralıkları Tablo 3.2' de verilmiştir.

Anketin birinci bölümünde yer alan kişisel bilgilere ilişkin bütün cevapların frekans ve yüzde dağılımları alınmış ve çizelgeye dönüştürülmüştür. Anketin ikinci bölümünde ilk kısmında aritmetik ortalama, standart sapma sonuçlarının puan aralıkları ölçütünde analizi yapılmıştır. Sonraki kısımda ise öğretmenlerin kişisel özelliklerinin (ki bu özellikler araştırmanın bağımsız değişkenleridir) öğretmenlerin görüşlerinde bir farklılık yaratıp yaratmadığına bakılmıştır. Bu süreçte; öğretmen görüşlerinin karşılaştırılmasında ikili gruplarda “t-testi” kullanılmıştır. Öğrenim durumu, mesleki kıdem, hizmet puanı, son atılan görev yerindeki çalışma süresi, atama/görev yeri değiştirme sayısı, eşin mesleği ve görev yapılan okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenlerine göre öğretmen görüşleri karşılaştırıldığında ikiden fazla grup olduğundan “tek yönlü varyans analizinden (F-testi) yararlanılmıştır. Yapılan varyansta fark taşıyan grupların kaynağının tesbiti için de Tukey HSD testinden yararlanılmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgularla, bunlara ilişkin açıklama ve yorumlar yer almaktadır. Bulgular ve yorumlar alt problemlere göre ayrı ayrı verilmiştir.

#### 4.1-Anketi Yanıtlayanların Kişisel Özellikleri

Anket uygulanan 470 sınıf öğretmenin “Cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim durumu, mesleki kıdemi, hizmet puanı, son atandığı görev yerindeki çalışma süresi, atama/görev yeri değiştirme sayısı, eşin mesleği, görev yapılan yerin sürekliliği (memleketi olma durumu) ve görev yapılan yerleşim birimi’ne göre dağılımı aşağıdaki tablolarda sayı ve yüzde olarak verilmektedir.

**Tablo 4.1 Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sayı	Yüzde %
Kadın	156	33,2
Erkek	314	66,2
<b>Toplam</b>	470	100,0

Tablo 4.1’ de deneklerin cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir. Tablodan anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.

**Tablo 4.2 Deneklerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

Medeni Durum	Sayı	Yüzde %
Evli	396	84,3
Bekar	74	15,7
<b>Toplam</b>	470	100,0

Tablo 4.2 de görüleceği üzere araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 84,3' ü evli, % 15,7' si Bekardır. Çoğunluğun evli olması öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerinde önemli bir faktör olarak görülebilmektedir.

**Tablo 4.3 Deneklerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı**

Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde %
Ön Lisans	128	27,2
Lisans	328	69,8
Yüksek Lisans	14	3,0
Doktora	-	-
<b>Toplam</b>	470	100,0

Tablo 4.3' de de belirtildiği üzere; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 27, 2' si ön lisans, % 69,8' i lisans mezunudur. Açılan lisans tamamlama eğitimlerine rağmen hala önemli sayılabilecek oranda öğretmen lisans tamamlamamıştır. Yine araştırmaya katılan öğretmenlerden yüksek lisans yapan öğretmenlerin %3,0' da kaldığı, doktora yapan öğretmenin ise bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 4.4 Deneklerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı**

Mesleki Kıdem	Sayı	Yüzde %
1-5- Yıl	127	27,0
6-10- Yıl	130	27,7
11-15- Yıl	60	12,8
16-20- Yıl	44	9,4
21 Yıl ve üzeri	109	23,2
<b>Toplam</b>	470	100,0

Tablo 4.4 incelendiğinde araştırmaya katılan deneklerin önemli bir oranının, mesleklerinde 1-10 yıllık mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir. Bu öğretmenler genel toplamın % 54,7 ' sini oluşturmaktadır.

**Tablo 4.5 Deneklerin Hizmet Puanlarına Göre Dağılımı**

Hizmet Puanı	Sayı	Yüzde %
1-50	32	6,8
51-100	116	24,7
101-150	93	19,8
151-200	55	11,7
200 ve Üzeri	174	37,0
<b>Toplam</b>	470	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet puanlarına göre dağılımının verildiği tablo 4.5 incelendiğinde söz konusu öğretmenlerin hizmet puanlarının yoğunlaştığı aralık % 37,0 ile 200 ve üzeridir. İlgili yasal dayanaklarda görev içindeki yer değiştirmelerin hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılacağı belirtilmektedir. Öğretmenlerin hizmet puanları bu açıdan önemli bir faktör olarak görülmektedir.

**Tablo 4.6 Deneklerin Görev Yerlerindeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde %
1-2 Yıl	226	48,1
3-5 Yıl	143	30,4
6-10 Yıl	54	11,5
10 ve Üzeri	47	10,0
<b>Toplam</b>	470	100,0

Tablo 4.6 incelendiğinde de görüleceği gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin % 48' i son görev yerlerinde 1-2 yıldır çalışmaktadır.

**Tablo 4.7 Deneklerin Atama/Görev Yeri Değişirme Durumuna Göre Dağılımı**

Atama Sayısı	Sayı	Yüzde %
1-2	154	32,8
3-5	224	47,7
6-9	72	15,3
10 ve Üzeri	20	4,3
<b>Toplam</b>	470	100,0

Tablo 4.7’ de verilen öğretmenlerin atama/görev yeri değiştirme sayıları incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin önemli bir bölümünün % 47,7 ile sadece 3-5 defa görev yeri değiştirdiği, 10 ve üzeri görev yeri değiştiren öğretmenlerin oranının ise % 4,3 olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.8 Deneklerin Eşlerinin Meslek Durumuna Göre Dağılımı**

Eşin Meslek Durumu	Sayı	%
Genel İdari Hiz.	29	6,2
Savcı, Hakim, Asker ve Polis	21	4,5
Bağkur Kapsamında	16	3,4
Öğretmen	119	25,3
Sosyal Sigortalar Kanununa Tabi	31	6,6
Çalışmayan	180	38,3
Bekar	74	15,7
<b>Toplam</b>	470	100,0

Tablo 4.8 belirtildiği şekliyle araştırmaya katılan öğretmenlerin eş durumları önemli oranlarda farklılık göstermektedir. Deneklerin % 38’i eş durumu için “Çalışmıyor” seçeneğini işaretlemiştir.

**Tablo 4.9 Deneklerin Görev Yaptıkları İlin Sürekli İkamet Yerleri Olma Durumuna Göre Dağılımı**

Görev yapılan İl	Sayı	Yüzde %
Sürekli İkamet Yeri	280	59,6
Sürekli İkamet Yeri Değil	190	39,6
<b>Toplam</b>	470	100,0

Tablo 4.9’ a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 59,6’ lık oranla çoğunluğu sürekli olarak Tokat ilinde ikamet etmektedir.



**Tablo 4.10 Deneklerin Görev Yaptıkları Okulun Bulunduğu Yerleşim Birimine Göre Dağılımı**

Görev Yapılan Okul	Sayı	Yüzde %
Köyde	136	28,9
Beldede	88	18,7
İl/İlçe Mrk.	246	52,3
<b>Toplam</b>	470	100,0

Araştırmaya katılacak öğretmenler, merkez ilçe de dahil olmak üzere ilçeler bazında yerleşim birimlerine göre eşit olarak belirlenmiştir. Tablo 4.10' a yansıdığı şekliyle Tokat İlinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin '% 28' i köy yerleşim biriminde, % 18, 7' si belde/kasaba yerleşim biriminde ve çoğunluğu ( % 52,3) ilçe merkezlerinde görev yapmaktadır.

#### **4.2-Birinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum:**

Araştırmanın birinci alt problemi "Sınıf öğretmenleri, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları durumları ne düzeyde bir sorun olarak görmekte-dirler? " idi. Bu problem çözümlenmek üzere anketi yanıtlayanların görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.11 de sunulmuştur. Bu değerler yorumlanırken "puan aralıkları" (tablo 3.2) na başvurulmuştur.

**Tablo-4.11 Öğretmenlerin İlk Atama ve Yer Değiştirme ile ilgili Sorunlara İlişkin Görüşleri**

Madde No	Anket Maddeleri	N	$\bar{X}$	SS
1	Öğretmen atamalarına ilişkin duyuruların potansiyel tüm adaylara duyurulmaması bir sorundur.	470	3,123	1,503
2	Öğretmenlerin atama başvurularını internet ortamında rahatlıkla yapılabilecekleri şartlara sahip olmamaları bir sorundur.	470	3,055	1,338
3	Atamalar için internet başvurusu ile yetinilmeyerek onaylı bilgisayar çıktısının da istenilmesi bir sorundur.	470	2,823	1,380
4	İlk atamalara ilişkin başvurularda özür durumunun dikkate alınmaması bir sorundur.	470	3,717	1,361
5	Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur.	470	3,495	1,294
6	Öğretmenlere ilişkin atama mevzuatında torpil ve kayırmacılığa imkan sağlayan hükümler bulunması bir sorundur.	470	3,927	1,302
7	Özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olması bir sorundur.	470	3,353	1,409
8	Öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerinde inisiyatifin tamamıyla illere bırakılmaması bir sorundur.	470	2,923	1,446
9	<b>Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırak alamaması bir sorundur.</b>	470	4,459	1,9825
10	İl dışı ve il içi görev yeri değişikliği talebinde bulunulabilmesi için ön görülen zorunlu çalışma süresinin fazla olması bir sorundur.	470	2,931	1,460
11	Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi bir sorundur.	470	3,672	1,212
12	Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması bir sorundur.	470	3,653	1,190
13	Zorunlu hizmete tabi olan eşlerden birinin bu görevi yapmış olmasının yeterli görülmemesi ( bu görevi yapmamış olan öğretmen eşin muaf tutulmaması) bir sorundur.	470	3,483	1,384
14	Özür gruplarından, yalnızca öğrenim durumu nedeniyle atanana zorunlu çalışma yükümlülüğünü erteletebilme hakkı tanınmaması bir sorundur.	470	3,212	1,256
15	Sadece eşleri belirli meslek gruplarında olan öğretmenlere eşinin bulunduğu yerleşim birimine atanamadıkları takdirde boş öğretmen norm kadrolarına atanma imkanı tanınması bir sorundur.	470	3,519	1,332
16	Özür durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılması bir sorundur.	470	3,257	1,349
17	Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlere becayiş (karşılıklı olarak yer değiştirme) hakkı tanınmaması bir sorundur.	470	3,585	1,426
18	Öğretmen yer değiştirme atamalarının, öğretim yılının belirli dönemleri ile sınırlandırılması bir sorundur.	470	2,555	1,565
19	Görevli olunan ilin valiliğince, o yerde çalışması uygun görülmeyenlerin görev yerlerinin il içi veya il dışı olarak değiştirilebilmesi bir sorundur.	470	3,085	1,410
20	Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.	470	3,476	1,404
21	Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.	470	3,700	1,229
22	Norm Kadro Yönetmeliği'nin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması bir sorundur.	470	3,846	1,267
23	Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmaması bir sorundur.	470	3,066	1,465
24	Eş durumundan atama taleplerinin yerine getirilmesinde eşin görevinin belirleyici olması bir sorundur.	470	3,117	1,363
25	Özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate alınmaması bir sorundur.	470	3,361	1,258
26	İl içi öğretmen atamalarını gerçekleştiren İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu'nda öğretmen sendikalarının temsilcilerinin bulunmaması bir sorundur.	470	2,851	1,531
27	Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu'nda Eğitim Fakültelerinden akademisyen temsilcilerin bulunmaması bir sorundur.	470	3,255	1,393
28	Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmeninin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.	470	2,666	1,462
29	Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmaması bir sorundur.	470	4,002	1,185
30	İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması bir sorundur.	470	3,800	1,342

**Tablo-4.11 Öğretmenlerin İlk Atama ve Yer Değiştirme ile İlgili Sorunlara İlişkin Görüşleri (devam)**

31	Öğretmenlerin il içindeki görev yeri değişikliklerinde siyasi teşkilatların etkili olması bir sorundur.	470	4,427	1,058
32	Öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması bir sorundur.	470	4,014	1,1393
33	Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması (uzun zaman alması vb gibi) bir sorundur.	470	4,289	,9910
34	<b>Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması bir sorundur.</b>	470	4,357	,8760
35	Yer değiştirme atamalarında öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinin daha iyi bir yerin boşalmasının beklenmesi nedeniyle, eşitliğe aykırı olarak geciktirilmesi bir sorundur.	470	3,880	1,192
36	İl içi sıra tayinlerinin yapılmasında puan üstünlüğü kriterinin uygulanmaması bir sorundur.	470	3,676	1,437
37	Öğretmenlerin atamalarını gerçekleştiren yöneticilerin ilgili mevzuatı farklı yorumlayarak keyfi uygulamalarda bulunması bir sorundur.	470	4,025	1,182
38	Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur.	470	3,444	1,447
39	Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.	470	3,512	1,215
40	Görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açması bir sorundur.	470	3,129	1,238
41	Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.	470	3,861	1,225
42	Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.	470	4,231	,996
43	Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.	470	4,204	1,045
44	Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması bir sorundur.	470	4,089	1,075
45	Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.	470	3,695	1,151
46	Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşaması bir sorundur.	470	3,983	1,088
47	Atanılan yerleşim biriminde lojman yada kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidiş-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesi bir sorundur.	470	4,010	1,167
48	Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.	470	3,736	1,203
49	Öğretmenin atandığı yerleşim biriminde imkan olmasına rağmen ikamet etmemesinin, o yerleşim yeri halkı tarafından yadırganması bir sorundur.	470	3,231	1,291
50	İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur.	470	3,334	1,273
51	Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmaması bir sorundur.	470	3,591	1,257
52	İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.	470	3,351	1,292
53	Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.	470	3,270	1,265
54	Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi bir sorundur.	470	4,051	1,156
55	Daha çok tek öğretmenli okullara atanan öğretmenlerin mesleki açıdan etkileşim içerisinde olabileceği meslektaşları ile çalışmadığından mesleki gelişiminin yetersiz kalması bir sorundur.	470	4,036	1,104
56	Sürekli olarak tek öğretmenli okullarda görevlendirilen öğretmenlerin bir süre sonra il ve ilçe merkezindeki kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev almaya mesleki açıdan cesaret edememesi bir sorundur.	470	3,397	1,229
57	Öğretmenlerin ilk atama veya görev içinde atama talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneceğinin belirsiz olması bir sorundur.	470	3,863	1,120
58	Daha iyi şartlarda görev yapma isteği veya diğer nedenlerle görev yeri değiştiren öğretmenlerin ailelerinin yeni yerleşim yerine uyum problemi yaşamaları bir sorundur.	470	3,121	1,220

Tablo 4.11 incelendiğinde;

Anketin birinci maddesi olan, “Öğretmen atamalarına ilişkin duyuruların potansiyel tüm adaylara duyurulmaması bir sorundur.” İfadesini anketi yanıtlayanların tümü “orta” düzeyde bir sorun olarak görmüşlerdir ( $\bar{X}=3,123$ ;  $SS=1,503$ ). Öğretmenlerin bu sorunu daha üst düzeyde bir sorun olarak görmemelerinin nedeni; Bakanlığın atama ve yer değiştirmeye ilişkin bilgilendirmeyi internet ve basın yoluyla da duyurmaya başlaması olabilir. Bu sorunun orta düzeyde de olsa devam etmesinin nedeni ise; bazı öğretmenlerin özellikle kırsal alandaki internet imkanı olmayan, hatta ilgili genelgelerin dahi bölgesel şartlar nedeniyle zamanında ulaşmadığı okullarda görev yapmaları olabilir.

Anketin ikinci maddesi olan, “Öğretmenlerin atama başvurularını internet ortamında rahatlıkla yapabilecekleri şartlara sahip olmamaları bir sorundur.” Maddesi anketin birinci maddesi ile ilişkili olup, bu maddede belirtilen sorun da öğretmenler tarafından yine “orta düzeyde” bir sorun olarak belirtilmiştir ( $\bar{X}=3,055$ ;  $SS=1,338$ ). Bu durum, öğretmenlerin tümünün internet imkanından eşit olarak yararlanmamaları ve bazı öğretmenlerin başvuru sürecinde bu yönüyle sorunlar yaşamasından kaynaklanabilir. Ayrıca Çelikten (2003)’ in araştırmasında ulaştığı; özellikle taşradaki ilköğretim okullarındaki bilgisayarların müdür odasında saklanarak nadiren okuldaki personelin kullanımına açıldığı yönündeki bulgusu da sonucu farklı bir açıdan desteklemektedir. Aynı zamanda bu sonuç, anketin birinci maddesindeki sorunla aynı düzeyde görülmüş olması nedeniyle, başvuru sürecine ilişkin olan bu sorunun doğru algılanıp, tutarlı bir şekilde yanıtlandığının göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Anketin üçüncü maddesinde yer alan, “Atamalar için internet başvurusu ile yetinilmeyerek onaylı bilgisayar çıktısının da istenilmesi bir sorundur.” İfadesi de öğretmenler tarafından atama ve yer değiştirme öncesindeki başvuru sürecinde yaşanan diğer bir sorun olarak, “orta” düzeyde değerlendirilmiştir ( $\bar{X}=2,823$ ;  $SS=1,380$ ). Bu sonuç, başvuru sürecinde onaylı bilgisayar çıktısının da istenilmesinin bir bölüm öğretmenler tarafından gereksiz bir aşama ve personele güvensizlik olarak

algılanırken, diğer öğretmenler tarafından ise başvurunun belgelendirilmesinde olumlu bir uygulama olarak değerlendirildiği şeklinde yorumlanabilir.

Anketin dördüncü maddesi” İlk atamalara ilişkin başvurularda özür durumunun dikkate alınmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenmiştir. Öğretmenler bu ifadeyi “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak gördüklerini belirtmişlerdir ( $\bar{X}=3,717$ ;  $SS=1,361$ ). Bu durum anketi yanıtlayan öğretmenlerin, kendilerinin veya çevresindeki meslektaşlarının sorunu farklı oranlarda yaşamış olmalarından kaynaklanabilir. Kaldı ki ailenin bütünlüğü noktasında eş durumunun ilk atamada dahi olsa dikkate alınmamasının öğretmenler tarafından “çoğu zaman” gibi üst düzey derecede değerlendirilmiş olması beklenen bir durumdur.

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur.” Şeklindeki anketin beşinci maddesine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde; ( $\bar{X}=3,495$ ;  $SS=1,294$ ) ortalama ile “ çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu durum; öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerine ilişkin işlemlerin dayanağını oluşturan yönetmeliğin, öğretmenlerin beklentilerini tam olarak karşılamamasından kaynaklanabilir. Diğer yandan bu sonuç öğretmenlerin, ilk atama ve yer değiştirmelerini düzenleyen yönetmeliğin geliştirilmesi veya değiştirilmesi yönündeki istekleri olarak da görülebilir.

“Öğretmenlere ilişkin atama mevzuatında torpil ve kayırmacılığa imkan sağlayan hükümler bulunması bir sorundur.” Olarak düzenlenen anketin altıncı maddesi, anketi yanıtlayan öğretmenler tarafından “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,927$ ;  $SS=1,302$ ). Oranın yüksek olması, süreç içerisinde ilgili yasal dayanaklarda çeşitli değişiklikler yapılmasına rağmen, torpil veya kayırmacılığa olanak veren bazı hükümlerin halen bulunması veya öğretmenlerin yapılan uygulamaları gördükçe ilgili mevzuatta yasal boşluklar olduğunu düşünmelerinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca Atasoy (2006:58) da maddenin değerlendirilmesinde ortaya çıkan bu sonucuna benzer şekilde “Ayrımcı Uygulamalar ve Öğretmenler” adlı çalışmasında eğitim alanında yaşanan

ayrımcılığın en yakıcı olanlarının atama uygulamalarında görüldüğünü vurgulamaktadır.

Ankete katılan öğretmenler anketin yedinci maddesindeki özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olmasını, “orta” düzeyde bir sorun olarak görmüşlerdir ( $\bar{X}=3,353$ ;  $SS=1,409$ ). Bunun bir nedeni öğretmenlerce, bazı özür grubu atamalarında önemli oranda sorun yaşanırken, bazı özür gruplarında ise daha az sorun yaşanması olabilirken; bir diğer nedeni de süre sınırı konmasının ara tayinlerin eğitim-öğretim çalışmalarını olumsuz olarak etkileyebileceği düşüncesi olabilir.

Öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerinde inisiyatifin tamamıyla illere bırakılmaması, ifadesi anketin sekizinci maddesinde yer almış olup, öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=2931$ ;  $SS=1,446$ ). Sorunun bu düzeyde algılanmasının nedeni; atama ve yer değiştirmelerin Bakanlıkça, nokta tayini olarak ya da ile atandıktan sonra il milli eğitim müdürlüklerince görev yerinin belirlenmesi şeklinde yapılmasının öğretmenler için farklı sorunlara yol açması olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin yaşadıkları bireysel olumsuzlukların da puanlamada etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamamaları sorunu öğretmenlerce “Her zaman” düzeyinde bir sorun olarak değerlendirilmiştir ( $\bar{X}=4,459$ ;  $SS=,9825$ ). Sorunun öğretmenlerce en üst düzeyde sorun olarak görülmesi, harcırah almayan ve henüz maaş da almamış olan bir öğretmenin ilk görev yerinde yaşayabileceği olumsuzlukların göz önünde bulundurulmuş olmasından ileri gelebilir.

Anketin onuncu maddesi il dışı ve il içi görev yeri değişikliği talebinde bulunulabilmesi için ön görülen zorunlu çalışma süresinin fazla olmasının, öğretmenler açısından ne düzeyde sorun olduğunu belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Anket sonucunda öğretmenlerin bu sorunu “orta” düzeyde bir sorun olarak algıladıkları görülmektedir ( $\bar{X}=2,931$ ;  $SS=1,460$ ). Öngörülen çalışma süreleri

öğretmenlerin görev yerindeki koşullara ve kendi özel durumlarına göre değişebileceğinden, sorunun ortalama olarak bu düzeyde puanlandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemeleri, öğretmenler tarafından “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3,672$ ;  $SS=1,212$ ). Bunda, öğretmenlere adaylık döneminde ilgili yasal dayanakların yeterince tanıtılmaması, daha sonraki süreçte de güncel değişikliklerin düzenli olarak duyurulmaması ve hizmet içi eğitim çalışmalarındaki sınırlılıklar etkili olabilir. Nitekim Dumanlı (2006:54) bu kapsamda, “Akademik Araştırmalarda Öğretmen Sorunları” adlı çalışmasında öğretmenlerin yönetimle yaşadıkları sorunların öğretmenlerin, istenilen düzeyde özlük hakları ile ilgili bilgilerinin olmamasından kaynaklandığı yönünde saptamalarda bulunmaktadır. Ayrıca Yalın (2002:140) da ilköğretim birinci kademedeki öğretmenlerin sorularını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada öğretmenlerin %37-39 oranında kendilerini ilgilendiren özlük hakları konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

“Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması bir sorundur.” Olarak düzenlenen on ikinci anket maddesi, öğretmenler tarafından “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,653$ ;  $SS=1,190$ ). Bunun nedenlerinden birisi öğretmenlerin, bir çok meslektaşlarının gerçek dışı mazeretlere dayalı olarak görev yeri değişikliği sağladığına inanmaları ya da meslektaşlarına olan güvensizliğe dayalı bir ön yargı taşımaları olabilir.

“Zorunlu hizmete tabi olan eşlerden birinin bu görevi yapmış olmasının yeterli görülmemesi (bu görevi yapmamış olan öğretmen eşin muaf tutulmaması). Ankete katılan öğretmenler tarafından “çoğu zaman“ düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3,483$ ;  $SS=1,384$ ). Bu sonuç, zorunlu hizmetini tamamlayanların, eşlerinin zorunlu hizmeti kapsamında tekrar zorunlu hizmet alanına giren görev yerlerine atanmalarının, eşitlik ve hakkaniyetle bağdaşmadığı düşüncesinde olmaları şeklinde yorumlanabilir.

Anketteki on dördüncü madde olan özür gruplarından, yalnızca öğrenim durumu nedeniyle atanarlara zorunlu çalışma yükümlülüğünü erteletebilme hakkı tanınmaması öğretmenlerce “orta” seviyede bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,212$ ;  $SS=1,256$ ). Bu durum; öğretmenlerin, öğrenim durumu özrünün diğler özür gruplarıyla eş değler olarak değlerlendirilmesi gerektiği yönündeki düşüncelerinin sonucu olarak görülebilir.

Sadece eşleri belirli meslek gruplarında olan öğretmenlere eşinin bulunduğu yerleşim birimine atanamadıkları takdirde boş öğretmen norm kadrolarına atanma imkanı tanınması, öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,519$ ;  $SS=1,332$ ). Üst düzeyde bir sorun olarak görülen bu durum ankete katılan öğretmenlerce eşitliğe aykırı bir uygulama olarak değlerlendirilmiş olmasından kaynaklanabilir.

Anketin on altıncı maddesi “Özür durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılması bir sorundur.” Şeklinde oluşturulmuştur. Sorun öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,257$ ;  $SS=1,349$ ). Bu madde, özürleri nedeniyle çalıştığı görev yerinde sorunlar yaşayan öğretmenlerce hissedilen bir problem olduğundan, bu öğretmenlerce önemli bir sorun olarak puanlanırken, diğler öğretmenler tarafından, özür grubu atamalarının suistimallere neden olabildiği yönündeki genel kanı nedeniyle, daha düşük düzeyde bir sorun olarak görülmüş olabilir.

“657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’ nda kapsam dahilindeki memurlar için söz konusu olan “becayış” (karşılıklı olarak yer değıştirme) olanağından görev yeri değışikliklerinde öğretmenlerin yararlanamaması, “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak değlerlendirilmiştir ( $\bar{X}=3,585$ ;  $SS=1,426$ ). Bu değlerlendirme; öğretmenlerin devlet memurlarına tanınan genel haklardan biri olan “uygulamayı isteme” hakkından, becaayış yönüyle yararlanamamalarından kaynaklanabilir.

Anketin on sekizinci maddesi olan “öğretmen yer değıştirme atamalarının, öğretim yılının belirli dönemleri ile sınırlandırılması bir sorundur.” Olarak



düzenlenmiştir. Anketi yanıtlayan öğretmenler bu sorunu “kısmen” bir sorun olarak görmüştür ( $\bar{X}=2,555$ ;  $SS= 1,565$ ). Bunun nedeni; atama döneminin belirli zaman aralıkları içinde yapılmasının kararlılık getirmesi ve eğitim-öğretimde daha az aksaklık yaşanabileceği düşüncesiyle öğretmenlerce çok rahatsız edici düzeyde bir sorun olarak değerlendirilmemesi olabilir.

“Görevli olunan ilin valiliğince, o yerde çalışması uygun görülmeyenlerin görev yerlerinin il içi veya il dışı olarak değiştirilebilmesi” öğretmenler tarafından “orta” düzeyde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,085$   $SS= 1,410$ ). Son Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nde yer alan bu hüküm çeşitli olumsuzluklara yol açabilecek bir içerikte oluşturulmuştur. Buna karşın maddenin ankete katılan öğretmenlerce daha üst düzeyde bir sorun olarak görülmemesi iki şekilde yorumlanabilir. Bunlardan birincisi söz konusu yasal değişikliğin henüz çok yeni olması nedeniyle uygulamanın görülmemiş olması, ikincisi bu madde gerekçesiyle olabilecek suistimallerin göz önünde bulundurulmaması olabilir.

Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,476$   $SS= 1,404$ ). Bu durum, puan kriterinin yalnızca çalışan okulun bulunduğu yerleşim biriminde öngörülen sürede çalışılmasına bağlı olması, buna karşın performans ve alınan artı eğitim gibi kriterlerle ilişkilendirilmemesinden kaynaklanabilir.

Anketin yirmi birinci maddesi “Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenmiştir. Sorun öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,700$ ;  $SS= 1,229$ ). Öğretmenlerin bu değerlendirmesinin bir nedeni; özellikle sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları yerleşim birimlerinin çok farklı niteliklere sahip olması, fakat buna rağmen farklılığın ilgili yönetim birimlerince gerektiği kadar dikkate alınmaması olabilir.

Norm Kadro Yönetmeliği'nin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması anketi yanıtlayan öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3,846$ ;  $SS= 1,267$ ). Anketin bu maddesinin öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak algılanmasındaki etkenlerden biri; eğitim çevrelerinde görev yeri değişikliklerindeki atamaların eşitlikten uzak bir şekilde yapılabildiği, norm kadro gereklerinin her görev yerinde, her öğretmene aynı şekilde uygulanmadığı yönündeki genel kana olabilir. Sorunla ilgili olarak Altunya (2000:66) da “Eğitimde Geleceğe Bakış” Adlı çalışmasında öğretmenlerin yapılan atamaların adaletle yapılmadığı, norm kadro uygulamasının hatalı bir temelde uygulandığı yönünde saptamalarda bulunmaktadır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı'nca (1982) yapılan araştırma sonucunda öğretmenleri en rahatsız eden özlük sorunun atama ve yer değiştirme işlemlerinin eşit olarak yapılmaması olduğu yönündeki bulguda bu sonucu desteklemektedir.

Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmaması, öğretmenler tarafından “orta” düzeyde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,066$ ;  $SS= 1,465$ ). Ankete katılanların %66' sının erkek olmasına rağmen bu maddenin orta düzeyde de olsa sorun olarak ortaya çıkması anlamlıdır. Çünkü sorunla kastedilen, ulaşım ve bölgesel şartlar gibi yönlerden olumsuzlukları olan yerleşim birimlerine atama yapılırken, gerektiğinde kadın öğretmenler için pozitif ayrımcılık yapılabilmesidir.

“Eş durumundan atama taleplerinin yerine getirilmesinde eşin görevinin belirleyici olması bir sorundur.” Olarak düzenlenen anketin yirmi dördüncü maddesi, anketi yanıtlayan öğretmenlerce “orta” seviyede bir sorun olarak görülmüştür. ( $\bar{X}=3,117$ ;  $SS= 1,363$ ). Bunun bir nedeni öğretmenlerin görev yerlerinde, eşinin görevinin niteliğine göre bazı öğretmenlerin sıra dışı atama uygulamasına tabii tutuldukları yönündeki gözlemleri olabilirken, diğer bir nedeni de ilgili yasal dayanaklarda da yer aldığı şekliyle eş durumu kapsamındaki görev yeri değişikliklerinde, bazı meslek gruplarına farklı uygulama getirilmesi olabilir.

Özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate alınmaması, öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak belirlenmiştir ( $\bar{X}=3,361$ ;  $SS= 1,258$ ). Bu sonuç; Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin öngördüğü sağlık, eş ve öğrenim durumu özürleri arasında her hangi bir ayırım yapılmamasına rağmen, sağlık ve öğrenim durumu özürlerinin eş durumu kadar dikkate alınmamasına bağlı olabilir.

Anketin yirmi altıncı maddesi “İl içi öğretmen atamalarını gerçekleştiren İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu'nda öğretmen sendikalarının temsilcilerinin bulunmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenmiştir. Sorun öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=2,851$ ;  $SS= 1,531$ ). Bu sonuçtaki etkenler; öğretmenlerin atama-yer değiştirmelerini gerçekleştiren kurulların belirlenmesinde öğretmenlerin katkılarının olmaması ve hiçbir öğretmenin bu kurulda üye olarak bulunmamasının yanı sıra yapıların atamaların eşitlik çerçevesinde yapılmaması olabilir. Diğer yandan sorunun daha üst düzeyde bir sorun olarak görülmemesinde, öğretmen sendikalarının temsilcilerinin, politize olarak öğretmen ve yönetici atamalarında yanlı bir tutum izlemeleri etkili olabilir.

“Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu'nda Eğitim Fakültelerinden akademisyen temsilcilerin bulunmaması bir sorundur.” Şeklindeki bu maddenin öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak algılanması, ( $\bar{X}=3,255$ ;  $SS= 1,393$ ) öğretmenlerin, akademisyenlerin bulunduğu bir kurulun bilimsel kriterleri esas alarak daha objektif bir uygulama içinde olacağı ve atamada planlama ilkelerine daha çok uyulacağı öngörüsüne dayanabilir.

“Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen anketin yirmi sekizinci maddesine verilen öğretmen yanıtlarının ortalaması, bu durumun “orta” düzeyde bir sorun olarak algılandığını göstermektedir ( $\bar{X}=2,666$ ;  $SS= 1,462$ ). Öğretmenlerin her çalıştığı yerleşim biriminde aynı düzeyde olmamakla birlikte; bu sonuçta etkili olan nedenlerden birisi, çalıştığı ilde sürekli ikamet eden bazı öğretmenlerin görev yeri

değişikliği isteklerini yerel politikacı ve yöneticilere kolaylıkla ulaştırabilmeleri ve bu isteklerin daha üst düzeyde karşılanması olabilir.

Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağındaki olan çocuğunun bulunup bulunmadığının ilgili il/ilçe yönetimleri ve atama birimlerince dikkate alınmaması, ankete katılan öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=4,002$ ;  $SS= 1,185$ ). Bu durum, özellikle kırsal yörelerdeki köy ve köy altı yerleşim birimlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları yerlerde sadece birleştirilmiş sınıflı ve bünyesinde ilköğretimin I. kademesi bulunan eğitim kurumlarının olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca Bakanlığın bu durumdaki öğretmenlerin, öğrenim çağındaki çocukları için beklenen düzeyde gerekli önlemleri almaması da bu sonuçta etkili olabilir.

Anketin otuzuncu maddesi olan; il içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması, sorunu ankete katılan öğretmenlerce ( $\bar{X}=3,800$   $SS= 1,342$ ) ortalama ile “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür. Bu durumun bir nedeni, Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’ çerçevesinde oluşturulan sıra listeleri dışında da sıraya tabi okullara atama yapılması olabilirken, diğer bir nedeni de oluşturulan sıra listesi içindeki sıralamaya bağlı kalınmayarak daha alt sıradaki bir öğretmenin daha önce atamasının yapılması olabilir.

Öğretmenlerin il içindeki görev yeri değişikliklerinde siyasi teşkilatların etkili olması, ankete katılan öğretmenlerce “her zaman” düzeyindeki bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=4,427$   $SS= 1,058$ ). Bundaki temel etken; sorunun görev yapılan yerleşim birimine göre değişmeksizin, genel bir sorun olarak görülmesi ve öğretmenlerin bu sorunla yoğun olarak karşılaşmaları olabilir. Nitekim Şekerci (2000:65)’nin yaptığı “Türk Eğitim Sisteminin Kırsal Bölgedeki Sorunları ve Çözüm Önerileri” adlı çalışmada da öğretmenleri psikolojik yönden olumsuz olarak etkileyen unsurlardan birinin de politik kaygılarla görev yapmaları olduğu yönünde benzer bir durum saptaması vardır. Yıldırım (2003) da araştırmasında siyasetçilerin

oy ve yönetime gelme kaygılarının öğretmenlerin atamalarında etkili olduğunu belirtmektedir.

“Öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması bir sorundur.” Olarak düzenlenen anketin otuz ikinci maddesi öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=4;014$   $SS= 1,1393$ ). Bu durum; öğretmenlerin kendilerinin ve meslektaşlarının Bakanlık merkez teşkilatı da dahil olmak üzere İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ve İl/İlçe Mülki Amirlikleri gibi farklı düzeylerdeki üst makamlara, atama ve yer değiştirme sorunlarına ilişkin olarak yazılı müracaata bulunmalarına rağmen ilettikleri sorunların çözülmemesi veya eğitim çevrelerinde böyle bir genel kanı oluşmasından kaynaklanabilir.

Anketin otuz üçüncü maddesi olan “öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması” (uzun zaman alması vb gibi) bir sorundur.” İfadesi anketi yanıtlayan öğretmenlerce “her zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=4;289$   $SS= ,9910$ ). Bu bulguya dayanarak, öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları sorunların çözümünde başvurdukları yargı sürecinin, kendileri için çeşitli zorluklar içerdiği ve böylece üst düzey bir sorun olarak değerlendirildiği söylenebilir.

Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması, anketi yanıtlayan öğretmenlerce ağırlıklı olarak, “her zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=4;357$   $SS= ,8760$ ). Öğretmen atama ve yer değiştirmelerindeki olumsuzlukların giderilmesinde, yönetsel birimler ve yargı yolunun beklenen işlevsellikte olmaması öğretmenlerin bu sorunu üst düzeyde bir sorun olarak görmelerinin nedenlerinden birisi olabilir.

Yer değiştirme atamalarında öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinin daha iyi bir yerin boşalmasının beklenmesi nedeniyle, eşitliğe aykırı olarak

geciktirilmesi, anketin otuz beşinci maddesi olarak öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,880$ ;  $SS= 1,192$ ). Bunda, bazı öğretmenlerin geçici olarak atandıkları (depo tayini) okullarda –genellikle görev yapmaksızın- uzun süre bekletilmesi etkili olabilir.

Anketin otuz altıncı maddesi “İl içi sıra tayinlerinin yapılmasında puan üstünlüğü kriterinin uygulanmaması bir sorundur.” Olarak düzenlenmiştir. Madde öğretmenler tarafından ağırlıklı olarak “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3,676$ ;  $SS= 1,437$ ). Bu sonuç, görev değişikliklerinde önemli bir yer tutan il içi sıra tayinlerinin temel ve belirleyici kriteri olan/olması gereken puan üstünlüğünün, eşitliğe aykırı olarak bazı öğretmenler için esnek olarak uygulanmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin atamalarını gerçekleştiren yöneticilerin ilgili mevzuatı farklı yorumlayarak keyfi uygulamalarda bulunması, anketi yanıtlayan öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=4,025$ ;  $SS= 1,182$ ). Bunun nedenlerinden biri, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme işlemlerinde karşılaştıkları üzere, ilgili yöneticilerce aynı mevzuat hükmünün çeşitli baskı unsurları nedeniyle farklı uygulanması olabilir. Yıldırım (1998)’ in yapmış olduğu araştırmada da benzer bir bulguya ulaşılmıştır.

“Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur.“ Maddesi ankete katılan öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,444$ ;  $SS= 1,447$ ). Bu durum, özellikle sınıf öğretmenlerinin çok olumsuz koşulları olan okullarda görev yapabilmesi ve bu olumsuzlukların bayan öğretmenler için daha ileri boyutta sorunlar oluşturabilmesinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca erkek öğretmenlerin empatik davranmasının da maddenin üst düzeyde bir sorun olarak belirlenmesinde etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması, anketi yanıtlayan öğretmenler tarafından “çoğu zaman”

düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3, 512$ ;  $SS= 1, 215$ ). İlköğretim okulları zorunlu olarak çok farklı niteliklere sahip yerleşim yerlerinde de kurulmaktadır. Bazı yerleşim birimlerindeki kötü hava koşulları, ulaşım imkanlarının yetersizliği gibi problemler maddenin bu şekilde puanlanmasının nedenlerinden biri olabilir. Bu soruna ilişkin bulgu Özkale (1999)' nin "Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri" konulu araştırmasında elde ettiği sonuçla paralellik göstermektedir.

Anketin kırkinci maddesi olarak düzenlenen "Görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açması bir sorundur." Maddesi öğretmenlerce "orta" düzeyde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3, 129$ ;  $SS= 1, 238$ ). Bu seviyedeki puanlamanın; öğretmenlerin görev yerlerine göre uyum problemleri yaşamalarındaki farklılık nedeniyle gerçekleştiği söylenebilir.

Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması ankete katılan öğretmenler tarafından "çoğu zaman" düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3, 861$ ;  $SS= 1, 225$ ). Bu durum; öğretmenlerin taşınma giderlerinin, ülkenin mevcut şartları içinde gerçekçi olarak belirlenerek hak sahiplerine ödenmemesinden kaynaklanabilir.

"Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur." Şeklindeki madde öğretmenlerce "her zaman" düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=4, 231$ ;  $SS= , 996$ ). Bunun nedenlerinden birisi, özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki yönden yardım alabilecekleri meslektaşlarıyla çalışamamaları olabilir.

Anketin kırk üçüncü maddesi olan "Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur." Maddesi anketi yanıtlayan öğretmenlerce ağırlıkla "çoğu zaman" düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=4,204$ ;  $SS= 1, 045$ ). Bunun nedenleri arasında, bulunulan yerleşim biriminde tek öğretmen olarak görev yapılmakla birlikte aynı yerde de ikamet edilmesi, dolayısıyla aynı eğitim düzeyine sahip meslektaşları ile benzer problemleri paylaşamama ve kendini yalnız hissetme olabilir. Nitekim Duru (2004:38) da bu

sonuçla benzer şekilde yalnızlığı daha çok birey için anlamlı olarak görülebilecek ilişkiler yokluğu ve hoş olmayan, sıkıntı verici bir duygu olarak tanımlayarak bu olumsuzluğun önemini vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması, öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=4,089$ ;  $SS=1,075$ ). Bunun nedenleri; öğretmenlerin çalıştıkları yerleşim birimlerinden il/ilçe merkezlerine düzenli olarak işleyen araç olmaması, kötü hava koşullarında yolların kapanabilmesi ve zaman zaman özel araç tutulmak zorunda kalınması olabilir.

“Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.” Maddesi anketin kırk beşinci maddesidir. Öğretmenler bu maddeyi ağırlıklı olarak “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görmüşlerdir ( $\bar{X}=3,695$ ;  $SS=1,151$ ). Bu durum; aynı yerleşim biriminde, daha önce görev yapan öğretmenlerden kaynaklanan olumsuz izlenimlerin daha sonra gelen öğretmenlere yansıtılmasından ve öğretmenlerin sosyolojik açıdan köy kültüründeki değişime yönelik gözlemlerinden kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşaması, öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3,983$ ;  $SS=1,088$ ). Bunun nedenlerinden biri öğretmenlerin; lojmanı bulunmayan ya da lojmanın yerleşim biriminin uygun olamayan bir yerinde yapılmış olduğu, küçük yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilirken, bir diğer nedeni de genel olarak tüm yerleşim birimlerinde görülebilen evli olamayanlara ev kiralanmaması, öğretmen evlerinde kalış süresinin sınırlı ve yatak ücretinin ekonomik olmaması gibi gözlem ve yaşantıları olabilir.

“Atanılan yerleşim biriminde lojman yada kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidiş-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesi bir sorundur.” Şeklindeki Madde de anketi yanıtlayan öğretmenlerce “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak



görülmüştür ( $\bar{X}=4,010$ ;  $SS= 1,167$ ). Öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim biriminde ikamet etmemesi bir çok açıdan olumsuzluklar içermektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin istedikleri yerleşim biriminde görev yapamamaları nedeniyle gidiş-geliş yapmak zorunda kalmaları, maddenin bu ağırlıkta puanlanmasının nedenlerinden biri olabilir.

“Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olmaları bir sorundur.” Olarak düzenlenen anket maddesi, öğretmenlerce “çoğu zaman“ düzeyinde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3, 736$ ;  $SS= 1, 203$ ). Seferoğlu (2001)’nin ilköğretim okullarında görevli olan sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimlerine ilişkin bakış açılarını, bu konudaki beklentilerini ve önerilerini ortaya koymayı amaçladığı araştırmasında; öğretmenlerin görev yerlerine gidiş-gelişlerindeki zorlukların göz önünde bulundurulmamasının bir sorun olarak görülmesi bu bulguyu desteklemektedir. Ayrıca Kuzey (2002)’in “öğretmenlerin, lojmanı olmadığı için köyden en yakın ve daha büyük yerleşim birimine geliş-gidiş yapmaları esnasında ulaşım zorlukları yaşamakta oldukları, kötü hava koşulları ve diğer olumsuzlukların öğretmenler için stres nedeni olabildiği” bulgusuyla da örtüşmektedir. Bu durumun nedenlerinden biri olarak; gidiş-geliş yapmanın yolun niteliğine, uzunluğuna ve hava şartlarına göre farklılık gösteren düzeylerde olmak üzere oluşan yorgunluğun, öğretmenleri derste etkisizleştirdiği yönündeki öğretmen izlenim ve yaşantıları gösterilebilir.

Öğretmenin atandığı yerleşim biriminde imkan olmasına rağmen ikamet etmemesinin, yerleşim yeri halkı tarafından yadırganması, anketi yanıtlayan öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3, 231$ ;  $SS= 1, 291$ ). Bu ağırlıktaki puanlamanın nedenlerinden biri, sorunun, öğretmenlerin görev yaptığı yerleşim biriminin niteliğine ve öğretmen-veli ilişkilerinin düzeyine göre değişmesi olabilir.

Anketin ellinci maddesi “İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir

sorundur.” Şeklinde düzenlenmiştir. Anketi yanıtlayan öğretmenler, bu maddeyi ağırlıklı olarak ”orta” düzeyde bir sorun olarak algılamışlardır ( $\bar{X}=3,334$ ;  $SS=1,273$ ). Bu sonucun bir nedeni; çeşitli düzeylerdeki yönetim birimlerinden bazılarının, bu konuda öğretmenlere gerekli katkıyı sağlamasına rağmen, bir bölümünün ise duyarsız kalması olabilir. Bu sonucu Yalın (2002:139)’ ın “İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Problemleri ve Çözüm Önerileri” konulu araştırmasında ulaştığı; öğretmenlerin % 60 oranında eğitim yöneticileri ile gerekli işbirliğini sağlayamadıkları yönündeki bulgu da desteklemektedir

Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırılmamasının, sorun olarak görülme düzeyi ”çoğu zaman” dır ( $\bar{X}=3,591$ ;  $SS=1,257$ ). Bunda ilköğretim müfettişlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri ile teftiş ve soruşturma görevlerinin çatışması etkili olabilir. Ayrıca ilköğretim müfettişlerinin görev alanlarının çokluğu ve teftiş gruplarının zaman planlamasının istenilen nitelikte olmaması da diğer bir etken olabilir. Diğer yandan öğretmenlerin müfettişlerle yaşamış olabilecekleri olumsuzluklarda bu sonuçta etkili olabilir.

İlk atama ve yer değiştirme ile atılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması, anketi yanıtlayan öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,351$ ;  $SS=1,292$ ). Yerleşim birimlerindeki değişik kültürel faktörler ve öğretmenlerin sorun ile ilgili farklı yaşantıları sorunun bu düzeyde belirlenmesinde etkili olabilir.

Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olmasının, öğretmenlerce sorun olarak görülme düzeyi “orta” dır ( $\bar{X}=3,270$ ;  $SS=1,265$ ). Bunun nedenleri arasında; yerleşim birimindeki yerleşik kültür, yerleşim biriminin dışa açılma ve etkileşim düzeyi gibi faktörler ile öğretmenlerin görev yerlerindeki bireysel ve göreceli izlenimleri yer alabilir.

Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi, anketi yanıtlayan öğretmenlerce “çoğu zaman“ düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=4,051$ ;  $SS= 1,156$ ). Bunun nedenlerinden birisi, aday öğretmenlerin henüz eğitim-öğretim çalışmalarını uygulamada zorluklar yaşarken, yönetim işlerine de zaman ayırmak zorunda kalmaları olabilirken, diğer bir nedeni de müdür yetkililik görevinin öğretmenlerce asli ve işlevsel bir görev olarak görülmemesi olabilir.

Anketin elli beşinci maddesi “Daha çok tek öğretmenli okullara atanan öğretmenlerin mesleki açıdan etkileşim içerisinde olabileceği meslektaşları ile çalışmadığından mesleki gelişimlerinin yetersiz kalması bir sorundur.” Şeklinde oluşturulmuştur. Öğretmenler maddeyi “çoğu zaman“ düzeyinde bir sorun olarak algılamışlardır ( $\bar{X}=4,036$ ;  $SS=1,104$ ). Öğretmenlerin sorunu bu düzeyde puanlamalarının nedenlerinden biri, özellikle aday öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimle, birleştirilmiş sınıflı okullarda uygulanan eğitim-öğretim arasındaki farklılık nedeniyle zaman zaman danışma ve mesleki yardım alma ihtiyacı duyması olabilirken, diğer bir nedeni de öğretmenlerin aynı sınıflı okutacağı ve birlikte zümre oluşturarak etkileşim içinde olabilecekleri meslektaşlarının bulunduğu daha büyük okullarda görev yapma beklentileri olabilir.

Sürekli olarak tek öğretmenli okullarda görevlendirilen öğretmenlerin bir süre sonra il ve ilçe merkezindeki kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev almaya mesleki açıdan cesaret edememesi, anketi yanıtlayan öğretmenlerce “orta“ düzeyde bir sorun olarak algılanmıştır ( $\bar{X}=3,397$ ;  $SS= 1, 229$ ). Bunun nedenlerinden biri, öğretmenlerin yeterlilik ve kendilerini yenileme düzeyleri arasındaki farklılık ile çalışılan okullardaki mevcut okul kültürünün değişkenliği olabilir.

Öğretmenlerin ilk atama veya görev içinde atama talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneceğinin belirsiz olması, öğretmenlerce ağırlıklı olarak “çoğu zaman“ düzeyinde bir sorun olarak görülmüştür ( $\bar{X}=3,863$ ;  $SS= 1,120$ ). Bu durumun nedenlerinden birisi, öğretmenlerin ilgili birimlerden, atama taleplerinin ne zaman gerçekleşeceği yönünde düzenli ve

sağlıklı bilgi alamamaları ve bekleme süresinin yasal dayanaklarla sınırlandırılmaması olabilir.

Anketin son maddesi “Daha iyi şartlarda görev yapma isteği veya diğer nedenlerle görev yeri değiştiren öğretmenlerin ailelerinin yeni yerleşim yerine uyum problemi yaşamaları bir sorundur.” Şeklinde düzenlenmiştir. Madde, anketi yanıtlayan öğretmenlerce “orta” düzeyde bir sorun olarak görülmüştür. Öğretmenlerin medeni halleri, çocuk sahibi olma durumları ve görev yeri değiştirme sayıları, gibi farklılıkların sorunu etkileyebilmesi, bu düzeyde puanlanmasının nedenleri arasında yer alabilir.

Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamamaları, “Öğretmenlerin il içindeki görev yeri değişikliklerinde siyasi teşkilatların etkili olması” ve “Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması” öğretmenlerce en fazla sorun olarak görülen maddeler olmuştur.

### **4.3- İkinci Alt Probleme İlgili Bulgular ve Yorumlar:**

3. Araştırmanın ikinci alt problemi Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları durumları, sorun olarak görme düzeyleri;
  - 3.1. Cinsiyetlerine göre değişmekte midir?
  - 3.2. Medeni durumlarına göre değişmekte midir ?
  - 3.3. Görev yaptıkları yerin memleketleri olma durumuna göre değişmekte midir?
  - 3.4. Öğrenim durumlarına göre değişmekte midir ?
  - 3.5. Görev yaptıkları yerleşim biriminin niteliğine göre değişmekte midir ?
  - 3.6. Kıdemlerine göre değişmekte midir ?
  - 3.7. Hizmet puanlarına göre değişmekte midir ?
  - 3.8. Son atandıkları yerdeki görev sürelerine göre değişmekte midir ?
  - 3.9. Atama sayılarına göre değişmekte midir ?
  - 3.10. Eşlerinin mesleğine göre değişmekte midir ?

Bu problemi çözümlmek üzere t testi, ve varyans analizleri yapılmıştır. Anketteki ifade sayısının fazlalığı dolayısıyla her bir madde için bir çok değişken bazında analiz sonuçlarını burada vermek görüntü kirliliği yaratacağı düşüncesinden dolayı araştırmacı sonuçların sunulmasında “anamlı farklılık taşıma” özelliğini ölçüt almıştır.

**4.3.1** Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri cinsiyetlerine göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (t testi) sonuçları Tablo 4.12’de yer almaktadır.

**Tablo 4.12 Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları**

Anket Maddeleri	Cinsiyet	N	X	SS	df	T	Anl. Dz.
İlk atamalara ilişkin başvurularda özür durumunun dikkate alınmaması bir sorundur.	Erkek	314	3,6083	1,40380	468	-2,470	,000
	Kadın	156	3,9359	1,24786			
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur.	erkek	314	3,3758	1,32999	468	-2,873	,004
	kadın	156	3,7372	1,18655			
Öğretmenlere ilişkin atama mevzuatında torpil ve kayırmacılığa imkan sağlayan hükümler bulunması bir sorundur.	erkek	314	3,7898	1,38929	468	-3,289	,000
	kadın	156	4,2051	1,05780			
Özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olması bir sorundur.	erkek	314	3,1561	1,44920	468	-4,386	,000
	kadın	156	3,7500	1,23719			
Öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerinde inisiyatifin tamamıyla illere bırakılmaması bir sorundur.	erkek	314	2,8503	1,48901	468	-1,556	,021
	kadın	156	3,0705	1,34937			
Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi bir sorundur.	erkek	314	3,5605	1,24525	468	-2,858	,000
	kadın	156	3,8974	1,11401			
Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması bir sorundur.	Erkek	314	3,5573	1,22470	468	-2,491	,001
	Kadın	156	3,8462	1,09635			
Öğretmen yer değiştirme atamalarının, öğretim yılının belirli dönemleri ile sınırlandırılması bir sorundur.	Erkek	314	2,3917	1,51121	468	-3,246	,019
	Kadın	156	2,8846	1,62624			
Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.	Erkek	314	3,4395	1,44699	468	-,812	,026
	Kadın	156	3,5513	1,31637			
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.	Erkek	314	3,6146	1,26941	468	-2,144	,000
	Kadın	156	3,8718	1,12862			
Norm Kadro Yönetmeliği'nin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması bir sorundur.	Erkek	314	3,8025	1,30587	468	-1,075	,007
	Kadın	156	3,9359	1,18419			

Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmaması bir sorundur.	Erkek	314	2,7006	1,43647	468	-8,191	,000
	Kadın	156	3,8013	1,23089			
Özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate alınmaması bir sorundur.	Erkek	314	3,2197	1,30597	468	-3,672	,002
	Kadın	156	3,6667	1,10327			
İl içi öğretmen atamalarını gerçekleştiren İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu'nda öğretmen sendikalarının temsilcilerinin bulunmaması bir sorundur.	Erkek	314	2,8631	1,57771	468	,241	,034
	Kadın	156	2,8269	1,43758			

**Tablo 4.12 Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları (devamı)**

Anket Maddeleri	Cinsiyet	N	X	SS	df	T	Anl. Dz.
Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmaması bir sorundur.	Erkek	314	3,9745	1,22774	468	-,716	,037
	Kadın	156	4,0577	1,09686			
İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması bir sorundur.	Erkek	314	3,7898	1,37310	468	-,233	,034
	Kadın	156	3,8205	1,28257			
Öğretmenlerin il içindeki görev yeri değişikliklerinde siyasi teşkilatların etkili olması bir sorundur.	Erkek	314	4,3854	1,11678	468	-1,231	,010
	Kadın	156	4,5128	,92623			
Öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması bir sorundur.	erkek	314	3,94586	1,18575 1	468	-1,868	,044
	kadın	156	4,15385	1,02958 7			
Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması (uzun zaman alması vb gibi) bir sorundur.	erkek	314	4,2134	1,04637	468	-2,370	,005
	kadın	156	4,4423	,85187			
Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması bir sorundur.	erkek	314	4,2930	,90268	468	-2,273	,019
	kadın	156	4,4872	,80712			
Yer değiştirme atamalarında öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinin daha iyi bir yerin boşalmasının beklenmesi nedeniyle, eşitliğe aykırı olarak geciktirilmesi bir sorundur.	erkek	314	3,8153	1,23227	468	-1,694	,002
	kadın	156	4,0128	1,10124			
İl içi sıra tayinlerinin yapılmasında puan üstünlüğü kriterinin uygulanmaması bir sorundur.	erkek	314	3,5255	1,50005	468	-3,267	,000
	kadın	156	3,9808	1,25195			
Öğretmenlerin atamalarını gerçekleştiren yöneticilerin ilgili mevzuatı farklı yorumlayarak keyfi uygulamalarda bulunması bir sorundur.	erkek	314	3,9427	1,24988	468	-2,164	,000
	kadın	156	4,1923	1,01673			
Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenin de atamasının yapılması bir sorundur.	erkek	314	3,1115	1,4664 5	468	-7,487	,000
	kadın	156	4,1154	1,1470 1			
Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşamaması bir sorundur.	erkek	314	3,3535	1,2250 9	468	-4,096	,040
	kadın	156	3,8333	1,13498			
Görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açması bir sorundur.	erkek	314	2,9904	1,18426	468	-3,503	,005

	kadın	156	3,4103	1,29949				
Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan	erkek	314	3,7484	1,27287	468	-2,866	,001	
harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.	kadın	156	4,0897	1,09174				
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak	erkek	314	4,1051	1,09826	468	-2,942	,009	
yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.	kadın	156	4,4038	,90003				
Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu	erkek	314	3,9236	1,12219	468	-1,682	,047	
yaşaması bir sorundur.	kadın	156	4,1026	1,01078				

**Tablo 4.12 Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları (devamı)**

Anket Maddeleri	Cinsiyet	N	X	SS	df	T	Anl. Dz.
Atanılan yerleşim biriminde lojman yada kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidiş-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesi bir sorundur.	erkek	314	3,9236	1,22300	468	-2,305	,001
	kadın	156	4,1859	1,02740			
Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.	erkek	314	3,6306	1,22167	468	-2,717	,027
	kadın	156	3,9487	1,14043			
Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırması bir sorundur.	erkek	314	3,5032	1,28458	468	-2,168	,013
	kadın	156	3,7692	1,18510			
Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.	erkek	314	3,1497	1,30122	468	-2,954	,023
	kadın	156	3,5128	1,15556			
Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi bir sorundur.	erkek	314	4,0287	1,19736	468	-,596	,043
	kadın	156	4,0962	1,07030			
Öğretmenlerin ilk atama veya görev içinde atama talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneceğinin belirsiz olması bir sorundur.	erkek	314	3,7834	1,14907	468	-2,215	,001
	kadın	156	4,0256	1,04695			

Tablo 4.12 incelendiğinde;

İlk atamalara ilişkin başvurularda özür durumunun dikkate alınmamasını, kadın öğretmenler ( $X=3,9359$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,6083$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,470$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Kadınların bu sorunu daha derin yaşamalarının bir nedeni, başka meslekte çalışanlarla evlenme sıklığının kadın öğretmenlerde daha fazla gerçekleşmesi olabilir.

Cinsiyetin farklılık yarattığı bir başka madde öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmamasıdır. Madde

kadın öğretmenlerce ( $X=3,7372$ ) erkek öğretmenlere göre ( $X=3,3758$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,873$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür.

Öğretmenlere ilişkin atama mevzuatında torpil ve kayırmacılığa imkan sağlayan hükümler bulunmasına ilişkin maddeyi, kadın öğretmenler ( $X=4,2051$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,7898$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-3,289$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Bunun bir nedeni erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre söz konusu hükümlerden yararlanma eğiliminin daha fazla olması olabilirken, diğer bir nedeni de yine kadın öğretmenlerin ilgili yönetmeliği daha detaylı olarak incelemesi olabilir. Bu kapsamda Sayılan (2004) “Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarının Tespiti” adlı araştırmasında; kadın eğitimcilerin %40 oranında ilk atamada, %33 oranında da atama ve yükselmelerde ayrımcılık yapıldığı görüşünde olduğunu belirtmektedir.

Özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olmasını, kadın öğretmenler ( $X=3,7500$ ) ortalama ile bir sorun olarak görürken, erkek öğretmenler ( $X=3,1561$ ) ortalamayla sorun olarak görmüşlerdir ( $t=-4,386$ ;  $p<0,05$ ). Bu oransal farkta kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre görev yerlerindeki olumsuzluklardan etkilenerek daha sık görev yeri değişikliği talebinde bulunmaları etkili olabilir.

Öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerinde insiyatifin tamamıyla illere bırakılmasını, kadın öğretmenler ( $X=3,0705$ ) erkek öğretmenlere ( $X=2,8503$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-1,556$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Bakanlık tarafından yapılan nokta atamalarında yerleşim biriminin, bayan öğretmenin görev yapmasına uygunluğu yeterince değerlendirilmediğinden, madde kadın öğretmenler tarafından daha üst düzeyde sorun olarak görülmüş olabilir.

Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi, kadın öğretmenler tarafından ( $X=3,8974$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,5605$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,858$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür.



“Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen madde kadın öğretmenlerce ( $X=3,8462$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,5573$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,491$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür.

“Öğretmen yer değiştirme atamalarının, öğretim yılının belirli dönemleri ile sınırlandırılması bir sorundur.” Olarak düzenlenen madde kadın öğretmenlerce ( $X=2,8846$ ) erkek öğretmenlere ( $X=2,3917$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-3,246$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Ara dönem atamalarına kadın öğretmenlerin daha fazla gereksinim duymaları bunda etkili olabilir.

Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmamasını, kadın öğretmenler ( $X=3,5513$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,4395$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-,812$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak algılamışlardır. Bu durumda; öğretmen atamalarına esas olarak, kadın öğretmenlerin puan dışında daha fazla kriterin etkili olması gerektiği düşüncesini taşıdıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması, kadın öğretmenlerce ( $X=3,8718$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,6146$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,144$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Kadın öğretmenlerin bu sorunu daha yoğun yaşamalarının bir nedeni, bazı yerleşim birimlerinin kadın öğretmenler için daha zor çalışma koşullarının bulunması olabilir.

“Norm Kadro Yönetmeliği’ nin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen madde de kadın öğretmenlerce ( $X=3,9359$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,8025$ ) göre daha üst düzeyde ( $t=-1,075$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Bu durum, norm kadronun uygulanmasındaki eşitsizliklere ilişkin olarak, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla yaşantı ya da gözlemlerinin olmasından kaynaklanabileceği gibi kadın öğretmenlerin eşitsizlik konusunda daha hassas olmalarından da kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmamasını kadın öğretmenler ( $X=3,8013$ ) erkek öğretmenlere ( $X=2,7006$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-8,191$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Kadınların bu sorunu daha derin yaşamalarının bir nedeni, İlköğretim okullarının yurdun en ücra köşelerine kadar yayılması ve coğrafi özellikleri çok olumsuz olabilen yerleşim birimlerinin bulunması olabilir.

Özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate alınmaması, kadın öğretmenler tarafından ( $X=3,6667$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,2197$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-3,672$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak algılanmıştır. Kadınların bu sorunu daha üst düzeyde yaşamalarının bir nedeni, kendilerinin özür grubu atamalarına ilişkin başvurularının daha fazla olabilmesi, buna karşın taleplerinin sağlık, eş ve öğrenim grupları olarak eşit bir şekilde yerine getirilmemesi olabilir.

“İl içi öğretmen atamalarını gerçekleştiren İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu'nda öğretmen sendikalarının temsilcilerinin bulunmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen madde erkek öğretmenlerce ( $X=2,8631$ ) kadın öğretmenlere ( $X=2,8269$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-,241$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak algılanmıştır. Bunun nedenlerinden birisi, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla sendikal çalışmalara katılmaları olabilirken, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre sendikalara olan güvensizliğinin daha fazla olması da olabilir.

Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmaması, kadın öğretmenler tarafından ( $X=4,0577$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,9745$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-,716$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak algılanmıştır. Kadınların bu sorunu daha üst düzeyde hissetmelerinin bir nedeni, toplumda üstlendikleri annelik rolünün bir yansıması olabilir.

İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmamasını, kadın öğretmenler ( $X=3,8205$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,7889$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-,233$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Oluşan bu farklılıkta, kadın öğretmenlerin daha çok olumsuz yaşantıya sahip olmaları etkili olabilir.

Öğretmenlerin il içindeki görev yeri değişikliklerinde siyasi teşkilatların etkili olması, kadın öğretmenler tarafından ( $X=4,5128$ ) erkek öğretmenlere ( $X=4,3854$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-1,231$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Farklılığın nedenlerinden biri; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre siyasi teşkilatlara daha kolay ve sıklıkla ulaşabilmeleri ve bu şekliyle kadın öğretmenlerin sorundan daha fazla etkilenmeleri olabilir.

Cinsiyetin farklılık yarattığı bir başka madde de öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamamasıdır. Sorun, kadın öğretmenler tarafından ( $X=4,15385$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,94586$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-1,868$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Bu farklılığın nedenleri arasında, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre atama konusunda daha fazla sorun yaşayarak üst makamlara yaptıkları yazılı müracaatlardan olumlu sonuç alamamaları olabilir.

“Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması (uzun zaman alması vb gibi) bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen madde, kadın öğretmenlerce ( $X=4,4423$ ) erkek öğretmenlere ( $X=4,2134$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,370$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak algılanmıştır. Yukardaki madde ile uyumlu olarak bu farklılığın nedenlerinden birisi, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre atama konusunda daha fazla sorun yaşamaları ve başvurdukları yargı sürecinde bazı sorunlar yaşamaları olabilir.

Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması, kadın öğretmenlerce

( $X=4,4872$ ) erkek öğretmenlere ( $X=4,2930$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,273;p<0,05$ ) bir sorun olarak algılanmıştır.

Yer değiştirme atamalarında öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinin daha iyi bir yerin boşalmasının beklenmesi nedeniyle, eşitliğe aykırı olarak geciktirilmesini kadın öğretmenler ( $X=4,0128$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,8153$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-1,694; p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir Farklılıkta, bu olumsuzluğu kadın öğretmenlerin daha fazla yaşamış olmaları etkili olabilir.

İl içi tayinlerinin yapılmasında puan üstünlüğü kriterinin uygulanmaması, kadın öğretmenler tarafından ( $X=3,9808$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,5255$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-3,267; p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Oluşan farklılıkta, puan üstünlüğü kriterinin uygulanmaması yönündeki sorununun daha çok eş durumu atamalarında yaşanması ve bu tür atamalarda bir çok değişkenin puan üstünlüğü kriterinin yerini alabilmesi de etkili olabilir.

Öğretmenlerin atamalarını gerçekleştiren yöneticilerin ilgili mevzuatı farklı yorumlayarak keyfi uygulamalarda bulunmasını, yine kadın öğretmenler ( $X=4,1923$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,9427$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,164; p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir.

Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılmasına ilişkin sorun, kadın öğretmenlerce ( $X=4,1154$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,1115$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-7,487; p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Bu farklılıkta, kadın öğretmenlerin bu sorunu yoğun olarak yaşamaları ve söz konusu okullara atanmama konusunda, pozitif ayrımcılık beklentisi içinde olmaları etkili olabilir.

“Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.” Şeklindeki madde kadın öğretmenlerce ( $X=3,8333$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,3535$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-4,096; p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Bu farklılığın bir nedeni de, yerleşim

birimlerindeki nitelik açısından yaşanabilecek olumsuzlukların gerek fiziki yönden olabilecek yapısal farklılıklar gerekse çevresel faktörler nedeniyle, kadın öğretmenler için daha üst boyutta olabilmesidir.

Görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açmasını, kadın öğretmenler ( $X=3,4103$ ) erkek öğretmenlere ( $X=2,9904$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-3,503$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Söz konusu farklılığın nedenlerinden biri, kadın öğretmenlerin sahip oldukları kültürel değerlerin dış görünüşüne ve yaşamına daha fazla yansiyabilmesi ve özellikle küçük yerleşim birimlerinde bunun daha yoğun hissedilmesi olabilir.

Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması, kadın öğretmenler tarafından ( $X=4,0897$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,7484$ ) göre daha üst düzeyde ( $t=-2,866$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür.

“Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.” Şeklindeki madde de kadın öğretmenlerce ( $X=4,4038$ ) erkek öğretmenlere ( $X=4,1051$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,942$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak algılanmıştır. Oluşan farklılığın bir nedeni de, özellikle gelişmemiş yörelerde var olan kültürel doku nedeniyle, kadın öğretmenlerin sosyal ilişkilerde kendilerini kısıtlamak zorunda hissetmeleri olabilir.

Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşamasını, kadın öğretmenler ( $X=4,1026$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,9236$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-1,682$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Bu farklılığın bir nedeni de özellikle küçük ve dağınık yerleşim gösteren yerleşim birimlerinde, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre barınma sorununu daha yoğun yaşamaları olabilir.

“Atanılan yerleşim biriminde lojman yada kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidış-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesi bir sorundur.” Şeklindeki

madde kadın öğretmenler tarafından ( $X=4,1859$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,9236$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,305$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür.

Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması, kadın öğretmenlerce ( $X=3,9487$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,6306$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,717$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak algılanmıştır. Fiziki yönden var olabilecek yapısal farklılık, maddenin kadın öğretmenlerce daha üst düzeyde sorun olarak puanlanmasının nedenlerinden biri olabilir.

Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmamasını kadın öğretmenler ( $X=3,7692$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,5032$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,168$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Nitekim Yalçınkaya (1992) 'nın araştırmasında elde ettiği, ilköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin okul çevresine uyumunu kolaylaştırmada sağladıkları katkı düzeyinin, öğretmenler tarafından "az" düzeyde görülmesi de bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması kadın öğretmenler tarafından ( $X=3,5128$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,1497$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,954$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak algılanmıştır. Bu farklılığın olası nedenlerinden birisi, kentte yetişen kadın öğretmenlerin köy yaşamına uyum konusunda daha fazla zorlanmaları olabilir.

Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesini, kadın öğretmenler ( $X=3,0962$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,0287$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-,596$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Müdür yetkili öğretmenlerin resmi yazışmalar nedeniyle milli eğitim müdürlüklerine daha sık gitmek zorunda olmaları ve ulaşım zorluğu olan bölgelerde bu durumun daha yoğun problemlere neden olması, sorunun kadın öğretmenler tarafından daha üst düzeyde algılanmasının nedenlerinden biri olabilir.

“Cinsiyetin farklılık yarattığı son madde öğretmenlerin ilk atama veya görev içinde yer değiştirme talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneceğinin belirsiz olmasıdır. Madde kadın öğretmenlerce ( $X=4,0256$ ) erkek öğretmenlere ( $X=3,7834$ ) oranla daha üst düzeyde ( $t=-2,215$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görülmüştür. Diğer sorunlarla benzer şekilde oluşan farklılık, anketi yanıtlayan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre atama ve yer değiştirme sorunlarına daha duyarlı olmalarından kaynaklanabilir.

**4.3.2** Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri medeni durumlarına göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (t testi) sonuçları Tablo 4.13’de yer almaktadır.

**Tablo- 4.13 Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları**

Anket Maddeleri	Med.Dr	N	X	SS	df	t	Anl.Dz.
Öğretmenlere ilişkin atama mevzuatında torpil ve kayırmacılığa imkan sağlayan hükümler bulunması bir sorundur.	Evli	396	3,8788	1,34087	468	-1,887	,004
	Bekar	74	4,1892	1,04260			
Özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olması bir sorundur.	Evli	396	3,3030	1,43345	468	-1,789	,015
	Bekar	74	3,6216	1,24639			
Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi bir sorundur.	Evli	396	3,6313	1,23265	468	-1,700	,010
	Bekar	74	3,8919	1,07992			
Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması bir sorundur.	Evli	396	3,5960	1,20479	468	-2,424	,005
	Bekar	74	3,9595	1,06551			
Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.	Evli	396	3,4066	1,43513	468	-2,515	,000
	Bekar	74	3,8514	1,16669			
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.	Evli	396	3,6389	1,24409	468	-2,507	,010
	Bekar	74	4,0270	1,09761			
Norm Kadro Yönetmeliği'nin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması bir sorundur.	Evli	396	3,8207	1,29289	468	-1,033	,025
	Bekar	74	3,9865	1,11642			
İl içi öğretmen atamalarını gerçekleştiren İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu'nda öğretmen sendikalarının temsilcilerinin bulunmaması bir sorundur.	Evli	396	2,8434	1,56407	468	-,250	,001
	Bekar	74	2,8919	1,35047			
Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu'nda Eğitim Fakültelerinden akademisyen temsilcilerin bulunmaması bir	Evli	396	3,1641	1,41451	468	-3,315	,000

sorundur.	Bekar	74	3,7432	1,17112			
Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmaması bir sorundur.	Evli	396	3,9672	1,21860	468	-1,481	,009
	Bekar	74	4,1892	,97469			
Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması bir sorundur.	Evli	396	4,3106	,90119	468	-2,699	,002
	Bekar	74	4,6081	,67879			
Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.	Evli	396	3,4470	1,22824	468	-2,732	,011
	Bekar	74	3,8649	1,08948			
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.	Evli	396	4,1742	1,02990	468	-2,932	,001
	Bekar	74	4,5405	,70593			
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.	Evli	396	4,1591	1,07324	468	-2,176	,032
	Bekar	74	4,4459	,84630			
Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.	Evli	396	3,5960	1,15764	468	-4,433	,012
	Bekar	74	4,2297	,95870			
Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.	Evli	396	3,6591	1,21069	468	-3,244	,046
	Bekar	74	4,1486	1,08138			
Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırması bir sorundur.	Evli	396	3,5227	1,27567	468	-2,762	,001
	Bekar	74	3,9595	1,09092			
İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.	Evli	396	3,2374	1,30013	468	-4,502	,000
	Bekar	74	3,9595	1,06551			

Tablo 4.13 incelendiğinde;

Medeni durum ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren birinci madde “Öğretmenlere ilişkin atama mevzuatında torpil ve kayırmacılığa imkan sağlayan hükümler bulunması bir sorundur.” İfadesidir. Bu ifadeyi bekar öğretmenler ( $X=3,8788$ ) daha fazla puanlamışlardır ( $t=-1,887$ ;  $p<0,05$ ). Bunun bir nedeni bekarların atama ve yer değiştirme olgusunu bireysel yorumlayışları olabilir. Oysa evli öğretmenler ( $X=4,1892$ ) hele bir de çocukları varsa onların da mağdur olabileceği düşüncesinde olabilirler.

Medeni durum ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren bir diğer madde, “Özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olması bir sorundur.” İfadesidir. Madde bekar öğretmenler tarafından ( $X=3,6216$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,3030$ ) oranla daha fazla puanlamıştır ( $t=-1,789$ ;  $p<0,05$ ).



Bunun bir nedeni bekar öğretmenlerin eş durumu gibi özür grubu atamalarına başvurma olasılığının bulunması olabilirken, diğer bir nedeni de atama başvurularında esnek bir süre planlaması yönünde beklentilerinin bulunması da olabilir.

Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesini, bekar öğretmenler ( $X=3,8919$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,6313$ ) oranla daha üst düzeyde puanlamışlardır ( $t=-1,700$ ;  $p< 0,05$ ). Bunda, genellikle bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre adaylık eğitimi sürecini yakın dönemde geçirmiş olabilmeleri nedeniyle, bu konudaki olumsuzlukları güncel olarak yaşamış olmaları etkili olabilir.

Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması, bekar öğretmenlerce ( $X=3,9595$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,5960$ ) oranla daha üst düzeyde puanlanmıştır ( $t=-2,424$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılıktaki nedenlerden biri, söz konusu soruna yönelik olarak bekar öğretmenlerin daha fazla gözlem ve yaşantılarının bulunması olabilir.

“Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen madde, bekar öğretmenlerce ( $X=3,8514$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,4066$ ) oranla daha fazla puanlanmıştır ( $t=-2,515$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun bir nedeni, bekar öğretmenlerin öğretmen atamalarında puan kriterini tek başına yeterli görmeyerek kriterlerin arttırılması yönündeki beklentileri olabilirken, diğer bir nedeni de genellikle bekar öğretmenlerin hizmet puanlarındaki düşüklük olabilir.

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.” İfadesi bekar öğretmenlerce ( $X=4,0270$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,6389$ ) oranla daha fazla puanlanmıştır ( $t=-2,507$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun nedenlerinden birisi, bekar öğretmenlerin genellikle hizmet puanlarının düşük olması ve olumsuz çalışma koşullarına sahip yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.

Medeni durum ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren bir madde de “Norm Kadro Yönetmeliği'nin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması bir sorundur.” İfadesidir. İfade bekar öğretmenlerce ( $X=3,9865$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,8207$ ) oranla daha fazla puanlanmıştır ( $t=-1,033$ ;  $p< 0,05$ ). Bunda etkili olan nedenlerden birisi, bekar öğretmenlerin Norm Kadro uygulamalarının eşitlikten uzak bir şekilde uygulandığı yönündeki daha yoğun gözlem ve yaşantıları olabilir.

İl içi öğretmen atamalarını gerçekleştiren İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu'nda öğretmen sendikalarının temsilcilerinin bulunmamasını da bekar öğretmenler ( $X=2,8919$ ) evli öğretmenlere ( $X=2,8434$ ) oranla daha fazla puanlamışlardır ( $t=-,250$ ;  $p< 0,05$ ). Farklılığın nedenlerinden birisi, bu öğretmenlerin genelde yeniliğe, özelde ise sivil toplum hareketlerine ve sendikal faaliyetlere karşı daha olumlu bir tutum geliştirmeleri olabilir.

Medeni durum ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren başka bir madde,” Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu'nda Eğitim Fakültelerinden akademisyen temsilcilerin bulunmaması bir sorundur.” İfadesidir. İfade bekar öğretmenlerce ( $X=3,7432$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,1641$ ) oranla daha fazla puanlanmıştır ( $t=-3,315$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılık, bekar öğretmenlerin önemli oranda daha genç olmaları nedeniyle, yukarıdaki maddeyle uyumlu olarak, genelde yeniliğe daha açık olabilmeleri ve akademik eğitimlerini daha yakın süre içinde tamamlamış olmalarından kaynaklanabilir.

Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmamasını, beklenilenin aksine bekar öğretmenler ( $X=4,1892$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,9672$ ) oranla daha üst düzeyde puanlamışlardır ( $t=-1,481$ ;  $p< 0,05$ ).

“Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması bir sorundur.” Maddesi

bekar öğretmenler tarafından ( $X=4,6081$ ) evli öğretmenlere ( $X=4,3106$ ) oranla daha fazla puanlanmıştır ( $t=-2,699$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılığın bir nedeni, bekar öğretmenlerin atama uygulamalarında daha yoğun sorunlar yaşamaları olabilirken, bir diğer nedeni de genellikle mesleğe yeni başlamış, idealist ve haksızlıklara karşı duyarlılıklarının fazlalığı olabilir.

“Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen madde bekar öğretmenlerce ( $X=3,8649$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,4470$ ) oranla daha üst düzeyde puanlanmıştır ( $t=-2,732$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun bir nedeni, bekar öğretmenlerin daha çok olumsuz koşullara sahip yerleşim birimlerine atanmaları olabilir.

Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması, bekar öğretmenler tarafından ( $X=4,5405$ ) evli öğretmenlere ( $X=4,1742$ ) oranla daha fazla puanlanmıştır ( $t=-2,932$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılıkta, bekar öğretmenlerin daha çok mesleklerinin ilk yıllarını çalışıyor olmaları ve mesleki etkileşime daha fazla gereksinim duymaları olabilir.

Medeni durum ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren bir diğer madde, “Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.” İfadesidir. Madde bekar öğretmenlerce ( $X=4,4459$ ) evli öğretmenlere ( $X=4,1591$ ) oranla daha üst düzeyde puanlanmıştır ( $t=-2,176$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun nedenlerinden birisi, tek öğretmenli yerlere atanan evli öğretmenlerin aileleri nedeniyle sosyal yalnızlıktan daha az etkilenmeleri olabilir.

Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmamasını, bekar öğretmenler ( $X=4,2297$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,5960$ ) oranla daha fazla puanlamışlardır ( $t=-4,433$ ;  $p< 0,05$ ). Bunda, yeni atanılan yerleşim birimindeki halkın aile faktörü nedeniyle evli öğretmenlere daha fazla yardımcı olması etkili olabilir.

“Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen maddeyi de bekar öğretmenler ( $X=4,1486$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,6591$ ) oranla daha üst düzeyde puanlamışlardır ( $t=-3,244$ ;  $p<0,05$ ).

Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmamasını, bekar öğretmenler ( $X=3,9595$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,5227$ ) oranla daha fazla puanlamışlardır ( $t=-2,762$ ;  $p<0,05$ ). Bunun nedenlerinden biri, bekar öğretmenlerde aday öğretmen oranının daha fazla olması ve adaylık süreci gereği ilköğretim müfettişlerince daha sık görüşmelerine rağmen beklentilerinin aksine, söz konu yardımı görememeleri olabilir.

Medeni durum ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren son madde “İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.” İfadesidir. Bu ifadeyi bekar öğretmenler ( $X=3,9595$ ) evli öğretmenlere ( $X=3,2374$ ) oranla daha fazla puanlamışlardır ( $t=-4,502$ ;  $p<0,05$ ). Diğer sorunlarla benzer şekilde oluşan farklılık, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre atama ve yer değiştirme sorunlarına ilişkin farkındalık düzeyinin daha yüksek olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca eş ve aile unsurunun evli öğretmenlere karşı oluşabilecek ön yargıyı azaltması da, bekar öğretmenlerin sorunu daha üst düzeyde hissetmelerinin diğer bir nedeni olabilir.

**4.3.3** Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri ikamet yerine göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (t testi) sonuçları Tablo 4.14’de yer almaktadır.

**Tablo- 4.14 İkamet Yerine Göre t Testi Sonuçları**

Anket Maddeleri	İkam.Yeri	N	X	SS	df	T	Anl.Dz.
İlk atamalara ilişkin başvurularda özür durumunun dikkate alınmaması bir sorundur.	Memleketim	280	3,5750	1,41222	464	-2,726	,000
	Mem.Değil	186	3,9247	1,26693			
Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.	Memleketim	280	3,3786	1,47606	464	-1,930	,000
	Mem.Değil	186	3,6344	1,28008			
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.	Memleketim	280	3,6143	1,26766	464	-1,843	,011
	Mem.Değil	186	3,8280	1,15897			
Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.	Memleketim	280	2,4607	1,38291	464	-3,634	,021
	Mem.Değil	186	2,9570	1,53104			
Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmaması bir sorundur.	Memleketim	280	3,9393	1,25291	464	-1,508	,003
	Mem.Değil	186	4,1075	1,05996			
İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması bir sorundur.	Memleketim	280	3,6929	1,41369	464	-2,040	,001
	Mem.Değil	186	3,9516	1,22268			
Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur.	Memleketim	280	3,2857	1,48727	464	-2,919	,002
	Mem.Değil	186	3,6828	1,36022			
Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.	Memleketim	280	3,7643	1,27063	464	-2,236	,002
	Mem.Değil	186	4,0215	1,12925			
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.	Memleketim	280	4,1500	1,06710	464	-2,193	,014
	Mem.Değil	186	4,3548	,85291			
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.	Memleketim	280	4,1179	1,10896	464	-2,127	,015
	Mem.Değil	186	4,3280	,93864			
Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.	Memleketim	280	3,5786	1,18272	464	-2,600	,048
	Mem.Değil	186	3,8602	1,08644			
Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.	Memleketim	280	3,6179	1,25311	464	-2,468	,001
	Mem.Değil	186	3,8978	1,11273			
Öğretmenlerin ilk atama veya görev içinde atama talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneceğinin belirsiz olması bir sorundur.	Memleketim	280	3,7500	1,15857	464	-2,843	,017
	Mem.Değil	186	4,0484	1,03078			

Tablo 4.14 incelendiğinde “İlk atamalara ilişkin başvurularda özür durumunun dikkate alınmaması bir sorundur.” Maddesinin çalışılan yerin öğretmenin

memleketi olup olmamasından etkilendiği görülmektedir. Dikkat edilirse bu ifadeyi çalıştığı yer memleketi olmayanlar ( $X=3,9247$ ) olanlara ( $X=3,5750$ ) göre daha fazla ( $t=-2,726$ ;  $p<0,05$ ) sorun olarak algılamaktadır. Bunun bir nedeni, memleketinde görev yapanların mevcut durumlarından diğerlerine göre daha fazla memnuniyet duymaları olabilir.

“Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.” Maddesi çalıştığı yer memleketi olmayanlar tarafından ( $X=3,6344$ ) olanlara ( $X=3,3786$ ) göre daha fazla ( $t=-1,930$ ;  $p<0,05$ ) sorun olarak görülmüştür. Bu farklılıkta, çalıştığı yer memleketi olan öğretmenlerin görev yeri değiştirme sürecinde çeşitli kolaylıklar nedeniyle daha az sorun yaşamaları etkili olabilir.

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen ifade, çalıştığı yer memleketi olmayanlarca ( $X=3,8280$ ) olanlara ( $X=3,6143$ ) göre daha üst düzeyde ( $t=-1,843$ ;  $p<0,05$ ) sorun olarak görülmüştür. Bunun nedenlerinden biri, çalışılan il memleketi olan öğretmenlerin çevreye alışkanlık nedeniyle olumsuz çalışma koşullarını daha kolay kabullenmeleri olabilir.

İkamet yeri ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren diğer bir madde “Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.” İfadesidir. Madde çalıştığı yer memleketi olmayanlarca ( $X=2,9570$ ) olanlara ( $X=2,4607$ ) göre daha fazla ( $t=-3,634$ ;  $p<0,05$ ) puanlanmıştır. Farklılıkta, çalıştığı yer memleketi olanların yer değiştirme taleplerinin daha çok karşılanması etkili olabilir.

Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmaması, çalıştığı yer memleketi olmayanlarca ( $X=4,1075$ ) olanlara ( $X=3,9393$ ) göre daha fazla ( $t=-1,508$ ;  $p<0,05$ ) puanlanmıştır.

Bunun nedenlerinden biri, çalıştığı yer memleketi olan öğretmenler söz konusu gerekçe ile görev yeri değişikliğini daha kolay sağlayabilirken, olmayanların bu yöndeki taleplerinin gerektiği kadar dikkate alınmaması olabilir.

İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmamasını, çalıştığı yer memleketi olmayanlar ( $X=3,9516$ ) olanlara ( $X=3,6929$ ) göre daha üst düzeyde ( $t=-2,040$ ;  $p<0,05$ ) puanlamışlardır. Bunun nedenlerinden biri, çalıştığı yer memleketi olan öğretmenlerin, sıra listelerine bağlı kalınmaksızın yapılacak atamalardan, daha az olumsuz olarak etkilenmeleri olabilir.

“Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur.” İfadesi, çalıştığı yer memleketi olmayanlarca ( $X=3,6828$ ) olanlara ( $X=3,2857$ ) göre daha fazla ( $t=-2,919$ ;  $p<0,05$ ) puanlanmıştır. Bunun nedenlerinden biri, çalıştığı yer memleketi olan bayan öğretmenlerin, söz konusu yerleşim birimlerinde daha az görevlendirilmeleri olabilir.

“Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen maddeyi, çalıştığı yer memleketi olmayanlar ( $X=4,0215$ ) olanlara ( $X=3,7643$ ) göre daha fazla ( $t=-2,236$ ;  $p<0,05$ ) puanlamıştır. Bu farklılık, taşınma giderlerini artıran bazı etkenlerin, çalıştığı yer memleketi olanlarca daha ekonomik olarak karşılanmasından kaynaklanabilir.

Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması, çalıştığı yer memleketi olmayanlar tarafından ( $X=4,3548$ ) olanlara ( $X=4,1500$ ) göre daha üst düzeyde ( $t=-2,193$ ;  $p<0,05$ ) puanlanmıştır. Bunda, çalıştığı yer memleketi olan öğretmenlerin çalıştıkları il sürekli ikametleri olduğundan, çalışma saatleri dışında da olsa mesleki etkileşimi sağlayacak olanaklara daha kolay ulaşabilmeleri etkili olabilir.

“Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.” İfadesi de çalıştığı yer memleketi olmayanlarca ( $X=4,3280$ ) olanlara ( $X=4,1179$ ) göre daha fazla ( $t=-2,127$ ;  $p<0,05$ ) puanlanmıştır. Oluşan bu farklılık, yukarıdaki maddeyle de uyumlu olarak, çalıştığı yer memleketi olanların, çalışma saatleri ve günleri dışında da olsa yakınları ile görüşme imkanı bulabilmeleri nedeniyle, sosyal yalnızlık probleminden daha az etkilenmelerinden kaynaklanabilir.

Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmamasını, çalıştığı yer memleketi olmayanlar ( $X=3,8602$ ) olanlara ( $X=3,5786$ ) göre daha üst düzeyde ( $t=-2,600$ ;  $p<0,05$ ) bir sorun olarak görmüşlerdir. Bunun nedenlerinden biri, yöre halkınca çalıştığı yer memleketi olan öğretmenlere, kültürel yakınlık ve benzer nedenlerle daha fazla ilgi gösterilmesi olabilir.

“Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.” İfadesi çalıştığı yer memleketi olmayanlarca ( $X=3,8978$ ) olanlara ( $X=3,6179$ ) göre daha fazla ( $t=-2,468$ ;  $p<0,05$ ) puanlanmıştır.

İkamet yeri ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren son madde “Öğretmenlerin ilk atama veya görev içinde atama talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneceğinin belirsiz olması bir sorundur.” İfadesidir. İfade çalıştığı yer memleketi olmayanlar tarafından ( $X=4,0484$ ) olanlara ( $X=3,7500$ ) göre daha üst düzeyde ( $t=-2,843$ ;  $p<0,05$ ) sorun olarak algılanmıştır. Bunda, çalıştığı il memleketi olan öğretmenlerin atama taleplerinin gerçekleşeceği yönündeki beklentilerinin daha fazla fazla olması etkili olabilir.

**4.3.4** Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri öğrenim durumlarına göre değişmekte midir?



Sorusuna ilişkin analiz (Tek yönlü varyans analizi) sonuçları Tablo 4.15’de yer almaktadır.

**Tablo 4.15 Öğrenim Durumu Varyans Sonuçları**

Anket Maddesi	Öğrenim türü	N	X	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Anl.Dz.
Öğretmenlerin ilk atamalarında harcah alamaması bir sorundur.	Ön Lisans <sup>(1)</sup>	128	4,2969	1,08939	Gruplararası	19,858	2	9,929	10,712	,000
	Lisans <sup>(2)</sup>	328	4,5640	,87900	Gruplarıçi	432,874	467	,927		
	Y.Lisans <sup>(1),(2)</sup>	14	3,5000	1,50640	Toplam	452,732	469			
Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu'nda Eğitim Fakültelerinden akademisyen temsilcilerin bulunmaması bir sorundur.	Ön Lisans <sup>(1)</sup>	128	2,9844	1,38601	Gruplararası	13,210	2	6,605	3,434	,033
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	3,3628	1,39880	Gruplarıçi	898,152	467	1,923		
	Y.Lisans	14	3,2143	1,05090	Toplam	911,362	469			
Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.	Ön Lisans <sup>(1)</sup>	128	2,3203	1,35119	Gruplararası	25,623	2	12,812	6,124	,002
	Lisans	328	2,7713	1,47958	Gruplarıçi	976,932	467	2,092		
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,3571	1,49908	Toplam	1002,555	469			
İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması bir sorundur.	Ön Lisans <sup>(1)</sup>	128	3,5313	1,50033	Gruplararası	14,287	2	7,143	4,015	,019
	Lisans <sup>(1),(2)</sup>	328	3,9146	1,27023	Gruplarıçi	830,913	467	1,779		
	Y.Lisans <sup>(2)</sup>	14	3,5714	1,15787	Toplam	845,200	469			
Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması (uzun zaman alması vb gibi) bir sorundur.	Ön Lisans	128	4,1094	1,13105	Gruplararası	8,374	2	4,187	4,324	,014
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	4,3750	,91350	Gruplarıçi	452,272	467	,968		
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,9286	1,14114	Toplam	460,647	469			
Yer değiştirme atamalarında öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinin daha iyi bir yerin boşalmasının beklenmesi nedeniyle, eşitliğe aykırı olarak geciktirilmesi bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,6953	1,27705	Gruplararası	10,029	2	5,014	3,563	,029
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	3,9726	1,14773	Gruplarıçi	657,299	467	1,407		
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,4286	1,22250	Toplam	667,328	469			
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,9219	1,13366	Gruplararası	21,523	2	10,762	11,365	,000
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	4,3720	,88242	Gruplarıçi	442,198	467	,947		
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,7857	1,36880	Toplam	463,721	469			
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.	Ön Lisans <sup>(1)</sup>	128	3,8984	1,18282	Gruplararası	26,236	2	13,118	12,601	,000
	Lisans <sup>(1),(2)</sup>	328	4,3537	,93680	Gruplarıçi	486,155	467	1,041		
	Y.Lisans <sup>(2)</sup>	14	3,5000	1,28602	Toplam	512,391	469			
Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması bir sorundur.	Ön Lisans <sup>(1)</sup>	128	3,6797	1,24188	Gruplararası	33,599	2	16,799	15,424	,000
	Lisans <sup>(1),(2)</sup>	328	4,2652	,95130	Gruplarıçi	508,648	467	1,089		
	Y.Lisans <sup>(2)</sup>	14	3,7143	1,13873	Toplam	542,247	469			

Tablo 4.15' in devamı

Anket Maddesi	Öğretim türü	N			Kaynak	Kareler		Ortala		F	Anl.Dz.
			X	SS		Toplamı	sd	ma karesi			
Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,3750	1,26740	Gruplararası	24,707	2	12,354	9,667	,000	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	3,8445	1,06526	Gruplariçi	596,784	467	1,278			
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,1429	1,29241	Toplam	621,491	469				
Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşaması bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,7891	1,22090	Gruplararası	16,946	2	8,473	7,342	,001	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	4,0915	,99733	Gruplariçi	538,918	467	1,154			
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,2143	1,36880	Toplam	555,864	469				
Atanılan yerleşim biriminde lojman yada kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidiş-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesi bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,7656	1,30706	Gruplararası	14,674	2	7,337	5,489	,004	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	4,1250	1,09750	Gruplariçi	624,272	467	1,337			
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,5714	1,01635	Toplam	638,947	469				
Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,5078	1,27974	Gruplararası	14,558	2	7,279	5,114	,006	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	3,8476	1,15785	Gruplariçi	664,727	467	1,423			
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,2143	1,18831	Toplam	679,285	469				
İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,0469	1,28504	Gruplararası	19,491	2	9,746	6,141	,002	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	3,4665	1,24595	Gruplariçi	741,064	467	1,587			
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	2,8571	1,35062	Toplam	760,555	469				
Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmaması bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,1406	1,28427	Gruplararası	13,302	2	6,651	4,265	,015	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	3,4512	1,27936	Gruplariçi	728,264	467	1,559			
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	2,9286	1,43925	Toplam	741,566	469				
İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.	Ön Lisans <sup>(1)</sup>	128	2,9766	1,30091	Gruplararası	11,458	2	5,729	3,467	,032	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	3,3841	1,24099	Gruplariçi	771,617	467	1,652			
	Y.Lisans	14	3,2857	1,13873	Toplam	783,074	469				
Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,8828	1,20119	Gruplararası	15,299	2	7,649	4,858	,008	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	4,1341	1,13075	Gruplariçi	735,384	467	1,575			
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,6429	1,15073	Toplam	750,683	469				
Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,8047	1,22351	Gruplararası	8,220	2	4,110	3,103	,046	
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	4,1433	1,04086	Gruplariçi	618,554	467	1,325			
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>	14	3,6429	1,08182	Toplam	626,774	469				

Tablo 4.15' in Devamı

Anket Maddesi	Öğrenim türü	N	X	SS	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Daha çok tek öğretmenli okullara atanan öğretmenlerin mesleki açıdan etkileşim içerisinde olabileceği meslektaşları ile çalışmadığından mesleki gelişiminin yetersiz kalması bir sorundur.	Ön Lisans	128	3,2031	1,21901	Gruplararası	12,788	2	6,394	5,336	,005
	Lisans <sup>(1)</sup>	328	3,4939	1,21910	Gruplarıçi	559,597	467	1,198		
	Y.Lisans <sup>(1)</sup>				Toplam					
		14	2,9286	1,32806		572,385	469			
Sürekli olarak tek öğretmenli okullarda görevlendirilen öğretmenlerin bir süre sonra il ve ilçe merkezindeki kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev almaya mesleki açıdan cesaret edememesi bir sorundur.	Ön Lisans <sup>(1)</sup>	128	4,2969	1,08939	Gruplararası	10,963	2	5,481	3,669	,026
	Lisans <sup>(2)</sup>	328	4,5640	,87900	Gruplarıçi	697,635	467	1,494		
	Y.Lisans <sup>(1),(2)</sup>				Toplam					
		14	3,5000	1,50640		708,59	469			

Öğrenim türleri farklı olan öğretmenler “Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.” İfadesine farklı bakmışlardır. Tablo 4.15 incelendiğinde, bu farkın ön lisanslı öğretmenler ile yüksek lisanslı öğretmenler arasında ve ayrıca lisans ile yüksek lisanslı öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Buna göre yüksek lisanslılar ( $X=3,5000$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=4,2969$ ) ve lisanslı ( $X=4,5640$ ) öğretmenlere oranla daha az puanlamışlardır ( $F=10,712$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun bir nedeni, yüksek lisanslıların diğer öğrenim derecesindeki öğretmenlerin önceliklerinden farklı önceliklere sahip olmaları olabilir.

“Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu'nda Eğitim Fakültelerinden akademisyen temsilcilerin bulunmaması bir sorundur.” İfadesi özellikle ön lisanslı öğretmenler ile lisanslı öğretmenler arasında farklı görülmüştür. Buna göre ön lisanslılar ( $X=2,9844$ ) bu ifadeyi lisans ( $X=3,3628$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,2143$ ) öğretmenlere oranla daha az puanlamışlardır ( $F=3,434$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılığın bir nedeni de, lisanslı öğretmenlerin ön lisanslı öğretmenlere göre eğitimlerini daha yakın dönemde tamamlamış olmaları ve değişime açıklık olabılırken, diğer bir nedeni de eğitim düzeyleri arasındaki bir derece farklılığı da olabilir.

“Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.” Şeklindeki ifade özellikle ön lisanslı öğretmenler ile yüksek lisanslı öğretmenler arasında farklı algılanmıştır. Bu kapsamda, ön lisanslılar ( $X=2,3203$ ) bu ifadeyi lisans ( $X=2,7713$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,3571$ ) öğretmenlere oranla daha az puanlamışlardır ( $F=6,124$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun nedenlerinden biri, yüksek lisans eğitimi görmüş olan öğretmenlerin, aldıkları eğitimin de bir gereği olarak, objektiflikten uzak olan bu uygulamayı daha fazla rahatsız edici bulmaları olabilir.

Öğrenim düzeyleri farklı olan öğretmenler, “İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması bir sorundur.” Maddesini farklı oranlarda sorun olarak algılamışlardır. Tablo 4.15 incelendiğinde bu farkın ön lisanslı öğretmenler ile lisanslı öğretmenler arasında ve lisanslı öğretmenlerle yüksek lisanslı öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Buna göre lisanslılar ( $X=3,9146$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,5313$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,5714$ ) öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde puanlamışlardır ( $F=4,015$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılıkta ön lisanslı öğretmenlerin mesleki kıdem ve hizmet puanlarının daha yüksek olması, yüksek lisanslı öğretmenlerin de öğrenim özrü nedeniyle, isteğe bağlı görev yeri değişikliklerinde daha az sorun yaşamaları etkili olabilir.

“Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması (uzun zaman alması vb gibi) bir sorundur.” Maddesi de öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre farklı algılanmıştır. Söz konusu farklılık, özellikle lisans ve yüksek lisanslı öğretmenler arasındadır. Buna göre lisanslılar ( $X=4,3750$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=4,1094$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,9286$ ) öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde puanlamışlardır ( $F=4,324$ ;  $p< 0,05$ ). Bu durum, bir önceki madde ile de uyumlu olarak, lisans düzeyinde eğitim almış olan öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde daha fazla sorunla karşılaşarak yargı yoluna başvurmuş olmalarından kaynaklanabilir.

Yer değiştirme atamalarında öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinin daha iyi bir yerin boşalmasının beklenmesi nedeniyle, eşitliğe aykırı olarak geciktirilmesi sorunu anketi yanıtlayan öğretmenlerce, öğrenim durumlarına göre farklı görölmüştür. Farklılık, özellikle lisans ve yüksek lisanslı öğretmenler arasındadır. Buna göre lisanslılar ( $X=3,9726$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,6953$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,4286$ ) öğretmenlere oranla daha fazla puanlamışlardır ( $F=3,563$ ;  $p< 0,05$ ).

“Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.” İfadesi özellikle lisanslı öğretmenler ile yüksek lisanslı öğretmenler arasında farklı görölmüştür. Buna göre lisanslılar ( $X=4,3720$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,9219$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,7857$ ) öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde puanlamışlardır ( $F=11,365$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun nedenlerinden birisi, ön lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının genellikle daha yüksek olması, yüksek lisans öğrenimi gören öğretmenlerin de öğrenim özrü nedeniyle daha merkezi ve öğretmen sayısı fazla olan yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.

Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması, olarak belirlenen soruna öğretmenler, öğrenim türlerine göre farklı bakmışlardır. Tablo 4.15 incelendiğinde de göröleceği üzere, bu farkın ön lisanslı öğretmenler ile lisanslı öğretmenler arasında ve ayrıca lisans ile yüksek lisanslı öğretmenler arasında olduğu görölmektedir. Buna göre yüksek lisanslılar ( $X=3,5000$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,8994$ ) ve lisanslı ( $X=4,3537$ ) öğretmenlere oranla daha az puanlamışlardır ( $F=12,601$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun bir sebebi, yüksek lisanslı öğretmenlerin, tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin yaşayabileceği sosyal yalnızlık probleminden daha az etkilenmeleri olabilirken, diğer bir nedeni de mevcut durum itibariyle, lisans mezunu öğretmenlerin bu problemin yaşanabileceği yerleşim birimlerine daha fazla sıklıkla atanmaları olabilir.

“Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması bir sorundur.” şeklindeki ifadeyi öğretmenler öğrenim derecelerine göre farklı algılamışlardır. Bu fark, ön lisanslı

öğretmenler ile lisanslı öğretmenler arasında ve lisans ile yüksek lisanslı öğretmenler arasında oluşmuştur. Buna göre ön lisanslılar ( $X=3,6797$ ) bu ifadeyi lisans ( $X=4,2652$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,7143$ ) öğretmenlere oranla daha az puanlamışlardır ( $F=15,424$ ;  $p < 0,05$ ). Daha önce de vurgulandığı üzere, ön lisanslı öğretmenlerin hizmet puanları, diğerlerine göre genellikle daha fazladır. Bu durumda, ön lisanslı öğretmenlerin daha çok söz konusu problemin yaşanmadığı merkezi yerlerde görev yapmaları var olan farklılığın nedenlerinden birisi olabilir.

Öğrenim durumları farklı olan öğretmenler “yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.” İfadesini de farklı algılamışlardır. Bu fark özellikle lisanslı öğretmenler ile yüksek lisanslı öğretmenler arasındadır. Buna göre lisanslılar ( $X=3,8445$ ) ifadeyi ön lisans ( $X=3,3750$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,1429$ ) öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde puanlamışlardır ( $F=9,667$ ;  $p < 0,05$ ). Bu durumda, gruptaki sorunlarla benzer şekilde, lisans mezunu öğretmenlerin sorunda açıklanan yerleşim birimlerine daha çok atanmaları da etkili olabilir.

Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşamasına, öğretmenler, öğrenim türlerine göre farklı bakmışlardır. Fark lisans ve yüksek lisanslı öğretmenlerde daha somuttur. İfadeyi lisanslılar ( $X=4,0915$ ) ön lisans ( $X=3,7891$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,2143$ ) öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde puanlamışlardır ( $F=7,342$ ;  $p < 0,05$ ).

Öğrenim durumu ölçütünde fark oluşan diğer bir madde “atanılan yerleşim biriminde lojman yada kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidiş-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesi bir sorundur.” İfadesidir. Fark lisans ve yüksek lisanslı öğretmenler arasında daha fazladır. Lisanslılar ( $X=4,1250$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,7656$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,5714$ ) öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde puanlamışlardır ( $F=5,489$ ;  $p < 0,05$ ). Bu farklılığın nedenlerinden birisi, lisans mezunu öğretmenlerin geliş-gidiş yapılması gereken yerleşim birimlerinde daha fazla görev yapmaları olabilir.

Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması da öğretmenlerce öğrenim durumlarına göre farklı algılanmıştır. Fark özellikle lisans ve yüksek lisanslı öğretmenler arasındadır. Lisanslılar ( $X=3,8476$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,5078$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,2143$ ) öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde puanlamışlardır ( $F=5,114$ ;  $p < 0,05$ ). Farklılıkta, yine lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin daha çok merkezi yerleşim birimlerinden uzakta görev yapmaları etkili olabilir.

“İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur.” İfadesi de öğrenim durumu ölçütüne göre farklılık gösteren diğer bir maddedir. Fark lisans ve yüksek lisanslı öğretmenler arasında daha anlamlıdır. Lisanslılar ( $X=3,4665$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,0469$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=2,8571$ ) öğretmenlere oranla daha fazla puanlamışlardır ( $F=6,141$ ;  $p < 0,05$ ). Bu farklılığın nedenlerinden birisi, uyum problemi yaşanabilecek yerleşim birimlerinde daha yoğun olarak lisans mezunu öğretmenlerin görev yapması olabilir.

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre farklılık oluşan bir diğer madde de “Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmaması bir sorundur.” İfadesidir. Fark lisans ve yüksek lisanslı öğretmenler arasında daha belirgindir. Bir önceki maddeyle uyumlu olarak lisanslılar ( $X=3,4512$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,1406$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=2,9286$ ) öğretmenlere oranla daha fazla puanlamışlardır ( $F=4,265$ ;  $p < 0,05$ ).

İlk atama ve yer değiştirme ile atılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunmasını, lisans ve ön lisans mezunu öğretmenler aralarında belirginleşen bir farklılıkla algılamışlardır. Bu sorunu daha fazla hissettikleri söylenebilecek olan lisans mezunu öğretmenler ( $X=3,3841$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=2,9766$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,2857$ ) öğretmenlere oranla daha üst düzeyde puanlamışlardır ( $F=3,467$ ;  $p < 0,05$ ).

“Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.” İfadesi öğretmenlerce, öğrenim durumuna göre farklı algılanan diğer bir maddedir. Fark lisans ve yüksek lisanslı öğretmenler arasında daha belirgindir. Lisanslılar ( $X=4,1341$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,8828$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,6429$ ) öğretmenlere oranla daha üst düzeyde puanlamışlardır ( $F=4,858$ ;  $p< 0,05$ ). Bunda, bir önceki madde ile uyumlu olarak lisans mezunu öğretmenlerin diğerlerin göre daha çok köy yerleşim birimlerinde görev yapmaları etkili olabilir.

Öğrenim durumları farklı olan öğretmenler “aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi bir sorundur” İfadesine de farklı bakmışlardır. Farklılık özellikle lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında görülmektedir. Lisans mezunu öğretmenler ( $X=4,1433$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=3,8047$ ) ve yüksek lisanslı ( $X=3,6429$ ) öğretmenlere göre daha fazla puanlamışlardır ( $F=3,103$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılıkta, müdür yetkililik görevi de üstlenilecek olan tek öğretmenli okullarda diğer gruplara göre lisans mezunu öğretmenlerin daha fazla görev yapmaları önemli bir etken olabilir.

“Daha çok tek öğretmenli okullara atanan öğretmenlerin mesleki açıdan etkileşim içerisinde olabileceği meslektaşları ile çalışmadığından mesleki gelişiminin yetersiz kalması bir sorundur.” İfadesi, yine lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında farklılık oluşturmaktadır. Buna göre sorunu yüksek lisans mezunu öğretmenler ( $X=2,9286$ ) ön lisans ( $X=3,2031$ ) ve lisans mezunu ( $X=3,4939$ ) öğretmenlere oranla daha düşük puanlamışlardır ( $F=5,336$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılığın nedenlerinden biri yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mesleki etkileşime daha az ihtiyaçlarının olduğu yönündeki düşünceleri olabilirken, lisans mezunu öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olabilecekleri meslektaşlarının daha az olduğu yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.



Öğrenim durumu ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren son madde olan “sürekli olarak tek öğretmenli okullarda görevlendirilen öğretmenlerin bir süre sonra il ve ilçe merkezindeki kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev almaya mesleki açıdan cesaret edememesi bir sorundur.” Şeklindeki ifadeye farklı bakmışlardır. Farklılık ön lisanslı öğretmenler ile yüksek lisanslı öğretmenler arasında ve lisans mezunu ile yüksek lisanslı öğretmenler arasında görülmektedir. Buna göre yüksek lisanslılar ( $X=3,5000$ ) bu ifadeyi ön lisans ( $X=4,2969$ ) ve lisanslı ( $X=4,5640$ ) öğretmenlere oranla daha az puanlamışlardır ( $F=3,669$ ;  $p < 0,05$ ). Bu farklılığın bir nedeni, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin aldıkları daha üst eğitim nedeniyle kendilerine daha fazla güvenmeleri olabilirken, diğer bir nedeni de lisans mezunu öğretmenlerin halen daha yoğun olarak tek öğretmenli okullarda görev yapmaları olabilir.

**4.3.5 Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri görev yerine göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (Tek yönlü varyans analizi) sonuçları Tablo 4.16’da yer almaktadır.**

**Tablo 4.16 Görev Yeri İle İlgili Varyans Sonuçları**

Anket Maddesi	Görev Yeri	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl. Dz.
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur.	köy <sup>(1),(2)</sup>	136	3,8162	1,24247	Gruplararası	20,058	2	10,029	6,119	,002
	kasaba <sup>(1)</sup>	88	3,3068	1,29861	Gruplarıçi	765,433	467	1,639		
	merkez <sup>(2)</sup>	246	3,3862	1,29412	Toplam	785,491	469			
Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.	köy <sup>(1)</sup>	136	4,6471	,71523	Gruplararası	6,807	2	3,403	3,564	,029
	kasaba	88	4,4091	1,00157	Gruplarıçi	445,925	467	,955		
	merkez <sup>(1)</sup>	246	4,3740	1,08720	Toplam	452,732	469			

Tablo 4.16 Görev Yeri İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)

Anket Maddesi	Görev Yeri	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalama ası	sd	Ortalama karesi	F	Anl. Dz.
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.	köy <sup>(1)</sup>	136	3,9191	1,19911	Gruplararası	9,467	2	4,734	3,162	,043
	kasaba	88	3,6591	1,12328	Gruplarıçi	699,233	467	1,497		
	merkez <sup>(1)</sup>				Toplam					
		246	3,5935	1,27030		708,700	469			
Norm Kadro Yönetmeliği'nin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması bir sorundur.	köy <sup>(1)</sup>	136	4,0662	1,15600	Gruplararası	15,794	2	7,897	5,003	,007
	kasaba <sup>(1)</sup>	88	3,5227	1,31287	Gruplarıçi	737,176	467	1,579		
	merkez				Toplam					
		246	3,8415	1,28860		752,970	469			
Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması bir sorundur.	köy <sup>(1)</sup>	136	4,4926	,76008	Gruplararası	4,642	2	2,321	3,051	,048
	kasaba <sup>(1)</sup>	88	4,2045	,96083	Gruplarıçi	355,307	467	,761		
	merkez				Toplam					
		246	4,3374	,89670		359,949	469			
Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.	köy	136	3,6324	1,16625	Gruplararası	10,315	2	5,157	3,526	,030
	kasaba <sup>(1)</sup>	88	3,7159	1,10327	Gruplarıçi	683,109	467	1,463		
	merkez <sup>(1)</sup>				Toplam					
		246	3,3740	1,26748		693,423	469			
Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşaması bir sorundur.	köy <sup>(1)</sup>	136	4,1985	1,03866	Gruplararası	8,915	2	4,457	3,806	,023
	kasaba	88	3,9091	1,12072	Gruplarıçi	546,949	467	1,171		
	merkez <sup>(1)</sup>				Toplam					
		246	3,8902	1,09178		555,864	469			
İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur.	köy <sup>(1)</sup>	136	3,5882	1,26181	Gruplararası	13,696	2	6,848	4,282	,014
	kasaba <sup>(1)</sup>	88	3,1250	1,21118	Gruplarıçi	746,859	467	1,599		
	merkez				Toplam					
		246	3,2683	1,28459		760,555	469			

Tablo 4.16'ı incelendiğinde;

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur”. İfadesini köyde görev yapan öğretmenler ( $X=3,8162$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, kasabada görev

yapan öğretmenler ( $X=3,3068$ ) düzeyinde, il ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler ( $X=3,3862$ ) düzeyinde değerlendirmiştir. Dikkat edilirse köydeki öğretmenler kasaba ve merkezdeki öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla puan vermişlerdir ( $F= 6,119$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farkın oluşmasında, merkezi yerleşim birimlerinde ve kasabalarda görev yapan öğretmenlerin görev koşullarının daha istenilen nitelikte olması ve bu öğretmenlerin atama yönetmeliği kapsamında daha az sıklıkta yer değiştirme talebinde bulunmalarının etkili olduğu söylenebilir.

Görev yeri ölçütünde farklılık görülen diğer bir madde “öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.” İfadesidir. Tablo 4.16 incelendiğinde görüleceği üzere, farklılık köy ve il, ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler arasında belirgindir. Buna göre ifadeyi köyde görev yapan öğretmenler ( $X=4,6471$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, kasabada görev yapan öğretmenler ( $X=4,4091$ ) düzeyinde, İl ve İlçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler ise ( $X=4,3740$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 3,564$ ;  $p< 0,05$ ). Köyde görev yapan öğretmenlerin sorunu kasaba ve merkezlerde görev yapan öğretmenlere göre daha üst düzeyde bir sorun olarak görmelerinin bir nedeni de, il/ilçe merkezi ile kasabadan sonra köy ve köy altı yerleşim birimlerine eşya taşımının daha fazla masraflı görülmesi olabilir.

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.” İfadesinde özellikle halen köyde görev yapan öğretmenlerle merkezi yerlerde görev yapan öğretmenler arasındaki değerlendirme farklılık göstermektedir. İfadeyi köyde görevli öğretmenler ( $X=3,9191$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, kasabada görev yapan öğretmenler ( $X=3,6591$ ) düzeyinde, il ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler ise ( $X=3,5935$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 3,162$ ;  $p< 0,05$ ). Bu durumun nedenlerinden birisi, köyde görev yapmakta olan öğretmenlerin, daha zor koşullarda görev yaptıkları düşüncesiyle, yer değiştirme işlemlerinde bunun dikkate alınması gerektiğine dair beklentileri olabilir.

“Norm Kadro Yönetmeliği'nin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması bir sorundur” İfadesine öğretmenler görev yeri ölçütüne göre farklı bakmışlardır. Köyde görev yapan öğretmenlerle kasabada görev yapan öğretmenler arasındaki farklı değerlendirme dikkat çekicidir. Sorunu köyde görevli öğretmenler ( $X=4,0662$ ) en üst düzeyde sorun olarak değerlendirirken, kasabada görev yapan öğretmenler merkezlerdeki öğretmenlerden daha düşük düzeyde ( $X=3,5227$ ), İl ve İlçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler ise ( $X=3,8415$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 5,003$ ;  $p< 0,05$ ).

Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması, sorunu da öğretmenlerin görev yeri ölçütünde farklılık gösteren diğer bir maddedir. Farklılık şu şekilde oluşmuştur; köyde görev yapan öğretmenler ifadeyi ( $X=4,4926$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, kasabada görev yapan öğretmenler ( $X=4,2045$ ) düzeyinde, İl ve İlçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler ( $X=4,3374$ ) düzeyinde değerlendirmiştir. Dikkat edilirse köydeki öğretmenler kasaba ve merkezdeki öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla puan vermişlerdir ( $F= 3,051$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılığın, köyde görev yapan öğretmenlerin kasaba ve merkezi yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla atama ve görev yeri değiştirme sorunu yaşamasından kaynaklanabileceği söylenebilir.

“Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur” İfadesi görev yerleri aynı olmayan öğretmenlerce farklı değerlendirilmiştir. Buna göre, kasabada görev yapan öğretmenler, sorunu diğerlerine oranla daha fazla olmak üzere ( $X=3,7159$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, köyde görev yapan öğretmenler ( $X=3,6324$ ) düzeyinde, il ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler de ( $X=3,3740$ ) düzeyinde değerlendirmiştir. Merkezlerdeki öğretmenler kasaba ve köydeki öğretmenlere oranla bu ifadeye daha düşük düzeyde puan vermişlerdir ( $F= 3,526$ ;  $p< 0,05$ ). Bu durumun nedenlerinden birisi, il ve ilçe merkezlerinin, yerleşim yeri niteliği olarak öğretmenlerde daha az problem oluşturduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşamasını, görev yerleri değişik yerleşim birimlerinde olan öğretmenler, farklı olarak algılamışlardır. Özellikle köyde görev yapan öğretmenlerle merkezi yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenler arasındaki değerlendirme farklılık göstermektedir. Söz konusu ifadeyi köyde görevli öğretmenler ( $X=4,1985$ ) düzeyinde sorun olarak görürken, kasabada görev yapan öğretmenler ( $X=3,9091$ ) düzeyinde, il ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler ( $X=3,8902$ ) düzeyinde sorun olarak görmüşlerdir ( $F=3,806$ ;  $p< 0,05$ ). Köyde görev yapan öğretmenlerin sorunu daha üst düzeyde bir sorun olarak görmesinin nedenlerinden birisi, öğretmen lojmanı olmadığı takdirde, diğer yerleşim yerlerine göre köylerde nitelikli ev bulma sorunun daha yoğun olarak yaşanması olabilir. Nitekim Güven (2003:222) “1940’ dan Günümüze Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Analizi” adlı araştırmasında özellikle köyde görev yapan öğretmenlerin en büyük sorunun ev bulmak olduğunu vurgulamaktadır.

Öğrenim durumu ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren son madde “İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur.” İfadesidir. İfadeyi köyde görev yapan öğretmenler ( $X=3,5882$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, kasabada görev yapan öğretmenler ( $X=3,1250$ ) düzeyinde, il ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenler ( $X=3,2683$ ) düzeyinde değerlendirmiştir. Buna göre, köydeki öğretmenler kasaba ve merkezdeki öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla puan vermişlerdir ( $F= 4,282$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunu en düşük düzeyde değerlendirenler ise kasabada görev yapan öğretmenlerdir. Bunda, köydeki öğretmenlerin genellikle uzaklık faktörü nedeniyle, il ve ilçe merkezlerindeki yöneticilerle iletişim olanaklarının sınırlı olması etkili olabilir.

**4.3.6** Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri mesleki kıdem durumuna göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (Tek yönlü varyans analizi) sonuçları Tablo 4.17’de yer almaktadır.

**Tablo 4.17 Mesleki Kıdem İle İlgili Varyans Sonuçları**

Anket Maddesi	Kıdem	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.	1-5	127	4,5669	,89612	Gruplararası	12,202	4	3,051	3,220	,013
	6-10	130	4,5000	,90004	Gruplarıçi	440,530	465	,947		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	4,6167	,82527	Toplam	452,732	469			
	16-20	44	4,5227	,95208						
	21ve yukarısı <sup>(1)</sup>	109	4,1743	1,20065						
Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi bir sorundur.	1-5	127	3,8583	1,12493	Gruplararası	19,722	4	4,930	3,423	,009
	6-10 <sup>(1)</sup>	130	3,7385	1,13816	Gruplarıçi	669,819	465	1,440		
	11-15	60	3,7833	1,24997	Toplam	689,540	469			
	16-20 <sup>(1)</sup>	44	3,1591	1,29297						
	21ve yukarısı	109	3,5229	1,28810						
Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtması bir sorundur.	1-5	127	3,7874	1,12426	Gruplararası	15,107	4	3,777	2,704	,030
	6-10	130	3,7000	1,22411	Gruplarıçi	649,363	465	1,396		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	3,7833	1,07501	Toplam	664,470	469			
	16-20 <sup>(1)</sup>	44	3,1591	1,11945						
	21ve yukarısı	109	3,5688	1,27197						
Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.	1-5 <sup>(1),(2)</sup>	127	3,6457	1,26320	Gruplararası	23,989	4	5,997	3,094	,016
	6-10 <sup>(2)</sup>	130	3,6462	1,38576	Gruplarıçi	901,253	465	1,938		
	11-15	60	3,3000	1,45323	Toplam	925,243	469			
	16-20 <sup>(1)</sup>	44	2,9091	1,44380						
	21ve yukarısı	109	3,4037	1,48523						
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.	1-5	127	3,7717	1,22920	Gruplararası	22,495	4	5,624	3,811	,005
	6-10 <sup>(1)</sup>	130	3,9923	1,03051	Gruplarıçi	686,205	465	1,476		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	3,4333	1,30665	Toplam	708,700	469			
	16-20	44	3,5455	1,02196						
	21ve yukarısı	109	3,4771	1,40499						

Tablo 4.17 Mesleki Kıdem İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)

Anket Maddesi	Kıdem	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması bir sorundur.	1-5	127	3,8031	1,32161	Gruplararası	39,416	4	9,854	5,686	,000
	6-10	130	3,9615	1,20980	Gruplarıçi	805,784	465	1,733		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	4,3333	1,09956	Toplam	845,200	469			
	16-20	44	3,5227	1,26654						
	21ve yukarısı <sup>(1)</sup>	109	3,4220	1,54137						
Öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması bir sorundur.	1-5	127	4,00787	1,094692	Gruplararası	22,800	4	5,700	4,522	,001
	6-10 <sup>(1)</sup>	130	4,23077	1,000298	Gruplarıçi	586,096	465	1,260		
	11-15 <sup>(2)</sup>	60	4,20000	1,038251	Toplam	608,896	469			
	16-20 <sup>(1),(2)</sup>	44	3,47727	1,248043						
	21ve yukarısı	109	3,88073	1,274572						
Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması bir sorundur.	1-5 <sup>(1)</sup>	127	4,4724	,76456	Gruplararası	14,699	4	3,675	2,618	,035
	6-10	130	4,3769	,81901	Gruplarıçi	652,629	465	1,404		
	11-15	60	4,4333	,90884	Toplam	667,328	469			
	16-20	44	4,2045	,92960						
	21ve yukarısı <sup>(1)</sup>	109	4,2202	1,00331						
İl içi sıra tayinlerinin yapılmasında puan üstünlüğü kriterinin uygulanmaması bir sorundur.	1-5	127	3,5827	1,59583	Gruplararası	18,245	4	4,561	3,327	,011
	6-10	130	3,7615	1,36855	Gruplarıçi	637,449	465	1,371		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	3,9167	1,34406	Toplam	655,694	469			
	16-20 <sup>(1)</sup>	44	3,2955	1,24974						
	21ve yukarısı	109	3,7064	1,42921						
Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur.	1-5	127	3,5118	1,44676	Gruplararası	15,484	4	3,871	2,655	,032
	6-10 <sup>(1)</sup>	130	3,5692	1,46768	Gruplarıçi	677,939	465	1,458		
	11-15	60	3,3000	1,44152	Toplam	693,423	469			
	16-20 <sup>(1)</sup>	44	3,2727	1,35310						
	21ve yukarısı	109	3,3670	1,46982						
Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur	1-5	127	3,6693	1,16193	Gruplararası	14,582	4	3,646	2,406	,049
	6-10 <sup>(1)</sup>	130	3,6846	1,16828	Gruplarıçi	704,501	465	1,515		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	3,2833	1,24997	Toplam	719,083	469			
	16-20	44	3,3636	1,16321						
	21ve yukarısı	109	3,3119	1,29599						
Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.	1-5 <sup>(1)</sup>	127	4,0394	1,19789	Gruplararası	21,127	4	5,282	5,549	,000
	6-10	130	3,8846	1,09002	Gruplarıçi	442,594	465	,952		
	11-15	60	3,7167	1,27680	Toplam	463,721	469			
	16-20 <sup>(1)</sup>	44	3,5682	1,16933						
	21ve yukarısı	109	3,8257	1,38004						

Tablo 4.17 Mesleki Kıdem İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)

Anket Maddesi	Kıdem	N	X	SS	Kaynak	Kareler		Ortalama	F	Anl.Dz.
						ortalaması	sd			
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.	1-5 <sup>(2)</sup>	127	4,3937	,83721	Gruplararası	15,923	4	3,981	3,728	,005
	6-10 <sup>(3)</sup>	130	4,3385	,96089	Gruplarıçi	496,469	465	1,068		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	4,4167	,78744	Toplam	512,391	469			
	16-20	44	4,0455	,91384						
	21ve yukarı <sup>(1), (2), (3)</sup>	109	3,8899	1,22731						
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.	1-5	127	4,3386	1,00964	Gruplararası	29,502	4	7,375	6,689	,000
	6-10 <sup>(2)</sup>	130	4,3077	,96325	Gruplarıçi	512,745	465	1,103		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	4,3500	,93564	Toplam	542,247	469			
	16-20	44	4,0682	,84627						
	21ve yukarı <sup>(1), (2)</sup>	109	3,8991	1,23936						
Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması bir sorundur.	1-5	127	4,2205	1,09771	Gruplararası	28,650	4	7,162	5,618	,000
	6-10 <sup>(1)</sup>	130	4,3538	,85237	Gruplarıçi	592,842	465	1,275		
	11-15	60	4,1167	1,04300	Toplam	621,491	469			
	16-20	44	3,7727	1,05354						
	21ve yukarı <sup>(1)</sup>	109	3,7339	1,19909						
Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.	1-5 <sup>(1)</sup>	127	3,9291	1,04791	Gruplararası	15,307	4	3,827	3,292	,011
	6-10	130	3,8615	1,02491	Gruplarıçi	540,557	465	1,162		
	11-15	60	3,7000	1,25279	Toplam	555,864	469			
	16-20	44	3,4773	1,13073						
	21ve yukarı <sup>(1)</sup>	109	3,3119	1,25976						
Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşaması bir sorundur.	1-5 <sup>(1)</sup>	127	4,1339	,95421	Gruplararası	15,805	4	3,951	2,949	,020
	6-10 <sup>(2)</sup>	130	4,1385	,94626	Gruplarıçi	623,141	465	1,340		
	11-15	60	3,9167	1,19734	Toplam	638,947	469			
	16-20 <sup>(1), (2)</sup>	44	3,6364	1,14305						
	21ve yukarı <sup>(1)</sup>	109	3,7982	1,25300						
Atanılan yerleşim biriminde lojman yada kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidiş-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesi bir sorundur.	1-5	127	4,0236	1,14410	Gruplararası	14,516	4	3,629	2,538	,039
	6-10	130	4,2462	1,06430	Gruplarıçi	664,769	465	1,430		
	11-15 <sup>(1)</sup>	60	4,0500	1,08025	Toplam	679,285	469			
	16-20	44	3,8864	1,12510						
	21ve yukarı <sup>(1)</sup>	109	3,7431	1,32220						
Öğretmenin atandığı yerleşim biriminde imkan olmasına rağmen ikamet etmemesinin, o yerleşim yeri halkı tarafından yadırganması bir sorundur.	1-5	127	3,2520	1,30304	Gruplararası	22,574	4	5,643	3,556	,007
	6-10 <sup>(2)</sup>	130	3,3231	1,24649	Gruplarıçi	737,982	465	1,587		
	11-15	60	3,0667	1,35129	Toplam	760,555	469			
	16-20 <sup>(1), (2)</sup>	44	2,8864	1,26152						
	21ve yukarı <sup>(1)</sup>	109	3,3303	1,29854						
Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmaması bir sorundur.	1-5 <sup>(1)</sup>	127	3,6850	1,23892	Gruplararası	33,566	4	8,391	5,206	,000
	6-10	130	3,6692	1,17063	Gruplarıçi	749,508	465	1,612		
	11-15	60	3,4833	1,34658	Toplam	783,074	469			
	16-20 <sup>(1)</sup>	44	3,1136	1,24295						
	21ve yukarı <sup>(1)</sup>	109	3,6422	1,30896						



**Tablo 4.17 Mesleki Kıdem İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)**

Anket Maddesi	Kıdem	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.	1-5 <sup>(1)</sup>	127	3,7008	1,21050	Gruplararası	26,641	4	6,660	4,277	,002
	6-10 <sup>(2)</sup>	130	3,4462	1,29436	Gruplarıçi	724,042	465	1,557		
	11-15	60	3,1167	1,36657	Toplam	750,683	469			
	16-20 <sup>(1), (2)</sup>	44	2,9091	1,17766						
	21ve yukarısı	109	3,1376	1,28717						
Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.	1-5 <sup>(1)</sup>	127	3,5906	1,24310	Gruplararası	14,224	4	3,556	2,699	,030
	6-10	130	3,2692	1,15998	Gruplarıçi	612,551	465	1,317		
	11-15	60	3,2500	1,37317	Toplam	626,774	469			
	16-20	44	3,2500	1,22237						
	21ve yukarısı <sup>(1)</sup>	109	2,9174	1,29192						
Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi bir sorundur.	1-5 <sup>(1)</sup>	127	4,2047	1,03386	Gruplararası	15,297	4	3,824	3,192	,013
	6-10	130	4,1308	1,15059	Gruplarıçi	557,088	465	1,198		
	11-15	60	4,1833	1,21421	Toplam	572,385	469			
	16-20 <sup>(1)</sup>	44	3,7955	1,09075						
	21ve yukarısı	109	3,8073	1,25076						

Tablo 4.17 incelendiğinde;

Mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenler “öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.” İfadesini farklı değerlendirmişlerdir. Özellikle 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve yukarısı kıdeme sahip öğretmenler arasındaki fark belirgindir. İfade, 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,5669$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilirken, 6-10 yıl kıdemi öğretmenlerce ( $X=4,5000$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,6167$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,5227$ ) düzeyinde, 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce de ( $X=4,1743$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 3,220$ ;  $p< 0,05$ ). Değerlendirmedeki bu farklılık, daha önceki yıllarda göreve ilk defa atanan öğretmenler harcırah alırken, son yıllarda göreve başlayan öğretmenlere harcırah verilmemesi, dolayısıyla en fazla kıdemi olan öğretmenlerin bu sorundan etkilenmemelerinden kaynaklanabilir.

“Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi bir sorundur.” İfadesi kıdem ölçütüne göre farklılık gösteren diğer bir maddedir. Madde en fazla sorun olarak 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,8583$ ) düzeyinde değerlendirilirken, 6-10 yıl kıdemi öğretmenlerce ( $X=3,7385$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,7833$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,1591$ ) düzeyinde, 21 ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce de ( $X=3,5229$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 3,423$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun nedenlerinden biri, mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin daha yakın dönemde adaylık eğitimine katılmış olmaları ve eğitim süresince söz konusu yasal dayanakların kendilerine yeterince tanıtılmaması olabilirken, diğer bir nedeni de yine kıdemi az olan öğretmenlerin genellikle il/ilçe merkezlerinden uzak yerleşim birimlerinde görev yapmaları nedeniyle internet gibi iletişim olanaklarından istenilen düzeyde yararlanamamaları ve yasal dayanaklardaki değişikliklerin de resmi yollarla kendilerine iletilmemesi olabilir.

“Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenen madde en fazla 1-5 ile 16-20 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler tarafından farklı algılanmıştır. Sorunu en fazla olarak 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,7874$ ) düzeyinde değerlendirmiştir. Diğer gruplardan 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,7000$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,7833$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,1591$ ) düzeyinde, 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler de ( $X=4,5688$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 2,704$ ;  $p< 0,05$ ).

“Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.” İfadesini en üst düzeyde sorun olarak 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ( $X=3,6457$ ) düzeyinde ve bu grubu takip eden 6-10 kıdeme sahip olan öğretmenler ( $X=3,6462$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir. Sorunu en düşük düzeyde 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ( $X=2,9091$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler ( $X=3,3000$ ) düzeyinde ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler de ( $X=3,4037$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,094$ ;  $p< 0,05$ ).

Bunda, kıdemi 1-10 yıl arası olan ilk iki gruptaki öğretmenlerin önemli bölümünün, aranan ön şartların yanı sıra, puan üstünlüğüne göre atanmış olmaları etkili olabilir.

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.” İfadesi de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklı değerlendirilmiştir. Tablo 4.17 incelendiğinde görüleceği üzere; sorunu en fazla puanlayanlar ( $X=3,9923$ ) 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler olurken, en düşük düzeyde puanlayanlar ( $X=3,4333$ ) düzeyi ile 11-15 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. Diğer gruplardan 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler sorunu ( $X=3,7717$ ) düzeyde, 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ( $X=3,5455$ ) düzeyde ve 21 yıl ile yukarı kıdeme sahip olan öğretmenler ( $X=3,4771$ ) düzeyde puanlamışlardır ( $F= 3,811$ ;  $p< 0,05$ ).

Mesleki kıdem ölçütünde farklı görülen diğer bir madde olan “İl içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması bir sorundur.” İfadesi, 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,8031$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilirken, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,9615$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,3333$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,5227$ ) düzeyinde, 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce de ( $X=3,4220$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 5,686$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorunu en üst düzeyde puanlayanlar 11-15 yıllık kıdemi olan öğretmenler olurken, en düşük düzeyde puanlayanların 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Bunun nedenlerinden birinin, 21 yıl ve yukarı kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha çok beklentilerine uygun okullarda çalışmaları, dolayısıyla söz konusu sorunu daha az hissetmeleri olabilir.

“Öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması bir sorundur.” Maddesini 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,00787$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, 6-10 yıl kıdemi öğretmenler ( $X=4,23077$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,20000$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,47727$ ) düzeyinde, 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler de

( $X=3,88073$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 4,522$ ;  $p< 0,05$ ). Bu durumda sorunu en üst düzeyde 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler değerlendirirken, en düşük düzeyde değerlendiren grup 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerdir.

Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması, 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,4724$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirirken, 6-10 yıl kıdemi öğretmenlerce ( $X=4,3769$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,4333$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,2045$ ) düzeyinde, 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce ise ( $X=4,2202$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 2,618$ ;  $p< 0,05$ ). Mesleki kıdeme göre oluşan bu farklılıkta sorunu en üst düzeyde puanlayanlar 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerdir. Bu durumun nedenlerinden birisi, mesleki kıdemi en az olan bu gruptaki öğretmenlerin atama uygulamalarından daha olumsuz olarak etkilenmelerine karşın, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin daha yerleşik bir görev yapısında olduklarından, atama uygulamalarına yönelik sorunlardan daha az etkilenmeleri olabilir.

Mesleki kıdem ölçütünde farklı görülen diğer bir madde "İl içi sıra tayinlerinin yapılmasında puan üstünlüğü kriterinin uygulanmaması bir sorundur." Şeklindeki ifadedir. Bu ifade 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler tarafından ( $X=3,5827$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi öğretmenlerce ( $X=3,7615$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,9167$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,2955$ ) düzeyinde, 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,7064$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 3,327$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorun en yüksek düzeyde 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce puanlanırken, en düşük düzeyde 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce puanlanmıştır.

Öğretmenler "Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur." İfadesini de kıdem ölçütünde farklı değerlendirmişlerdir. Farklılık özellikle 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerle 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler arasındadır. İfadeyi 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,5118$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler en yüksek

düzye olarak ( $X=3,5692$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,3000$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler en düşük düzey olarak ( $X=3,2727$ ) düzeyinde, 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,3670$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 2,655$ ;  $p< 0,05$ ).

“Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.” İfadesini en üst düzeyde sorun olarak algılayan 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerdir. Buna karşılık sorunu en düşük düzeyde algılayanlar da 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerdir. Bu kapsamda söz konusu ifadeyi 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,6693$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,6846$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,2833$ ) düzeyinde, 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,3636$ ) düzeyinde, 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,3119$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 2,406$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorun 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerce daha fazla puanlanmıştır. Bunun nedenlerinden biri, bu mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin büyük oranda, istenilen nitelikte olmayan yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.

“Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.” İfadesi, mesleki kıdem ölçütünde farklılık yaratan maddelerden birisi olarak 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,0394$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,8846$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,7167$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,5682$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,8257$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 5,549$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunun en fazla 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler tarafından puanlanması, mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamamaları nedeniyle yaşadıkları olumsuzluğun bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması, mesleki kıdem gruplarınca aşağıdaki oranlarda farklı olarak algılanmıştır. 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,3937$ ) düzeyinde, 6-10 yıl

kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,3385$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,4167$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,0455$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler de ( $X=3,8899$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 3,728$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorun en yüksek düzeyde 11-15 yıllık mesleki kıdemi olan öğretmenler daha sonra 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler ve 6-10 yıl meslek kıdemi olan öğretmenler tarafından puanlanmıştır. Sorunu en alt düzeyde puanlayanlar ise 21 yıl ve yukarısı hizmet puanı olan öğretmenlerdir. Böylece mesleki kıdemi az olan (1-15 yıl ) öğretmenlerin mesleki kıdemi daha çok olan (16 ve üstü) öğretmenlere göre daha yoğun olarak tek öğretmenli okullarda çalıştıkları ve bu nedenle de mesleki etkileşim eksikliği sorununu daha fazla yaşadıkları ileri sürülebilir.

“Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal yönden yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.” İfadesinin puanlanmasındaki farklılık, bir önceki madde ile uyumlu olarak 1-16 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerde daha fazla 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerde daha az puanlanması şeklindedir. Bu yoruma esas olan veriler ise şöyledir: 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,3386$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,3077$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,3500$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,0682$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler de ( $X=3,8991$ ) düzeyinde olmak üzere söz konusu sorunu değerlendirmişlerdir ( $F= 6,689$ ;  $p< 0,05$ ).

“Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması bir sorundur.” Maddesini en fazla sorun olarak, ( $X=4,3538$ ) düzeyinde puanlayan 6-10 yıllık kıdemi olan öğretmenlerdir. Sorunu en az olarak puanlayanlar ise ( $X=3,7339$ ) düzeyi ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerdir. Aynı sorun 1-5 yıl kıdeme olan öğretmenlerce ( $X=4,2205$ ) düzeyinde, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,1167$ ) düzeyinde ve 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce de ( $X=3,7727$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 5,618$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılığın bir nedeni de, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerin merkezi yerlerde görev yapmaları nedeniyle bu sorunu daha az hissetmeleri olabilir. Buna karşın kıdemi az olan gruplardaki öğretmenlerin daha

yoğun olarak köy ve köy altı yerleşim birimlerinde görev yapmaları da görülen farklılığın diğer bir nedeni olabilir.

Mesleki kıdem ölçütünde farklı görülen başka bir madde “yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenmiştir. İfadeyi 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,9291$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,8615$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,7000$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,4773$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler de ( $X=3,3119$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,292$ ;  $p< 0,05$ ). İfadenin algılanmasında görülen farklılık 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler arasında daha belirgindir. Bunda, kıdemi az olan öğretmenlerin çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada problem yaşanabilecek yerleşim birimlerinde, oransal olarak daha çok görev yapmaları etkili olabilir.

“Öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşamaması bir sorundur.” İfadesi 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler tarafından ( $X=4,1339$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,1385$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,9167$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,6364$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,7982$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 2,949$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorun en fazla 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler tarafından puanlanmıştır. Maddeyi en az düzeyde puanlayanlar ise 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler, daha sonra da 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerdir. Mesleki kıdem ölçütünde ortaya çıkan bu farklılığın bir nedeni, mesleki kıdem azaldıkça barınma sorunu yaşanabilecek olan yerleşim birimlerinde görev yapma sıklığının artması olabilir.

“Atanılan yerleşim biriminde lojman yada kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidiş-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesi bir sorundur” İfadesi mesleki kıdeme göre farklılık oluşturan diğer bir ifadedir. Buna göre ifade 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,0236$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,2462$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=4,0500$ ), 16-20

yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,8864$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,7431$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 2,538$ ;  $p< 0,05$ ). Öğretmenlerin kıdemlerine göre oluşan bu farklılık, sorunu en az puanlayan 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerde olduğu gibi, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenler genellikle merkezi yerlerde görev yaptıklarından kiralık ev bulma ya da geliş-gidiş yapma problemini sınırlı olarak yaşamalarından kaynaklanabilir.

Öğretmenin atandığı yerleşim biriminde imkan olmasına rağmen ikamet etmemesinin, o yerleşim yeri halkı tarafından yadırganmasını, öğretmenler mesleki kıdemlerine göre farklı algılamışlardır. Sorunu 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,2520$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,3231$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,0667$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=2,8864$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,3303$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 3,556$ ;  $p< 0,05$ ). Algılama düzeyleri benzerlik göstermesi beklenen 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler sorunu en az puanlarken, kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler en fazla puanlamışlardır. Bu durum kıdeme göre oluşan grupların soruna ilişkin bireysel yorumları olarak görülebilir.

“Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmaması bir sorundur.” İfadesi 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,6850$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,6692$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,4833$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,1136$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,6422$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 5,206$ ;  $p< 0,05$ ). Dikkat edilirse sorun en üst düzeyde 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler tarafından puanlanmıştır. Bunun bir nedeni, çevreye uyum sorunu yaşanabilen yerleşim birimlerine daha çok mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin atanması olabilirken, diğer bir nedeni de göreve uyum konusunda en fazla rehberliğe ihtiyaç duyan grubun da yine 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler olduğu yönündeki düşünce olabilir.



“İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.” İfadesini öğretmenler mesleki kıdem ölçütünde farklı olarak algılamışlardır. Buna göre sorunu 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,7008$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,4462$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,1167$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=2,9091$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,1376$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 4,277$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılıkta somut olarak görülen durum, sorunun en üst düzeyde 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler tarafından puanlanmasıdır. Bunda, mesleki kıdemi 1-5 yıllık arası olan öğretmenlerin, genellikle küçük yerleşim birimlerinde görev yapmaları ve söz konusu olumsuzluğu daha çok gözlemlmeleri/yaşamaları etkili olabilir.

“Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.” İfadesi mesleki kıdem ölçütünde farklılık yaratan maddelerden birisi olarak, 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,5906$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,2692$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,2500$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=3,2500$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenlerce ( $X=2,9174$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 2,699$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.17’ de de görüleceği üzere en az kıdeme sahip olan 1-5 yıllık öğretmenler sorunu en üst düzeyde puanlarken, 21 yıl ve üzeri hizmetle en fazla kıdeme sahip olan grup, sorunu en alt düzeyde puanlamıştır. Bunun nedenlerinden birisi, halen 1-5 yılını çalışan öğretmenlerin köy yerleşim birimlerinde, oran itibariyle daha fazla çalışmaları olabilirken, başka bir neden de mesleki kıdemi en fazla olan grubun büyük oranda bu sorunun yaşanmadığı yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.

Mesleki kıdem ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren son madde “Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi bir sorundur.” Maddesidir. Maddeyi 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,2047$ ) düzeyinde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=4,1308$ ), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler

( $X=4,1833$ ), 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,7955$ ), 21 yıl ve yukarısı kıdemi olan öğretmenler ( $X=3,8073$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 3,192$ ;  $p< 0,05$ ). Maddeyi yine en üst düzeyde sorun olarak algılayan 1-5 yıllık hizmete sahip olan öğretmenlerdir. 16-20 yıllık kıdeme sahip öğretmenler ise en az düzeyde sorun olarak görmüşlerdir. Bunda, müdür yetkililik görevinin daha çok köy yerleşim birimlerindeki okullarda yerine getirilmesi ve 1-5 yıllık öğretmenlerin önemli bir bölümünün bu nitelikteki yerlerde görev yapmaları etkili olabilir.

**4.3.7** Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri hizmet puanı durumuna göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (Tek yönlü varyans analizi) sonuçları Tablo 4.18'de yer almaktadır.

**Tablo 4.18 Hizmet Puanı İle İlgili Varyans Sonuçları**

Anket Maddesi	Hizmet puanı	N	X	SS	Kaynak	Kareler		Ortalama		F	Anl.Dz.
						ortalaması	sd	karesi			
Atamalar için internet başvurusu ile yetinilmeyerek onaylı bilgisayar çıktısının da istenilmesi bir sorundur.	1-50 <sup>(1), (2)</sup>	32	3,3438	1,49428	Gruplararası	18,665	4	4,666	2,478		,043
	51-100	116	3,0431	1,52881	Gruplarıçi	875,677	465	1,883			
	101-150 <sup>(2)</sup>	93	3,3118	1,48162	Toplam	894,343	469				
	151-200 <sup>(1)</sup>	55	2,9818	1,53347							
	200 ve üzeri	174	3,0805	1,49541							
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur.	1-50	32	3,0938	1,42239	Gruplararası	22,162	4	5,541	3,375		,010
	51-100 <sup>(2)</sup>	116	3,1293	1,36114	Gruplarıçi	763,329	465	1,642			
	101-150 <sup>(1)</sup>	93	3,1505	1,35892	Toplam	785,491	469				
	151-200 <sup>(1), (2)</sup>	55	2,8727	1,32014							
	200 ve üzeri	174	3,0057	1,31024							
Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.	1-50	32	2,5625	1,50134	Gruplararası	9,411	4	2,353	2,468		,044
	51-100 <sup>(1)</sup>	116	3,1034	1,41654	Gruplarıçi	443,321	465	,953			
	101-150	93	2,8925	1,43301	Toplam	452,732	469				
	151-200 <sup>(1)</sup>	55	2,4909	1,16861							
	200 ve üzeri	174	2,7529	1,34374							
İl dışı ve il içi görev yeri değişikliği talebinde bulunulabilmesi için ön görülen zorunlu çalışma süresinin fazla olması bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	4,2188	1,12836	Gruplararası	50,939	4	12,735	6,241		,000
	51-100	116	3,7155	1,45546	Gruplarıçi	948,882	465	2,041			
	101-150	93	3,7312	1,31991	Toplam	999,821	469				
	151-200	55	3,8545	1,20828							
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,5747	1,39057							

**Tablo 4.18 Hizmet Puanı İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)**

Anket Maddesi	Hizmet puanı	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	3,9688	1,14960	Gruplararası	17,167	4	4,292	2,968	,019
	51-100	116	3,6034	1,22920	Gruplarıçi	672,373	465	1,446		
	101-150	93	3,6989	1,29199	Toplam	689,540	469			
	151-200	55	3,3636	1,26730						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,2701	1,33496						
Özür durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılması bir sorundur.	1-50	32	3,9375	1,26841	Gruplararası	22,755	4	5,689	3,183	,013
51-100	116	3,9397	1,23210	Gruplarıçi	831,094	465	1,787			
101-150 <sup>(1)</sup>	93	4,0968	1,21641	Toplam	853,849	469				
151-200	55	3,8545	1,39335							
200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,8506	1,37297							
Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	3,7188	1,32554	Gruplararası	29,422	4	7,356	3,818	,005
	51-100	116	3,5000	1,34811	Gruplarıçi	895,820	465	1,926		
	101-150	93	3,3978	1,42295	Toplam	925,243	469			
	151-200	55	3,2364	1,38729						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,2011	1,45443						
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	2,6563	1,47253	Gruplararası	15,320	4	3,830	2,568	,037
	51-100	116	2,8879	1,42506	Gruplarıçi	693,380	465	1,491		
	101-150	93	2,9140	1,47925	Toplam	708,700	469			
	151-200	55	2,7636	1,38729						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,051	1,4595						
Eş durumundan atama taleplerinin yerine getirilmesinde eşin görevinin belirleyici olması bir sorundur.	1-50	32	4,3750	,94186	Gruplararası	21,631	4	5,408	2,955	,020
	51-100 <sup>(1)</sup>	116	4,6638	,74535	Gruplarıçi	850,933	465	1,830		
	101-150	93	4,5376	,91556	Toplam	872,564	469			
	151-200	55	4,4000	,99256						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	4,3161	1,13182						
Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde , görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.	1-50 <sup>(1), (2)</sup>	32	3,9063	1,11758	Gruplararası	28,903	4	7,226	3,451	,009
	51-100 <sup>(2)</sup>	116	3,1897	1,38886	Gruplarıçi	973,653	465	2,094		
	101-150	93	2,7742	1,49003	Toplam	1002,555	469			
	151-200	55	2,8545	1,50823						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	2,6897	1,44503						

**Tablo 4.18 Hizmet Puanı İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)**

Anket Maddesi	Hizmet puanı	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	4,1250	,94186	Gruplararası	12,542	4	3,135	2,445	,046
	51-100	116	3,8534	1,08951	Gruplarıçi	596,354	465	1,282		
	101-150	93	3,7097	1,11882	Toplam	608,896	469			
	151-200	55	3,5273	1,41231						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,4943	1,28462						
Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması (uzun zaman alması vb gibi) bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	3,9688	,93272	Gruplararası	14,235	4	3,559	3,707	,006
	51-100	116	3,8017	1,15886	Gruplarıçi	446,412	465	,960		
	101-150	93	3,6452	1,22159	Toplam	460,647	469			
	151-200	55	3,6727	1,23310						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,4943	1,21049						
Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.	1-50	32	3,5938	1,41100	Gruplararası	19,371	4	4,843	3,341	,010
	51-100 <sup>(1)</sup> (2)	116	3,6379	1,45898	Gruplarıçi	674,052	465	1,450		
	101-150 <sup>(2)</sup>	93	3,6237	1,41355	Toplam	693,423	469			
	151-200	55	3,5455	1,24452						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,2644	1,34259						
Görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açması bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	3,4375	1,26841	Gruplararası	20,802	4	5,200	3,463	,008
	51-100	116	3,2672	1,21124	Gruplarıçi	698,281	465	1,502		
	101-150	93	3,1613	1,27935	Toplam	719,083	469			
	151-200	55	3,2909	1,31477						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,1379	1,26008						
Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.	1-50	32	3,4688	1,26960	Gruplararası	15,410	4	3,852	2,602	,035
	51-100 <sup>(1)</sup>	116	3,6293	1,35474	Gruplarıçi	688,601	465	1,481		
	101-150	93	3,4731	1,31539	Toplam	704,011	469			
	151-200	55	3,8182	1,30655						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,3851	1,34121						
Tek öğretmenli yerlere atanmış öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.	1-50	32	3,3438	1,47253	Gruplararası	14,429	4	3,607	3,733	,005
	51-100 <sup>(1)</sup>	116	3,5345	1,24713	Gruplarıçi	449,292	465	,966		
	101-150	93	3,3548	1,34039	Toplam	463,721	469			
	151-200	55	3,3091	1,28917						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	2,9885	1,38108						

**Tablo 4.18 Hizmet Puanı İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)**

Anket Maddesi	Hizmet puanı	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşamaması bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	3,4063	1,38795	Grupllararası	15,951	4	3,988	3,735	,005
	51-100	116	3,7586	1,39328	Gruplarıçi	496,441	465	1,068		
	101-150	93	3,5699	1,44762	Toplam	512,391	469			
	151-200 <sup>(1)</sup>	55	3,8000	1,26784						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,4425	1,48387						
Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşamaması bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	2,9688	1,42522	Grupllararası	30,574	4	7,643	6,946	,000
	51-100	116	2,6379	1,61728	Gruplarıçi	511,673	465	1,100		
	101-150	93	2,6667	1,63077	Toplam	542,247	469			
	151-200	55	2,5636	1,47527						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	2,3621	1,53982						
Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.	1-50 <sup>(1), (2)</sup>	32	2,7813	1,36155	Grupllararası	25,636	4	6,409	5,001	,001
	51-100 <sup>(1)</sup>	116	3,2759	1,41167	Gruplarıçi	595,856	465	1,281		
	101-150 <sup>(2)</sup>	93	3,2796	1,42467	Toplam	621,491	469			
	151-200	55	2,9091	1,33712						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	2,9655	1,41787						
Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.	1-50	32	3,4375	1,41279	Grupllararası	22,901	4	5,725	4,056	,003
	51-100	116	3,6379	1,25384	Gruplarıçi	656,385	465	1,412		
	101-150 <sup>(1)</sup>	93	3,7742	1,37627	Toplam	679,285	469			
	151-200	55	3,6364	1,26730						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,1667	1,50561						
İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur.	1-50	32	3,6875	1,33047	Grupllararası	36,787	4	9,197	5,909	,000
	51-100	116	3,8276	1,17419	Gruplarıçi	723,768	465	1,556		
	101-150 <sup>(1)</sup>	93	3,9462	1,12642	Toplam	760,555	469			
	151-200	55	3,6909	1,06931						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,4885	1,32009						
İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.	1-50	32	3,9375	1,18967	Grupllararası	43,681	4	10,920	6,868	,000
	51-100	116	3,8879	1,18521	Gruplarıçi	739,393	465	1,590		
	101-150 <sup>(1)</sup>	93	3,9462	1,31352	Toplam	783,074	469			
	151-200	55	3,8545	1,25341						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	3,7471	1,31877						
Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.	1-50 <sup>(1)</sup>	32	3,4375	1,47970	Grupllararası	33,632	4	8,408	5,453	,000
	51-100	116	3,1983	1,45195	Gruplarıçi	717,051	465	1,542		
	101-150	93	2,9892	1,42565	Toplam	750,683	469			
	151-200 <sup>(1)</sup>	55	2,9273	1,41231						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	2,9943	1,50720						

**Tablo 4.18 Hizmet Puanı İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)**

Anket Maddesi	Hizmet puanı	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Öğretmenlerin ilk atama veya görev içinde atama talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneyeceğinin belirsiz olması bir sorundur.	1-50	32	3,1875	1,25563	Gruplararası	16,573	4	4,143	3,364	,010
	51-100 <sup>(1)</sup>	116	3,3879	1,30398	Gruplarıçi	572,712	465	1,232		
	101-150	93	3,0645	1,40501	Toplam	589,285	469			
	151-200	55	3,3455	1,33636						
	200 ve üzeri <sup>(1)</sup>	174	2,8793	1,37791						
Daha iyi şartlarda görev yapma isteği veya diğer nedenlerle görev yeri değiştiren öğretmenlerin ailelerinin yeni yerleşim yerine uyum problemi yaşamaları bir sorundur.	1-50 <sup>(1), (2)</sup>	32	3,6250	1,21150	Gruplararası	17,649	4	4,412	3,015	,018
	51-100	116	3,5086	1,18318	Gruplarıçi	680,438	465	1,463		
	101-150 <sup>(1)</sup>	93	3,2796	1,22799	Toplam	698,087	469			
	151-200	55	3,3636	1,22268						
	200 ve üzeri <sup>(2)</sup>	174	3,2759	1,34026						

Hizmet puanı farklı olan öğretmenler “atamalar için internet başvurusu ile yetinilmeyerek onaylı bilgisayar çıktısının da istenilmesi bir sorundur.” İfadesine farklı bakmışlardır. Tablo 4.18 incelendiğinde hizmet puanlarına göre bu farklılığın yansımalarının; 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerde ( $X=3,3438$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerde ( $X=3,0431$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerde ( $X=3,3118$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerde ( $X=2,9818$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerde ( $X=3,0805$ ) düzeyinde olduğu görülmektedir ( $F= 2,478$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunu diğerlerine göre en üst düzeyde 1-50 hizmet puanına sahip olan öğretmenler puanlamıştır. Bunun nedenlerinden biri, bu gruptaki öğretmenlerin daha çok il ve ilçe merkezlerinden uzak yerleşim birimlerinde görev yaptıklarından internet imkanlarının sınırlı olması ve başvuru için kullanılan belgenin bilgisayar çıktısının onaylatılmasının da ulaşım problemi nedeniyle başvuru sürecini güçleştirme olabilir.

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur.” İfadesi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,0938$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce

( $X=3,1293$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,1505$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=2,8727$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce de ( $X=3,0057$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 3,375$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre maddeyi en üst düzeyde puanlayanlar 51-100 ve 101-150 arası hizmet puanı olan öğretmenlerdir. Madde en az 151-200 arası hizmet puanına sahip olan öğretmenlerce puanlanmıştır. Bu durum, gruplardaki öğretmenlerin genelde atama ve yer değiştirme olgusuna dair bireysel algılarından kaynaklanabilir.

Hizmet puanı ölçütünde farklılık gösteren diğer bir madde “öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.” Şeklinde düzenlenmiştir. Maddeyi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,5625$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,1034$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,8925$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,4909$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,7529$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 2,468$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre madde en fazla 51-100 hizmet puanına sahip öğretmenlerce puanlanırken en az da 150-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce puanlanmıştır. Bu farklılıkta 51-100 hizmet puanına sahip öğretmenlerin harcırah alamazken, diğer grupların ilk atanmalarında harcırah almaları etkili olabilir. Diğer yandan yargı kararları gereğince, atamalarda yeniden harcırah alınması yönündeki gelişmeler de özellikle 1-50 hizmet puanına sahip olan öğretmenlerin maddeyi puanlamalarında oluşan farklılığın bir nedeni olabilir.

“İl dışı ve il içi görev yeri değişikliği talebinde bulunulabilmesi için ön görülen zorunlu çalışma süresinin fazla olması bir sorundur.” İfadesi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler tarafından diğerlerine oranla daha fazla puanlanarak ( $X=4,2188$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,7155$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,7312$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,8545$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,5747$ ) düzeyinde algılanmıştır ( $F= 6,241$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunun bu şekilde farklı algılanmasındaki nedenlerden biri 1-50 hizmet puanına sahip olan öğretmenlerin daha çok çalışma koşulları zor olan yerlerde görev

yapmaları nedeniyle, yer değişikliği istenebilmesi için çalışılması öngörülen süreyi fazla bulmaları olabilirken, diğer bir nedende, en fazla hizmet puanına sahip olan 200 ve üzeri hizmet puanındaki öğretmenlerin daha iyi koşullardaki yerleşim birimlerinde çalışmaları nedeniyle söz konusu süre sınırından daha az rahatsızlık duymaları olabilir.

“Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi bir sorundur.” İfadesi öğretmenlerce hizmet puanına göre farklı değerlendirilen diğer bir ifadedir. Bu kapsamda 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,9688$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6034$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6989$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,3636$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler de ( $X=3,2701$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 2,968$ ;  $p< 0,05$ ). Maddenin puanlanmasındaki farklılık özellikle en az hizmet puanı olan öğretmenlerle en fazla hizmet puanı olan öğretmenler arasındadır. Sorunun en fazla 1-50 hizmet puanı olan öğretmenleri etkilediği görülmektedir. Bu sonuçta, en az hizmet puanına sahip olan öğretmenlerin genel olarak yasal dayanaklardaki değişiklikleri düzenli olarak izleyebilecekleri yerleşim birimleri/okullarda görevli olmamaları etkili olabilir.

“Özür durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılması bir sorundur.” İfadesini 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,9375$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,9397$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=4,0968$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,8545$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,8506$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,183$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.18’ de görüldüğü üzere, sorunun en fazla hizmet puanına sahip olan öğretmenlerce, en düşük düzeyde değerlendirilmesinin nedenlerinden birisi de, bu gruptaki öğretmenlerin hizmet puanı üstünlüğüyle istekleri doğrultusunda daha kolay görev yeri değiştirebilmeleri, dolayısıyla özür grubu atamalarına daha az gereksinim duymaları olabilir.

Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmamasını, 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,7188$ ) düzeyinde,



51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,5000$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,3978$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,2364$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ise ( $X=3,2011$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,818$ ;  $p< 0,05$ ). Maddenin puanlanmasındaki farklılık özellikle en az hizmet puanı olan öğretmenlerle en fazla hizmet puanı olan öğretmenler arasındadır. Sorundan en derin etkilenen grup mesleki kıdemi en az olan öğretmenlerken, en az etkilenen grup da mesleki kıdemi en fazla olan öğretmenlerdir. Bunun nedenlerinden birisi, ilk atamalarda yalnızca sınav puanı kriterinin uygulanmasından etkilenenlerin 1-50 hizmet puanına sahip öğretmenler olması iken, diğer bir neden de, hizmet puanı fazla olan öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde puan kriterinin esas alınmasını kendileri için avantaj olarak görmeleri olabilir.

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.” İfadesi hizmet puanı kriterinde farklı algılanan diğer bir maddedir. Madde, 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler tarafından ( $X=2,6563$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=2,8879$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=2,9140$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=2,7636$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,0517$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 2,568$ ;  $p< 0,05$ ).

“Eş durumundan atama taleplerinin yerine getirilmesinde eşin görevinin belirleyici olması bir sorundur.” İfadesi, 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler tarafından ( $X=4,3750$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=4,6638$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=4,5376$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=4,4000$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=4,3161$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 2,955$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorun diğerlerine oranla en üst düzeyde 51-100 hizmet puanına sahip öğretmenler tarafından puanlanmıştır. Sorunu en alt düzeyde puanlayanlar ise 200 ve üzeri puanı olan öğretmenlerdir. Bunun nedenlerinden birisi,

en fazla hizmet puanına sahip olan öğretmenlerin puan üstünlüğü olması nedeniyle özür grubundan atanma gereksinimini daha az duymaları olabilir.

Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması, hizmet puanına göre farklılık gösteren diğer bir maddedir. Maddeyi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,9063$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,1897$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,7742$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,8545$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,6987$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,451$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunu 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerle 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler en fazla puanlamışlardır. Sorunu en az puanlayanlar ise 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerdir. Bu durumda, hizmet puanı en fazla olan öğretmenlerin görev yaptıkları ilin, daha çok sürekli ikamet ettikleri il olması etkili olabilir.

Öğretmenlerin hizmet puanına göre farklı değerlendirdiği “öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması bir sorundur.” İfadesi, 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=4,1250$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,8534$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,7097$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,5273$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,4943$ ) düzeyinde sorun olarak algılanmıştır ( $F= 2,445$ ;  $p< 0,05$ ). Sorun özellikle en fazla hizmet puanı olan öğretmenlerle, en az hizmet puanı olan öğretmenler arasında farklılık göstermiştir. Bu durum, 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerin atama uygulamalarında daha fazla sorunla karşılaşarak üst makamlara başvururken 200 ve daha üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerin bu konuda daha az sorun yaşamalarından kaynaklanabilir.

“Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması (uzun zaman alması vb gibi) bir

sorundur.” İfadesi de bir önceki maddeyle benzer şekilde, en fazla hizmet puanı olan öğretmenlerle, en az hizmet puanı olan öğretmenler arasında farklı algılanmıştır. Buna göre ifadeyi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,9688$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,8017$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6452$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6727$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,4943$ ) düzeyinde sorun olarak algılamışlardır ( $F= 3,707$ ;  $p< 0,05$ ).

Hizmet puanları farklı olan öğretmenler “Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.” İfadesini farklı oranlarda sorun olarak algılamışlardır. İfadeyi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,5938$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6379$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6327$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,5455$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,2644$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,341$ ;  $p< 0,05$ ). Sorun 51-100 ve 101-150 arası hizmet puanı olan öğretmenlerce en fazla sorun olarak değerlendirilirken, en az 200 ve üzeri puanı olan öğretmenlerce değerlendirilmiştir. Bunda, hizmet puanı en fazla olan bu gruptaki öğretmenlerin, görev yaptıkları yerleşim birimlerinin nitelik açısından daha istenilen nitelikte olması etkili olabilir.

Görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açmasını, öğretmenler değişen düzeylerde sorun olarak görmüşlerdir. Sorun en fazla 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,4375$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,2672$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,1613$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,2909$ ) düzeyinde, ve en az olmak üzere 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,1379$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 3,463$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun nedenlerinden birisi, sorunu en fazla puanlayan 1-50 hizmet puanındaki öğretmenlerin önemli oranda kültür ayrılıkları görülebilen küçük yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilirken, diğer bir nedeni de en fazla hizmet puanına

sahip olan öğretmenlerin daha çok sürekli ikamet yerlerinde ve merkezi yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.

“Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.” İfadesi öğretmenlerce hizmet puanlarına göre farklı değerlendirilen diğer bir madde olmuştur. Öğretmenlerden 1-50 hizmet puanı olanlar ( $X=3,4688$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6293$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,4731$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,8182$ ) düzeyinde, ve en az olmak üzere 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,3851$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 2,602$ ;  $p< 0,05$ ). Sorun, “ilk atamada harcırah alınmaması” sorunu ile uyumlu ve benzerlik gösteren nedenlerle; en az 200 ve üzeri hizmet puanına sahip olan öğretmenlerce puanlanmıştır.

“Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.” İfadesi de öğretmenlerce, hizmet puanlarına göre farklı puanlanan maddelerden birisi olmuştur. Sorunu 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,3438$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,5345$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,3548$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,3091$ ) düzeyinde, ve en az olmak üzere 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,9881$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 3,733$ ;  $p< 0,05$ ). Maddeyi en üst düzeyde sorun olarak gören 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerin, bu orandaki değerlendirmelerinin nedenlerinden birisi, daha çok tek öğretmenli okullarda görev yapmaları olabilir. Maddeyi en az puanlayan 200 ve üzeri hizmet puanındaki öğretmenlerin ise bu değerlendirmesinde, genellikle kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev yapmaları ve/veya mesleki etkileşimi daha az önemsemeleri etkili olabilir.

“Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.” İfadesi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,4063$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,7586$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,5699$ ) düzeyinde, 151-

200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,8000$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,4425$ ) düzeyinde sorun olarak algılanmıştır ( $F=3,735$ ;  $p<0,05$ ).

Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşamasını, hizmet puanları bazında farklı algılayan öğretmenlerin 1-50 hizmet puanı olanları en üst düzey olmak üzere ( $X=2,9688$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olanları ( $X=2,6379$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olanları ( $X=2,6667$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olanları ( $X=2,5636$ ) düzeyinde, ve en az olmak üzere 200 ve üzeri hizmet puanı olanları ( $X=2,3621$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F=6,946$ ;  $p<0,05$ ). Oluşan bu farklılığın nedenlerinden birisi, en az hizmet puanı olan öğretmenlerin büyük oranda ulaşım problemi olan küçük yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilirken, diğer bir nedeni de, hizmet puanı en fazla olan öğretmenlerin bu sorunu sınırlı olarak yaşamaları olabilir.

Hizmet puanı ölçütünde öğretmenlerce farklı değerlendirilen “yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.” İfadesi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=2,7813$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,2759$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,2796$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=2,9091$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce de ( $X=3,9655$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F=5,001$ ;  $p<0,05$ ). Sorunu en fazla puanlayan 51-100 ile 101-150 puan arasında hizmet puanı olan öğretmenlerdir. İlginçtir, sorunu en alt düzeyde puanlayanlar, en az hizmet puanı olan öğretmenlerdir.

Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olmasını, öğretmenler hizmet puanlarına göre değişen oranlarda sorun olarak görmüşlerdir. Buna göre sorunu 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,4375$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6379$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan

öğretmenler ( $X=3,7742$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,6364$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler de ( $X=3,1667$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 4,056$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunu en fazla 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler puanlamıştır. Diğer yandan sorunu en alt düzeyde değerlendiren 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerdir. En fazla hizmet puanına sahip olan öğretmenlerin daha çok ikamet ettikleri merkezi yerleşim birimlerinde görev yapmaları, sorunu bu düzeyde puanlamalarında etkili olabilir.

Öğretmenlerce hizmet puanları bazında farklı algılanan maddelerden biri olan “İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur” İfadesi 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,6875$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,8276$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,9462$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,6909$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,4885$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 5,909$ ;  $p< 0,05$ ). Sorun en fazla 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce puanlanırken, en az da 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce puanlanmıştır. En fazla hizmet puanı olan öğretmenlerin sorunu en alt düzeyde değerlendirmesinin nedenlerinden birisi, hizmet puanları fazla olduğundan, daha çok uyum problemi yaşanmayan merkezi yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.

İlk atama ve yer değiştirme ile atılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması, hizmet puanı temelinde, farklı düzeylerde sorun olarak algılanan diğer bir maddedir. Sorunu, 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,9375$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,8879$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,9462$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,8545$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler de ( $X=3,7471$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 6,868$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.18 incelendiğinde de görüleceği üzere, madde diğer gruplara oranla en fazla 101-150 ile 1-50 arası hizmet puanı olan öğretmenler tarafından puanlanmıştır. Sorunu en alt düzeyde puanlayanlar ise 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerdir. Sorunun değerlendirilmesinde görülen bu farklılık,

hizmet puanı düşük olan öğretmenlerin, daha çok bu tür ön yargıların görülebileceği küçük yerleşim birimlerinde görev yapmalarından kaynaklanabilir

“Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur” İfadesini hizmet puanına göre en üst düzeyde ( $X=3,4375$ ) 1-50 hizmet puanı olan öğretmenler değerlendirirken, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,1983$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,9892$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=2,9273$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler de ( $X=2,9943$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 5,453$ ;  $p< 0,05$ ). Bu farklılığın, en az hizmet puanına sahip olan öğretmenlerin diğer gruplara göre üniversite eğitimini kent ortamında ve daha yakın dönem içinde tamamlamaları, ayrıca beklentilerinin aksine yoğun olarak köy yerleşim biriminde görevlendirilmelerinden kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin ilk atama veya görev içinde atama talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneceğinin belirsiz olmasını, tüm hizmet puanı grupları değişen oranlarda sorun olarak görmüşlerdir. Buna göre sorun, 1-50 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,1875$ ) düzeyinde, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,3879$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,0645$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenlerce ( $X=3,3455$ ) düzeyinde, 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenlerce de ( $X=3,8793$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 3,364$ ;  $p< 0,05$ ). Sorun en alt düzeyde puanlayan, aynı zamanda en fazla hizmet puanına sahip olan 200 ve üzeri hizmet puanındaki öğretmenlerdir. Bu belirgin değerlendirme farklılığında, kendilerinin yerleşik yapılanma nedeniyle görev yeri değiştirme beklentilerinin oldukça sınırlı olması, dolayısıyla bu tür bir kaygı taşımamaları etkili olabilir.

Hizmet puanı ölçütünde, öğretmenlerin farklı değerlendirdikleri son madde olan “Daha iyi şartlarda görev yapma isteği veya diğer nedenlerle görev yeri değiştiren öğretmenlerin ailelerinin yeni yerleşim yerine uyum problemi yaşamaları bir sorundur.” İfadesini en üst düzeyde ( $X=3,6250$ ) 1-50 hizmet puanı olan

öğretmenler değerlendirirken, 51-100 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,5086$ ) düzeyinde, 101-150 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,2796$ ) düzeyinde, 151-200 hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,3636$ ) düzeyinde ve en alt düzey olarak 200 ve üzeri hizmet puanı olan öğretmenler ( $X=3,2759$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F=3,015$ ;  $p<0,05$ ). Bu farklılıkta öğretmenlerin aile ve uyum konusundaki bireysel değerlendirmelerinin etkili olduğu söylenebilir.

**4.3.8 Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri çalışılan son görev yerindeki hizmet süresine göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (Tek yönlü varyans analizi) sonuçları Tablo 4.19’da yer almaktadır.**

**Tablo 4.19 Çalışılan Son Görev Yerindeki Hizmet Süresi İle İlgili Varyans Sonuçları**

Anket Maddesi	Çalışma süresi	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	Sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Öğretmen atamalarına ilişkin duyuruların potansiyel tüm adaylara duyurulmaması bir sorundur.	1-2	226	3,0619	1,53353	Grupllararası	18,429	3	6,143	2,746	,043
	3-5	143	3,1259	1,49585	Gruplarıçi	1042,413	466	2,237		
	6-10 <sup>(1)</sup>	54	2,8889	1,44935	Toplam	1060,843	469			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	47	3,6809	1,35304						
Özür durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	226	3,3717	1,34458	Grupllararası	15,490	3	5,163	2,870	,036
	3-5	143	3,2308	1,31990	Gruplarıçi	838,359	466	1,799		
	6-10	54	3,2963	1,35465	Toplam	853,849	469			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	47	2,7447	1,37474						
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması bir sorundur.	1-2 <sup>(2)</sup>	226	3,8097	1,16011	Grupllararası	12,078	3	4,026	2,693	,046
	3-5	143	3,6154	1,23290	Gruplarıçi	696,622	466	1,495		
	6-10 <sup>(1), (2)</sup>	54	3,3333	1,38727	Toplam	708,700	469			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	47	3,8511	1,28501						
İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	226	3,5221	1,28994	Grupllararası	27,169	3	9,056	5,583	,001
	3-5	143	3,3427	1,27326	Gruplarıçi	755,906	466	1,622		
	6-10 <sup>(1)</sup>	54	2,7407	1,23143	Toplam	783,074	469			
	10 ve üzeri	47	3,2553	1,24181						

Tablo 4.19 incelendiğinde;

Çalışılan son görev yerindeki hizmet süresine göre, öğretmenlerin farklı değerlendirdikleri “Öğretmen atamalarına ilişkin duyuruların potansiyel tüm adaylara



duyurulmaması bir sorundur” İfadesi, halen görev yaptıkları yerde 1-2 yıldır görev yapan öğretmenlerce ( $X=3,0619$ ) düzeyinde, 3-5 yıldır görev yapan öğretmenlerce ( $X=3,1259$ ) düzeyinde, 6-10 yıldır görev yapan öğretmenlerce ( $X=2, 8869$ ) düzeyinde, 10 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlerce ( $X=3,6809$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 2,746$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.19 incelendiğinde de görüleceği üzere, sorunu en üst düzeyde puanlayanlar son görev yerlerinde, 10 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlerken, sorunu en alt düzeyde puanlayanlar ise 6-10 yıldır görev yapanlardır. Oluşan bu farklılığın nedenlerinden birisi olarak, 10 yıl ve üzeri süredir yer değiştirmemiş olan öğretmenlerin, son görev yeri değiştirme dönemlerinde atama duyurularının istenilen düzeyde yapılmaması olabilirken, sorunu en alt düzeyde puanlayan gruptaki öğretmenlerin, son görev yeri değişikliklerindeki atama sürecinin tüm öğretmenlere daha az aksaklıkla duyurulması nedeniyle, sorunu daha az yaşamaları olabilir.

Özür durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılması bir sorundur.” İfadesi halen görev yaptıkları yerde; 1-2 yıldır görev yapan öğretmenlerce ( $X=3,3717$ ) düzeyinde, 3-5 yıldır görev yapan öğretmenlerce ( $X=3,2308$ ) düzeyinde, 6-10 yıldır görev yapan öğretmenlerce ( $X=3,2963$ ) düzeyinde, 10 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlerce ( $X=2,7447$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 2,870$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunun değerlendirilmesinde, halen çalıştıkları yerde en az kısa süredir çalışanlarla en uzun süredir çalışanlar arasındaki fark belirgindir. Halen görevli oldukları kurumda 10 yıl ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin yerleşik bir görev yapısında olmaları, özür durumu atamalarına getirilen sınırlamaları daha düşük düzeyde değerlendirmelerinin nedenlerinden biri olabilir.

Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmamasını, öğretmenler görevli oldukları okuldaki çalışma sürelerine göre değişen oranlarda algılamışlardır. Buna göre sorunu, halen buldukları yerde; 1-2 yıldır görev yapan öğretmenler ( $X=3,8097$ ) düzeyinde, 3-5 yıldır görev yapan öğretmenler ( $X=3,6154$ ) düzeyinde, 6-10 yıldır görev yapan öğretmenler ( $X=3,3333$ ) düzeyinde, 10 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenler ( $X=3,8511$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 2,693$ ;  $p<$

0,05). Bir birine yakın değerlerde olmak üzere, sorunu en üst düzeyde puanlayanlar, halen görev yaptıkları yerde en uzun ve en kısa süredir çalışan öğretmenlerdir. Sorunu en az puanlayanlar ise halen görevli oldukları yerde 6-10 yıldır görev yapan öğretmenlerdir. Bu farklılıkta, konuya yönelik olarak öğretmenlerin bireysel algılarının etkili olduğu söylenebilir.

Çalışılan son görev yerindeki hizmet süresi ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren son madde “İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur. “ Maddesidir. Maddeyi halen görev yaptıkları yerdeki hizmet süresi 1-2 yıl olan öğretmenler ( $X=3,5221$ ) düzeyinde, 3-5 yıl olan öğretmenler ( $X=3,3427$ ) düzeyinde, 6-10 yıl olan öğretmenler ( $X=2,7407$ ) düzeyinde, 10 yıl ve üzeri olan öğretmenler ( $X=3,2553$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 5,583$ ;  $p< 0,05$ ). Diğer gruplara göre sorunu en fazla puanlayanlar, halen görev yaptıkları yerde 1-2 yıldır görev yapan öğretmenlerdir. Son görev yerlerinde 6-10 yıldır görev yapan öğretmenler ise sorunu en az puanlayan guruptur. Bu farklılığın bir nedeni de, son görev yaptıkları yerde kısa süredir çalışanların daha çok hizmet puanı düşük olan öğretmenler olup, söz konusu sorunun daha yoğun olarak yaşandığı yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir. Diğer yandan soruna ilişkin olumsuz yaşantı ve gözlemlerin daha sınırlı olması sorunun daha az puanlanmasının nedenlerinden biri olabilir.

**4.3.9** Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri görev yeri değiştirme sayısına göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (Tek yönlü varyans analizi) sonuçları Tablo 4.20’de yer almaktadır.

**Tablo 4.20 Atama-Görev Yeri Değişirme Sayısı İle İlgili Varyans Sonuçları**

Anket Maddesi	Atama Sayısı	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması		Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
						t	sd			
Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	4,6364	,74814	Gruplararası	7,525	3	2,508	2,625	,049
	3-5	224	4,3884	1,03571	Gruplariçi	445,207	466	,955		
	7-9	72	4,3611	1,12970	Toplam	452,732	469			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	20	4,2500	1,25132						
Görevli olunan ilin valiliğince, o yerde çalışması uygun görülme yerlerinin il içi veya il dışı olarak değiştirilebilmesi bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,1494	1,41321	Gruplararası	924,869	466	1,985	3,126	,026
	3-5 <sup>(2)</sup>	224	3,1071	1,43535	Gruplariçi	932,596	469	6,085		
	7-9	72	3,0417	1,37828	Toplam	18,254	3			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup> , (2)	20	2,5000	1,14708						
Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,7403	1,28747	Gruplararası	906,989	466	1,946	2,971	,032
	3-5 <sup>(1)</sup>	224	3,2946	1,43710	Gruplariçi	925,243	469	4,433		
	7-9	72	3,4583	1,50059	Toplam	13,299	3			
	10 ve üzeri	20	3,5500	1,31689						
Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,0779	1,44861	Gruplararası	1001,497	466	2,149		
	3-5	224	3,0089	1,44244	Gruplariçi	1006,955	469			
	7-9 <sup>(2)</sup>	72	3,0833	1,59886	Toplam					
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup> , (2)	20	3,5500	1,35627		20,378	3	6,793	3,715	,012
Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	2,8896	1,46221	Gruplararası	986,411	466	2,117	7,287	,000
	3-5	224	2,5491	1,43539	Gruplariçi	1002,555	469	9,843		
	7-9	72	2,6944	1,54408	Toplam	29,528	3			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	20	2,1500	1,26803						
Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	4,0455	1,07461	Gruplararası	629,469	466	1,351	2,655	,048
	3-5 <sup>(2)</sup>	224	4,0134	1,19596	Gruplariçi	658,998	469	4,735		
	7-9 <sup>(3)</sup>	72	4,1944	1,12135	Toplam	14,204	3			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup> , (2), (3)	20	2,8500	1,53125						
Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,6039	1,40689	Gruplararası	982,062	469	5,634	3,881	,009
	3-5	224	3,3929	1,44779	Gruplariçi	16,902	3	1,452		
	7-9 <sup>(1)</sup>	72	3,2361	1,59659	Toplam	676,521	466			
	10 ve üzeri	20	3,5500	1,09904						
Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,7078	1,13140	Gruplararası	693,423	469	5,192	3,439	,017
	3-5	224	3,4955	1,20536	Gruplariçi	15,576	3	1,510		
	7-9 <sup>(1)</sup>	72	3,1250	1,31017	Toplam	703,507	466			
	10 ve üzeri	20	3,6000	1,35336						
Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	4,0325	1,12847	Gruplararası	704,011	469	3,636	3,742	,011
	3-5	224	3,8036	1,24085	Gruplariçi	10,907	3	,972		
	7-9 <sup>(1)</sup>	72	3,7083	1,33678	Toplam	452,814	466			
	10 ve üzeri	20	3,7500	1,29269						

**Tablo 4.20 Atama-Görev Yeri Değişirme Sayısı İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)**

Anket Maddesi	Atama Sayısı	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Kareler ortalaması	F	Anl.Dz.
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	4,3247	,92802	Gruplararası	463,721	469	3,654	3,396	,018
	3-5 <sup>(2)</sup>	224	4,2679	,97945	Gruplarıçi	10,961	3	1,076		
	7-9	72	4,0972	1,05028	Toplam	501,430	466			
	10 ve üzeri <sup>(1),(2)</sup>	20	3,6000	1,23117						
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşamaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	4,2987	1,02982	Gruplararası	512,391	469	7,835	7,038	,000
	3-5 <sup>(2)</sup>	224	4,2455	,99662	Gruplarıçi	23,504	3	1,113		
	7-9	72	4,0417	1,05400	Toplam	518,743	466			
	10 ve üzeri <sup>(1),(2)</sup>	20	3,6000	1,42902						
Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşamaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	4,3312	,97723	Gruplararası	542,247	469	8,827	6,913	,000
	3-5	224	4,0848	1,05751	Gruplarıçi	26,482	3	1,277		
	7-9	72	3,7222	1,15334	Toplam	595,010	466			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	20	3,6000	1,23117						
Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,9545	1,02480	Gruplararası	621,491	469	5,553	4,799	,003
	3-5	224	3,6875	1,13273	Gruplarıçi	16,659	3	1,157		
	7-9	72	3,3194	1,30898	Toplam	539,205	466			
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	20	3,1500	1,18210						
İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,5325	1,22698	Gruplararası					
	3-5	224	3,2813	1,27635	Gruplarıçi	12,439	3	4,146	2,650	,048
	7-9 <sup>(1)</sup>	72	3,0833	1,32951	Toplam	729,127	466	1,565		
	10 ve üzeri	20	3,3000	1,26074		741,566	469			
Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,7468	1,22374	Gruplararası					
	3-5 <sup>(2)</sup>	224	3,5446	1,22667	Gruplarıçi	21,035	3	7,012	4,288	,005
	7-9 <sup>(3)</sup>	72	3,5833	1,32951	Toplam	762,039	466	1,635		
	10 ve üzeri <sup>(1),(2),(3)</sup>	20	2,9500	1,43178		783,074	469			
İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,6429	1,23499	Gruplararası					
	3-5	224	3,2411	1,30707	Gruplarıçi	19,771	3	6,590	4,202	,006
	7-9 <sup>(1)</sup>	72	3,0833	1,34007	Toplam	730,912	466	1,568		
	10 ve üzeri	20	3,3000	1,03110		750,683	469			
Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,4870	1,23795	Gruplararası					
	3-5	224	3,2723	1,24991	Gruplarıçi	11,080	3	3,693	2,795	,040
	7-9	72	2,9167	1,27545	Toplam	615,695	466	1,321		
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	20	2,8500	1,30888		626,774	469			
Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	4,1558	1,11514	Gruplararası					
	3-5	224	4,0714	1,14206	Gruplarıçi	14,287	3	4,762	3,976	,008
	7-9	72	3,9444	1,18546	Toplam	558,098	466	1,198		
	10 ve üzeri <sup>(1)</sup>	20	3,4000	1,35336		572,385	469			
Sürekli olarak tek öğretmenli okullarda görevlendirilen öğretmenlerin bir süre sonra il ve ilçe merkezindeki kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev almaya mesleki açıdan cesaret edememesi bir sorundur.	1-2 <sup>(1)</sup>	154	3,4545	1,27874	Gruplararası					
	3-5 <sup>(2)</sup>	224	3,4643	1,15544	Gruplarıçi	11,477	3	3,826	3,085	,027
	7-9 <sup>(1),(2),(3)</sup>	72	3,0556	1,25473	Toplam	577,808	466	1,240		
	10 ve üzeri <sup>(3)</sup>	20	3,4500	1,43178		589,285	469			

Atama-görev yeri değiştirme sayısı farklı olan öğretmenler “Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırarh alamaması bir sorundur.” İfadesine farklı bakmışlardır. Tablo 4.20 incelendiğinde bu farkın özellikle atama sayısı 1-2 olanlarla, 10 ve üzeri olanlarda belirgin olduğu görölmektedir. Buna göre maddeyi, atama sayısı 1-2 olanlar diğerlerine oranla daha fazla olarak ( $X=4,6364$ ) düzeyinde, 3-5 olanlar ( $X=4,3884$ ) düzeyinde, 6-9 olanlar ( $X=4,3611$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olanlar ( $X=4,2500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 2,625$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun nedenlerinden birisi, atama sayısı 1-2 olan öğretmenlerin yakın dönemde ilk defa atanmış olabilecekleri göz önünde bulundurulduğunda, kendilerine harcırarh ödenmemesi olabilir. Buna karşın, göreve ilk atanmaları esnasında harcırarh alan, dolayısıyla bu sorunla karşılaşmamış olan öğretmenler, sorunu daha az puanlamış olabilirler.

Anketi yanıtlayan öğretmenler “Görevli olunan ilin valiliğince, o yerde çalışması uygun görölmeyenlerin görev yerlerinin il içi veya il dışı olarak değiştirilebilmesi bir sorundur.” İfadesine de farklı bakmışlardır. Tablo 4.20 incelendiğinde göröleceği üzere, farkın özellikle atama sayısı 1-2 olan öğretmenlerle, 10 ve üzeri olan öğretmenler ve atama sayısı 3-5 olan öğretmenlerle yine 10 ve üzeri olan öğretmenler arasında olduğu görölmektedir. Buna göre atama sayısı 1-2 olanlar ( $X=3,1494$ ) bu ifadeyi atama sayısı 3-5 olan öğretmenlere ( $X=3,1071$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlere ( $X=3,0417$ ) düzeyinde, atama sayısı 10 ve üzeri olan öğretmenlere ( $X=2,5000$ ) düzeyindeki oranlarla daha üst düzeyde puanlamışlardır ( $F= 3,126$ ;  $p< 0,05$ ).

“Öğretmen atamalarında öngörölen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması bir sorundur.” İfadesi öğretmenlerce atama-görev yeri ölçütünde farklı görölen diğer bir maddedir. Madde, atama sayısı 1-2 olanlar öğretmenlerce ( $X=3,7403$ ) düzeyinde, 3-5 olanlarca ( $X=3,2946$ ) düzeyinde, 6-9 olanlarca ( $X=3,4583$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=3,5500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir. ( $F= 2,971$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunu, en fazla atama sayısı 1-2 olan öğretmenlerin puanlamasının nedenlerinden biri de, kendilerinin ilk atamalarda puan kiterine göre atanmaları ve uygulamada çeşitli

olumsuzluklar görmeleri olabilir. Diğer yandan daha önceki ilk atama veya görev yeri değişikliklerinde, puan kriterinin olmamasının bir çok olumsuzluklara neden olması da maddenin farklı yorumlanmasındaki bir başka gerekçe olabilir.

Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmamasını, atama sayısı; 1-2 olanlar öğretmenler ( $X=3,0779$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenler ( $X=3,0089$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenler ( $X=3,0833$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenler ( $X=3,5500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmiştir ( $F= 3,715$ ;  $p< 0,05$ ). Sorun tüm gruplarca bir birine çok yakın düzeylerde değerlendirilirken, atama ve yerdeğiştirme sayısı en fazla olan öğretmenlerce en üst düzeyde sorun olarak algılanmıştır. Sorunun, 10 ve üzeri sayıda atama-görev yeri değişikliği olan öğretmenlerce en üst düzeyde puanlanmasında, kendilerinin oldukça değişik yerlerde görev yapmaları ve atamalarda cinsiyet faktörüne ilişkin farklı gözlem ve yaşantılarının olması etkili olabilir.

“Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması bir sorundur.” İfadesi de atama-görev yeri değişikliği ölçütünde farklı algılanmıştır. İfadesi atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenler ( $X=2,8896$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenler ( $X=2,5491$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenler ( $X=2,6944$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenler ( $X=2,1500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmiştir ( $F= 7,287$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorun, en fazla olarak atama sayısı 1-2 olan öğretmenlerce puanlanmıştır. Bu durum, bu gruptaki öğretmenlerin daha çok mesleki kıdemi az ve çalıştığı ilde yerleşik olamayan öğretmenler olmasından kaynaklanabilir. Sorunun en fazla yer değiştiren öğretmenlerce, en alt düzeyde puanlanmasının nedenlerinden biri, çok sayıda görev yeri değiştiren öğretmenlerin önemli bölümünün çalıştıkları ilde ikamet etmeleri, dolayısıyla sorundan daha sınırlı oranda rahatsızlık duymaları olabilirken, diğer bir nedeni de, öğretmenlerin il içindeki görev yeri değişikliklerinde öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olduğu yönünde sınırlı gözlemlerinin bulunması olabilir.

“Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmaması bir sorundur.” İfadesi öğretmenlerce atama-görev yeri değişiklikleri ölçütünde farklı değerlendirilen diğer bir maddedir. Madde atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerce ( $X=4,0455$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=4,0134$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlerce ( $X=4,1944$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=2,8500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 2,655$ ;  $p< 0,05$ ). Sorun en üst düzeyde, 6-9 defa görev yeri değiştiren öğretmenlerce puanlanırken, en alt düzeyde, 10 ve üzerinde görev yeri değiştiren öğretmenlerce puanlanmıştır. Bu farklılıkta, öğretmenlerin öğrenim çağında olan çocuklarının bulunup bulunmaması etkili olabilir.

Öğretmenler “norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur” İfadesine atama-görev yeri değiştirme sayısına göre farklı bakmışlardır. Özellikle atama sayısı 1-2 olan öğretmenlerle, atama-görev yeri değiştirme sayısı 6-9 olan öğretmenler arasındaki puanlama farkı dikkat çekicidir. Sorunu en üst düzeyde değerlendiren 1-2 defa görev yeri değiştiren öğretmenler ( $X=3,6039$ ) düzeyinde, 3-5 defa görev yeri değiştiren öğretmenler ( $X=3,3929$ ) düzeyinde, 6-9 defa görev yeri değiştiren öğretmenler ( $X=3,2361$ ) düzeyinde, 10 ve üzerinde görev yeri değiştiren öğretmenler ( $X=3,5500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 3,881$ ;  $p< 0,05$ ).

“Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.” Maddesi atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerce ( $X=3,7078$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=3,4955$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlerce ( $X=3,1250$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=3,6000$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 3,439$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre Maddeyi en az puanlayanlar 6-9 defa görev yeri değiştiren öğretmenlerdir. Sorundan en fazla etkilendikleri ileri sürülebilecek olan grup ise atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerdir. Bunun nedenlerinden birisi, bu öğretmenlerin daha çok olumsuz koşullara sahip olan yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.

Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması, anketi yanıtlayan öğretmenlerce atama-görev yeri değiştirme sayısına göre farklı algılanmıştır. Buna göre söz konusu ifade, atama-görev yeri değiştirme sayısı; 1-2 olan öğretmenlerce ( $X=4,0325$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=3,8036$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlerce ( $X=3,7083$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=3,7500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 3,742$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunu en fazla atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenler puanlamıştır. Sorunu en alt düzeyde puanlayanlar ise atama-görev yeri değiştirme sayısı 6-9 olan öğretmenlerdir. Görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yeterli olmadığını, sorunu üst düzeyde puanlayarak belirten öğretmenlerin bu değerlendirmelerinin nedenlerinden birisi, kendilerinin daha çok köy yerleşim birimlerine atanmaları ve bu yerleşim birimlerine eşya naklinin maliyeti artırması olabilir.

Öğretmenlerce atama-görev yeri değiştirme sayıları bazında farklı algılanan maddelerden biri olan Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.” İfadesini atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenler ( $X=4,3247$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenler ( $X=4,2679$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenler ( $X=4,0972$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenler ( $X=3,6000$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 3,396$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.20 incelendiğinde görüleceği üzere, sorunu üst düzeyde puanlayanlar atama-görev yeri değiştirme sayısı; 1-2 ve 3-5 olan öğretmenlerdir. Sorun en alt düzeyde ise atama-görev yeri değiştirme sayısı 10 ve üzeri olan öğretmenlerce puanlanmıştır. Bu farklılıkta etkili olan nedenlerden birisi atama-görev yeri değiştirme sayıları 1-6 arası olan öğretmenlerin daha sıklıkla köylerde ve tek öğretmenli okullarda çalışmaları olabilirken, diğer bir neden de çok sayıda atama-görev yeri değişikliği olan ve hizmet puanı fazla olan öğretmenlerin, kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev yapmaları olabilir.

“Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşaması bir sorundur.” İfadesi atama-görev yeri değiştirme sayısı; 1-2 olan öğretmenlerce ( $X=4,2987$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=4,2455$ )



düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlerce ( $X=4,0417$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=3,6000$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir. ( $F= 7,038$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorunu en üst düzeyde puanlayanlar atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 ve 3-5 olan öğretmenlerdir. Sorun en alt düzeyde ise atama-yer değiştirme sayısı 10 ve üzeri olan öğretmenlerce puanlanmıştır. Maddenin değerlendirilmesine dikkat edilirse; atama-görev yeri değiştirme sayısı arttıkça, sorunun puanlanma oranı azalmaktadır. Bu durumda, atama sayısının artması bir bakıma mesleki kıdem artması ve daha istenilen nitelikteki yerlerde görev yapabilmek için, görev yeri değiştirildiği şeklinde yorumlanabilir. Böylece görülen farklılıkta, atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 ve 3-5 olan öğretmenlerin daha çok tek öğretmenli okullarda görev yaparak sosyal yalnızlık problemi yaşamalarının etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması sorunu anketi yanıtlayan öğretmenlerce, görev yeri değiştirme sayısına göre farklı algılanmıştır. Atama-görev yeri değiştirme sayısı en az ve en çok olan öğretmenler arasında belirgin farklılık görülmektedir. Bu kapsamda madde, atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerce ( $X=4,3312$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=4,0848$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlerce ( $X=3,7222$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=3,6000$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 6,913$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.20 incelendiğinde görüleceği üzere; atama-görev yeri değiştirme sayısı ile maddenin sorun olarak değerlendirilmesinde ters bir ilişki vardır. Öğretmenlerin atama-görev yeri değiştirme sayısı arttıkça, sorunun puanlanma düzeyi azalmaktadır. Bunun nedenlerinden birisi atama-görev yeri değiştirme sayısı diğerlerine oranla az olan öğretmenlerin daha çok küçük yerleşim birimlerinde çalışarak il ve ilçe merkezlerine ulaşmada sorunlar yaşamaları olabilir.

Öğretmenler “Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.” İfadesine de atama-görev yeri değiştirme sayılarına göre farklı bakmışlardır. Atama-görev yeri değiştirme sayısı; 1-2 olan öğretmenler ( $X=3,9545$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenler ( $X=3,6875$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenler

( $X=3,3194$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenler ( $X=3,1500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir. ( $F= 4,799$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre bir önceki sorunla benzer şekilde, öğretmenlerin atama-görev yeri değiştirme sayıları arttıkça maddenin puanlanma düzeyi azalmaktadır. Bunun nedenleri arasında, yer değiştirme sayısı fazla olan öğretmenlerin daha çok istenilen yerleşim birimlerinde çalışmakta olması, çevreye uyum ve görev yaptıkları yerleşim biriminde yaşam alanı oluşturma konusunda da daha az problem yaşamaları gösterilebilir.

Anketi yanıtlayan öğretmenler “İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmamasını” farklı düzeylerde sorun olarak algılamışlardır. İfade, atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenler tarafından en üst düzey olan ( $X=3,5325$ ) düzeyinde değerlendirilirken, 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=3,2813$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlerce ( $X=3,0833$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=3,3000$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 2,650$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre sorunun daha yoğun olarak atama-görev yeri değişikliği sayısı sınırlı olan öğretmenlerce puanlandığı ileri sürülebilir. Bu durumda, öğretmenlerin kendi gözlem ve yaşantılarının da etkili olduğu söylenebilir.

“Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmaması bir sorundur.” İfadesini, atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenler ( $X=3,7468$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenler ( $X=3,5446$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenler ( $X=3,5833$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenler ( $X=2,9500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F= 4,288$ ;  $p< 0,05$ ). Oluşan farklılık, atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerle, 10 ve üzeri olan öğretmenler arasında olduğu gibi, 3-5, 6-9 olan öğretmenlerle yine 10 ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Bir önceki madde ile uyumlu olarak, benzer gerekçelerle sorundan en fazla olumsuz olarak etkilenen grup ise atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerdir.

İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunmasını, öğretmenler atama-görev yeri değiştirme sayısına göre farklı görmüşlerdir. Farklılık özellikle atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olanlarla, 6-9 olanlar arasındadır. Madde, atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerce ( $X=3,6429$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=3,2411$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlerce ( $X=3,0833$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=3,3000$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F=4,202$ ;  $p<0,05$ ). Sorunun en üst düzeyde atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerce puanlanmasının nedenlerinden birisi, bu gruptaki öğretmenlerin diğer gruplara oranla daha çok bu tür olumsuzlukların yaşanabileceği yerleşim birimlerinde çalışmaları olabilir.

“Kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması bir sorundur.” Maddesi, öğretmenlerin atama-görev yeri değiştirme sayılarına göre farklı algıladıkları diğer maddedir. Oluşan farklılık, atama-görev yeri değiştirme sayısı; 1-2 olan öğretmenlerle, 10 ve üzeri olan öğretmenler arasında belirgin durumdadır. Maddeyi, atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenler ( $X=3,4870$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenler ( $X=3,2723$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenler ( $X=2,9167$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenler ( $X=3,8500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirmişlerdir ( $F=2,795$ ;  $p<0,05$ ). İfadenin sorun olarak görülme düzeyi, öğretmenlerin atama-görev yeri değiştirme sayısı artarken, azalmaktadır. Bunda, atama-görev yeri değiştirme sayısı az olan öğretmenlerin hizmet puanlarının da gereği olarak, daha çok köy yerleşim birimlerinde çalışmaları ve çevreye uyum konusunda kent-köy kültürü farklılıklarını yaşamaları etkili olabilir.

“Aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi bir sorundur.” İfadesi de öğretmenlerin atama-görev yeri değiştirme sayılarına göre farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin atama-görev yeri değiştirme sayıları azaldıkça sorun daha üst düzeyde puanlanmıştır. İfade atama-görev yeri değiştirme sayıları 1-2 olan öğretmenlerce en üst düzey olarak ( $X=4,1558$ ) düzeyinde değerlendirilirken, atama-görev yeri değiştirme sayıları

10 ve üzeri olan öğretmenlerce en alt düzey olarak ( $X=4,0714$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir. Öte yandan atama-görev yeri değiştirme sayıları; 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=3,9444$ ) düzeyinde ve 6-9 olan öğretmenlerce de ( $X=3,4000$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 3,976$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun nedenlerinden birisi, atama-görev yeri değiştirme sayısı az olan öğretmenlerin aday öğretmen olarak, müdür yetkili öğretmenlik görevini sıklıkla yürütmeleri olabilirken, diğer bir neden de atama sayısı fazla olan öğretmenlerin söz konusu sorunu daha önceki dönemlerde yaşadıklarından kendileri için güncel bir sorun olarak görülmemesi olabilir.

Öğretmenlerin atama-görev yeri değiştirme sayısı ölçütünde farklılık gösteren, “Sürekli olarak tek öğretmenli okullarda görevlendirilen öğretmenlerin bir süre sonra il ve ilçe merkezindeki kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev almaya mesleki açıdan cesaret edememesi bir sorundur.” Şeklindeki son ifade, öğretmenlerin atama-görev yeri değiştirme sayısına göre; atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerce ( $X=3,4545$ ) düzeyinde, 3-5 olan öğretmenlerce ( $X=3,4643$ ) düzeyinde, 6-9 olan öğretmenlerce ( $X=3,0556$ ) düzeyinde, 10 ve üzeri olan öğretmenlerce ( $X=3,4500$ ) düzeyinde sorun olarak değerlendirilmiştir ( $F= 3,085$ ;  $p< 0,05$ ). Görülen farklılık atama-görev yeri değiştirme sayısı 1-2 olan öğretmenlerle 6-9 olan öğretmenler arasında, 3-5 olan öğretmenlerle yine 6-9 olan öğretmenler arasında ve ayrıca 6-9 olan öğretmenlerle 10 ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Bu durumun, tüm gruplardaki öğretmenlerin, sorunu kendi mesleki yeterlilikleri ve bireysel özelliklerine göre algılamalarından kaynaklandığı söylenebilir.

**4.3.10** Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları, sorun olarak görme düzeyleri eşin mesleğine göre değişmekte midir? Sorusuna ilişkin analiz (Tek yönlü varyans analizi) sonuçları Tablo 4.21’da yer almaktadır.

Tablo 4.21 Eşin Mesleği İle İlgili Varyans Sonuçları

Anket Maddesi	Eşin mesleği	N	X	SS	Kaynak	Kareler		Ortalama		F	Anl.Dz.
						ortalaması	sd	karesi			
İlk atamalara ilişkin başvurularda özür durumunun dikkate alınmaması bir sorundur.	Gn.İd.Hiz.	29	3,8966	1,23476	Gruplararası	37,449	6	6,242	3,474	,002	
	Savcı, Hk.	21	4,2381	,94365	Gruplarıçi	831,915	463	1,797			
	Ask.Pol. r <sup>(1)</sup>										
	Bağ.Çalış.	16	4,0625	1,18145	Toplam	869,364	469				
	Öğrt	119	3,9160	1,29915							
Öğretmenlere ilişkin atama mevzuatında torpil ve kayırmacılığa imkan sağlayan hükümler bulunması bir sorundur.	Gn.İd.Hiz.	29	3,4483	1,27016	Gruplararası	43,745	6	7,291	4,490	,000	
	Savcı, Hk.	21	3,7619	1,04426	Gruplarıçi	751,795	463	1,624			
	Ask.Pol.										
	Bağ.Çalış. <sup>(1)</sup>	16	3,8125	1,22304	Toplam	795,540	469				
	Öğrt	119	3,6891	1,30025							
Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur..	Gn.İd.Hiz. <sup>(1), (2), (3)</sup>	29	3,3103	1,56076	Gruplararası	21,346	6	3,558	2,156	,046	
	Savcı, Hk.	21	3,9524	1,11697	Gruplarıçi	764,145	463	1,650			
	Ask.Pol.										
	Bağ.Çalış. <sup>(1)</sup>	16	4,2500	1,06458	Toplam	785,491	469				
	Öğrt <sup>(2)</sup>	119	4,2521	1,14402							
Özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olması bir sorundur.	Gn.İd.Hiz. <sup>(1), (2)</sup>	29	3,8621	1,24568	Gruplararası	48,704	6	8,117	4,258	,000	
	Savcı, Hk.	21	3,4286	1,28730	Gruplarıçi	882,666	463	1,906			
	Ask.Pol.										
	Bağ.Çalış. <sup>(1)</sup>	16	3,0625	1,34009	Toplam	931,370	469				
	Öğrt	119	3,7311	1,33846							
Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması bir sorundur.	Gn.İd.Hiz.	29	4,5862	,86674	Gruplararası	21,902	6	3,650	3,923	,001	
	Savcı, Hk.	21	4,3810	,97346	Gruplarıçi	430,829	463	,931			
	Ask.Pol.										
	Bağ.Çalış. <sup>(1), (2)</sup>	16	4,1875	1,32759	Toplam	452,732	469				
	Öğrt. <sup>(1)</sup>	119	4,7143	,66566							
İl dışı ve il içi görev yeri değişikliği talebinde bulunulabilmesi için ön görülen zorunlu çalışma süresinin fazla olması bir sorundur.	Gn.İd.Hiz. <sup>(2)</sup>	29	3,1724	1,31119	Gruplararası	29,783	6	4,964	2,369	,029	
	Savcı, Hk.	21	3,2857	1,27055	Gruplarıçi	970,038	463	2,095			
	Ask.Pol.										
	Bağ.Çalış. <sup>(2)</sup>	16	2,6250	1,14746	Toplam	999,821	469				
	Öğrt	119	2,9832	1,50132							
	Ssk	31	2,8065	1,62110							
	Çalışmıyor	180	2,6944	1,44971							

Tablo 4.21Eşin Mesleği İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)

Anket Maddesi	Eşin mesleği	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtması bir sorundur.	Gn.İd.Hiz.	29	3,4483	1,40372	Gruplararası	21,714	6	3,619	2,607	,017
	Savcı, Hk.	21	4,0000	1,30384	Gruplarıçi	642,756	463	1,388		
	Ask.Pol. <sup>(1)</sup>									
	Bağ.Çalış.	16	3,6875	1,07819	Toplam	664,470	469			
	Öğrt	119	3,8739	1,11655						
Sadece eşleri belirli meslek gruplarında olan öğretmenlere eşinin bulunduğu yerleşim birimine atanamadıkları takdirde boş öğretmen norm kadrolarına atanma imkanı tanınması bir sorundur.	Gn.İd.Hiz.	29	3,7931	1,17654	Gruplararası	24,377	6	4,063	2,325	,032
	Savcı, Hk.	21	3,7143	1,34695	Gruplarıçi	808,951	463	1,747		
	Ask.Pol.									
	Bağ.Çalış. <sup>(1)</sup>	16	4,0625	1,18145	Toplam	833,328	469			
	Öğrt	119	3,7311	1,31289						
Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmaması bir sorundur.	Ssk	31	3,6774	1,39969						
	Çalışmıyor <sup>(1)</sup>	180	3,2944	1,32740						
	Gn.İd.Hiz.	29	2,8621	1,48141	Gruplararası	37,151	6	6,192	2,956	,008
	Savcı, Hk.	21	3,8571	1,27615	Gruplarıçi	969,805	463	2,095		
	Ask.Pol. <sup>(1)</sup>									
Eş durumundan atama taleplerinin yerine getirilmesinde eşin görevinin belirleyici olması bir sorundur.	Bağ.Çalış.	16	3,3750	1,54380	Toplam	1006,955	469			
	Öğrt	119	3,2941	1,48640						
	Ssk	31	3,0000	1,43759						
	Çalışmıyor <sup>(1)</sup>	180	2,7889	1,43379						
	Gn.İd.Hiz. <sup>(1)</sup>	29	2,7931	1,37267	Gruplararası	29,013	6	4,836	2,654	,015
Özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate alınmaması bir sorundur.	Savcı, Hk.	21	3,4762	1,43593	Gruplarıçi	843,551	463	1,822		
	Ask.Pol. <sup>(1)</sup>									
	Bağ.Çalış.	16	3,1250	1,58640	Toplam	872,564	469			
	Öğrt	119	3,3277	1,37846						
	Ssk	31	3,2581	1,45986						
Özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate alınmaması bir sorundur.	Çalışmıyor	180	2,8556	1,30800						
	Gn.İd.Hiz.	29	3,3448	1,31681	Gruplararası	28,252	6	4,709	3,049	,006
	Savcı, Hk.	21	3,8571	,96362	Gruplarıçi	715,069	463	1,544		
	Ask.Pol. <sup>(1)</sup>									
	Bağ.Çalış.	16	3,0625	1,38894	Toplam	743,321	469			
Özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate alınmaması bir sorundur.	Öğrt	119	3,4622	1,25408						
	Ssk	31	3,6452	1,35520						
	Çalışmıyor <sup>(1)</sup>	180	3,1111	1,23672						



Tablo 4.21 Eşin Mesleği İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)

Anket Maddesi	Eşin mesleği	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.	Gn.Id.Hiz.	29	3,6207	,97884	Gruplararası	28,823	6	4,804	3,347	,003
	Savcı, Hk.	21	3,7143	1,10195	Gruplarıçi	664,600	463	1,435		
	Ask.Pol. (2)									
	Bağ.Çalış.	16	3,4375	1,31498	Toplam	693,423	469			
	Öğrt <sup>(3)</sup>	119	3,7143	1,15819						
	Ssk	31	3,4194	1,23218						
	Çalışmıyor <sup>(2),(3)</sup>	180	3,2278	1,28085						
Görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açması bir sorundur.	Gn.Id.Hiz. (2)	29	3,3103	1,07250	Gruplararası	24,539	6	4,090	2,726	,013
	Savcı, Hk.	21	3,0000	1,34164	Gruplarıçi	694,544	463	1,500		
	Ask.Pol.									
	Bağ.Çalış. (3)	16	3,3125	1,30224	Toplam	719,083	469			
	Öğrt	119	3,2521	1,27704						
	Ssk	31	2,9677	1,37801						
	Çalışmıyor <sup>(2),(3)</sup>	180	2,8944	1,15065						
Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur.	Gn.Id.Hiz.	29	4,2069	1,04810	Gruplararası	16,220	6	2,703	2,797	,011
	Savcı, Hk.	21	4,4762	,67964	Gruplarıçi	447,501	463	,967		
	Ask.Pol.									
	Bağ.Çalış. (1)	16	4,5000	,89443	Toplam	463,721	469			
	Öğrt	119	4,2941	1,00299						
	ssk	u	4,2903	,93785						
	Çalışmıyor <sup>(1)</sup>	180	4,0222	1,08291						
Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması bir sorundur.	Gn.Id.Hiz.	29	4,1034	,90019	Gruplararası	16,195	6	2,699	2,376	,029
	Savcı, Hk.	21	4,3810	,92066	Gruplarıçi	526,052	463	1,136		
	Ask.Pol. (2)									
	Bağ.Çalış. (1)	16	4,4375	,96393	Toplam	542,247	469			
	Öğrt	119	4,2269	1,05314						
	ssk	31	4,1935	1,10813						
	Çalışmıyor <sup>(1),(2)</sup>	180	3,8667	1,11566						
Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.	Gn.Id.Hiz.	29	3,9655	,94426	Gruplararası	28,666	6	4,778	3,731	,001
	Savcı, Hk.	21	4,0476	1,11697	Gruplarıçi	592,825	463	1,280		
	Ask.Pol. (1)									
	Bağ.Çalış.	16	3,5625	1,26326	Toplam	621,491	469			
	Öğrt	119	3,6807	1,11182						
	ssk	31	3,7742	1,20304						
	Çalışmıyor <sup>(1)</sup>	180	3,4500	1,20648						
Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması bir sorundur.	Gn.Id.Hiz.	29	3,6552	1,17339	Gruplararası	21,763	6	3,627	2,554	,019
	Savcı, Hk.	21	4,0000	1,04881	Gruplarıçi	657,522	463	1,420		
	Ask.Pol. (1)									
	Bağ.Çalış.	16	3,5625	1,26326	Toplam	679,285	469			
	Öğrt	119	3,8992	1,18175						
	Ssk	31	3,5806	1,25895						
	Çalışmıyor <sup>(1)</sup>	180	3,5222	1,21193						
İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur.	Gn.Id.Hiz.	29	3,4828	1,24271	Gruplararası	29,675	6	4,946	3,133	,005
	Savcı, Hk.	21	3,6190	1,07127	Gruplarıçi	730,880	463	1,579		
	Ask.Pol. (1)									
	Bağ.Çalış. (1)	16	2,9375	1,38894	Toplam	760,555	469			
	Öğrt	119	3,5462	1,29371						
	ssk	31	3,1613	1,21372						
	Çalışmıyor	180	3,0778	1,25718						



**Tablo 4.21 Eşin Mesleği İle İlgili Varyans Sonuçları (devam)**

Anket Maddesi	Eşin mesleği	N	X	SS	Kaynak	Kareler ortalaması	sd	Ortalama karesi	F	Anl.Dz.
İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur.	Gn.İd.Hiz.	29	3,6552	1,17339	Gruplararası	47,723	6	7,954	5,008	,000
	Savcı, Hk.	21	3,8095	1,12335	Gruplarıçi	735,351	463	1,588		
	Ask.Pol. (1)									
	Bağ.Çalış.	16	3,5000	1,26491	Toplam	783,074	469			
	Öğrt	119	3,3866	1,28293						
	ssk	31	3,0968	1,42255						
	Çalışmıyor(1)	180	3,0389	1,30903						

Eşin mesleği ölçütünde anket maddelerine, öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren maddelerden birincisi olan “İlk atamalara ilişkin başvurularda özür durumunun dikkate alınmaması bir sorundur.” Maddesinin eşin mesleğinden etkilendiği görülmektedir. Tablo 4.21 incelendiğinde görüleceği üzere, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarla ( $X=4,2381$ ), SSK’na bağlı olanlar ( $X=4,2258$ ), maddeyi eşi çalışmayan ( $X=3,4278$ ) ve diğer mesleklerde çalışanlara göre; -Gn. İd. Hiz ( $X=3,8966$ ), Bağkurlu ( $X=4,0625$ ), öğretmen ( $X=3,9160$ )- daha fazla sorun olarak algılamışlardır ( $F= 3,474$ ;  $p< 0,05$ ). Bunun bir nedeni, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanların sorunlu yerleşim birimlerinde de görev yapmaları ve eş durumu olan öğretmenlerin adaylıkları kalkana kadar özür durumlarının dikkate alınmamasının aile birliğine olan olumsuz etkileri olabilirken, diğer bir nedeni de, eşi SSK’ na bağlı olarak çalışanların atamalarının yapılmasında, ilk atama dışında da süreci zorlaştıran kısıtlayıcı hükümler bulunması olabilir. Maddeyi en düşük düzeyde eşi çalışmayanların puanlamasının nedenlerinden birisi olarak ise, söz konusu sorundan etkilenmemeleri olduğu söylenebilir.

Eşin mesleği ölçütünde anket maddelerine, öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren maddelerden bir diğeri olan “öğretmenlere ilişkin atama mevzuatında torpil ve kayırmacılığa imkan sağlayan hükümler bulunması bir sorundur” İfadesi, eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca ( $X=3,4483$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca ( $X=3,7619$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca ( $X=3,8125$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca ( $X=3,6891$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca ( $X=3,6452$ ) düzeyinde, eşi çalışmayanlarca ( $X=3,2389$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 3,474$ ;  $p< 0,05$ ). Buna göre en fazla farklılık eşi Bağkurlu

olan öğretmenlerle, eşi çalışmayan öğretmenler arasındadır. Bunda eşi Bağkur kapsamında olan öğretmenlerin eş durumu atamalarının yapılmasında daha fazla zorluk yaşamaları ve çeşitli olumsuzluklarla karşılaşmaları etkili olabilir. Diğer yandan ilgili yasal dayanakta da eşi Bağkurlu olan personel için istenilen kanıtlayıcı belgelerin fazlalığı da ötekilik duygusu ve tepki oluşturarak, kendilerinin sorunu üst düzeyde puanlamalarının diğer bir nedeni olabilir.

“Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme uygulamalarını düzenleyen yönetmeliğin yeterli olmaması bir sorundur.” İfadesini, eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar (X=3,3103) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar (X=3,9524) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar (X=4,2500) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar (X=4,2521) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar (X=4,2258) düzeyinde, ve eşi çalışmayanlar (X=3,6556) düzeyinde değerlendirmiştir (F= 2,156; p< 0,05). Buna göre değerlendirmede görülen farklılık, sorunu en alt düzeyde algılayan, eşi Gn. İd. Hiz. Sınıfında çalışan öğretmenlerle; eşi Bağkur Kurumuna bağlı olarak çalışanlar, eşi öğretmen olanlar, ve eşi SSK kapsamında olanlar arasındadır. Bunun nedenlerinden birisi, eşi bu meslek gruplarında çalışan öğretmenlerin ilgili yönetmelik kapsamındaki uygulamalardan diğerlerine göre daha fazla olumsuz olarak etkilenmeleri olabilir.

“Özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olması bir sorundur.” İfadesini eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar (X=3,8621) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar (X=3,4286) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar (X=3,0625) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar (X=3,7311) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar (X=3,5806) düzeyinde ve eşi çalışmayanlar (X=3,0111) düzeyinde değerlendirmiştir (F= 4,258; p< 0,05). Dikkat edilirse eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar, eşi diğer meslek grubunda olanlarla eşi çalışmayanlara oranla bu ifadeye daha fazla puan vermişlerdir. Bunun nedenlerinden birisi, eşi Gn. İd. Hiz. Sınıfında olup, kaymakam ve benzeri görevlerde bulunanların atama dönemleri yılın farklı dönemlerinde de yapılabilmesi nedeniyle eş durumu atamalarında daha fazla zorluk yaşamaları olabilir.

Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamamasına, öğretmenler eşinin mesleğine göre farklı bakmışlardır. Farklılık eşi Bağkur kapsamında olanlarla, eşi öğretmen ve SSK kapsamında olanlar arasında daha belirgindir. Buna göre maddeyi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar ( $X=4,5862$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=4,3810$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=4,1875$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar ( $X=4,7143$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar ( $X=4,7742$ ) düzeyinde, eşi çalışmayanlar ( $X=4,2333$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,923$ ;  $p< 0,05$ ).

“İl dışı ve il içi görev yeri değişikliği talebinde bulunulabilmesi için ön görülen zorunlu çalışma süresinin fazla olması bir sorundur.” İfadesi eşin mesleği ölçütünde farklı algılanan diğer bir maddedir. Madde eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca ( $X=3,1724$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca ( $X=3,2857$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca ( $X=2,6250$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca ( $X=2,9832$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca ( $X=2,8065$ ) düzeyinde ve eşi çalışmayanlarca ( $X=2,6944$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 2,369$ ;  $p< 0,05$ ). Böylece sorunu en üst düzeyde puanlayanlar eşi savcı, hakim, polis ve asker olanlarken en alt düzeyde puanlayanlar eşi Bağkur kapsamında görev yapanlardır.

Anketi yanıtlayan öğretmenler “Özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması bir sorundur.” İfadesine de eş durumlarına göre farklı bakmışlardır. İfadeyi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar ( $X=3,4483$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=4,0000$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=3,6875$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar ( $X=3,8739$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar ( $X=3,7419$ ) düzeyinde, eşi çalışmayanlar ( $X=3,4167$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 2,607$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunu en üst düzeyde puanlayanlar eşi savcı, hakim, asker ve polis olan öğretmenlerdir. Sorunu en alt düzeyde puanlayanlar ise eşi çalışmayanlardır. Bu durumda, öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimi ve okullardaki bireysel gözlem ve yaşantılarının da etkili olduğu söylenebilir.

“Sadece eşleri belirli meslek gruplarında olan öğretmenlere eşinin bulunduğu yerleşim birimine atanamadıkları takdirde boş öğretmen norm kadrolarına atanma imkanı tanınması bir sorundur.” İfadesi eşİ Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca (X=3,7931) düzeyinde, eşİ savcı, hakim, asker ve polis olanlarca (X=3,7143) düzeyinde, eşİ Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca (X=4,0625) düzeyinde, eşİ öğretmen olanlarca (X=3,7311) düzeyinde, eşİ SSK kapsamında olanlarca (X=3,6774) düzeyinde, eşİ çalışmayanlarca (X=3,2944) düzeyinde değerlendirilmiştir (F= 2,325; p< 0,05). Buna göre farklılığın eşİ Bağkur kapsamında olanlarla, eşİ çalışmayanların arasında olduğu görülmektedir. Bağkurlular bu sorunu daha derin yaşamaktadır. Bunun bir nedeni de, eşİ Bağkurlu olanların farklı meslek grubundakilerin eşİ durumundan görev yeri değişikliği taleplerinin, daha sıklıkla karşılandığı ve boş öğretmen kadrolarına atamalarının yapıldığı yönündeki algıları olabilir.

Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmaması, anketi yanıtlayan öğretmenlerin eşİ Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca (X=2,8621) düzeyinde, eşİ savcı, hakim, asker ve polis olanlarca (X=3,8571) düzeyinde, eşİ Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca (X=3,3750) düzeyinde, eşİ öğretmen olanlarca (X=3,2941) düzeyinde, eşİ SSK kapsamında olanlarca (X=3,0000) düzeyinde, ve eşİ çalışmayanlarca (X=2,7889) düzeyinde değerlendirilmiştir (F= 2,956; p< 0,05). Oluşan farklılık eşİ savcı, hakim, asker ve polis olanlarla eşİ çalışmayanlar arasında belirgindir. Bunun nedenlerinden birisi, eşİ savcı, hakim, asker ve polis olanların çeşitli sorunların yaşandığı bölgelerde daha yoğun olarak görev yapabilmeleri, dolayısıyla farklı endişeler duymaları olabilirken, diğer bir nedende bazı meslek gruplarının teşkilatlarının sadece belirli yerleşim birimlerinde olması nedeniyle eşİlerinin köy gibi küçük yerleşim birimlerinde çalışmamaları olabilir.

“Eşİ durumundan atama taleplerinin yerine getirilmesinde eşİn görevinin belirleyici olması bir sorundur.” İfadesi öğretmenlerce eşİ durumuna göre farklı algılanmıştır. Bu ifadeyi eşİ Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar (X=2,7931) düzeyinde, eşİ

savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=4,4762$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=3,1250$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar ( $X=3,3277$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar ( $X=3,2581$ ) düzeyinde ve eşi çalışmayanlar ( $X=3,8556$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 2,654$ ;  $p< 0,05$ ). Görüleceği üzere farklılık eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olan öğretmenlerle eşi savcı, hakim, asker ve polis olan öğretmenler arasındadır. Eşi Gn İd. Hiz. Sınıfında olan öğretmenler sorunu en az puanlayanlardır. Bu grup sorunu eşi çalışmayan öğretmenlerden bile daha az düzeyde puanlamıştır. Bu durumda eşi Gn İd. Hiz. Sınıfında olan öğretmenlerin eş durumu atama taleplerinin yerine getirilmesi sürecinde daha az sorun yaşamaları etkili olabilir.

“Özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate alınmaması bir sorundur.” İfadesi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca ( $X=3,3448$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca ( $X=3,8571$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca ( $X=3,0625$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca ( $X=3,4622$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca ( $X=3,6452$ ) düzeyinde, ve eşi çalışmayanlarca ( $X=3,1111$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 3,049$ ;  $p< 0,05$ ). Tablodan da inceleneceği gibi sorun özellikle eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarla eşi çalışmayanlar arasında farklı puanlanmıştır. Bunun nedenlerinden biri, özür grubunu oluşturan eş durumu, sağlık durumu ve öğrenim durumu özürlerinin atama birimlerince, aynı düzeyde dikkate alınmamasından eşi savcı, hakim, asker ve polis olan öğretmenlerin bireysel yaşantıları nedeniyle daha fazla rahatsızlık duymaları olabilir.

Öğretmenlerin eşinin mesleği ölçütünde farklı algıladıkları maddelerden birisi olan “öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması bir sorundur.” İfadesini eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar ( $X=3,86207$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=4,19048$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=3,81250$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar ( $X=4,28571$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar ( $X=4,41935$ ) düzeyinde, eşi çalışmayanlar ise ( $X=3,78333$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,365$ ;  $p< 0,05$ ). Sorunu en üst düzeyde

algılayanlar eşi SSK kapsamında çalışanlarla, öğretmenlerdir. Sorunu en alt düzeyde ise eşi çalışmayanlar algılamışlardır. Özellikle eşi öğretmen olanların kendi kurumlarındaki üst makamlara yaptıkları başvuruların atama konusundaki sorunlarının çözümüne katkı sağlamamasını üst düzeyde puanlamaları dikkat çekicidir.

“Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması (uzun zaman alması vb gibi) bir sorundur” Maddesi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca ( $X=4,2069$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca ( $X=4,6190$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca ( $X=4,3125$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca ( $X=4,5126$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca ( $X=4,5484$ ) düzeyinde, eşi çalışmayanlarca da ( $X=4,0167$ ) düzeyinde değerlendirilmiştir ( $F= 4,452$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.21 incelendiğinde de görüleceği üzere farklılık eşi SSK kapsamında olanlarla eşi çalışmayanlar arasında, öğretmenlerle yine eşi çalışmayanlar arasında ve eşi savcı, hakim, asker, polis olanlarla eşi çalışmayanlar arasında belirgindir. Bunun nedenlerinden birisi, eşi çalışmayanların atama sorunlarının giderilmesi için yargı yoluna daha az başvurmaları olabilirken, diğer bir neden de yargı sürecinde daha sınırlı oranda sorun yaşamaları olabilir.

Atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması, ifadesinin algılanması da öğretmenlerin eş durumuna göre farklılık göstermiştir. İfadeyi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar ( $X=4,5172$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=4,6667$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=4,3750$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar ( $X=4,4286$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar ( $X=4,4839$ ) düzeyinde ve eşi çalışmayanlar ( $X=4,1611$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 2,797$ ;  $p< 0,05$ ). Farklılık eşi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olan öğretmenler ve eşi savcı, hakim, asker, polis olan öğretmenlerle eşi çalışmayanlar arasındadır. İfadeyi bir önceki madde ile uyumlu olarak en alt düzeyde eşi çalışmayanlar puanlamıştır. Bu durum, eşi çalışmayan öğretmenlerin diğerlerine oranla daha az sorun yaşamaları ve

dolayısıyla atama sorunlarının giderilmesinde hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasına daha alt düzeyde gereksinim duymalarından kaynaklanabilir.

“Yer değiştirme atamalarında öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinin daha iyi bir yerin boşalmasının beklenmesi nedeniyle, eşitliğe aykırı olarak geciktirilmesi bir sorundur.” Maddesi de öğretmenlerce eşlerinin meslek durumuna göre farklı oranlarda sorun olarak algılanmıştır. Sorun eşi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca (X=4,1034) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca (X=4,1429) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca (X=4,1875) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca (X=4,0336) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca (X=4,4839) düzeyinde ve eşi çalışmayanlarca (X=3,5944) düzeyinde değerlendirilmiştir (F= 2,989; p< 0,05). Sorunu en üst düzeyde puanlayanlar eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ile eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlardır. Eşi çalışmayan öğretmenler ise sorunu en alt düzeyde puanlamışlardır. Bu durum, sorunun en fazla eşi Bağkur kapsamında çalışanlarca olmak üzere eşi diğer meslek gruplarında olan öğretmenlerce de değişen oranlarda yaşanmış olması ile ilişkili olabilir.

Öğretmenlerin atamalarını gerçekteştiren yöneticilerin ilgili mevzuatı farklı yorumlayarak keyfi uygulamalarda bulunmasını, eşi Bağkur kapsamında olan öğretmenler (X=4,1429) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olan öğretmenler de (X=4,1429) düzeyinde olmak üzere, sorunu diğerlerine oranla daha fazla puanlamışlardır. Ayrıca Eşi Gn. İd. Hiz sınıfında olanlar (X=4,0690) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar (X=4,2017) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar (X=3,9355) düzeyinde ve en alt düzey olarak eşi çalışmayanlar (X=3,7889) düzeyinde değerlendirmişlerdir (F= 2,320; p< 0,05). Bu durum eşi Bağkur kapsamında çalışanların atama ve yer değiştirme kapsamında daha fazla keyfi olarak nitelendirilebilecek uygulama ile karşılaşmalarından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin eşinin mesleği ölçütünde farklılık gösteren diğer bir madde” “Norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması bir sorundur.” İfadesidir. Oluşan farklılık eşi

savcı, hakim, asker ve polis olanlarla eşi çalışmayanlar arasında, ayrıca eşi öğretmen olanlarla yine eşi çalışmayanlar arasındadır. Buna göre sorunu eşi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar ( $X=3,6897$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=4,0952$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=3,0625$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar ( $X=3,9580$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar ( $X=3,1290$ ) düzeyinde ve eşi çalışmayanlar ( $X=3,0778$ ) düzeyinde değerlendirmiştir ( $F= 6,072$ ;  $p< 0,05$ ). Bu durumun nedenlerinden biri eşi öğretmen, asker, polis, savcı hakim gibi meslek guruplarında olanların ülke genelinde yaygın teşkilatlarının bulunması ve bazı yerleşim birimlerinin özellikle bayan öğretmenler için farklı zorluklar içermesi olabilir.

“Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması bir sorundur.” İfadesi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca ( $X=3,6207$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca ( $X=3,7143$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca ( $X=3,4375$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca ( $X=3,7143$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca ( $X=3,4194$ ) düzeyinde, eşi çalışmayanlarca ( $X=3,2278$ ) düzeyinde, değerlendirilmiştir ( $F= 3,347$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.21 incelendiğinde de görüleceği üzere sorunu en fazla puanlayanlar eşi öğretmen olanlar ile eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlardır. Sorunu en alt düzeyde puanlayanlar ise eşi çalışmayanlardır. Bunun nedenlerinden birisi, eşi çalışmayan öğretmenlerin genelde hizmet puanı fazla öğretmenler olması ve daha istenilen nitelikteki yerleşim birimlerinde görev yapmaları olabilir.

“Görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açması bir sorundur.” Şeklindeki madde anketi yanıtlayan öğretmenlerce, eşlerinin mesleğine göre farklı algılanmıştır. Maddeyi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar ( $X=3,3103$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=3,0000$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=3,3125$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar ( $X=3,2521$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar ( $X=2,9677$ ) düzeyinde ve eşi çalışmayanlar ( $X=2,8944$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 2,726$ ;  $p< 0,05$ ). Maddenin değerlendirilmesinde oluşan farklılık eşi Gn. İd. Hiz.



sınıfında olanlarla eşi çalışmayanlar ve eşi Bağkur kapsamında olanlarla yine eşi çalışmayanlar arasındadır.

“Tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması bir sorundur” İfadesine anketi yanıtlayan öğretmenler eş durumlarına göre farklı bakmışlardır. Bu kapsamda ifade eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca (X=4,2069) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca (X=4,4762) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca (X=4,5000) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca (X=4,2941) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca (X=4,2903) düzeyinde, eşi çalışmayanlarca da (X=4,0222) düzeyinde, değerlendirilmiştir (F= 2,797; p< 0,05). Maddenin eşi Bağkurlu olan öğretmenlerce üst düzeyde puanlanmasında, kendilerinin meslektaşlarıyla mesleki etkileşim içinde olmadıkları tek öğretmenli yerlerde daha yoğun olarak görev yapmaları etkili olabilir.

“Öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması bir sorundur” Maddesi de öğretmenlerce eşin mesleğine göre farklı algılanan diğer bir maddedir. Buna göre madde eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar tarafından (X=4,1034) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca (X=4,3810) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca (X=4,4375) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca (X=4,2269) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca (X=4,1935) düzeyinde ve eşi çalışmayanlarca (X=4,8667) düzeyinde, değerlendirilmiştir (F= 2,376; p< 0,05). Madde en üst düzeyde sırasıyla; eşi Bağkurlu olan öğretmenler, eşi savcı, hakim, asker ve polis olan öğretmenler ile eşi öğretmen olanlar tarafından puanlanırken en alt düzeyde ise eşi çalışmayan öğretmenlerce puanlanmasında, eşi çalışmayanların daha çok görev yerlerinde ikamet etmeleri nedeniyle bu sorunu daha alt düzeyde yaşamaları etkili olabilir.

“Yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması bir sorundur.” İfadesini eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar (X=3,9655) düzeyinde, eşi savcı, hakim,

asker ve polis olanlar ( $X=4,0476$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=3,5625$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlar ( $X=3,6807$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlar ( $X=3,7742$ ) düzeyinde, eşi çalışmayanlar ( $X=3,4500$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 3,731$ ;  $p< 0,05$ ). Görüldüğü üzere sorundan en üst düzeyde etkilenenler eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlardır. Daha önce ele alınan bir çok maddeyle benzerlik gösterecek şekilde sorundan en az etkilendiği ileri sürülebilecek olanlar ise eşi çalışmayanlardır.

Görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olmasını, öğretmenler farklı düzeylerde sorun olarak görmüşlerdir. İfadeyi eşleri Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar ( $X=3,6552$ ) düzeyinde, eşleri savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=4,0000$ ) düzeyinde, eşleri Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=3,5625$ ) düzeyinde, eşleri öğretmen olanlar ( $X=3,8992$ ) düzeyinde, eşleri SSK kapsamında olanlar ( $X=3,5806$ ) düzeyinde ve eşleri çalışmayanlar ( $X=3,5222$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 2,554$ ;  $p< 0,05$ ). Bu duruma göre sorunu en üst düzeyde algılayan ayrıca görev yeri ile ikamet yeri farklı olup gidiş-geliş yapmak zorunda kalabilen öğretmenlerin daha çok eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlar olduğu, sorunu en alt düzeyde yaşayanların ise eşi çalışmayanlar olduğu görülmektedir. Bu sonuçta eşi çalışanların sorunu belirli düzeyde yaşamalarına rağmen, eşleri çalışmayanların aynı yerleşim biriminde ikamet etmeleri ya da diğerlerine oranla daha az gidiş-geliş yapmaları belirleyici olabilir.

“İlk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması bir sorundur” İfadesi eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlarca ( $X=3,4828$ ) düzeyinde, eşi savcı, hakim, asker ve polis olanlarca ( $X=3,6190$ ) düzeyinde, eşi Bağkur Kurumuna bağlı olanlarca ( $X=2,9375$ ) düzeyinde, eşi öğretmen olanlarca ( $X=3,5462$ ) düzeyinde, eşi SSK kapsamında olanlarca ( $X=3,1613$ ) düzeyinde, eşi çalışmayanlarca da ( $X=3,0778$ ) düzeyinde farklı olarak değerlendirilmiştir ( $F= 3,133$ ;  $p< 0,05$ ). Bu şekilde oluşan farklılık eşleri savcı, hakim, asker ve polis olan öğretmenlerle eşleri Bağkurlu olan öğretmenler arasında belirgin olarak görülmektedir.

Eşin mesleği ölçütünde, anket maddelerine öğretmenlerin bakışında farklılık gösteren son madde olan “ İlk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması bir sorundur” İfadesini eşleri Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar ( $X=3,6552$ ) düzeyinde, eşleri savcı, hakim, asker ve polis olanlar ( $X=3,8095$ ) düzeyinde, eşleri Bağkur Kurumuna bağlı olanlar ( $X=3,5000$ ) düzeyinde, eşleri öğretmen olanlar ( $X=3,3866$ ) düzeyinde, eşleri SSK kapsamında olanlar ( $X=3,0968$ ) düzeyinde ve eşleri çalışmayanlar ( $X=3,0389$ ) düzeyinde değerlendirmişlerdir ( $F= 5,008$ ;  $p< 0,05$ ). Tablo 4.21 incelendiğinde de görüleceği üzere ifadeyi en fazla puanlayanlar eşleri savcı, hakim, asker ve polis olarak görev yapanlardır. İfadeyi daha az düzeyde sorun olarak görerek en düşük düzeyde puanlayanlar ise eşleri çalışmayan öğretmenlerdir. Bunun bir nedeni eşleri savcı, hakim, asker ve polis olarak görev yapan öğretmenlerin sorunda tanımlanan yerleşim birimlerinde daha çok görev yapmaları olabilir.

## BÖLÜM V

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve önerilere yer verilmektedir.

#### 5.1 Sonuçlar

1. Sınıf öğretmenleri, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunların genelini “çoğu zaman” düzeyinde bir sorun olarak görmektedirler. Bununla birlikte;

- Öğretmen atamalarına ilişkin duyuruların potansiyel tüm adaylara duyurulmamasını, öğretmenlerin atama başvurularını internet ortamında rahatlıkla yapabilecekleri şartlara sahip olmamalarını, atamalar için internet başvurusu ile yetinilmeyerek onaylı bilgisayar çıktısının da istenilmesini, özür durumu atamalarında süre sınırı konmuş olmasını, öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerinde insiyatfin tamamıyla illere bırakılmaması durumunu, il dışı ve il içi görev yeri değişikliği talebinde bulunulabilmesi için ön görülen zorunlu çalışma süresinin fazla olması durumunu, özür gruplarından, yalnızca öğrenim durumu nedeniyle atanana zorunlu çalışma yükümlülüğünü erteletebilme hakkı tanınmamasını, özür durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılmasını, görevli olunan ilin valiliğince, o yerde çalışması uygun görülmeyenlerin görev yerlerinin il içi veya il dışı olarak değiştirilebilmesini, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmamasını, öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmamasını, eş durumundan atama taleplerinin yerine getirilmesinde eşin görevinin belirleyici olmasını, özür grubuna dayalı olarak yapılan atamalarda tüm özür durumlarının eşit olarak dikkate

alınmamasını, il içi öğretmen atamalarını gerçekleştiren il eğitim Personeli planlama kurulunda öğretmen sendikalarının temsilcilerinin bulunmamasını, eğitim personeli planlama ve değerlendirme kurulunda eğitim fakültelerinden akademisyen temsilcilerin bulunmamasını, öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmamasını, görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açmasını, öğretmenin atandığı yerleşim biriminde imkan olmasına rağmen ikamet etmemesinin yerleşim yeri halkı tarafından yadırganmasını, ilk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmamasını, ilk atama ve yer değiştirme ile atılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunmasını, kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olmasını, sürekli olarak tek öğretmenli okullarda görevlendirilen öğretmenlerin bir süre sonra il ve ilçe merkezindeki kalabalık öğretmen kadrosu olan okullarda görev almaya mesleki açıdan cesaret edememesini, daha iyi şartlarda görev yapma isteği veya diğer nedenlerle görev yeri değiştiren öğretmenlerin ailelerinin yeni yerleşim yerine uyum problemi yaşamalarını “orta” düzeyde bir sorun olarak görmektedirler.

- Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması, öğretmenlerin il içindeki görev yeri değişikliklerinde siyasi teşkilatların etkili olmasını, öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurmasını, atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmamasını, tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamamasını “Her zaman” düzeyinde bir sorun olarak görmektedirler.

- Öğretmen yer değiştirme atamalarının, öğretim yılının belirli dönemleri ile sınırlandırılmasını ise “kısmen” bir sorun olarak görmektedirler.

2. Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunlar cinsiyet açısından incelendiğinde; sorunların tamamı kadın öğretmenlerce erkek öğretmenlere oranla daha üst düzeyde bir sorun olarak görölmektedir.

3. Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri medeni durum açısından incelendiğinde; sorunların tamamı bekar öğretmenlerce evli öğretmenlere oranla daha üst düzeyde bir sorun olarak görölmektedir

4. Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri ikamet yeri açısından incelendiğinde; sorunların tamamı çalıştığı yer memleketi olmayan öğretmenlerce çalıştığı yer memleketi olan öğretmenlere oranla daha üst düzeyde bir sorun olarak görölmektedir

5. Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri, öğrenim durumu açısından incelendiğinde; sorunların genelini lisans mezunu öğretmenler ön lisanslılara ve yüksek lisanslılara göre daha fazla sorun olarak görmektedir.

Bununla birlikte;

- Öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması sorununu, yüksek lisans mezunu öğretmenler ön lisanslılara ve lisanslılara göre daha fazla sorun olarak görmektedirler.

6. Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri görev yeri açısından incelendiğinde; sorunların genelini, köyde görev yapan öğretmenler, kasabada görev yapan öğretmenlere ve il ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla sorun olarak görmektedirler. Bununla birlikte;

- Öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşamasını kasabada görev yapan öğretmenler köyde görev yapan öğretmenlere ve il ve ilçe merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla sorun olarak görmektedir.

7. Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri mesleki kıdem açısından incelendiğinde;

- Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması, il içindeki isteğe dayalı görev yeri değişikliklerinde esas alınması gereken sıra listelerine bağlı kalınmaması, il içi sıra tayinlerinin yapılmasında puan üstünlüğü kriterinin uygulanmaması, tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması, sorunlarını 11–15 yıl kıdeme sahip öğretmenler diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.
- “Öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi, atama uygulamalarının doğurabileceği haksızlıkları belirleme ve gidermede hızlı işleyecek bir denetim mekanizmasının bulunmaması, zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması, yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması, öğretmenlerin atanılan yerleşim biriminde barınma sorunu yaşaması, ilk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması, öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde ilköğretim

müfettişlerinin, öğretmenin yeni okul çevresine ve görevine uyumunu kolaylaştırmaması, kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması, aday öğretmenlerin ilk atamalarda tek öğretmenli okullara atanmak suretiyle müdür yetkililik görevini üstlenmesi, özür durumuna dayalı olarak görev yeri değişikliği talebinde bulunan öğretmenlerin bir kısmının öne sürdüğü mazeretlerin gerçeği yansıtmaması, norm kadrosu tek öğretmen olan ve koşulları hiç iyi olmayan okullara bayan öğretmenlerin de atamasının yapılması, sorunlarını 1–5 yıl kıdemi olan öğretmenler diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.

- Öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti kapsayacak tarzda kapsamlı olmaması, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması, Öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması, öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşaması, öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması, atanılan yerleşim biriminde lojman ya da kiralık ev bulunmaması nedeniyle gidiş-geliş yapmanın öğretmenlere maddi külfet getirmesini, 6–10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.
- Öğretmenin atandığı yerleşim biriminde imkan olmasına rağmen ikamet etmemesinin, o yerleşim yeri halkı tarafından yadırganmasını, 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.

**8.** Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri hizmet puanı açısından incelendiğinde;



- Atamalar için internet başvurusu ile yetinilmeyerek onaylı bilgisayar çıktısının da istenilmesi, il dışı ve il içi görev yeri değişikliği talebinde bulunulabilmesi için ön görülen zorunlu çalışma süresinin fazla olması, öğretmenlerin, atanmalarına ilişkin yasal dayanakları yeterince bilmemesi, öğretmen atamalarında öngörülen puan kriterlerinin adaleti sağlayacak tarzda kapsamlı olmaması, öğretmenlerin il içindeki yer değiştirme isteklerinin gerçekleştirilmesinde, görev yapılan ilin öğretmenin memleketi olup olmama durumunun belirleyici olması, öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması, öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde karşılaştıkları haksızlıkların giderilmesinde yargı yolunun sıkıntılar doğurması, görev yeri değişikliklerinde kültür farklılığı olan yerlere atanmanın uyum sorunlarına yol açması, öğretmenlerin atanılan köy ve köy altı yerleşim yerlerinden daha büyük yerleşim yerlerine ulaşmada sıkıntılar yaşaması, ilk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan öğretmenlere karşı ön yargılı olunması, kent ortamında yetişen bir öğretmenin köy yerleşim birimine atanması halinde, yaşam tarzındaki farklılığın köy halkı ile öğretmen arasında çatışmalara neden olması, daha iyi şartlarda görev yapma isteği veya diğer nedenlerle görev yeri değiştiren öğretmenlerin ailelerinin yeni yerleşim yerine uyum problemi yaşamaları, sorunlarını 1–50 hizmet puanına sahip olan öğretmenler diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.
- Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması, eş durumundan atama taleplerinin yerine getirilmesinde eşin görevinin belirleyici olması, tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin mesleki etkileşim içinde olamaması, ilk atama veya görev içinde atama talebinde bulunmalarına rağmen talebin gerçekleşmemesi ve daha ne kadar süre bekleneceğinin belirsiz olması, sorunlarını 51–100 hizmet puanına sahip olan öğretmenler diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.

- Özürlü durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılması, öğretmenlerin yeni atandıkları yerleşim biriminin niteliğinden kaynaklanan problemler yaşamaması, yeni göreve başlanılan yerleşim birimlerindeki yöre halkının öğretmene çevreye uyum ve yaşam alanı oluşturmada yardımcı olmaması, görev yeri ile ikamet yeri farklı olup, gidiş-geliş yapan öğretmenlerin aradaki mesafenin fazla olması halinde yorularak derslerde verimsiz olması, ilk atama ve görev yeri değişikliklerinde il, ilçe ve okul yöneticilerinin öğretmenlere çevreye uyum konusunda yardımcı olmaması, sorunlarını 101–150 hizmet puanına sahip olan öğretmenler diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.
- Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması, 200 ve daha üzeri hizmet puanına sahip olan öğretmenlerce diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görülmektedir.
- Zorunlu olarak yapılan görev yeri değişikliklerinde alınan harcırahın yapılan masraflar için yeterli olmaması, tek öğretmenli yerlere atanan öğretmenlerin sosyal olarak yalnızlık problemi yaşamaması, sorunlarını 151–200 hizmet puanına sahip olan öğretmenler diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.

9. Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri çalışılan son görev yerindeki hizmet süresi açısından incelendiğinde;

- Öğretmen atamalarına ilişkin duyuruların potansiyel tüm adaylara duyurulmaması sorununu, son görev yerlerinde 10 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenler, diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.
- Özürlü durumu atamalarının yeni yasal düzenlemeler ile sınırlandırılması, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme taleplerinin karşılanmasında halen görev yapılan yerin çalışma koşullarının dikkate alınmaması, ilk atama ve yer değiştirme ile atanılan küçük yerleşim birimlerinde bayan

öğretmenlere karşı ön yargılı olunması, sorunlarını son görev yerlerinde 1–2 yıldır görev yapan öğretmenler, diğer gruplara oranla daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.

**10.** Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri atama ve görev yeri değiştirme sayısı açısından incelendiğinde; Atama sayısı 1–2 olanlar diğer gruplara göre daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.

Bununla birlikte,

- Öğretmenlerin görev yerlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün dikkate alınmamasını, atama sayısı 10 ve üzeri olan öğretmenler diğer gruplara göre daha büyük sorun olarak görmektedirler.
- Görev yeri değişikliklerinde öğretmenlerin öğrenim çağındaki çocuğunun bulunup bulunmadığının dikkate alınmamasını, atama sayısı 6–9 olan öğretmenler diğer gruplara göre daha büyük bir sorun olarak görmektedirler.

**11.** Sınıf öğretmenlerinin, ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunları ne düzeyde bir sorun olarak gördükleri eşin mesleği açısından incelendiğinde; eşi savcı, hakim, askeri personel, polis olanlar ve Bağkur kapsamında çalışanlar diğer gruplara göre daha büyük sorun olarak görmektedirler. Bununla birlikte,

- Özürlü durumu atamalarında süre sınırı konmuş olmasını, eşi Gn. İd. Hiz. sınıfında olanlar, diğer gruplara göre daha büyük sorun olarak görmektedirler.
- Öğretmenlerin ilk atamalarında harcırah alamaması, öğretmenlerin atama konusundaki problemlerinin çözümünde üst makamlara yapılan yazılı müracaatların sorunun çözümüne katkı sağlamaması, sorunlarını eşi öğretmen ve SSK kapsamında olanlar, diğer gruplara göre daha büyük sorun olarak görmektedirler.

## **5.2 Öneriler**

### **5.2.1. Uygulayıcılar için öneriler:**

1. Öğretmenlerin ilk atama ve yer değiştirmelerinde uygulanan kurallar sürekli geliştirilerek ortaya çıkan yeni gereksinimlere göre uyarlanabilir. Bu çerçevede yapılacak çalışmalarda üniversitelerde yapılan araştırma sonuçlarından da üst seviyede yararlanılabilir
2. Bakanlık yetkilileri ve üniversitelerden uzmanların katılımları ile oluşturulacak kurul tarafından; öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelere ilişkin tutumları incelenerek elde edilen bulgulardan yararlanılabilir.
3. Ülkedeki var olan siyasi yapının eğitim örgütleri üzerindeki etkisi sadece politika belirleme düzeyinde sınırlandırılarak atama birimleri üzerindeki baskıcı ve yönlendirici etkileri kaldırılabilir. Bunun için uzmanlık ve yönetim becerisi gerektiren atama birimi yöneticiliklerine yapılacak atamaları belirleme yetkisi, siyasi kişilerin inisiyatifi dışında tutulabilir
4. Atamadan sorumlu eğitim yöneticilerinin görev güvencesi sağlanarak üzerlerindeki siyasi baskı unsuru giderilebilir.
5. Birçok köy ve köy altı yerleşim biriminin bir araya getirilmesi ile oluşturulacak tam donanımlı ve köy grup yollarının keşiştiği yerleşim birimlerinde kurulacak ilköğretim okulları ile yatılı ilköğretim bölge okulları geliştirilerek öğretmen dengesizliği giderilebilir.
6. Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatındaki atama birimlerinde görev yapan yöneticilerin mesleki etik konusundaki duyarlılıklarının geliştirilmesi, öğretmenlerin atama sorununun çözümünde büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla yöneticiler için mesleki etik ilkelerin belirlenerek kontrol edildiği meslek odaları kurulabilir.
7. Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde, hizmet puanının yanı sıra mesleki başarı ve performansta göz önünde bulundurulabilir.
8. Öğretmenler, değişen atama mevzuatını da kapsayacak şekilde yasal dayanaklardaki değişmeler konusunda, düzenli olarak bilgilendirilebilir.

9. İl/İlçe merkezlerinden uzak olan okullara tek öğretmen olarak atanan öğretmenlerin, barınma, sosyal yalnızlık ve yaşabilecekleri diğer benzer olumsuzluklar için gerekli önlemler, okulun bağlı bulunduğu yönetim birimlerince alınarak yerine getirilme düzeyi üst amirler ve denetim elamanlarınca izlenebilir.
10. Tek öğretmenli okullara atanan öğretmenlerin, mesleki etkileşim yoksunluğu nedeniyle mesleki gelişimlerinin istenilen düzeyde olamayabileceği göz önünde bulundurularak gerekli rehberlik yapılabilir.

### 5.2.2 Araştırmacılar İçin Öneriler:

1. Sınıf öğretmenlerinin atama ve yer değiştirme sorunlarına ilişkin görüşleri başka örneklem gruplarında tekrar alınabilir.
2. İl milli eğitim müdürlükleri atama şubelerinde görev yapan eğitim yöneticileri ve memurlarının, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme sorunlarına ilişkin görüşleri incelenebilir.
3. Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme sorunlarının niceliksel değerlendirilmesinin yanında niteliksel araştırmalar da yapılabilir.
4. Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin sorunları irdelenmiştir. Başka bir araştırma ile öğretmenlerin önerileri doğrultusunda atama uygulamalarının nasıl olması gerektiği incelenebilir.
5. Bakanlığın atama uygulamalarının eğitim fakültesi öğrencileri ve halen görevde olan öğretmenlerin mesleğe ilişkin tutumlarını nasıl etkilediği konusu araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- ADA, Şükrü (1997) **Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesinde Milli Eğitim Bakanlığı-Üniversite İşbirliği**. H.Ü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- AKGÜN, Nuri (2003) “**Türk Eğitim Sisteminin Yapısı**” Öğretmenlik Mesleğine Giriş. (Editör:D. Karşlıoğlu) Pegem Yayınları, Ankara
- AKYÜZ, Yahya (1998) “**Öğretmen Okulu Dışından İlk Kez Öğretmen İlişkin Orijinal Belgeler**” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:138, ss. 6-16, Ankara
- \_\_\_\_\_ (1994) **Türk Eğitim Tarihi**. Türk Koleji Yayınları, İstanbul
- ALTUNYA, Niyazi (1999)**Eğitim Sorunumuza Kuşbakışı**. Şahin Matbaası, Ankara
- \_\_\_\_\_ (2000) **Eğitimde Geleceğe Bakış**. Uygun Yayınları, Ankara
- ARSLAN, Mehmet Metin ve ERARSLAN Mehmet (2003) “**Yeni Eğitim Paradigması ve Türk Eğitim Sisteminde Dönüşüm Gerekliliği**” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:163, ss.89-105, Ankara
- ARSLAN, Mehmet (2000) “**Cumhuriyet Dönemi İlköğretim Programları ve Belli Başlı Özellikleri**” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:144, ss. 3-17, Ankara
- ARSLANOĞLU, İbrahim (1997) **Türk Eğitim Sistemi**. Ankara
- ATASOY, Ali (2004) “**Öğretmen Eğitiminde Nitelik ve Pedagojik Formasyon**” Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Sayı:51, ss.6-7, Ankara
- ATASOY, Mustafa (2006) “**Ayrımcı Uygulamalar ve Öğretmenler**” Zil ve Teneffüs Dergisi, Yıl 1, Sayı: 1 ss. 58-62 ABC Yayıncılık, Ankara

- ATİK, Fuat (2003) “*Eğitim Sistemine Model*” Eğitim Bilim Dergisi,  
Sayı:52, ss.10-14, Fatih Yayıncılık, İstanbul
- AYDIN, Ayhan (1998) “*İnsanın Varoluş Sorunu ve Örgütsel Yaşam*”  
Verimlilik Dergisi, Milli Produktivite Merkezi Yayınları 3, ss.7-17, Ankara
- AYDIN, Mustafa (1994) **Eğitim Yönetimi** Hatipoğlu Yayınevi, Ankara
- \_\_\_\_\_ (1996) **Eğitim Sosyolojisi Ders Notları** İ.Ü. Malatya
- \_\_\_\_\_ (2002) “**Okul ve Çevre İlişkileri**” Eğitim Kurumları  
Yönetici Adaylarının Ders Notları, MEB Ankara
- AYDIN, Rafet (1999) “**Türk Basımında Öğretmen Sorunları**”  
A.Ü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara
- BALCI, Ali. (1995) “**Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler.**”  
72 TDFO Bilgisayar-Yayıncılık San. Tic. LTd. Şti. Ankara
- BATTAL, Aslan (1999) “**Mevzuat Bilgisi**” Yönetici Adayları Eğitimi  
Programı Ders Notları, Malatya
- BAŞARAN, İbrahim Ethem (1996) **Türkiye Eğitim Sistemi.**  
Yargıcı Matbaası, Ankara
- \_\_\_\_\_ (1996) **Eğitim Yönetimi.** Yargıcı Matbaası, Ankara
- BURSALIOĞLU, Ziya (1994) **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.**  
Pegem Yayınları, Ankara
- CAN, Niyazi (2002) “*Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi*”. Milli Eğitim Dergisi  
155-Sayı:156, ss.89-98, Ankara

- CEMALOĞLU, Necati (2002) “*Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü*” Milli Eğitim, Dergisi, Sayı:153 ss.180-192, Ankara
- CIRITLI, Hüsnü (1999) “**Milli Eğitim Sorunumuz ve İlköğretim**”  
75. Yılda Eğitim. Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul
- CHRLEY, W.Gray “(1999) *Gelişmekte Olan ve Geçiş Evresindeki Ülkelerde Hukuk Siteminin Reformu*” (Çev: Ramazan ALTINOK) Türk İdare Dergisi, Sayı: 418, ss.97-100, Ankara
- ÇAĞLAR, Adil (1999) “**75. Yılında Cumhuriyetin İlköğretim Birikimi**”  
75. Yılda Eğitim. Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul
- ÇANKAYA, Feridun (1992) “*Öğretmenlerin Sıkıntıları*” Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı:174, ss.9-12 İstanbul
- ÇELİK, Vehbi (1998) “*Alan Dışından Gelen Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi*”Eğitim Yönetimi Dergisi, Pegem Yayınları Sayı: 14, Ankara
- ÇELİKTEN, Mustafa (2002)“ *Okul Müdürlerinin Bilgisayar Kullanma Becerileri*” Milli Eğitim Dergisi, Sayı155-156. ss. 182-190, Ankara
- DEMİRTAŞ, Cumaali (2005) “*Eğitim ve Öğretmen*” Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Sayı:69, ss.19, Ankara
- DEMİRTAŞ, Hasan (2002) “**Eğitimde Alternatif Paradigmalar**”  
Eğitim Üzerine. (Editör: E. Toprakçı). Ütopya Yayınevi, Ankara
- DRUCKER, Peter (1993) **Kapitalist Ötesi Toplum.**  
(Çev: Belkıs ÇORAKÇI) İnkılâp Kitapevi, İstanbul



- DUMANLI, Elif (2006 ) “*Akademik Araştırmalarda Öğretmen Sorunları*”  
Zil ve Teneffüs Dergisi, Yıl 1, Sayı:1, 51-54 ABC Yayıncılık, Ankara
- DURU, Erdiñç (2004) “*Yalnızlık Duygusu İle İlgili Temel Karakteristik ve Boyutların Psikolojik Danışma Süreci Çerçevesinde İncelenmesi*” Eğitim Araştırmaları Dergisi, 15. sayı, ss. 36-48, Anı Yayıncılık, Ankara
- ERCAN, Fuat (1999) “*Eğitim sisteminin Yeniden Yapılması* “  
75. Yılda Eğitim. Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul
- EĞİTİMCİLER, Birliği Sendikası (2004) “*Öğretmen Sorunları Araştırması*”
- ERÇELEBİ, Hasan (1999) “*2000’li Yıllara Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Planı*”  
Milli Eğitim Dergisi, Sayı:141, ss. 27-28, Ankara
- ERDEM, Ali Rıza (2005 ) “*İlköğretimimizin Gelişimi ve Bugün Gelinek Nokta*”  
Üniversite ve Toplum Dergisi, <http://www.universite-toplum.org> 5.cilt Sayı:2
- ERDOĞAN, İrfan (2002) *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara
- ERTUĞRUL, Halit (1998) “*İlköğretim Sisteminin Güncel Sorunları ile Çözüm Önerileri*” Milli Eğitim Vakfı Dergisi, Sayı:43, 18-19, Ankara
- \_\_\_\_\_ (2000) *Öğretmenin Başarı Kılavuzu* NSL Matbaacılık İstanbul
- FINDIKÇI, İlhami (1999) “*Bilgi Toplumunda Eğitim ve Öğretmen*”  
Cumhuriyet Döneminde Eğitim II. MEB Basımevi Ankara
- GAZALCI, Mustafa (1995) “*Öğretmenlerin Can Güvenliği ve Toplumsal Saygınlığı*” Çağdaş Eğitim Yolunda. İleti Yayınları, Ankara

- GÜLŞEN, Celal (2005) “*Türkiye’ de eğitim Hizmetleri Nereden ve Nasıl Yönetilmelidir*” Eğitim ve Denetim Dergisi, Sayı: 8, ss. 58-68, Ankara
- GÜNAY, Faruk (1997) “*Yönetimde yeniden Yapılanma ve Ar-ge Faaliyetleri*” Türk İdare Dergisi, Sayı:145, ss.121-128, Ankara
- GÜNDÜZ, Hasan Basri (2003) “**Bir Meslek Olarak Öğretmenlik**” Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Pegem Yayınları, Ankara
- GÜRBÜZTÜRK, Oğuz ve GENÇ, Salih (2004)“*Öğretmen Adaylarının Mesleğe İlişkin Görüşleri*” İ.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, Malatya
- GÜRSOY, Hayrettin (2003) “*Öğretmen Yetiştirmede Sorunlar ve Öneriler*” Çağdaş Eğitim Dergisi, sayı: 299, Ankara
- GÜVEN, İsmail (2003) “*1949’ dan Günümüze Öğretmenlerin Tarihsel Analizi*” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:160 ss 215-232 Ankara
- İLHAN, Ayşe Çakır (2004) “*21. Yüzyıl Öğretmen Yeterlilikleri*” Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 58 Ankara
- KADI, İbrahim ve BORAT Oğuz (1998) “**Türk Eğitim Siteminin Genel Durumu ve Eğilimler**” 16. Milli Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı. Z.K.Ü Zonguldak
- KADI, İbrahim, BALCI, Mustafa (1998) “**Üniversitenin Önündeki Yığılma Nedenleri**” 16. Milli Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı. Z.K.Ü: Zonguldak
- KANLI, Uygur, YAĞBASAN, Rahmi (2002) “*2000 yılında Ankara’ da Düzenlenen Hizmet içi Yaz Kursun Etkinliği*” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:154, ss.37-47, Ankara
- KAPTAN, Saim (1993) “**Bilimsel Araştırma ve İstatistiksel Yöntemler**”

Bilim Yayınları, Ankara

KARAKÖSE, Turgut (2005) “**Öğretmen Gereksinimleri ve Motivasyon**”

Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Sayı:69, ss.31-34, Ankara

KARAKUŞ, Memet (2006) “**Eğitimde Yeni Paradigmalar**” Zil ve Teneffüs

Dergisi, ABC Yayıncılık, Yıllı Sayı:1, ss. 41-45 Ankara

KARASAR, Niyazi. (1994) “**Bilimsel Araştırma Yöntemi.**” Ankara

KARİP, Emin (1997) “**Eğitimde Yeniliklerin Uygulanmasını Etkileyen**

**Etkiler**” Eğitim Yönetimi Dergisi, Yıl 3, Sayı:1, ss.63-82, Ankara

KESKİN, İsmail (2001) “**Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti**

**ve Sorunları Üzerine Bir İnceleme Sivas İli Örneği**” Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi C.Ü. Sivas

KONAN, Necdet (2002) “**Türkiye Eğitim Sisteminin Yapısı**”

Eğitim Üzerine. (Editör: E. Toprakçı). Ütopya Yayınevi, Ankara

KÖKSAL, Kemal (1999) “**Yerinden Yönetime Evet. Ancak.....**”

Eğitim Yönetimi Dergisi, Yıl 5, Sayı:7, ss.53-64, Ankara

KUZEY, Mehmet (2002) “**Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Sorunları ve Bazı**

**Çözüm Önerileri**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. A.Ü. Erzurum

MEB (1982) “**Öğretmen Sorunları ve Eğilimleri Araştırması**”

Talim Terbiye Kurulu , Ankara

\_\_\_\_\_ (1998) **Milli Eğitim Bakanlığı Şuraları** MEB Basımevi, Ankara

\_\_\_\_\_ (1999) **On Altıncı Milli Eğitim Şurası** . MEB Basımevi, Ankara

\_\_\_\_\_ (2002) **2002 Yılı Başında Milli Eğitim.** MEB APK, Ankara

\_\_\_\_\_ (2002) **2001 Yılı Başında Milli Eğitim.** MEB APK, Ankara

\_\_\_\_\_ (2005) **“Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri 2004-2005”**

Devlet Kitapları M¼d¼rl¼đ¼ Basımevi, Ankara

OğUZKAN, Ferhan (1998) **Öğretmenliğin Üç Y¼n¼.** Kadioğlu Matbaası, Ankara

ORAKđI, Adem (2005) **“Ayrıcalıklı Bir meslek Öğretmenlik”** Bilim ve

Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Sayı:69, ss.25-27, Ankara

ORAL, Behçet (2004) **“Eğitim Fak¼ltesi Öğrencilerinin Öğretmenlik**

**Mesleğine İlişkin Tutumları** “ Eğitim Araştırmaları Dergisi, Yıl 4, sayı : 15

ss. 88-98 Anı Yayıncılık, Ankara

ÖKMEN, Mustafa (1999) **“Yerinden Y¼netimlerde Yeniden D¼zenleme**

**Girişimleri ve Son Reform Tasarısı Üzerine Bazı D¼ř¼nceler”** “T¼rk İdare

Dergisi, Sayı: 422, ss.131-139, Ankara

ÖZDEMİR, Servet (1998) **Örg¼tsel Yenileşme.** Pegem Yayınları, Ankara

ÖZDEMİR, Servet ve CEMALOğLU, Necati (1999) **“Eğitimde Değişimi**

**Uygulama Modelleri”** Eğitim Y¼netimi Dergisi, Sayı:17, ss. 91-103, Ankara

ÖZDEN, Yüksel (1999) **Eğitimde Yeni Değerler.** Pegem Yayıncılık Ankara

ÖZKAN, Recep (2005) **“Birey ve Toplumun Gelişmesinde Öğretmenlik**

**Mesleğinin Önemi”** Milli Eğitim Dergisi Sayı:166, Ankara

ÖZKALE, Durmuş (1999) **¼lkemizde Eğitim Sorunları ve Çöz¼m Önerileri.**

Kaplan Ofset, İstanbul

ÖZTÜRK, Cemil (1999) “**Cumhuriyet Döneminde Öğretmen Yetiştirme**”

75. Yılında Eğitim. Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul

ÖZTÜRK, Sevim (2002) “**Öğretmenliğin Mesleki Temelleri**” Eğitim Üzerine.

Editör: (E. Toprakçı).Ütopya Yayınevi, Ankara

ÖZYILMAZ, Ömer (2004) “**Türkiye’de Öğretmen Sorunu Ya da Öğretmenin**

**Yetiştirilmesi ve İstihdamı Meselesi**” Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı: 314, ss.7-14, Ankara

SAYILAN, Fevziye (2004) “**Eğitim İş Kolunda Çalışan Kadınların Sorunlarının**

**Tespiti**” Eğitim Sen 1. Kadın Kurultayı Kitabı. Ankara

SEFEROĞLU, Sadi Süleyman (2001) “**Sınıf Öğretmenlerinin Kendi**

**Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri**” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:149, Ankara

SERTER, Nur (1997) **İnsan Merkezli Eğitim**. Sarmal yayınevi, İstanbul

ŞANAL, Mustafa (1999) “**Toplumsal Değişim Süreci İçerisinde Öğretmenler**

**ve Öğretmen Rollerindeki Değişmeler**” Eğitim Yönetimi Dergisi, Yıl 5, Sayı:17, ss.53-64, Ankara

ŞEKERCİ, Cihangir (2000) “**Türk Eğitim Sisteminin Kırsal Bölgedeki Sorunları**

**ve Çözüm Önerileri**” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:146 ss.63-66, Ankara

Türk Dil Kurumu (2005) **Türkçe Sözlük**. Akşam Sanat Okulu Matbaası, Ankara

TEKİŞİK, Hüseyin Hüsnü (2006) “**Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirme**

” Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı: 329, Ankara

- \_\_\_\_\_ (2005) “*Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde ve Köylerde Öğretmenlik Mesleği Cazip Hale Getirilmelidir*” Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı: 316, Ankara
- TEZCAN, Mahmut (1995) **Sosyolojiye Giriş**. Gelişim Dizgi, Ankara
- TOMUL, Ekber (2002) “*Küreselleşme ve Eğitim Eşitsizlikleri*” Eğitim Araştırmaları Dergisi, Anı Yayıncılık, Sayı: 6, ss. 79-86, Ankara
- TOPRAKÇI, Erdal (2001) “*Güç Merkezleri Açısından Okulun Örgütsel Farklılıkları*” Eğitim Yönetimi Dergisi, Yıl 7, Sayı: 26, ss. 277-287, Pegem Yayınları, Ankara
- \_\_\_\_\_ (2006) “*Primary Schools and Compulsory Education in Turkey*” International Journal of Educational Reform (IJER)-Winter
- TURAN, Selahattin (2003) “**Yönetim ve Öğretmenlik Mesleği**” Öğretmenlik Mesleğine Giriş. (Editör: M.Durdu KARSLI) Pegem Yayıncılık, Ankara
- TÜRK, Ercan (1999) **Türk Eğitim Sistemi**. Nobel Yayıncılık, Ankara
- ULUĞ, Feyzi (1998) “*Eğitim Sisteminde Değişime Yapısal Uyum Sorunları*” Eğitim Yönetimi Dergisi, 14. sayı Ankara
- URAL, Ayhan (2003) “**Öğretmenlik Paradoksu**” Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Pegem Yayınları, Ankara
- URAS, Meral (2002) “**Eğitimin Toplumsal Temelleri**” Eğitim Üzerine. (Editör: E. Toprakçı). Ütopya Yayınevi, Ankara
- ÜNAL, Semra (2000) “*Öğretmenleri İşe Güdülemede Yolların Değerlendirilmesi*” Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 147, Ankara

- ÜSTÜNER, Mehmet (2004) “*Geçmişten Günümüze Türk Eğitim Siteminde Öğretmen Yetiştirme ve Günümüz Sorunları* ” İ.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 7, Malatya
- YALIN, Meltem (2001) “**İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Problemleri ve Çözüm Önerileri**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi E.Ü. İzmir:
- \_\_\_\_\_ (2002) “**İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Problemleri ve Çözüm Önerileri**” Eğitim Araştırmaları Dergisi, Yıl 3 sayı: 9 ss. 135-140 Anı Yayıncılık, Ankara
- YAPICI, Mehmet ve YAPICI Şenay (2003) “*İlköğretim Öğretmenlerinin Karşılaştığı Sorunlar*” <http://www.universite-toplum.org>, 3. Cilt , Sayı: 3,
- YILDIRIM, Ahmet (2003) ”**Tarihsel Süreç İçinde İlk Öğretmen Atamaları**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. N.Ü. Niğde
- YILDIRIM, Bilal (2003) “**Sosyolojik Yapı ve Öğretmenlik**” Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Editör: M. Durdu KARSLI). Pegem Yayıncılık, Ankara
- YILDIRIM, Neşide (1998) “**Öğretmenlik Mesleğini Seçenlerin Yetiştikleri Sosyal Çevre**” 16. Milli Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı. Z.K.Ü Zonguldak
- YILDIZ, Kaya (2003) “**Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme**” Öğretmenlik Mesleğine Giriş. (Editör: M. Durdu KARSLI) Pegem Yayınları, Ankara

