

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DEKİ ÖZEL OKULLARDA GÖREVLİ YABANCI OKUL
YÖNETİCİLERİNİN TÜRKİYE'DEKİ ve DAHA ÖNCE YÖNETİCİ OLARAK
ÇALIŞTIKLARI ÜLKELERDE SAHİP OLDUKLARI HAKLARIN
KARŞILAŞTIRILMASI**

N. Begüm YILMAZ ALTINDAĞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Ankara
Aralık, 2009**

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DEKİ ÖZEL OKULLARDA GÖREVLİ YABANCI OKUL
YÖNETİCİLERİNİN TÜRKİYE'DEKİ ve DAHA ÖNCE YÖNETİCİ OLARAK
ÇALIŞTIKLARI ÜLKELERDE SAHİP OLDUKLARI HAKLARIN
KARŞILAŞTIRILMASI**

N. Begüm YILMAZ ALTINDAĞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ

**Ankara
Aralık, 2009**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Bu alışma j¼rimiz tarafından Eğitim Y¼netimi ve Politikası Anabilim Dalı'nda
Y¼KSEK LİSANS TEZ ALISMASI RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. İnayet Aydın.....

¼ye: Doç. Dr. Yasemin Kepenekci (Danışman).....

¼ye: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Bilir

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ¼đretim ¼yelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2009

Prof. Dr. Ayşe ÇAKIR İLHAN
Enstit¼ M¼d¼r¼

ÖNSÖZ

Türkiye’de özellikle son yıllarda veliler ve öğrenciler arasında yabancı dilde eğitime ve yabancı okulların eğitim sistemlerini uygulamaya yönelik talep ve beklentiyi oldukça yüksektir. Bu nedenlerle birlikte, verilen eğitime uluslararası bir bakış açısı katmak amacıyla, yurt dışındaki okullarda çalışan yabancı öğretmenlerin, özel okulların eğitim-öğretim kadrolarına, okul müdürlerinin ise bu okulların yönetim kadrolarına getirilmesine sıkça rastlanmaktadır.

Türkiye’deki özel okullara belirli bir süre için çalışmaya gelen okul müdürlerinin, Türk vatandaşı olmadıkları ve bu topluma ait kültür, kural ve gelenekler hakkında fazla bilgilerinin olmadığı da göz önünde bulundurulduğunda, bu eğitimcilere birçok ülkede çalıştıkları okullarda sağlanan konut, sağlık sigortası vb. hakların Türkiye’de de verilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, okul müdürlerinin çoğunlukla ailelerini de alarak yeni bir ülkeye çalışmaya gelme ihtimalleri oldukça zayıftır. Özel okullarda çalışan okul müdürlerinin bu okullarda sahip oldukları hakları bilmeleri; yönetimde daha bilinçli kararlar vermeleri ve kişisel güvenliklerini sağlamaları açısından yararlıdır.

Bu araştırma, Türkiye’deki özel okullarda çalışan yabancı okul müdürlerinin, Türkiye’de ve diğer ülkelerde çalıştıkları okullarda sahip oldukları haklara ilişkin görüşlerinin ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Başta bu araştırmayı yapma sürecinde bana en büyük moral ve desteği veren tez danışmanım Doç. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ olmak üzere, görüşleriyle araştırmamın yönünü belirlememe yardımcı olan Prof. Dr. İnyet AYDIN hocama, görüşme formuna yaptığı katkılarla bana destek olan Prof. Dr. Ali BALCI hocama, araştırma boyunca kendilerinden büyük destek gördüğüm sevgili arkadaşlarım Gülçin YILMAZ ve Ayten TELCİ’ye, bana zaman ayırıp

görüşme sorularını yanıtlayan tüm okul müdürlerine, her zaman yanımda olan aileme ve moralimi her zaman yüksek tutan, bana elinden gelen her türlü desteği veren sevgili eşim Mert ALTINDAĞ'a sonsuz teşekkür ederim.

Ankara, Kasım 2009

N. Begüm Yılmaz Altındağ

ÖZET

TÜRKİYE'DEKİ ÖZEL OKULLARDA GÖREVLİ YABANCI OKUL YÖNETİCİLERİNİN TÜRKİYE'DEKİ ve DAHA ÖNCE YÖNETİCİ OLARAK ÇALIŞTIKLARI ÜLKELERDE SAHİP OLDUKLARI HAKLARIN KARŞILAŞTIRILMASI

Yılmaz Altındağ, N. Begüm

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yasemin Kepenekçi

Aralık, 2009, 132+XI Sayfa

Bu araştırmada Türkiye'deki özel okullarda çalışan yabancı okul müdürlerinin, Türkiye'de ve diğer ülkelerde çalıştıkları okullarda sahip oldukları "işe alınma, ödeme, iş güvencesi, izin, dava ve şikayet hakkı, hizmet içi eğitim ve sosyal hakları"nın karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Türkiye'deki özel okullarda çalışmış 11 yabancı okul müdürü oluşturmaktadır. Çalışma grubuna "yarı yapılandırılmış görüşme formu" uygulanmıştır. Elde edilen veriler, yazılı metin haline getirildikten sonra içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, Türkiye'deki özel okullarda çalışan yabancı okul müdürlerine sağlanan haklar ile diğer ülkelerde çalıştıkları okullarda sağlanan haklar açısından önemli farklılıklar bulunmamıştır. Okul yöneticilerine sağlanan haklar içerik olarak benzerlik göstermekle birlikte, ne kadar sağlandıkları konusunda okuldan okula ve ülkeden ülkeye bazı farklılıklar görülmüştür. Buna göre; Türkiye'de yabancı okul yöneticilerine; ABD, Kanada, Avustralya gibi gelişmiş devletlerin sağladığı koşullara yakın koşullar sağlanmaktadır. Örneğin; çalışanlar için büyük öneme sahip sağlık sigortasının yapılması konusunda, Türkiye büyük ilerleme kaydetmiştir ya da, katılımcıların hizmet içi eğitim haklarından yararlanabilmelerine büyük önem verilmiş ve katılımcılar çalıştıkları okulların bütçeleri ve buldukları ülkelerin eğitim

sistemleri dahilinde bu haktan yararlanmışlardır. Ancak, katılımcıların önemli bir bölümünün henüz kullanmadıkları “mazeret iznini kullanma veya dava ve şikayet” gibi hakları ile ilgili, çalıştıkları her iki ülkede de araştırma yapmaması ve dolayısıyla bilgi edinmemesi araştırmanın bir diğer önemli bulgusudur.

ABSTRACT

Yılmaz Altındağ, N. Begüm

Master Thesis, Department of Educational Administration and Policy

Thesis Supervisor: Associate Professor Dr. Yasemin Kepenekçi

December, 2009, 132+XI Pages

COMPARISON OF THE RIGHTS OF FOREIGN SCHOOL PRINCIPALS, WORKING IN PRIVATE SCHOOLS IN TURKEY, AMONG THE SCHOOLS THEY'VE WORKED AS PRINCIPAL IN TURKEY VERSUS OTHER COUNTRIES

In this research it is aimed to compare the opinions of the foreign principals, about their social rights, vacation, wages, in-service education, job security, litigation and complains among schools they've worked in Turkey and the other countries. The study group of this research comprises 11 foreign school principals who've worked in private schools in Turkey for the 2008–2009 school year. Semi-structured interview form was applied to the study group. Resulting data is analyzed via content analysis method after converted into text.

According to the findings from this research, among the foreign principals who work in Turkey and the other countries, there were no significant differences between the provided rights. Even though there were similarities in content, minor differences in quantity have been seen between the rights provided to the principals among countries. As the rights evaluated cumulative, foreign principals in Turkey have relatively similar rights compared to the ones in USA, Canada, Australia...etc. For example, Turkey has progressed on providing health insurance to the employees, which is an important benefit. Also, in service training of the attendants has been prioritized which attendants benefited within the budgets of the schools and the boundaries of the education systems they've worked in. However, another

finding in this research which is, among the majority of the attendants, lack of research in rarely used “absent days as well as litigation and complain” rights in both countries, resulted in information deficit.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xi

BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Amaç	6
Önem.....	7
Sınırlıklar	7
Tanımlar	8
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	9
Eğitim Yönetimi	9
Okul Yönetimi	13
Türk Eğitim Sistemi	15
Türk Eğitim Sistemindeki Okullar	16
Devlet Okulları.....	16
Özel Okullar	16
Hak Kavramı.....	20
Okul Yöneticilerinin Hakları.....	22
Türkiye’de Özel Okullarda Görevli Okul Yöneticilerinin Haklarının	
Yasal Dayanakları	22
İşe Alınma sürecindeki Hakları.....	28
Ödeme Sürecindeki Hakları	29
İş Güvencesi Alanında Sahip Oldukları Hakları	30

İzin Sürecindeki Hakları	32
Sosyal Hakları	33
Dava ve Şikâyet Hakları	33
Değişik Ülkelerdeki Okul Yöneticilerinin Hakları	34
ABD'deki Okul Yöneticilerinin Hakları	34
Kanada'daki Okul Yöneticilerinin Hakları	36
Avustralya'daki Okul Yöneticilerinin Hakları	38
3. YÖNTEM.....	40
Araştırma Modeli	40
Çalışma Grubu	40
Veri Toplama Aracı	42
Verilerin Analizi.....	42
4. BULGULAR VE YORUM.....	44
Katılımcıların İşe Alınma Hakkı.....	44
Katılımcıların Türkiye'de Çalıştıkları Okulda İşe Başvuru Hakkı	44
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda İşe Başvuru Hakkı	47
Katılımcıların Türkiye'de Çalıştıkları Okulda Adaylık ve İşe Seçilme Hakkı.....	48
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Adaylık ve İşe Seçilme Hakkı.....	54
Katılımcıların Ücret Hakkı	58
Katılımcıların Türkiye'de Çalıştıkları Okulda Ücret Hakkı	58
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Ücret Hakkı	62
Katılımcıların İş Güvencesi Hakkı.....	66
Katılımcıların Türkiye'de Çalıştıkları Okulda İş Güvencesi Hakkı	66

Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda İş Güvencesi Hakkı	68
Katılımcıların İzin Hakkı.....	70
Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Yıllık İzin Hakkı	70
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Yıllık İzin Hakkı	73
Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Mazeret İzni Hakkı	75
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Mazeret İzni Hakkı	77
Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Aylıksız İzin Hakkı	79
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Aylıksız İzin Hakkı.....	80
Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Doğum (Kendi veya Eşi) İzni Hakkı.....	82
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Doğum (Kendi veya Eşi) İzni Hakkı.....	84
Katılımcıların Sosyal Hakları.....	86
Katılımcıların Türkiye’de Tanı ve Tedavi Hakkı.....	87
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Tanı ve Tedavi Hakkı.....	88
Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Hizmet İçi Eğitim Hakkı	91
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Hizmet İçi Eğitim Hakkı.....	93
Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Konut Yardımı Hakkı	96
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Konut Yardımı Hakkı.....	98
Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Aile Yardımı Hakkı	100

Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Aile Yardımları Hakkı	102
Katılımcıların Dava ve Şikâyet Hakkı.....	103
Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Dava ve Şikâyet Hakkı	104
Katılımcıların Diğer Ülkelerde Çalıştıkları Okulda Dava ve Şikâyet Hakkı	106
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	110
Sonuçlar	110
Öneriler.....	116
KAYNAKÇA.....	119
EKLER	126
EK-1 Görüşme Formu (Türkçe).....	126
EK-2 Görüşme Formu (İngilizce).....	131

TABLolar LİSTESİ

Tablo No

Sayfa No

1. Araştırmaya Katılan Yabancı Okul Müdürlerinin Çalıştıkları
Okullara ve Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelere
Göre Dağılımı 23

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problemi tanımlanarak, amacı, önemi ve sınırlılıkları ortaya konmuştur, ilgili kavramlar tanımlanmıştır.

Problem

Çok eski zamanlardan bu yana toplumlar ve yöneticileri eğitime önem vermişlerdir. Çünkü bir yandan küreselleşen dünyanın şartlarıyla rekabet edebilmenin, diğer yandan sağlıklı, girişken, kendine güvenen, yaratıcı ve eleştirel düşünebilen bireyler yetiştirmenin anahtarı eğitimidir (MEB, 2006, 1).

Bir eğitim sisteminin düzenli bir biçimde işleyebilmesi için sistemin iyi yönetilmesi gerekir. Tarih boyunca insanlar hem yönetmiş, hem de yönetilmiştir. Her iki taraf da, birbirleri için çeşitli efsaneler ve sloganlar yaratmış ve yaşatmıştır. Bunların bir kısmı sağduyu, bir kısmı da bilim yoluyla ayıklanmıştır (Bursalıoğlu, 2003, 1). Eğitim yönetimi ise, “eğitim” ve “yönetim” bilimlerinin birlikte oluşturdukları “disiplinlerarası” bir bilim dalıdır.

Eğitim yönetimi, yönetim biliminin eğitime uygulanmasıdır. Temelde bir ülke, eğitim sisteminin bir bütün olarak analiz ve sentezini konu edinir ve bir bütün olarak etkililiğini hedefler (Aydın ve Balcı, 2003, 25).

Başaran’a (2000, 29) göre, eğitim yönetimi; toplumun eğitim gereksinmesini karşılamak için kurulan eğitim örgütünü, önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir. Benzer bir tanıma göre eğitim yönetimi, eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak,

belirlenen politikaları ve varolan kaynakları kullanmaktır (Demirtaş ve Güneş, 2002, 45).

Eğitim yönetimi, eğitim alanına ilişkin politika, karar ve amaçların hayata geçirilmesi ile ilgilidir. Eğitim yönetiminin temel amacı; Türk Milli Eğitim Sistemi'ni bir bütün olarak eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmaktır. Eğitim yöneticileri de bu amaçla genel yönetimin kuram, yöntem ve ilkelerinden yararlanır. İşte bu nedenle "Eğitim yönetimi, genel yönetimin eğitim alanına uygulanmasıdır" denilebilir (Balcı ve Aydın 2003, 27).

Başaran'a (2000, 80) göre, toplumsal değişmeler ve ihtiyaçlarla başa çıkabilmek için okulu yeniden yapılandıracak; toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için okulun işlevlerini yerine getirecek; örgütsel etkililiği sağlayarak okulun toplam niteliğini artıracak olan kişi, yöneticidir. Başka bir deyişle, eğitim yöneticisi, okulun ortamını geliştirecek ve çevreyle okulun etkileşimini yönetecektir. Bir başka tanıma göre (Aydın, 2002, 186) eğitim yöneticileri, toplumun bireylerinin ulusal eğitim amaç ve politikaları ile tanımlanmış bulunan amaçlar doğrultusunda yetiştirilmesi görevini üstlenen eğitim kurumlarını, amaçları doğrultusunda işletmekle yükümlüdürler. Diğer bir deyişle, eğitim yöneticisi; "değişik sistem, kurum ve kademelerde eğitim hizmetlerini yönetmeye yeterli olacak nitelikte kuramsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır." Bu tanımlama, 11. Milli Eğitim Şurası'nda yapılmış ve eğitim yöneticisinin görevleri şöyle belirtilmiştir:

- Eğitim yöneticisinin değişik eğitim kurumlarında, okullarda, eğitim kademelerinde eğitim programlarını, öğrenci hizmetlerini, işgören hizmetlerini, bütçe işlerini, eğitim bina, araç ve gereçlerine ilişkin işleri yönetir.
- Yönettiği kurum, okul ve kademelerin yönetsel ve eğitsel amaçlarını gerçekleştirmek için yönetim süreçlerini (planlama, örgütlenme, eşgüdümleme, iletişim, denetleme, değerlendirme gibi) etkin biçimde işletir.
- Yönettiği örgütün alt sistemlerinin, bir bütün olarak örgütsel amaçları gerçekleştirecek biçimde çalışmasını sağlar.

Okul, değişik adlarla anılan, eğitimin temel sistemini oluşturan genel bir kavramdır ve aynı zamanda eğitim ve öğretimin üretildiği yerdir. Okulda

insan ilişkilerinin niteliğini geliştirmek bir örgüt olarak okulların var oluş nedenleri arasında yer almaktadır. Diğer örgütlerde olduğu gibi bir okulun da örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaçları vardır; bunları gerçekleştirmek için kurulur (www.yayim.meb.gov.tr). Taymaz'a (1985) göre, eğitim sistemini amaçlarına ulaştırma görevini üzerine alan okulun, hem çevredeki gelişmelere uyum sağlayacak, hem de çevrede beklenen değişimleri oluşturabilecek yeterliliğe ulaştırılması gerekecektir (Akt. Türk, 1999, 23).

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin ilke ve kurallarının okula uygulanmasıdır. Bir başka tanımla, ilgili olduğu eğitim örgütünü eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatma, işler durumda tutmakla yükümlü eğitim yönetiminin alt basamağıdır (Demirtaş ve Güneş, 2002, 65). Okulu yönetmek genellikle, deneyimle kazanılan bir yeterlik alanı olarak görülmekle birlikte, yöneticilere eğitim yoluyla çeşitli bilgileri aktarmak şarttır (Başaran, 2000, 32).

Okul yönetiminin önemini, bir bakıma yukarıda açıklanan görevi belirlemektedir. Okul yönetiminin önemini tayin eden ikinci bir faktör, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluklarıdır. Bu yetki ve sorumluluklar, okul yönetiminin hem değerini yükseltmekte hem de önemini artırmaktadır. Eğitim sisteminin başarısının okuldan gelmesi ve okula bağlı olması da okul yönetiminin önemini göstermektedir. Okul ne denli iyi yönetilirse, amaçlarını o denli iyi gerçekleştirebilir; sonunda da bir bütün olarak sistem başarılı olur (Balcı ve Aydın, 2003, 29).

Okul ortamında çalışan başta yöneticiler olmak üzere tüm işgörenlerin bazı hakları vardır. İzveren'e (1988, 115) göre hak bilinci, kişilikten ayrı düşünülmesi olanaksız ve insanın daha doğrusu kişilik varlığından ayrılması mümkün olmayan ruhsal ve düşünsel bir yaşantı anlamında görülmektedir (Akt. Emni, 2004, 204). Hak denilen yetki, daha sonraları kişiliğin ve buna paralel olarak düşüncenin gelişmesiyle kişiliğe bağlı bir bağlantıya ve bütünleşmeye dönüşmektedir. Hakkın kullanımı ise ancak hak bilincinin güçlenmesi ölçüsünde anlam, değer ve önem kazanır.

Toplum hayatında ve özellikle hukuk düzeninde hak, borç veya ödev (yükümlülük) arasında çok ince bir karşılık ilişkisinin bulunduğu görülür. Hak kavramı sadece özel hukuk veya sadece kişiler için değil, kamu hukuku, topluluklar, toplumlar ve uluslar için de geçerlidir (Emini, 2004, 1).

Hukuk kavramında olduğu gibi hak kavramının da niteliği, özü ve esası konusunda görüş birliği yoktur. Bununla birlikte, hakkın genel anlamda tanımı şu şekilde yapılabilir; “Hak, özgürlüğün somutlaştırılmış biçimidir. Özgürlüğün somutta gerçekleştirilmesinin aracıdır”. Örneğin “hak arama özgürlüğü”, “dava hakkı” ile gerçekleşir. Hak, bir özgürlüğün sağlanması için kişiye anayasa ve kanunlar ile tanınmış yetkilere aittir. Eğer bir kişinin, bir konuda hakkı var ise, devletten veya diğer kişilerden onun yerine getirilmesini “isteme yetkisi”ne sahiptir demektir. Hukukun genel teorisinde hak kavramı çok değişik şekillerde tanımlanmakta ise de, bu tanımlardan en eskisi ve yaygınına göre hak; kişilere hukuk düzeni tarafından verilen bir irade gücü, bir isteme yetkisidir. Bu tanım anayasa hukuku alanına da uygulanabilir (Gözler, 2004, 146). Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbiri ile karıştırılan kavramlardır. Özgürlük kavramı, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir. Devlet ya da başka bir güç tarafından, herhangi bir şey için zorlanmamayı, baskı altında tutulmamayı ifade eder. Uygun’a (1996, 9) göre hak kavramı ise, özgürlükten daha geniş bir anlam taşır. Bu terim, yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı da içerir. Bu anlamda örneğin eğitim hakkı ile eğitim özgürlüğü birbirinden farklı kavramlardır (Akt. Aydın, 2002, 58).

Tüm insanların sahip olduğu bu hakların yanında, bir örgütte işgören olarak çalışan kişilerin de bazı hakları vardır. İşgörenlerin sahip oldukları haklar “güvenlik hakkı, hizmet hakkı, dava hakkı, izin hakkı, aylık hakkı, yolluk hakkı ve diğer sosyal haklar” şeklinde sıralanabilir (Gözübüyük, 2006, 225-231).

Özel okullar, 5580 sayılı “Özel Öğretim Kurumları Kanunu”na bağlı olarak özel ve tüzel kişilerce açılmakta, her kademe ve türdeki okulları

kapsamaktadır. Türkiye’de resmi eğitim kurumları dışında özel ya da tüzel kişilerce açılan özel öğretim kurumları da MEB’in gözetim ve denetimi altında eğitim-öğretim hizmeti vermektedir (Şişman ve Taşdemir, 2008, 93).

Türkiye’de özel okullar, özel Türk okulları, özel yabancı okullar, özel uluslararası (milletlerarası) öğretim kurumları ve özel azınlık okulları şeklinde sınıflanabilir. Bu nitelikteki okullardan özel Türk okulları, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı, Türkçe’yle beraber yaygın olarak ikinci bir dilde eğitim veren okullardır.

Özel yabancı okullar, yabancılar tarafından açılan ve varlıkları Lozan Antlaşmasına bağlı olarak karşılıklı mektuplarla tanınan okullardır. Osmanlı İmparatorluğu zamanında Fransız, Alman, İtalyan, Avusturya ve Amerikalılar tarafından kurulmuş olan ve Türk öğrencilerin de devam edebildikleri okullardır (MEB Bütçe Raporu, 2006-2007, 23, akt. www.earged.meb.gov.tr).

Uluslararası okullar ise çoğunlukla buldukları ülkenin vatandaşı olmayan çocukların ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuş okullardır; devamlı yolculuk zorunluluğu bulunan ailelerin çocukları, bu okullarda çalışan öğretim görevlilerinin çocukları, büyükelçi çocukları, uluslararası örgütlerde görevli ailelerin çocukları bu gruptan bazılarıdır. Ayrıca bu okullar, yabancı dillerini geliştirmek isteyen o ülke vatandaşı öğrenciler tarafından da tercih edilmektedir. Uluslararası okullar çoğunlukla özeldir ancak kamu okulları olan uluslararası okullar da vardır (www.wikipedia.org). Bu okullar genellikle International General Certificate of Secondary Education (IGCSE) veya International Baccalaureate (IB) diploma programlarına bağlı olurlar. Okulların çoğu İngilizce’yi anadil olarak kullanmakla birlikte, Fransızca, Rusça vb. dilleri de kullanırlar. Bir çok uluslararası okul, okul piyesleri, spor takımları gibi etkinliklere de programlarında yer verir. Uluslararası okullardaki öğretmenler çoğunlukla kendi ülkelerinde eğitim görür ve uzmanlaşırlar. İşe alımlar genellikle uluslararası iş fuarlarında gerçekleşir (www.wikipedia.org).

Özel azınlık okulları ise, Osmanlı İmparatorluğu döneminde Rum, Ermeni ve Musevi azınlıklar tarafından kurulmuş ve Lozan Antlaşması ile güvence altına alınmış okullardır. Bu okullara, kendi azınlığına mensup T.C. uyruklu öğrenciler devam eder (MEB Bütçe Raporu, 23, akt. www.earged.meb.gov.tr).

Okul denilen örgütlerde çalışan yöneticilerin de bazı hakları bulunmaktadır. Türkiye'deki özel okullarda çalışan yabancı okul yöneticilerinin hem şu anda çalıştıkları okullarda hem de daha önceki yıllarda diğer ülkelerdeki okullarda çalışırken sahip oldukları hakların neler olduğu merak konusudur. Bu yüzden özel okullarda çalışan yabancı okul yöneticilerinin haklarının bilinmesinde ve konuda karşılaştırmalı araştırmaların yapılmasında yarar vardır.

Bu araştırmanın problemi, Türkiye sınırları içerisindeki özel okullarda görev yapan yabancı okul müdürlerinin Türkiye'de ve daha önceki yıllarda yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okullarda sahip oldukları hakların karşılaştırılmasıdır.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, 2008–2009 Eğitim-Öğretim Yılında Türkiye'deki özel okullarda görev yapan yabancı okul müdürlerinin Türkiye'de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okullarda sahip oldukları hakları karşılaştırmaktır.

Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Türkiye'deki özel okullarda görev yapan yabancı okul müdürlerinin Türkiye'de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerde

- “İşe alınma” sürecinde sahip oldukları haklar nelerdir?
- “Ödeme” sürecinde sahip oldukları haklar nelerdir?
- “İş güvencesi” alanında sahip oldukları haklar nelerdir?
- “İzin” sürecinde sahip oldukları haklar nelerdir?

- “Sosyal hakları” nelerdir?
- “Dava ve şikâyet” sürecinde sahip oldukları haklar nelerdir?

Önem

Türkiye’de özel okul sayısı her geçen gün artmaktadır. Sektörün genişlemesiyle, bu kurumlarda çalışan ve çalışmasına ihtiyaç duyulan nitelikli personel sayısı hızla çoğalmaktadır. Gerek veli beklentisi, gerek hızla değişen ve gelişen sisteme ayak uydurma ihtiyacı, özel okullarda Türk müdürler kadar yabancı müdürlerin de çalışmasına neden olmuştur. Bu okullarda verilen haklar zaman zaman devlet okullarında sağlananlardan farklı olabildiği gibi, Türk ve yabancı müdürler arasında da verilen haklar açısından değişiklik olabilmektedir.

Bu çalışma, Türkiye’deki özel okullarda çalışan yabancı müdürlerin, Türkiye’de ve daha önceki yıllarda diğer ülkelerdeki okullarda çalışırken sahip oldukları hakları ortaya koyması ve bu haklar arasındaki farklılıkları karşılaştırması, diğer bir deyişle bu kişilerin bir okul yöneticisi olarak çalıştıkları diğer ülkelerde ve Türkiye’de sahip oldukları haklar konusundaki düşüncelerini ortaya koyması bakımından önemlidir. Türkiye’de bu konuda daha önce herhangi bir araştırma yapılmamış olması nedeniyle bu çalışmayla bir ilk gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmayla hem Türkiye’deki özel okulların hem de bu okullarda çalışan yabancı okul müdürlerinin sahip oldukları haklar konusunda bilinçlenmeleri ve karşılıklı beklentilerini buna göre belirleyebilecekleri umulmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın, özel okullarda çalışan Türk okul müdürlerine de haklarını daha çok araştırmaları açısından yararlı olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın konuya ilişkin diğer çalışmalar için yol gösterici bir kaynak olabileceği umulmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu çalışma, 2008–2009 eğitim-öğretim yılında İstanbul, Ankara ve İzmir İli Belediyesi sınırları içerisinde bulunan özel okullarda görev yapan yabancı okul müdürlerinin, Türkiye’de ve daha önce yönetici olarak

çalıştıkları okullarda sahip oldukları haklara ilişkin verdikleri bilgilerle sınırlıdır. Çalışmanın kapsamına özel azınlık okullarında çalışan müdürler dâhil edilmemiştir. Bunun nedeni, azınlık okullarının sayısının diğer özel okullara göre oldukça az olması ve çalışmanın yapıldığı dönemde bu okullarda, yapılacak görüşmelere zaman ayırabilen okul müdürlerinin bulunamayışıdır

Tanımlar

Özel okul: Türkiye’de ilk ve ortaöğretim düzeyinde eğitim veren özel Türk okulları, özel yabancı okullar ve özel uluslararası (milletlerarası) öğretim kurumlarıdır.

Okul Yöneticisi: Türkiye’de özel Türk okulları, özel yabancı okullar ve özel uluslararası (milletlerarası) öğretim kurumlarında görev yapan yabancı okul yöneticileri/müdürlerdir.

Hak: Türkiye’de özel okullarda görev yapan yabancı müdürlerin işe alınma, ödeme, iş güvencesi, izin, dava ve şikâyet konuları ile sosyal alanlara ilişkin haklarıdır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde eğitim yönetimi, okul yönetimi, Türk eğitim sistemi, Türk eğitim sistemindeki okullar, Türkiye'deki özel okullarda görevli okul yöneticilerinin haklarının yasal dayanakları ve değişik ülkelerdeki okul yöneticilerinin hakları konuları ele alınmıştır.

Eğitim Yönetimi

Eğitim, insana dönük bir hizmet; okul, eğitim hizmeti üreten bir örgüt, eğitim ve okul yönetimi de uygulamalı ve disiplinlerarası insani bir çalışma alanı olarak tanımlanır. Eğitim ve okul yönetimi alanında gündeme gelen çoğu kavram ve teoriler, işletme yönetimi ve okul yönetimi gibi diğer alanlarda uygulanmıştır. Eğitim yönetimi, okul yönetimini de kapsayan bir alandır. Eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ifadeleri, okulu ve okul yönetimini de kapsar (Şişman ve Taşdemir, 2008, 182).

Yönetim ise en eski bilimdir. Tarih boyunca insanlar hem yönetmiş, hem de yönetilmiştir. Her iki taraf da, birbirleri için çeşitli efsaneler ve sloganlar yaratmış ve yaşatmıştır. Bunların bir kısmı sağduyu, bir kısmı da bilim yoluyla ayıklanmıştır (Bursalıoğlu, 2003, 1). Eğitim yönetimi ise, "eğitim" ve "yönetim" bilimlerinin birlikte oluşturdukları "disiplinlerarası" bir bilim dalıdır.

Campbell, bir çalışma alanı olarak eğitim yönetiminde bazı özelliklere dikkat çekmiştir. İnsan faktörü için sadece yönetimde değil aynı zamanda öğretim ve öğrenim sürecinde de yaşanan endişeyi açıklamıştır. Farklılıklar, okul yönetimlerinin kendilerinden çok eğitimsel girişimlerin doğasından kaynaklanıyor olabilir. Oysa Walton, eğitim yönetimi disiplininin büyük bir

gelişme kaydettiğini ve yakında diğer örgütlerin de eğitim yönetimi alanındaki gelişmeleri takip etmeye başlayacağını belirtmiştir ayrıca eğitim yönetimi disiplininin tüm modern örgütler arasında yönetim adına en ümit verici model olacağını iddia etmiştir (Akt. Friesen, Farine ve Meek, 1980, 1).

Genel olarak tanımlanırsa eğitim yönetimi; ülke, bölge ve okul çapında yapılan eğitimsel girişim faaliyetleriyle ilgili tüm etkinliklerdir. Herhangi bir ülkede eğitimin kitlelere ulaştırılması ve idaresi ile ilgili oluşturulan örgütsel yapının genel çerçevesinde yer alan bir görevdir (Friesen ve diğerleri, 1980, 2).

Eğitim yönetimi, eğitim alanına ilişkin politika, karar ve amaçların hayata geçirilmesi ile ilgilidir. Türkiye’de eğitim yönetiminin temel amacı; Türk Milli Eğitim Sistemi’ni bir bütün olarak eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmaktır. Eğitim yöneticileri de bu amaçla genel yönetimin kuram, yöntem ve ilkelerinden yararlanır. İşte bu nedenle “Eğitim yönetimi, genel yönetimin eğitim alanına uygulanmasıdır.” denilebilir (Balcı ve Aydın, 2003, 27).

Bir eğitim sisteminin düzenli bir biçimde işleyebilmesi için sistemin iyi yönetilmesi gerekir. En tepede yaşanan sorun, tüm sistemi olumsuz etkiler ve işleyişi bozar. Başaran’a (2000, 29) göre, eğitim yönetimi; toplumun eğitim gereksinmesini karşılamak için kurulan eğitim örgütünü, önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir. Benzer bir tanıma göre eğitim yönetimi, eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak, belirlenen politikaları ve varolan kaynakları kullanmaktır (Demirtaş ve Güneş, 2002, 80).

Sergiovanni ve Carver’a (1980, 8) göre eğitim yönetimi; iyi veya daha iyi süreçlerle, imkânlarla, sonuçlarla ilgilenen, kendini değerlere, tercihlere, düşlere ve ümitlere derinlemesine adanmış etik bir bilim dalıdır. Eğitimde yönetsel etkililik eninde sonunda, okulda bulunan insanların durumları ile belirlenen bir olgudur. Resmi kurumlar arasında okul, hem süreci hem de

sonucu açısından benzersizdir; araç ve amacı temel olarak insandır. Eğer okullar bu durumları koruyacak, besleyecek şekilde düzenlenmez ve yönetilmezse, farkındalık, yaratıcılık, saygı, hassasiyet, sorumluluk, öğrenme isteği, araştırma ruhu, sevebilme yeteneği gibi becerileri geliştirebilme konusunda başarısız olacaklardır (Sergiovanni ve Carver, 1980, xi).

Eğitim yönetiminin tarihi çok eskilere dayanmamaktadır. Yirminci yüzyılın başlarında eğitim ve yönetim biliminin temelleri büyük ölçüde atılmış olsa da, 1946 ve 1947 yılları eğitim yönetimi adına en önemli yıllar olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde, Amerikan Okul Yöneticileri Birliği (the American Association of School Administrators, AASA), kendi planlama komitesinden, eğitim yöneticilerinin uzmanlaşması yolunda uzun vadeli bir bağlılık talep eden bir rapor aldı. Bu komite, AASA'nın üniversite ve yüksekokullarda yönetim üzerine olan hazırlık programlarını iyileştirmesini, okul yönetim kurullarını bölge müdürlerinin seçimine yönelik daha yeterli standartlar geliştirmek için teşvik etmesini ve eğitime yönelik uzmanlık gerektiren çalışmalarda daha aktif olan bir örgüt haline gelmelerini tavsiye etmiştir. 1947'de yapılan geleneksel AASA kongresi, "Eğitim Yönetimi Profesörleri Ulusal Kongresi"nin oluşumu üzerine yapılan ilk planlarla şekillenmişti. Bu kongrede biraraya gelen üyeler, profesörler ve yetkili diğer kişiler "Eğitim Liderleri: Görevleri ve Hazırlıkları" adında dönüm noktası olacak bir rapor hazırlamışlardır (Sergiovanni, Kelleher, McCarthy ve Wirt, 2004, 84).

Üç yıl sonrasında, "Eğitim Yönetiminde İşbirliği Programı" (CPEA) geliştirilmiş ve bu program Stanford Üniversitesi, Columbia Üniversitesi gibi Amerikan üniversitelerinin bir bölümüne kabul ettirilmiştir (Sergiovanni ve diğerleri, 2004, 84).

CPEA'nın gelişiminin bir sonucu olarak doğan "Eğitim Yönetimi Üniversite Konseyi (UCEA)", eğitim yönetimi üzerine doktora programlarına sahip 33 büyük üniversiteden oluşan bir çekirdek kadroya sahip oldu. UCEA'nın amacı, okul yöneticilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerini sağlamak, araştırma yapılmasına teşvik etmek ve yapılan araştırmaları

yönlendirmek, projeleri aracılığıyla alana yönelik yeni fikirlerin ortaya çıkmasını desteklemek ve yapılan araştırma-geliştirme çalışmaları sonucu ortaya çıkan ürünlerin/fikirlerin geniş kitlelere yayılmasını sağlamaktır. UCEA'nın, eğitim profesörleri arasında bir kimlik yaratma ve eğitimlerini geliştirmede belirgin bir etkisi olmuştur. (Sergiovanni ve diğerleri, 2004, 85).

1968 yılında, AASA, "Okul Yöneticileri için Ulusal Akademi"yi kurmuş, 1970 ve 1980'lerde okul yöneticileri için hazırlık programları, üniversiteler ve eyaletlere bağlı eğitim bölümleri tarafından incelemeye alınmıştır (Sergiovanni ve diğerleri, 2004, 84).

1990'lar boyunca UCEA, eğitim yönetiminin bilgi temellerini artırmak ve bu uzmanlığın reformunun güçlü sesi olmak için çalışan bilim insanları topluluğu olmak adına çalışmalarını artırmıştır. Bu kuruluş, kadın haklarının öncüsü olmuş, kendini eğitim yönetiminin geleceği hakkında prensip çalışmalarına ve okullaşmanın problemlerine odaklı, sosyal bilimler alanlarının tarihsel olarak dengesiz olan vurgularını düzelteren bilimsel sorgulamaya adanmıştır. 2001'de UCEA, amaçlarını; uygulamada önemli sorunlarla ilgili yapılacak araştırmaları artırmak; desteklemek ve yaymak; okul liderleri ve profesörlerin uygulamaya hazırlık süreçlerine ve mesleki gelişimlerine destek olmak; işbirlikçi ağların kurulmasıyla geliştirilmesine yönelik yapılacak uygulamalar ve oluşturulacak kurallar üzerinde etkili olmak olarak açıklamıştır. UCEA; amacına her geçen gün daha da yaklaşmakta ve eğitim yönetimi bir disiplin ve çalışma alanı olarak gittikçe güçlenmektedir (Sergiovanni ve diğerleri, 2004, 89).

Türkiye'de eğitim sisteminde eğitim yöneticisi ve denetçisi yetiştirme çabaları cumhuriyet dönemine kadar dayanmakla birlikte, eğitim yöneticiliği ve okul müdürlüğü hala gelişme sürecindedir. Cumhuriyetin hemen ardından açılan Gazi Eğitim Enstitüsü ve İstanbul Çapa Eğitim Enstitüsü'nde açılan Pedagoji Bölümü'nde eğitim yöneticisi ve müfettiş yetiştirme çalışmaları bir süre devam etmiş ancak eğitim yöneticilerinin seçilip atanmasına ilişkin yönetmeliğin hazırlanması 1990'lı yıllarda gerçekleşmiştir. 1965 yılında, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi kurulmuş ve "Eğitim Yönetimi,

Teftişi ve Planlaması “ lisans programı da uzmanlık programı olarak açılmıştır (Şişman ve Taşdemir, 2008, 113).

Türkiye’de eğitim yöneticiliği konusu, en kapsamlı olarak 14. Milli Eğitim Şurasında (1993) ele alınmış ve bu konuda bazı kararlar alınmıştır. Daha sonra bu konuda bir yönetmelik de hazırlanmış, ancak zaman içerisinde söz konusu yönetmelik birçok kez değiştirilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı’nca yakın geçmişe kadar eğitim ve okul yöneticisi yetiştirme konusunda ciddi bir girişim olmamıştır (Şişman ve Taşdemir, 2008, 113).

Okul Yönetimi

Okul, değişik adlarla anılan, eğitimin temel sistemini oluşturan genel bir kavramdır ve aynı zamanda eğitim ve öğretimin üretildiği yerdir. Okulda insan ilişkilerinin niteliğini geliştirmek bir örgüt olarak okulların varoluş nedenleri arasında yer almaktadır. Diğer örgütlerde olduğu gibi bir okulun da örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaçları vardır ve okul bunları gerçekleştirmek için kurulur. Morgan, örgütsel bir içerik için üç farklı benzetme kullanmıştır: “Makinalar, organizmalar ve beyinler” (Akt. Ubben, Hughes ve Norris, 2001, 4). Okul bir makina olarak düşünüldüğünde, okul liderlerinin okuldaki gücü ve bilgiyi kontrol etmeleri gerektiği ve düzenle geleneğin sürdürülebilmesi için örgütü ve örgüte bağlı kişileri yönetmeleri gerektiği ortaya çıkmaktadır. Dışarıdan herşey dengeli ve akışkan görünse de, bu çeşit durağan ortamlar bozulmaya eğilimlidir. Bu örgütler, eskiyip, güncelliğini yitirme tehlikesiyle karşı karşıya kalır. Örgütler makinalar gibi tasarlandığında, yol gösterici olmaktansa yönetime daha çok eğilimlidirler. Bu da istikrarlı getirdiği rahatlıkla açıklanabilir. Okulların organizmalar olarak düşünülmesinin nedeni, büyümeleri ve uyumlu nitelikler göstermeleridir. Dayanışma ve işbirliğinin merkez alındığı bu okullar, bireyselliği, özgünlüğü ve kendini yenilemeyi vurgular. Böyle okullarda yöneticiler, örgüt çalışanlarını anlamlı bir bağlılık çerçevesinde biraraya toplayan ortak bir hedefe ulaşmayı kolaylaştırıcı bir görev üstlenirler. Öğrenen okullar (Düşünen/öğrenen modeller) ise, “beyin” benzetmesini temsil ederler. Bu tip okullar, mevcut koşulların ve uygulamaların geliştirilmesi için yansıtıcı ve problem bulan yaklaşımları

temsil ederler. Bilgi, örgüte en az güç kadar yayılmıştır. Sadece paylaşılıp yayılmaz, aynı zamanda bulunur. Bu tip okullarda müdürler, iletişimin özgürce sağlanmasına, bilgilerin değiş tokuşuna yardımcı olan kişilerdir (Ubben ve diğerleri, 2001, 6).

Taymaz'a (1985) göre, eğitim sistemini amaçlarına ulaştırma görevini üzerine alan okulun, hem çevredeki gelişmelere uyum sağlayacak, hem de çevrede beklenen değişimleri oluşturabilecek yeterliliğe ulaştırılması gerekecektir (Akt. Türk, 1999, 23). Şüphesiz ki bir okulun verimli olarak kabul edilmesi, günlük faaliyetlere yol gösteren iyi anlaşılmiş kurallarda açıkça belirtildiği gibi yüksek derecede tutarlılık ve kesinliklik gerektirir (Ubben ve diğerleri, 2001, 11) .

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin ilke ve kurallarının okula uygulanmasıdır. Bir başka tanımla, ilgili olduğu eğitim örgütünü eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatma, işler durumda tutmakla yükümlü eğitim yönetiminin alt basamağıdır (Demirtaş ve Güneş, 2002, 85). Okulu yönetmek genellikle, deneyimle kazanılan bir yeterlik alanı olarak görülmekle birlikte, yöneticilere eğitim yoluyla çeşitli bilgileri aktarmak şarttır (Başaran, 2000, 32).

Stoops, Rafferty ve Johnson'a (1985, 7) göre okul yönetimi, daha iyi bir eğitim gerçekleştirmektir. Yönetim, destekçidir. Okul yönetiminin önemini, bir bakıma yukarıda açıklanan görevi belirlemektedir. Okul yönetiminin önemini belirleyen ikinci bir faktör, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluklarıdır. Bu yetki ve sorumluluklar, okul yönetiminin hem değerini yükseltmekte hem de önemini artırmaktadır. Palestini (1999, 269), bir liderin ilk sorumluluğunun, bir vizyon aracılığıyla hakikati tanımlayabilmek olduğunu söylemiştir. Fincher'a (2003, 48) göre ise, bir okul yöneticisinin görevleri şu şekilde gruplanabilir: a) Planlama, organizasyon, geliştirme b) İletişim, danışmanlık ve yönlendirme c) Gözden geçirme, raporlama, değerlendirme. Bu üç etkinlik alanı; kavramsal, kişilerarası/toplumsal ve teknik/mesleki olarak sınıflandırılabilir.

Eğitim sisteminin başarısının okuldan gelmesi ve okula bağlı olması da okul yönetiminin önemini göstermektedir. Okul ne denli iyi yönetilirse, amaçlarını o denli iyi gerçekleştirebilir; sonunda da bir bütün olarak sistem başarılı olur (Balcı ve Aydın, 2003, 29).

Türk Eğitim Sistemi

Eğitim, fertlerin gelecekteki yaşamlarını doğrudan etkilemesi ve sosyal yapının oluşmasındaki önemli etkisi nedeniyle toplumların gelişmesindeki en önemli süreçtir. Bir ülkenin kalkınması ancak, o ülkede yaşayan insanların eğitilmesi, onlara ülkenin hedeflerine uygun beceri ve yetenekler kazandırılması, yeni teknolojiler geliştirilmesi, yeni teknolojilerin her alanda kullanılabilmesi ile olanaklıdır (Türk, 1999, 1).

Türkiye’de bugünkü eğitim sistemini düzenleyen pek çok yasa ve yönetmelik bulunmaktadır. Türkiye eğitim sistemine ilişkin örgütlenme ve yönetim yönünden ilk yasal düzenlemeler, Osmanlı Devleti döneminde gerçekleştirilmiş, Cumhuriyetten sonra ise değiştirilerek ve geliştirilerek sürdürülmüştür (Şişman, 2007, akt. Şişman ve Taşdemir, 2008, 28).

Türkiye’de eğitim; adalet, güvenlik ve sağlık gibi devletin temel işlevlerinden birisi olup devletin denetimi ve gözetimi altında yapılmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilâtı, taşra ve yurtdışı teşkilâtları eğitim hizmetlerinin sunumunda önemli görevler üstlenmektedirler. Eğitim hakkı, T.C Anayasası ile güvence altına alınmış; eğitimin tür ve kademelerini ve işleyişe dönük esasları düzenleyen mevzuatla Türk Eğitim Sistemi bugünkü yapısını kurmuştur (Şişman ve Taşdemir, 2008, 32).

Türk Millî Eğitim Sisteminin genel çerçevesi, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiştir (www.meb.gov.tr). Bu Kanuna göre eğitim sistemi; örgün eğitim (okul sistemine dayalı eğitim) ve yaygın eğitim (halk eğitimi, yetişkin eğitimi) olarak ikiye ayrılır. Örgün eğitim, okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yüksek öğretim kurumlarını kapsar. Yaygın eğitim,

örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar (m.18).

Türk Eğitim Sistemindeki Okullar

Bu başlık altında devlet okulları ve özel okullar ele alınmıştır.

Devlet Okulları

Devlet okulları; devlet tarafından eğitim çağına gelmiş her bireye ilk sekiz yılı zorunlu olarak verilen eğitim hizmetinin parasız sağlandığı kurumlardır. 1982 Anayasası'nın 27. maddesine göre, "Herkes, bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma yapma hakkına sahiptir. Yine Anayasa'nın 42. maddesine göre, "Kimse eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz." İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur. Öğretim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. Zorunluluk, bugün için sekiz yıllık ilköğretim kurumlarının tümünü kapsamaktadır. Yine 42. Maddeye göre, Eğitim, devletin gözetim ve denetimi altında yapılır ve devlet okullarında parasızdır. Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir.

Özel Okullar

Milli Eğitim Bakanlığı'nın gözetim ve denetimi altında olmak şartıyla 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (ÖÖKK) doğrultusunda yerli ve yabancı, gerçek veya tüzel kişilerce kurulmuş ve bir ücret karşılığında hizmet veren öğretim kurumlarıdır (Subaşı ve Dinler, 18).

Özel okullar; "Özel Türk Okulları, Özel Azınlık Okulları, Özel Yabancı Okullar ve Özel Uluslararası (Milletlerarası) Öğretim Kurumları" olarak sınıflandırılmaktadır (Şişman ve Taşdemir, 2008, 94).

2008-2009 eğitim-öğretim yılı itibariyle, Türkiye'deki özel okul sayısı 866 olup, yaklaşık 390.000 öğrenci bu kurumlarda eğitim görmektedir.

Özel Türk Okulları. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, Türkçe'yle beraber yaygın olarak ikinci bir dilde eğitim veren okullardır.

Özel Yabancı Okullar. Özel yabancı okullar ile ilgili 5580 sayılı Kanun'daki açıklamalar şunlardır (m. 5):

- Bakanlar Kurulunun izni ile yeni arazi edinebilir ve kapasitelerini en fazla beş misline kadar artırabilir.
- Üzerinde kuruldukları araziler genişletilmemek şartı ve Bakanlığın izni ile mevcut arazi üzerindeki bina, öğrenci ve donanım kapasitelerini en çok bir mislini geçmemek üzere artırabilir veya yenileyebilir.
- Mevcut binalarında ihtiyaç halinde valiliğin izni ile tadilat yapabilir.
- Bu bentte belirtilenler dışında, yabancı okulların; binaları genişletilemez, şubeleri açılmaz, mevcut binalarının yerine kaim olmak üzere yeniden binalar inşa edilemez. Bu amaçla herhangi bir mülk edinilemez veya kiralanamaz.
- Yabancı okulların taşınmaz malları, kurucularının veya yetkililerinin önerisi ile Bakanlığa ya da kuruluş amaçları eğitim vermek olan 4721 sayılı Türk Medenî Kanununa göre kurulan vakıflara Bakanlar Kurulunun izni ile devredilebilir. Devredilen bu kurumların yönetim, eğitim-öğretim özellikleri dikkate alınarak korunması yararlı görülenler Bakanlıkça tespit edilir.

Özel Uluslararası (Milletlerarası) Öğretim Kurumları. Uluslararası (Milletlerarası) özel öğretim kurumları ile ilgili, 5580 Sayılı Kanun'da şu açıklamalar yer almaktadır (m. 5):

- Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri yüksek öğretim dışındaki milletlerarası özel öğretim kurumu; yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişiler tarafından veya Türk

vatandaşlarıyla ortaklık yolu ile 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çerçevesinde Bakanlar Kurulunun izniyle açılabilir. Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler de kendi adlarına aynı amaçla milletlerarası mahiyette özel öğretim kurumu açabilir.

- Bu öğretim kurumlarında; Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, güvenliğine ve menfaatlerine aykırı, Türk Milletinin millî, ahlâkî, insanî, manevî ve kültürel değerleri aleyhinde eğitim-öğretim yapılamaz.
- Bu kurumlarda öğretim programları, eğitim-öğretim faaliyetleri ve diğer hususlarla ilgili işlemler, kurum yönetimince hazırlanan ve Bakanlıkça onaylanan esaslara göre yürütülür.
- Bu konularda Bakanlığın denetim hakkı saklıdır.

Özel Azınlık Okulları. Azınlık okulları ile ilgili 5580 sayılı Kanun'daki açıklamalar şunlardır (m. 5):

- 23/8/1923 tarihli ve 340 sayılı Kanuna bağlı Antlaşmanın 40 ve 41 inci maddeleriyle ilgisi bulunan okulların özellik göstermesi gereken hususları yönetmelikle tespit edilir. Bu yönetmelik, ilgili ülkelerin bu konulardaki müteakbil mevzuat ve uygulamaları dikkate alınmak suretiyle hazırlanır. Yönetmelikte belirtilmeyen hususlarda resmî okullar mevzuatı uygulanır. Bu okullarda yalnız kendi azınlığına mensup Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının çocukları okuyabilir.

Aşağıdaki bölümde, hak kavramının tanımı ve konuyla ilgili açıklamalar yapılacaktır.

Hak Kavramı

Hak kavramı toplumsal yaşama geçiş ile beraber ortaya çıkmıştır. Genel olarak hak bir kimsenin isteyebileceği, ileri sürebileceği ve

kullanabileceği bir durumu belirtir. Hak; devlet ve toplumun hukuk düzeni aracılığı ile ve yasalarla güvence altına alınmış bulunduğu bir durum olarak tanımlanabilir (Çeçen, 1995, 23). Windscheid'e göre (Akt. Mumcu, 1992, 14) ise hak, hukuk düzeni tarafından bahşedilmiş irade yetkisidir. Ancak irade insanın doğasında vardır. Jhering ise hakka, "Hukukça korunan çıkar (menfaat)" demektedir. Ancak bu tanımın eksik olduğu düşünülmektedir. Hak, sadece çıkardan ibaret değildir. Belki hak bir çıkarı sağlamak için bir araçtır. Kant'ın tanımı tutarlı sayılabilir. Ona göre "hukuk" bir bireyin özgür iradesi ile diğer bireylerin özgür iradelerinin genel özgürlük kuramına göre uyum içinde konulması yolundaki kuralların toplamıdır. Hak ise "bireyin diğer bireylerle bağdaşabilir özgürlüğü" dür (Mumcu, 1992, 15). Her ülkenin doğal koşulları farklı olduğu gibi her toplumunda sosyal koşulları ayrı olabilir ve böylece hakların düzenlenmesi de birbirinden ayrı biçimlerde gerçekleştirilebilir (Çeçen, 1995, 23).

Hak kavramı hukukçuları en çok uğraştıran konulardan biridir. Hukuk biliminin temel işlevi hakların nasıl doğduğunu, nasıl kullanılacağını, ne zaman ve hangi koşullarda sona ereceğini araştırmaktır. Bundan dolayı hakkın niteliği ince ve ayrıntılı araştırmalara konu edilmiştir (Mumcu, 1992, 14). Hak kavramı zamana, yere ve topluma göre değişiklik gösteren değişken bir içeriğe sahiptir. Aynı toplumlarda daha önce hak olan bir durum daha sonra yasalarla kaldırılabilir ve hak olmaktan çıkar. Bunun tersi de olabilir. Daha önce hak olmayan bir durum, yeni yasa veya anayasalarla hak olarak benimsenebilir (Çeçen, 1995, 24).

Bir hak iddiası, bu iddiada bulunan kişinin hakkın konusundan yararlanma yetkisinin genel veya özel olarak tanınması, ona saygı gösterilmesi talebini ifade eder. Hukuki haklar söz konusu olduğunda, bu tanınma ve saygı gösterilme talebi, siyasi otorite tarafından zorla yerine getirme ile takviye edilir. Böylece, hukuki haklar söz konusu olduğunda, hak sahibi, hakkını tanımayan veya ihlal edenlere karşı yasal yollara başvurarak hakkın konusundan yararlanmasını fiilen sağlayabilir. Buna karşılık, sırf ahlaki bir hak söz konusu olduğunda ise, hakkı ihlal edilen kişinin buna karşı

koyabilmesi, ahlaki gerekçelendirmenin gücü ile sınırlıdır (İnsan Hakları, 2006, 17).

Okul Yöneticilerinin Hakları

Başaran'a (2000, 80) göre toplumsal değişmeler ve ihtiyaçlarla başa çıkabilmek için okulu yeniden yapılandıracak; toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için okulun işlevlerini yerine getirecek; örgütsel etkililiği sağlayarak okulun toplam niteliğini artıracak olan kişi, yöneticidir. Başka bir deyişle eğitim yönetmeni, okulun ortamını geliştirecek ve çevreyle okulun etkileşimini yönetecektir. Bir başka tanıma göre (Aydın, 2002, 186) eğitim yöneticileri, toplumun bireylerinin ulusal eğitim amaç ve politikaları ile tanımlanmış bulunan amaçlar doğrultusunda yetiştirilmesi görevini üstlenen eğitim kurumlarını, amaçları doğrultusunda işletmekle yükümlüdürler.

Örgütü örgüt yapan, örgütte çalışan işgörenlerdir. Bu yüzden işgörenlerin örgüte yaptıkları katkının karşılığının verilmesi yönetimin görevidir (Başaran, 1985, 1). Okul yöneticileri de bir örgütün işgörenleri arasında olduğuna göre, yaptıkları katkının karşılığını görmek bu kişilerin de hakkı olmaktadır. Tüm insanların sahip olduğu hakların yanında, bir örgütte işgören olarak çalışan kişilerin bazı hakları vardır. Bu haklar, belli kişilerin örgüt ile ilişkilerini düzenleyen haklardır. Okul yöneticileri de dahil olmak üzere işgörenlerin sahip oldukları haklar "güvenlik hakkı, hizmet hakkı, dava hakkı, izin hakkı, aylık hakkı, yolluk hakkı ve diğer sosyal haklar" şeklinde sıralanabilir. Bu hakların elde edilmesi veya kaybı önceden belirlenmiş olup tarafların iradeleri dışındadır (Gözübüyük, 2006, 225).

Türkiye'de Özel Okullarda Görevli Okul Yöneticilerinin Haklarının Yasal Dayanakları

Türkiye'de, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel okullarda çalışan yöneticiler, sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden 506 sayılı Sosyal

Sigortalar Kanunu (SSK) ile 4857 sayılı İş Kanunu; yetki sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK), 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun ile 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerine tabidir (Özel Öğretim Kurumları Kanunu, m. 9).

Ancak 657 sayılı DMK'na göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiillerin işlenmesi halinde bu kişilere kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine brüt aylığından maaş kesim cezası, çalışma izni veren makam tarafından verilir. Tekrarı halinde ise göreve son verilir (m. 9).

1702 sayılı Kanun'a göre meslekten çıkarılma veya 657 sayılı DMK'na göre devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlenmesi halinde, Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle personelin görevine, izni veren makam tarafından son verilir. Yetki, sorumluluk, ödül, sicil, disiplin ve cezaların uygulanmasına ilişkin diğer esas ve usuller çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Kurumlarda görev yapan yöneticiler, görevleri sırasında suç işlemeleri veya görevleri nedeniyle kendilerine karşı işlenen suçlardan dolayı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun uygulanması ve ceza kovuşturması bakımından kamu görevlisi sayılır (m. 9).

5580 sayılı ÖÖKK kapsamında çalışacak olan yabancılar, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK) hükümleri doğrultusunda görevlendirilir. ÖÖKK'un sekizinci maddesine göre, Türkçe'den başka dille öğretim yapan ve yabancılar tarafından açılmış bulunan okulların kurucuları ile müdürleri, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu, Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmenliği yapma niteliğini taşıyan ve okulun öğretim dilini (İngilizce, Fransızca, Almanca vb.) bilenlerden birini, Türk müdür başyardımcısı olarak çalışma izni düzenlenmek üzere valiliğe önerir.

Öğretim dilini bilen Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmeni bulunmaması hâlinde, okulun öğretim dilinde özel alan eğitimi görmüş,

Türkiye Cumhuriyeti uyruklu öğretmenlere de bu görev verilebilir. Bu öneriyi, uyarıya rağmen bir ay içinde yapmayan okulların Türk müdür başyardımcılarını, yukarıdaki şartları taşıyan öğretmenler arasından valilik seçer ve işe başlatır (m. 8).

4817 sayılı YÇİHK'un dördüncü maddesine göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir.

YÇİHK'un beşinci maddesine göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe süreli çalışma izni iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir. Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi üç yıla kadar uzatılabilir. Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi altı yıla kadar uzatılabilir. Türkiye'ye çalışmak üzere gelen bir yabancıların beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da, yabancıların kendisi ile birlikte en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla süreli çalışma izni verilebilir. Bakanlık, süreli çalışma izninin coğrafi geçerlilik alanını genişletebilir veya daraltabilir.

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Türkiye'de en az "sekiz yıl" kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam "altı yıllık" kanuni çalışması olan yabancılarla, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın çalışma izni verilebilir (www.yabancicalismaizni.gov.tr).

Yabancıнын en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır. Bu belge diğer belgelerle birlikte çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na süresiz çalışma izni başvurusu sırasında iletilir (www.yabancicalismaizni.gov.tr).

Yabancıнын en az "sekiz yıl" kanuni kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz. Ancak, yabancıнын beraberinde Türkiye'ye gelerek, yabancı ile birlikte ikamet eden, aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocuklarının öğrenim süreleri ikametden sayılır (www.yabancicalismaizni.gov.tr).

Yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dahil edilir (YÇİHK, m. 9).

Yabancıнын toplam altı ayı geçmemek şartıyla Türkiye dışında bulunması çalışma süresini kesmez. Ancak Türkiye dışında geçirilen zaman çalışma süresinden sayılmaz. Türkiye'de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyerek ihmalde bulunan yabancıнын ikameti çalışma izinleri açısından kesinti sayılır (m. 9).

11. maddeye göre ise, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinleri, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülkî ve coğrafi alan itibariyle sınırlandırılabilir.

Yabancıнын 11 ve 13. maddede sayılan sınırlamalara aykırı olarak çalışması veya on dördüncü maddede öngörülen hallerden birinin varlığının veya yabancıнын ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik veya

yanlış bilgi verdiği sonradan tespit edilmesi halinde, Bakanlık verdiği çalışma iznini iptal eder ve durumu ilgili bakanlığa bildirir (m. 15).

Yabancı okul müdürlerinin ikamet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması (İçişleri veya Dışişleri Bakanlıkları'nın uygun görüşlerinin bulunması hali dışında), mücbir sebepler dışında aralıksız olarak altı aydan fazla yurt dışında kalması hallerinde de çalışma izni geçerliliğini kaybeder (m. 16).

Bu Kanun kapsamına giren yabancıların ve işverenlerin bu Kanun'dan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği Bakanlık iş müfettişleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu sigorta müfettişleri tarafından denetlenir (m. 20). Genel bütçeye dâhil daireler ve katma bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanları kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında, yabancı çalıştıran işverenlerle yabancıların bu Kanun'dan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini de denetler. Denetim sonuçları ayrıca bakanlığa bildirilir.

Her türlü çalışma izninin verilmesi, sınırlandırılması, iptali, çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar ile bildirim yükümlülüklerinin nasıl yerine getirileceğine ilişkin usul ve esaslar bu Kanuna göre çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (m. 23).

Gelir Vergisi Kanunu'nun (GVK) 61. maddesinde ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen paralar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler olarak tanımlanmış olup, aynı Kanunun 94. maddesi uyarınca hizmet erbabına ödenen ücretler ile ücret sayılan ödemeler üzerinden yine aynı Kanun'un 103 ve 104. maddelerine göre gelir vergisi tevkifatı yapılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla yabancı çalışanın Türkiye'ye belli ve geçici bir işi ifa etmek amacıyla çalışıyor olması durumunda, bu hizmeti dolayısıyla elde edeceği ücret gelirleri üzerinden GVK'nun 103. maddesinde belirlenmiş olan artan oranlı vergi

tarifesine göre gelir vergisi tevkifatı yapılması gerekmektedir (www.tursab.org.tr).

506 sayılı SSK'nun üçüncü maddesinin ikinci fıkrasının (A) bendi gereğince kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık) yabancılar için zorunlu iken, uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm) uygulamada isteğe bırakılmış idi. Ancak ilgili bendin 4958 sayılı yasa ile 06.08.2003 tarihinden kaldırılması nedeniyle, bu tarihten itibaren yabancı uyruklular hakkında tüm sigorta kolları (uzun-kısa vadeli sigorta kolları) uygulanmaya başlanılmıştır. Ayrıca yabancı uyrukluların göçmen, mülteci veya uyruksuz (herhangi bir devletin vatandaşlığında olmayan) olmasının bir önemi olmayıp, tüm sigorta kollarına zorunlu tabi olacaklardır.

İş Kanunu'nda (İK) bir işverene tabi olarak çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hak kazanabilmesi için temel iki şart olduğunu belirtmiştir. Bunların birincisi; işçinin iş yerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince en az tam bir yıl çalışmış bulunması, ikinci ise 1475 sayılı İK'nun 14. maddesinde sayılan nedenlerden birisi uyarınca iş sözleşmesinin son bulmasıdır.

Mevzuatta bir işverene tabi olarak çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hak kazanma koşullarını düzenlerken uyruk ayırımına gidilmemiştir. Bu nedendir ki, yabancı uyruklu çalışanların Türkiye'deki çalışmaları sırasında iş sözleşmelerinin feshedilmesinde kıdem tazminatı ödenmesine kural olarak bir engel bulunmamaktadır (www.maliportal.net).

Bu kapsamda, Türkiye'de tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışan yabancı personeller İşsizlik Sigortası uygulamasından faydalanabilmektedirler. Ancak, çalıştıkları müessese nam ve hesabına Türkiye'ye gönderilen ve geldikleri ülkede sigortalı olduklarını beyan eden kişiler sigortalı sayılmadıklarından işsizlik sigortasına da tabi bulunmamaktadırlar (www.maliportal.net).

Aşağıda özel okullarda görevli okul yöneticilerinin “İşe alınma, ödeme, iş güvenliği, izin, dava ve şikâyet” süreçlerinde sahip oldukları haklar ile “sosyal” hakları tartışılmıştır.

İşe Alınma Sürecindeki Hakları

Örgütün insangücü planına göre, alınacak işgörenlerin, hangi kaynaktan sağlanacağını araştırma; bu kaynaklardan gelecekleri örgüte çekme; işe başvurularını sağlama; bunların arasından açık bulunan görevlere en uygun olanları seçme; bunları belirli bir süre boyunca deneme; yetiştirme; başarılı olanları çeşitli görevlere atama işe alınma sürecinde yapılacaktır arasındadır (Başaran, 1985, 23). Kurumların yöneticilik hizmetlerinde, en az dengi resmi öğretim kurumlarına atanabilmek için gerekli nitelik ve şartları taşıyanlar, resmi dengi bulunmayan kurumların yöneticilik hizmetlerinde ise yönetmelikle belirlenen nitelik ve şartları taşıyanlar görevlendirilir (ÖÖKK, m. 8).

Kurumların müdürleri, kurucu/kurucu temsilcisi tarafından seçilir ve çalışma izinleri valiliğin iznine sunulur. Valiliğin izni alınmadan müdür ile diğer yöneticiler işe başlatılamaz. Gerekli şartları taşıyan yöneticiler için valilikçe çalışma izni düzenlenir. Çalışma izninin iptali yine valilikçe yapılır (m. 8).

Türkçe'den başka dille öğretim yapan ve yabancılar tarafından açılmış bulunan okulların kurucuları ile müdürleri, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu, Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmenliği yapma niteliğini taşıyan ve öğretim dilini bilenlerden birini, Türk müdür başyardımcısı olarak çalışma izni düzenlenmek üzere valiliğe önerir. Öğretim dilini bilen Türkçe veya Türkçe kültür dersleri öğretmeni bulunmaması hâlinde, okulun öğretim dilinde özel alan eğitimi görmüş, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu öğretmenlere de bu görev verilebilir. Bu öneriyi, uyarıya rağmen bir ay içinde yapmayan okulların Türk müdür başyardımcılarını, yukarıdaki şartları taşıyan öğretmenler arasından valilik seçer ve işe başlatır (m. 8).

Ödeme Sürecindeki Hakları

Ücret, İK madde 32/l'de, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ancak, bu tanım yeterli bir tanım değildir. Zira, iş karşılığı olmayan ve “sosyal ücret” olarak adlandırılan ödemeler de ücret kavramına dahildir. Bunların bir kısmı (çocuk parası, yakacak yardımı... gibi) sözleşmeden, bir kısmı da (hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti... gibi) kanundan kaynaklanır (Şakar, 2003, 124). Dunn'a göre (1972), işgörene yapılan parasal ve parasal olmayan ödemelerin adil olması gerekmektedir. Ödemenin, işgörenin gereksinmelerini karşılayabilecek düzeyde olması, işgöreni doyuma ulaştırır. İşgörenin doyumu ile üretkenliği arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Akt. Başaran, 1985, 24).

Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler dışında) dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez (ÖÖKK m. 9).

Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler, bütçe kanunlarıyla resmî okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerden gelir vergisi kesilmez (m. 9).

Kurumlardaki ek ders ücreti miktarı, resmî okullar için tespit edilen miktardan az olamaz. Ancak, sekizinci madde uyarınca resmî okul ve kurumlardan ücretli olarak görevlendirilenlere verilecek ek ders ücreti miktarı, resmî okullar için tespit edilen ek ders ücretinin iki katını geçemez (m. 9).

İK'nun 32. maddesine göre, ücret kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir Şekilde ücret ödemesi yapılamaz. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (m. 32).

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (m. 32).

İş Güvencesi Alanında Sahip Oldukları Haklar

İş güvencesi, makul bir sebep olmadan çalışanın sözleşmesine son verilememesi demektir. İş Hukuku'nda işçinin iş güvencesinin bulunmaması, iş mevzuatında çalışana tanınan hakların büyük ölçüde kağıt üzerinde kalmasına neden olmuştur. Çünkü çalışanın hakkını araması halinde, işverence sözleşmesi kolayca feshedilebilmekte, çalışan çoğu zaman iş mahkemesinde dava açarak sadece bazı tazminatları elde edebilmekte, ancak işini de kaybedebilmektedir (Şakar, 2003, 220).

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda değişiklik yaparak işçiye iş güvencesi sağlamayı amaçlayan 4773 sayılı Kanun 15.08.2002'de yayınlanmış, 15.03.2003'de yürürlüğe konmuştur. 4857 sayılı yeni İş Kanunu (İK), 4773 ile getirilen hükümleri bazı değişikliklerle bünyesine adapte etmiştir. Ancak, bu hükümlerin kapsamının çok sınırlı olması yüzünden, çalışanların çoğu yine iş güvencesinden mahrumdur (Şakar, 2003, 220).

İK'nun 18. maddesine göre, çalışanın işten çıkarılması için geçerli bir sebep gerekmektedir. Yani iş güvencesi, işverenin haklı bir nedene dayanmadan, çalışanın sözleşmesini tek taraflı olarak feshedemeyeceğine dair güvencedir.

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir Şekilde belirtmek zorundadır (m. 19). İş sözleşmesi biten çalışanın, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir

sebeup olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabileceğini belirtmektedir (m. 20). Eğer işten çıkarılma sebebi geçerli bulunmazsa, işveren çalışana bir ay içinde tekrar işe başlatmak durumundadır (m. 21).

Kıdem tazminatı; Kanunda gösterilen fesih hallerinde en az bir yıllık kıdeme sahip çalışana veya çalışanın ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından kanun gereği ödenmesi icap eden, miktarı çalışanın kıdemine ve son brüt tazminatına göre belirlenen bir miktar paradır (Akyiğit, Akt. Şakar, 2003, 234). İK'da kıdem tazminatına ilişkin düzenleme yapılmamış, Geçici altıncı madde ile "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İK'nun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır." hükmü getirilmiştir (Şakar, 2003, 236).

Kıdem tazminatına hak kazanma şartları şöyle sıralanabilir:

- İş sözleşmesinin kanunda gösterilen hallerden biri ile feshedilmesi ve işçinin ölümü (m. 25)
- İşçinin en az bir yıl çalışmış olması (m. 14)

Kıdem tazminatının hesaplanmasına esas alınacak ücrete, asıl ücretten başka, işçiye haftalık, aylık veya yıllık ödemelerle sağlanmış para ve parayla ölçülmesi mümkün sözleşmeden veya kanundan doğan ve süreklilik gösteren tüm menfaatler, uygulamada kabul edildiği gibi, brüt olarak dahil edilir (m.14).

Yukarıda belirtilenler dışında, bildirim süreleri içinde işveren, çalışana yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve çalışan isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen çalışan, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret çalışana ödenir. İşveren, iş arama izni

esnasında işçiyi çalıştırır ise çalışanın izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder (m. 27).

İzin Sürecindeki Hakları

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanun'un yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
- Beş yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
- 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden

az olamaz.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (m. 53).

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53. maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak 53. maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (m. 56).

Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir (m. 60).

Sosyal Hakları

Özel okullarda görev yapan okul müdürleri, 506 sayılı SSK'na tabidir. İş kazalarıyla, meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde bu kanunda yazılı şartlarla sosyal sigorta yardımları sağlanır. Okul müdürleri ve müdür yardımcıları, işe alınmalarıyla kendiliğinden "sigortalı" olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten başlar (m. 1).

Dava ve Şikâyet Hakları

Gerekli durumlarda şikâyet hakları olmakla birlikte, usulsüz müracaat ve şikâyette bulunmak, 657 sayılı DMK madde 125'e göre uyarma cezasını gerektirmektedir. Toplu müracaat ve şikâyet ise, aylıktan kesme cezasını gerektirmektedir.

Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen çalışan, sicil dosyası dışında, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir (DMK, m. 129). 130. maddeye göre çalışan hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan çalışan, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması vb. cezalara karşı idari yargı yoluna başvurulabilir. 136. maddeye göre, disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Bu süre içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. İtiraz halinde, itiraz mercileri kararı gözden geçirerek verilen cezayı aynen kabul edebilecekleri gibi cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler. İtiraz edilmeyen kararlar ile itiraz üzerine verilen kararlar kesin olup, bu kararlar aleyhine idari yargı yoluna başvurulamaz. İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin, kendilerine intikalinden itibaren 30 gün içinde kararlarını vermek zorundadırlar.

Değişik Ülkelerdeki Özel Okul Yöneticilerinin Hakları

Aşağıda, değişik ülkelerdeki özel okul yöneticilerinin hakları hakkında bilgiler verilmiştir.

Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Okul Yöneticilerinin Hakları

Amerika'da öğretmenler, 19. yüzyılın başlarından itibaren dikkatlice hazırlanmış maaş tabloları, emeklilik koşulları, hastalık izinleri, görev süreleri gibi konularda önemli haklar elde etmişlerdir. Ancak kanunlar, okul müdürlerine karşı saygı duyma konusunda biraz sıkıntı yaşamaktadır çünkü çoğunlukla tüm kanunlarda kullanılan genel kavram "öğretmenler"dir. Ancak uygulamada, okul müdürlerinin, öğretmenlerin sahip olduğu hemen hemen tüm haklardan yararlandıkları görülmektedir. Okul müdürlerinin görev koşullarının tatmin ediciliği en azından sınıf öğretmenlerinki kadardır (Jacobson, Reavis ve Logsdon, 1955, 587).

Medeni Haklar Yasası (The Civil Rights Act of 1964), Eşit İş Hakkı Yasası (the Equal Employment Opportunity Act of 1972, EEOA) ve daha güncel olan Amerikalı Engelliler Yasası (Americans with Disabilities Act, 1992), işe alımlarda adaylara ırk, renk, din, cinsiyet, yaş, ulusal köken veya

engele sahip olma bakımından ayrımcılık yapmayı kanunlara aykırı kılmaktadır. Buna göre bir adayı yazılı başvuru veya mülakatlar sırasında; ten rengini, dini inancını, medeni durumunu, herhangi bir rahatsızlık geçirmiş olup olmadığını (Sadece çalışma performansını etkileyebileceğini düşündüren bir hastalık varsa, sorulabilir.), bedensel bir engeli olup olmadığını, daha önce tutuklanıp tutuklanmadığını (Belli bir suçu işleyip işlemediği sorulabilir.), daha önce başka bir isim kullanıp kullanmadığını (Sadece aynı okulda daha önce farklı bir isimle çalışıp çalışmadığı sorulabilir.), doğumyerini, başka ülke vatandaşı olup olmadığını (Amerikan vatandaşı olup olmadığı sorulabilir.), ana dilini (Konuştuğu diller sorulabilir), akrabalarını, üyesi olduğu dernek veya kuruluşları sormak yasalara kesinlikle aykırıdır. Bu bilgilerin bir bölümü, adayı işe aldıktan sonra kendisi hakkında daha fazla bilgi edinmek için sorulabilir (Ubben ve diğerleri, 2001, 218).

Bir çok eyalette bir yıl ile üç yıl arasında değişen deneme süreleri söz konusudur. Aksi okul çalışanına bildirilmedikçe genellikle Nisan ayının 15'i gibi, sözleşmeler yenilenir. Eğer bir kişinin işine son veriliyorsa, bunun nedenleri açık bir şekilde belirtilmek durumundadır. Genel ifadeler kullanılarak, somut kanıt (Günü, saati, olayın özeti) ile belirtilmeyen nedenler okul çalışanlarının işine son verilmesi için yeterli olmayacaktır. İşe son verilmesi durumunda, bu çalışana kendiyile aynı makamdaki diğer kişilere olduğu şekilde davranılıp davranılmadığı veya sıkıntılar ortaya çıktığında bu kişiye gerekli yardımın yapılıp yapılmadığı avukatlar veya mahkemeler tarafından araştırılabilir (Ubben ve diğerleri, 2001, 224).

Nüfusun hızla artmasıyla birlikte, daha çok müdür ve öğretmen ihtiyacı ortaya çıkmış, bu da çalışanlara ait bir pazarı ortaya çıkarmıştır. Bu yüzden sosyal haklar, bu pazardaki nitelikli elemanları okullara çekmek için kullanılmaktadır. Bu haklar, çalışanlara başlangıçta önerilen paketin devamlı/kalıcı bir bölümü olabilir. Kimi zaman maaş artışları, daha geniş ve kapsamlı haklar sağlayabilmek için esgeçilmektedir. Bu sosyal haklar; sağlık sigortası, hayat sigortası, gelir koruması (Çalışanın sakatlığa bağlı olarak maaşının bir kısmını kaybettiği durumlarda, bu kaybı telafi etmeye yönelik bir çeşit sigorta kapsamıdır.), dış tedavisine yönelik sigorta, emeklilik planı, vergi

indirimine yönelik planlardır. Bunun dışında dört eyalette (Rhode Island, New York, New Jersey ve California), engellilere zorunlu olarak tanınan yasal haklar vardır (Stoops ve diğerleri, 1981, 192).

Amerika'da okul yöneticiliği makamına talep oldukça fazladır. Bununla beraber maddi kazanç ve kişisel tatmin de oldukça fazladır (Kimbrough ve Nunnery, 1988, 24). Mayıs 2006 itibariyle, ilk ve ortaokul okul müdürlerinin ortalama yıllık kazancı \$74,000 iken, lise müdürlerinin kazancı yıllık \$77,000 civarındadır (www.bls.gov).

Kanada'daki Okul Yöneticilerinin Hakları

Eyaletten eyalete değişiklik gösterebilmekle birlikte, Kanada'daki okul müdürlerinin sözleşmeleri incelendiğinde bir çok sözleşmenin okul müdürlerinin işlerinin karmaşık yapısını açıklayan maddelerden yoksun olduğu görülmektedir. Bir çok sözleşme, okul müdürlerinin mesleğini açık olarak "okul müdürü" şeklinde belirtmemektedir. Bunun yerine, bölge müdürleri ile yapılan sözleşmelerin altına dipnot olarak "Gerektiğinde okul müdürlerine uyarlanabilir." açıklaması yer almaktadır. Buradan, bölge müdürünün sözleşmesinde zamana ve şartlara uygun değişiklikler yapılması gerektiğinde aynı değişikliğin müdürün sözleşmesinde de yapılması gerektiği sonucu çıkarılabilir (Pierson ve Rodick, 1991, 6).

Daha küçük okul bölgelerine bakıldığında ise, öğretmen sözleşmelerinin müdürler tarafından alınıp "öğretmen" yazan bölümlerinin "okul müdürü" olarak değiştirildiği görülmektedir. Ancak bu yaklaşımların hiçbiri, okul müdürlerinin yeni ve karmaşık görev yapısına uygun değildir (Pierson ve Rodick, 1991, 7).

Örnek eyalet olarak seçilen Illinois'de, okul müdürlerinin işten çıkarılmaya karşılık yapabilecekleri oldukça sınırlıdır. Bölge müdürleri ve eğitim kurulu da, okul müdürlerinin bu konuda yetkilerini artırmada oldukça gönülsüz davrandığı için, okul müdürlerinin değerlendirilme süreçleri oldukça önem kazanmaktadır (Pierson ve Rodick, 1991, 7).

Okul müdürü eğer uzun süre tedavi gerektiren bir hastalığa yakalanırsa, yerini 60 gün boyunca müdür yardımcısı alır. Tedavi süresi iki ayı geçerse, okul müdürünün işine son verilir. Bir okul müdürünün memuriyet hakkını elde edebilmesi için, iki yıl boyunca hizmet vermiş ve üçüncü yıl için sözleşme yapmış olması gerekmektedir (Pierson ve Rodick, 1991, 9).

Bir yılın üstünde sözleşme imzalayan müdürler, Illinois'de iki yıl, diğer eyaletlerde ise üç yıl süreyle çalışabilirler. Gerektiği durumlarda sözleşmeleri üç yıl daha uzatılabilir. İki yıl veya daha fazla yönetim hizmetinde bulunan hiçbir okul müdürü, aynı bölgedeki başka bir okula daha düşük bir maaşla daha alt bir makama atanamaz. Atama durumları, okul müdürlerine sözleşmenin biteceği yılın bir nisan tarihine kadar yazılı olarak bildirilmelidir. Okul müdürü 15 gün içerisinde itirazda bulunmazsa, kararı kabul etmiş sayılır (Pierson ve Rodick, 1991, 10-11).

Bir okul müdürünün sözleşmesinde en azından sıradaki maddelerin bulunması gerekir; başlangıç ve bitiş tarihi, maaş miktarı ve özlük haklarının tamamı, görev tanımı (değerlendirmeler bu tanımlamaya göre yapılmalıdır), kanunlara karşı hakları, o yıl içerisinde katılacağı hizmet içi eğitim etkinliklerinin listesi ve ödemelerin kimin tarafından yapılacağı, işten uzun süreli uzaklaşma gerektiren hastalık veya sakatlık durumlarındaki ödeme koşulları ve işten çıkarılma süreci, 40 yaşına ulaşana kadar her üç yılda bir kapsamlı sağlık kontrolünden geçirileceğine dair zorunlu açıklama (Pierson ve Rodick, 1991, 11-15).

Eğer yönetim kadrosunda küçülme yapılması gerekiyorsa, en düşük verimliliğe sahip okul müdürünün görevine son verilir (Pierson ve Rodick, 1991, 16).

Avustralya'daki Okul Yöneticilerinin Hakları

Avustralya, altı eyaletten oluşan bir ülkedir. Her eyaletin Eğitim Bakanlığı bulunur. Dolayısıyla, okul yöneticilerinin hakları incelenirken

genelleme yapabilmek zordur. Bu bölümde, New South Wales eyaletindeki okul yöneticilerinin haklarından bazılarına değinilecektir.

Bir müdürün iş başvurusu sürecinde, akademik ve profesyonel yeterliliklerinin olması, mülakat sonunda müdürlük makamına uygun bulunması, güvenlik açısından kişinin sabıka kaydının incelenmesi, geçmiş iş yaşamının incelenmesi gerekir. Yurt dışından çalışmaya gelen adaylar için, İngilizce yeterliliklerinin ölçülmesi gerekir (www.det.nsw.edu.au).

İşe alım sürecinde, müdürlerin iş deneyimi maaşına etki eden en önemli etkidir. Bunun yanısıra çocuk sayısına bağlı maaş artışları da olmaktadır (www.det.nsw.edu.au).

İki yıldan fazla hizmet veren bir müdür, hakkı olan beş günün üstünde devamsızlık yaptığı takdirde de maaş kesintisi olmaz. Ara tatiller ve Noel (yaz tatili) tatili dışındaki tatillerde çalışana ödeme yapılmaz (www.det.nsw.edu.au).

“Çalışanlara Destek Programı”, gönüllüler tarafından oluşturulan ve çalışanlara ailesel, kişilerarası sorunlar, alkol ve uyuşturucuya bağlı problemler, finansal sorunlar, duygusal baskı, cinsel taciz, dine dayalı baskı, üzüntü gibi sorunlarda destek olan bir programdır. Bu programdan, öğretmenler ve okul müdürleri yararlanabilir (www.det.nsw.edu.au).

Bir yılı tamamlayan çalışanların yılda dört hafta, tamamlamayanların ise izinleri bir yıla oranla düzenlenir. Ailevi ve sosyal hizmet nedeniyle bir yılı doldurmayan çalışanlar en fazla üç gün, dolduran çalışanlar ise altı gün izin alabilir. Aile bireylerinden birinin ölümü durumunda iki gün ek süre verilebilir. Meydana gelen doğal afetler nedeniyle işe devam edemeyen çalışanlara, ailevi ve sosyal hizmet kapsamında izin verilebilir (www.det.nsw.edu.au).

Maaşlar banka hesaplarına doğrudan yatırılır. Yapılan değerlendirmelere ve çalışanın profesyonel gelişimine göre yılda bir maaş artışı yapılır. Müdürlerin okul adına yapacakları her türlü harcama, okul

yönetimi tarafından karşılanacaktır. Havaların aşırı sıcak olması sonucu okullar tatil edilirse, çalışanlara maaş kesintisi yapılmaz. Sağlık ve diş tedavisi esnasında sorun yaşanırsa, tedavinin tüm masrafları çalışana geri ödenir. 2005 yılı itibariyle bir okul müdürünün maaşı, çalıştığı yıllara göre \$72,373 ile \$115,131 arasındadır (www.det.nsw.edu.au).

İşveren çalışanın toplam iş yükü karşılığı maaşının %9'u kadar emekliliğine katkıda bulunmak zorundadır. Emeklilik adına yapılan kişisel katılımın alt sınırı olmamakla birlikte kişiye bağlı olarak değişir. Emeklilik yaşı alt sınırı 55'tir. Aylıksız izin hakkının kullanıldığı durumlarda, okul emeklilik yatırımına katkıda bulunmaz ancak çalışan ödemelerine devam etmek durumundadır (www.det.nsw.edu.au).

Açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, okul yöneticileri dünyanın her yerinde bir takım haklara sahiptir. Sahip oldukları hakların kapsamı ise ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye veya okuldan okula değişiklik gösterebilmektedir. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde, bu farklılıklara değinilecektir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeline, çalışma grubuna, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Türkiye’de özel okullarda görev yapan yabancı okul müdürlerinin Türkiye’de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları okullarda sahip oldukları hakları ortaya koymayı amaçladığından tarama modeli niteliği taşımaktadır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2008–2009 eğitim-öğretim yılında, Ankara, İstanbul ve İzmir İli Belediyesi sınırları içinde yer alan özel Türk okulları, özel yabancı okullar ve özel uluslararası okullarda görev yapan, araştırmaya katılmaya istekli 11 yabancı okul müdürü oluşturmuştur. Okul müdürlerinin okullara ve geldikleri ülkelere göre sayısal dağılımı şöyledir (Tablo 1):

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Yabancı Okul Müdürlerinin Çalıştıkları Okullara ve Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ünelere Göre Dağılımı

Okul	Araştırmaya Katılan Okul Müdürü Sayısı	Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Üneler
Okul 1	4	ABD (2) Hırvatistan (1) Kanada (1)
Okul 2	2	Belçika (1) ABD (1)
Okul 3	2	Fas (1) Avustralya (1)
Okul 4	1	Almanya (1)
Okul 5	1	Hindistan (1)
Okul 6	1	ABD (1)
Toplam	11	

Okul yöneticilerinden 10'u erkek, biri kadındır. 36–45 yaş arası iki yönetici, 46–55 yaş arası iki yönetici ve 56 yaş üzeri yedi yönetici bulunmaktadır.

Katılımcıların meslekteki kıdemleri; iki katılımcının 11–15 yıl, 1 katılımcının 16–20 yıl ve sekiz katılımcının 21 yıl üzerindedir.

Katılımcıların okul yöneticiliğinde geçen süreleri; bir katılımcının 1–5 yıl, bir katılımcının 6–10 yıl ve dokuz katılımcının 16 yıl üzerindedir. Araştırma sırasında görev yaptıkları okullardaki görev süreleri ise, 10 katılımcının 1–5 yıl, bir katılımcının ise 16 yıl ve üzeridir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinden tamamı eğitim yönetimi alanında eğitim almış kişilerdir. Bu 11 katılımcıdan beşi eğitim yönetimi ile ilgili bir yüksek lisans programı bitirmiş, ikisi hem yüksek lisans programı bitirmiş, hem de eğitim yönetimi ile bağlantılı çeşitli sertifika programlarına ve kurslara katılmıştır. İki katılımcı eğitim yönetimi dalında çeşitli kurslara katılmıştır. Bir katılımcı eğitim yönetimi alanında çeşitli seminerlere ve

kurslara katılmış, bir katılımcı ise bu alanda hem lisans hem yüksek lisans yapmış hem de ilgili seminer ve kurslara katılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada, Türkiye’de bulunan özel okullarda görev yapan yabancı okul müdürlerinin Türkiye’de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okullarda sahip oldukları hakları görüşme yöntemi kullanılarak karşılaştırılmıştır.

Araştırmada, araştırmanın alt amaçlarına cevap bulabilmek üzere araştırmacının kendisi tarafından, açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış taslak görüşme formu geliştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler; konuya odaklı, iki yönlü bir iletişime fırsat tanıyan, adil ve esnek bir çerçeveye yürütülen görüşmelerdir. Hem bilgi edinmek hem de bilgi vermek için kullanılabilirler. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda tüm sorular en baştan tasarlanmaz. Soruların bir bölümü görüşme sırasında oluşturulur. Bu da hem görüşmeyi yapan hem de görüşülen kişiye konuları tartışma ve ayrıntıları inceleme olanağı sağlar (www.fao.org). Görüşme formuna, uzman¹ görüşüne sunularak son şekli verilmiştir (Ek 1 ve Ek 2). Görüşme öncesinde görüşülecek kişilere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş ve onlardan görüşmeye katılım ve ses kayıt cihazı kullanma gibi konularda izin alınmıştır. Görüşmeler sırasında ortaya konan görüşler, araştırmacı tarafından ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiş ve daha sonra bu konuşmalar yazılı metin haline getirilmiştir.

Verilerin Analizi

Veri toplama aracı olarak geliştirilen görüşme formu kullanılarak elde edilen veriler, yazılı metin haline getirildikten sonra içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi yazılı ve sözlü materyalin sistemli bir analizi

¹ Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. İnyet Aydın.

olup, söylenenin ya da yazılanın açık talimatlara göre kodlanarak sayısallaştırılmasıdır (Balcı, 2004, 184). İçerik analizinde temel amaç toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Katılımcıların sorulara görüşme sırasında vermiş oldukları cevaplar kendi içinde alt kategorilere ayrılarak, kendi cümlelerinden de örnekler vermek suretiyle betimlenmiştir.

Öncelikle, verilen cevapların içlerindeki anahtar kelimeler seçilip düzenlenmiş ve alt alta listelenmiş, ardından yapılan analizlerde katılımcıların kurdukları cümlelerden bazı alıntılar yapılmıştır. Analizler sırasında cevaplar kendi aralarında karşılaştırılmış, ilgili yorumlar ve çıkarımlar bulgulara eklenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

Katılımcıların İşe Alınma Hakkı

Yabancı okul müdürlerine, Türkiye’de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okullarda işe alınma süreci sorulmuş ve verdikleri cevaplar, işe başvuru hakkı ile adaylık ve işe seçilme hakkı olarak iki alt kategori altında değerlendirilmiştir.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda İşe Başvuru Hakkı

Katılımcılara ilk olarak Türkiye’de şu anda çalıştıkları okuldaki işe başvurularının nasıl gerçekleştiği sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar aşağıda sıralanmıştır.

- Kayıtlı olduğum ajans aracılığıyla başvurdum (K2 ve K4).
- İnternetteki ilanları takip ederek bulduğum uluslararası bir okula özgeçmişimi gönderdim (K 3, K5 ve K7).
- Beni tavsiye edenler sayesinde okulun çalıştığı ajans bana ulaştı (K6 ve K9).
- İş Fuarı’nda buldum (K1, K8, K10 ve K11).

Yukarıdaki cevaplardan da anlaşılacağı üzere Türkiye’deki bir özel okula başvurular genellikle daha Türkiye’ye gelmeden, yurt dışındayken ajanslar, dergiler, internet ve iş fuarları gibi yollar aracılığıyla olmaktadır.

Eğitim ajansları, genellikle kendileri de öğretmen kökenli olan kişiler tarafından kurulmaktadır. Bu da ajans sahiplerine, işe alım sürecini daha rahat ve profesyonel bir şekilde yürütme imkanı tanımaktadır. Bu ajanslar, öğretmen açığı oluştuğunda, ilgili okullar tarafından bilgilendirilir. Ajanslar, öğretmenlerin özgeçmişlerini sözleşmeyle kendilerine bağladıktan sonra, ilgili okullara bu özgeçmişleri göndermektedir. Bir çok ajans, öğretmenlerle ilgili veri tabanına sahiptir. Bu veri tabanında, öğretmenlerin buldukları coğrafi konum, becerileri, tecrübeleri ve buna benzer bilgiler yer almaktadır. Anlaşılacağı üzere ajanslar, bazı alanlarda personel sıkıntısı çeken okullara yardımcı olmaktadır (Abishek, 2008, 1). Bu ajanslara örnek olarak; “Capita, Buzz Recruitment, Dita Consulting, Ties International Teacher Recruitment” verilebilir.

İş fuarları, başta Kuzey Amerika ve İngiltere olmak üzere dünyada bir çok bölgede gerçekleştirilmektedir. Bu fuarlar yılda bir kaç kez tekrarlanır (www.broward.k12.fl.us). Bazıları, hem iş başvurusunda bulunan hem de işe alacak olanlardan belirli bir katılım ücreti alırken, bazı iş fuarları ise sadece uygun eleman seçmek üzere orada bulunan okullardan ücret alır. Uluslararası okullarda çalışacak öğretmenler için bu organizasyonları düzenleyen belli başlı kurumlar vardır. International School Services (ISS), Search Associates ve Council of International Schools (COIS), bu kurumlardan bazılarıdır. Bu kurumlar, adayların özgeçmişlerine ön incelemede bulunmakta ve adayları kendi belirledikleri ölçütlere uymaya davet etmektedir. Bu kurumlar, kendi belirledikleri ölçütlere uymayan adayları eleme hakkına sahiptir (www.expatechange.com). Bazı iş fuarları katılımcı sayısını sınırlandırmakta bazıları ise, erken kayıt süreleri koymaktadır (www.transitionsabroad.com). Bazı iş fuarlarında, yapılacak mülakatların süreleri netleştirilmemekte ve açık mülakatlar olarak gerçekleştirilmektedir. Katılımcılar genelde hazırladıkları özgeçmiş ve gerekli evraklarla, başvurmayı düşündüğü okulun masasının önünde sıraya girmekte, okullar ise hangi görevler için eleman aradıklarını masalarının üzerine asmaktadır. Kişiler kendi alanlarında uygun boşluklara sahip olan okulları belirleyene kadar çevrede gezerler. Okullar, adayları fuar sırasında mülakat yapmaya davet edebilecekleri gibi, özgeçmiş ve iletişim bilgilerini topladıktan sonra

ileriki zamanlar için görüşmeler ayarlayabilirler. İş arayan katılımcılar, fuar süresince diledikleri kadar okulla görüşme hakkına sahiptir (www.broward.k12.fl.us).

Tüm katılımcılardan ikisi Türkiye’de çalıştıkları okulları, kayıtlı oldukları ajanslar aracılığıyla bulmuşlardır. Ajans aracılığıyla iş başvurusu yaptığını söyleyen bir katılımcı bu konudaki yaşadıklarını şöyle ifade etmiştir (K3): “Kayıtlı olduğum ajanstan arayarak bana ulaştılar. Okulun, o zaman yaşadığım yer olan New York’ta bulunan yönetim kuruluyla görüşme yaptım.”

Haftalık çıkan bir dergi aracılığıyla iş başvurusu yaptığını söyleyen bir katılımcı ise şunları belirtmiştir (K1): “School Board Publication isimli haftalık çıkan bir dergi var. Orada iş konuları hakkında ilanlar veriliyor. Kişiler bu ilanları takip ederek uygun iş konularına başvurabiliyorlar. Ben de şu an çalıştığım okulu bu dergideki ilan sayesinde buldum.” Bu yöntem; diğer yöntemlere göre az tercih edildiği ve henüz Türkiye’de fazla bilinmediği, kullanılmadığı için dikkat çekici bulunmuştur.

“The International Educator (T.I.E) ve Chronicle of Higher Education” gibi dergiler, katılımcıların iş ilanlarına bakmak için yararlandıkları eğitim dergilerine örnek olarak verilebilir.

Sonuçlara bakılarak, katılımcıların dünyanın çok çeşitli bölgelerinden gelmelerine karşın, iş başvurularında kullandıkları yöntemlerin benzerlik gösterdiği söylenebilir. Örneğin iş fuarları, 11 katılımcıdan üçü tarafından tercih edilmiştir.

Katılımcıların başkalarının tavsiyesi üzerine iş bulmaları da, dikkati çeken iş bulma yollarından biridir. Dünyanın farklı ülkelerinden gelmelerine karşın, bu kişilerin birbirlerini tavsiye edebilecek kadar iyi tanımalarının nedeni; tüm dünyada dikkat çeken özellikle uluslararası özel okulların sayısının çok fazla olmaması ve bu nedenle sektörde iyi bilinmeleri dolayısıyla daha önce buralarda çalışmış, iyi bir izlenim oluşturmuş kişilerin bu alandaki herkes tarafından biliniyor olmasıdır. Yine katılımcılar işleri ve

seçtikleri hayat tarzı nedeniyle sürekli değişik okullarda buldukları için, birçok yeni insanla tanışmakta, bu da onlara daha çok iş imkânı sağlamaktadır. Bu yolla iş bulan bir katılımcı şunu söylemiştir (K6): “Türkiye’de zorlu bir mülakattan geçmiş olmama rağmen referanslarım ve başarılı kariyerimden dolayı bu işe kabul edileceğimi biliyordum.”

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okullarda İşe Başvuru Hakkı

Bu bölümde katılımcılara, daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okullarda işe başvurularının nasıl gerçekleştiği sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar aşağıda sıralanmıştır.

- Haftalık çıkan bir dergideki ilan üzerine başvurudum (K1).
- Önceden bağlı olduğum ajans beni iş fuarına yönlendirdi (K2).
- Tavsiye üzerine görüşmeye çağırıldım (K3, K4, K9 ve K11).
- Ajansın bana önerdiği okulların arasından, bana uygun olduğunu düşündüklerime başvuru yaptım (K5 ve K8).
- İnternetteki iş ilanlarını takip ederek buldum (K6 ve K7).
- Öğretmen olarak çalıştığım okulda, bana müdür yardımcılığı teklifinde bulundular (K10).

Yukarıdaki cevaplardan yola çıkılarak, katılımcıların diğer ülkelerde çalıştıkları okullardaki işlerine başvuru yaparken, yine Türkiye’deki işlerine başvuruda kullandıkları yöntemleri denedikleri söylenebilir. Bir katılımcı kendi ülkesindeki okula yaptığı başvuruyu şöyle açıklamıştır (K7): “Daha önceki işimi yine internet aracılığıyla buldum. Özgeçmişimi yolladıktan sonra okulun yönetimi tarafından görüşmeye çağırıldım.”

Sadece bir katılımcı (K10) kendi ülkesinde çalıştığı okula müdür olmak amacıyla başvurmamış, bir süre öğretmen olarak çalıştıktan sonra kendisine müdür yardımcılığı teklifi yapılmıştır. Bu katılımcı bu konuda yaşadıklarını şöyle anlatmıştır (K10): Bu işe başvurumu öğretmenlik ve/veya bölüm başkanlığı için yapmıştım. Bu sırada, eğitim yönetimi alanında yüksek lisansına devam ediyordum. Bir sonraki yıl, aynı okuldan müdür yardımcılığı teklifi geldi ve kabul ettim.”

Katılımcıların işe başvuru yaparken çevresinden gelen tavsiyeleri dikkatle değerlendirdikleri görülmektedir. 11 katılımcıdan dördü (K3, K4, K9 ve K11) anavatanlarında çalıştıkları işleri bu sayede bulmuşlardır. Bu durum, başarılı bir çalışma geçmişinin ileriki yıllarda büyük avantajlar sağladığını göstermektedir. Bir katılımcı kendi ülkesinde iş ararken yaşadığı bir tecrübeyi şöyle aktarmaktadır (K11): “İş bulurken fazla bir çaba göstermedim çünkü ajansım benim için gerekli araştırmayı yapmıştı.”

Katılımcıların Türkiye’deki çalıştıkları okullar ile daha önce çalıştıkları ülkelerdeki okullardaki işlerine başvuru süreçleri topluca değerlendirilecek ve bir karşılaştırma yapılacak olursa, iki bölümün sonuçları arasında belirgin bir farkın göze çarpmadığı söylenebilir. İşe başvuru yöntemi olarak göze çarpan tek fark, anavatanlarında yapılan başvurularda bir katılımcının (K1) “School Board Publication” adında haftalık bir eğitim dergisinden faydalanması, Türkiye’de yaptıkları başvurularda ise hiçbir katılımcının bu yöntemi tercih etmemesidir. İşe yapılan başvuruların dağılımlarda da bazı farklar göze çarpmaktadır. Örneğin; Türkiye’deki okullara yapılan iş başvurularında dört katılımcı iş fuarlarından yararlanırken, yalnızca bir katılımcı kendi ülkesinde yaptığı iş başvurusunda bu yöntemden yararlanmıştır. Türkiye’de yapılan başvurularda üç katılımcı internete verilen iş ilanlarını takip etmiş, iki katılımcı da anavatanlarında iş ararken bu yöntemden faydalanmıştır.

Okul yöneticiliğine başvuru yöntemlerinin, ülkeden ülkeye önemli bir fark göstermemesi, tüm dünyada geçerli yöntemler olması dikkat çekicidir. Katılımcılar, kendi ülkelerinin dışında iş aradıkları zamanlarda bile çok farklı başvuru yöntemlerine ihtiyaç duymamış, sıkça tercih edilen yöntemlerle iş başvurularını yapmıştır.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Adaylık ve İşe Seçilme Hakkı

Katılımcılara ikinci olarak Türkiye’de çalıştıkları okuldaki adaylık süreçlerinin nasıl geçtiği ve bu işe nasıl seçildikleri sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar aşağıda sıralanmıştır.

- Fuarda okulun genel müdürü benimle mülakat yaptı. İşe alındığımı mülakatın sonunda öğrendim. Diğer adayları bilmiyordum (K1).
- Mülakat için okula çağrıldım. Okulun yönetim kurulu üyelerinden ikisi ile görüştüm. Bir gün sonra e-posta yoluyla işe alındığımı öğrendim. Diğer adayları bilmiyordum (K2).
- Başvurum üzerine Türkiye'ye davet edildim; hem okulun genel müdürü hem de yönetim kurulu başkanıyla aynı anda görüşme yaptım. Bir gün sonra telefonla işe alındığımı öğrendim. Diğer adayları görmedim (K3).
- Okulun yönetim kurulu üyelerinin bir kısmıyla ilk mülakat gerçekleşti. Ardından Türkiye'ye davet edildim. Burada okulun genel müdürü ile yapılan ikinci mülakatın ardından bir gün sonra işe alındığımı telefonla öğrendim. Diğer adayları bilmiyordum (K4).
- Başvurum üzerine Türkiye'ye davet edildim. Yönetim kurulu üyeleri ve okulun genel müdürü ile üç gün süren mülakatlardan iki hafta sonra okul, bana işe kabul edildiğimi e-posta yoluyla bildirdi. Diğer adayları bilmiyordum (K5).
- Yapılan telefon görüşmesinin ardından Türkiye'ye çağrıldım. Burada okul yönetim kurulu ile yapılan görüşmenin ardından İngiltere'de ajanstan yetkili kişiler benimle ayrıntılı bir mülakat yaptılar. Ancak mülakat öncesi, işe alınacağımı biliyordum diyebilirim. Mülakatın sonunda, işe alındığımı bildirildi. Bildiğim kadarıyla ben kararımı verene kadar başka bir adayla görüşmediler (K6).
- Özgeçmişimi göndermemin ardından benimle uzun süren bir telefon görüşmesi yaptılar. Sonra davet üzerine Ankara'ya geldim. Önce bölüm başkanı daha sonra da üç yönetim kurulu üyesi benimle mülakat yaptı. İşe alındığımı görüşmelerin ertesi gününde telefon yoluyla öğrendim (K7).
- İş Fuarı'nda okulun genel müdürü benimle mülakat yaptı. Ardından okula davet edildim ve ikinci mülakat okulun yönetim kuruluyla gerçekleşti. Bir hafta sonra işe alındığımı e-posta yoluyla öğrendim. Diğer adaylardan haberim yoktu (K8).
- Ajans aracılığıyla bana ulaştılar. Türkiye'ye davet edildim ve burada yönetim kurulu üyeleri benimle mülakat yaptılar. Mülakatın hemen sonunda işe alındığımı öğrendim (K9).
- İş Fuarı'nda okulun genel müdürü benimle mülakat yaptı. Ardından board üyelerinden biriyle video konferans gerçekleştirdim. On gün sonra işe alındığımı e-posta yoluyla öğrendim. Diğer adaylardan haberim yoktu (K10).
- İş Fuarı'nda okulun yönetim kurulu üyelerinden ikisi benimle mülakat yaptı. Daha sonra İzmir'e davet edildim. Burada diğer üyeler ile yapılan mülakatın sonunda işe alındığımı öğrendim. Diğer adayları bilmiyordum (K11).

İşe başvuru sürecinin ilk aşamasında katılımcıların tamamı, ilgilendikleri veya kendileri ile ilgilenen okullarla özgeçmişlerini paylaşmışlardır. İş başvurusunu iş fuarları aracılığıyla yapan dört katılımcının

(K1, K8, K10 ve K11) tamamı adaylık sürecindeki ilk mülakatlarını fuarın bulunduğu yerde, ilgili okulun genel müdürüyle veya yönetim kurulu üyeleriyle gerçekleştirmiştir. Katılımcılardan biri bu süreçte yaşadıklarını şöyle aktarmaktadır (K1): “Eşim ve ben bağlı olduğumuz ajans tarafından Boston’daki iş fuarına yönlendirildik. Her ikimiz adına da iş aradığımız için seçeneklerimiz sınırlıydı. Bize uygun olduğunu düşündüğümüz okullardan üçü bize iş teklifi yaptı. Ben en çok ilgilendiğim Türk okulunun genel müdürüyle fuarda, uzun süren bir mülakat yaptım. Mülakatın hemen sonunda işe kabul edildiğim bildirildi. Eşim de öğretmen olarak aynı okulda göreve başladı. Türkiye’yle daha çok ilgilenmemin nedeni, tarihi hakkında daha fazla bilgi edinme isteğimdi.”

İnternet ilanı ile iş arayan üç katılımcının tamamı (K3, K5 ve K7), özgeçmişlerini yollamalarının ardından ilk aşamada yetkililer tarafından, mülakata girmek üzere Türkiye’ye davet edilmişlerdir. Tavsiye üzerine iletişime geçilen iki katılımcı (K6 ve K9), yine özgeçmişlerinin incelenmesinin ardından Türkiye’ye davet edilmiştir. İnternet ilanlarını takip ederek iş bulan katılımcılardan biri şunları söylemiştir (K5): “Uluslararası okul ilanlarına bakarken bu okulu buldum. Okul yöneticilerinden biriyle bağlantı kurdum ve özgeçmişimi yollayacağımı, inceledikten sonra işe uygun olup olmadığını bana bildirmelerini rica ettim. Yönetici özgeçmişini inceledikten sonra, bu makam için yeterli özelliklere sahip olduğumu söyledi. Türkiye’ye davet edildim. Okulun genel müdürü ve yönetim kurulu üyeleriyle birlikte üç gün süren mülakatlar yapıldı. İki hafta sonra, yetkili kişi beni arayarak işe alındığımı bildirdi.”

Tavsiye üzerine iletişime geçilip göreve başlayan katılımcılardan biri ise, yaşadığı tecrübeyi şu şekilde aktarmaktadır (K6): “Yapılan telefon görüşmesinin ardından Türkiye’ye çağrıldım. Altı ay önceden geldim. Burada yönetim kurulu üyeleri ile yaptığımız görüşmenin ardından İngiltere’de ajanstan yetkili kişiler benimle ayrıntılı bir mülakat yaptı. İkinci mülakatın İngiltere’de yapılmasının nedeni; okulun İngiliz bir acenteye çalışıyor olmasıydı. Mülakat uzun ve zorlu geçti. Ancak mülakat öncesi, işe

alınacağı mı biliyordum diyebilirim. Mülakatın sonunda, işe alındığım bildirildi. 1992 yılında göreve başladım.”

İlan üzerine yapılan başvuruları değerlendiren veya tavsiye üzerine kişilerle temasa geçen ve başarılı yöneticilerle çalışmak isteyen okullar, bazı durumlarda özgeçmiş incelemeyi ve telefon görüşmelerini yeterli bulmamakta, adaylar çok uzak yerlerde bulunmalarına rağmen, tüm masrafları üstlenerek onları Türkiye'ye davet etmektedir. Bu da, yüzyüze yapılan görüşmelerin dünyanın bir çok yerinde, işe alımlardaki önemini ve gerekliliğini göstermektedir. Adaylar ne kadar başarılı bir kariyer geçmişine sahip olurlarsa olsunlar, okulun diğer yöneticileriyle bir araya geldiklerinde sorulan hassas sorulara verdikleri cevaplarla, bu işe uygun olup olmadıklarını ispatlamak durumunda kalmaktadır. Ayrıca adayın okulu ziyaret ederek, okulun iklimi ve koşulları hakkında bilgi sahibi olması, okulun bulunduğu şehri görmesi ve az da olsa tanınması da, kendisi ve ailesi adına vereceği bu önemli kararda ona yardımcı olmaktadır. Bu sayede, okul açıldıktan sonra meydana gelebilecek sıkıntıların ve yaşanması muhtemel performans düşüklüğünün en aza indirgenmesi hedeflenmektedir.

Yapılan mülakatların sayısı da adaylık ve işe seçilme sürecinde değerlendirilmesi gereken noktalardan biridir. 11 katılımcıdan dördü (K1, K2, K3 ve K9), özgeçmiş inceleme, telefon görüşmesi gibi belirli aşamaları geçtikten sonra yapılan tek mülakatın sonunda işe alındıklarını öğrenmişlerdir. Bu süreci yaşayan katılımcılardan birinin anlattıkları şu şekildedir (K2): “Okula davet edildikten sonra, burada hem okulun genel müdürü hem de yönetim kurulu başkanıyla görüşme yaptım. Ayrıntılı bir mülakattı diyebilirim. Hem bu yüzden hem de her iki yetkili ile aynı anda görüşmemden ötürü ikinci bir mülakata gerek kalmadığını düşünüyorum.” Altı katılımcı (K4, K6, K7, K8, K10 ve K11) ise, yapılan ön mülakatların ardından, yüzyüze veya video konferans yoluyla yapılan ikinci mülakatın sonunda işe alındıklarını öğrenmişlerdir. Bir katılımcı, bu süreçte yaşadıklarını şu şekilde aktarmıştır (K10): Shanghai'daki iş fuarında okulun genel müdürüyle mülakatım oldu. Ardından, müdürün isteğiyle ikinci aşama olarak yönetim kurulu üyelerinden biriyle video konferans gerçekleştirdim. On gün sonra işe

alındığımı e-posta yoluyla öğrendim.” Sadece bir katılımcı (K5), üç gün süren mülakatlar sonunda işe alındığını öğrenmiştir.

Mülakatların kimlerle gerçekleştirildiği incelenecek olursa, bu konuda da genelde belirli konumdaki kişilerin mülakatları gerçekleştirdiği görülebilir. 11 katılımcıdan biri (K1), sadece okulun genel müdürüyle görüşmüş, üç katılımcı (K2, K9 ve K11) ise yönetim kurulu ile görüşerek göreve başlamıştır. Beş katılımcı (K3, K4, K5, K8 ve K10), hem okul müdürü hem de yönetim kurulu üyeleri ile görüşüp göreve başlamıştır. Bir katılımcı konuyla ilgili şunları söylemiştir (K4): “Okulun yönetim kurulunun bir bazı üyeleri New York’ta bulunuyordu. İlk mülakat buradaki üyelerle gerçekleşti. Daha sonra Türkiye’ye davet edildim ve mülakatın geri kalanı burada tamamlandı.”

Bir katılımcı (K6), mülakatlarını yönetim kurulu üyeleri ve okulun bağlı olduğu ajans ile gerçekleştirmiş, son katılımcı (K7) ise müdürü olarak işe alınacağı bölümün başkanı ve yönetim kurulu üyeleri ile görüşmüştür. Bu katılımcı süreci şu şekilde aktarmıştır (K7): “İnternette verilen ilanı gören arkadaşlarım bu göreve başvurmamı istedi. Başvurumu yaptıktan sonra bölüm başkanı ile bir görüşmem oldu. Ancak bu görüşmeden sonra bazı özel nedenlerden dolayı başvurumu geri çektim; bunun üzerine yerime başkası geldi. Birkaç ay sonra yerime gelen kişi işten ayrıldı. Tekrar benimle iletişime geçildi. Özgeçmişimin incelenmesinin ardından uzun süren bir telefon görüşmem oldu. Davet üzerine Ankara’ya geldim. Önce bölüm başkanı daha sonra da üç yönetim kurulu üyesi kişiyle mülakat yapıldı.”

Veriler değerlendirilecek olursa yönetim kurulu üyelerinin, işe alımlarda etkin rol oynadıkları söylenebilir. Katılımcılardan 10’u (K1 dışında), mülakatların birinde yönetim kurulu üyelerinin tamamı veya bir kısmı ile görüşmüştür. Görüşme yapılan yöneticilerin çalıştıkları özel okulların tamamı yönetim kurullarına sahiptir ve kurul üyeleri, okullarının yönetiminde önemli bir pay sahibi olacak kişilerin işe alımında, söz sahibi olmak istemektedir.

Dünyada yaygın olarak kullanılan anlamıyla okul yönetim kurulları, buldukları çevre tarafından aday gösterilen veya seçilen ve o çevrenin

inançlarını ve değerlerini okul yönetiminde temsil eden topluluklardır (www.nsba.org). Bu kurulların içerisinde yer alan kişiler, sadece iş veya eğitim kesiminden değil her kesimden insanlardır. Öğretmenler ve okul yöneticileri de, kendi bölgelerindeki yönetim kurullarında yer alabilirler. Bir çok eyaletteki yönetim kurulları, yasalar sayesinde büyük bir yetkiye sahiptir. Okul faaliyetlerinin ve çalışanlarının eyalet gereksinimlerine uyup uymadığını araştırmının yanısıra yerel yönetim kurulları yönetimin bir çok ayrıntısını da uygulamaya koymak durumundadır. Buna örnek olarak genellikle, belli ders konularının öğretimi, bir ders yılının kaç günden oluştuğunu belirleme, öğretmenlerin işe kabul koşullarının ve maaşlarının belirlenmesi verilebilir (Stoops ve diğerleri, 1981, 64).

Türkiye’de ise okul yönetim kurulları daha çok okulda eğitim usul ve esaslarını belirlemek, öğrenciler ve öğretim elemanları ile ilgili her türlü kararları okul ve ilgili kurullar ile işbirliği sağlayarak almak ve bu kararların uygulanmasında okul müdürüne yardımcı olmak gibi görevlere sahiptir.

Okul müdürleri de, işe alımlarda büyük pay sahibidir. 11 katılımcının altısında (K1, K3, K4, K5, K8 ve K10) okul müdürü, işe adaylık ve işe alım sürecinde rol oynamıştır. Bunda, hem kendisinden sonra gelecek olan müdürün, okulun sistemini koruyacağına, vizyon ve misyonunu gerçekleştirebileceğine olan inancı görme, birlikte çalışma ihtimali olduğu biriyse de, iş arkadaşını yakından tanıma ve birlikte aynı hedef doğrultusunda ne kadar uyum içinde çalışabileceklerini görme amacı yatıyor olabilir.

Duyurusu yapılan açık göreve başvuranların adayların içinden aranan özelliklere en uygun bulunanları ayırt etmeye “işgören seçme” denir (Başaran, 1985, 71). Katılımcılara işe kabul edilip edilmediklerini haber verme süreci değerlendirilecek olursa, 11 katılımcıdan dördü (K1, K6, K9 ve K11), yapılan son mülakatlarının hemen ardından işe alındıklarını öğrenmişlerdir. K9 durumunu, “Mülakatın hemen sonunda işe alındığımı öğrendim.” cümlesiyle açıklamıştır.

Dört katılımcı (K2, K3, K4 ve K7) ise, işe kabul edildiğini son mülakatın ertesi gününde öğrenmişlerdir. Görüldüğü gibi başvurularda gerekli süreçler yaşandıktan sonra geri dönüş çoğunlukla kısa sürede yapılmaktadır. Bunun nedeni, okulun ilgili tüm üyeleri ile yapılan toplu değerlendirmede bu katılımcıyla ilgili olumlu görüş birliğine varılmış olunması olabilir.

Üç katılımcı (K5, K8 ve K10) ise, işe alındıklarını bir hafta ile iki hafta arasında değişen sürelerde öğrenmişlerdir. Karar verme sürecinin uzamasından, üyeler arasında görüş farkı veya son kararı vermekte güçlük yaşandığı izlenimi edinilebilir. Muhtemelen konu ile ilgili yetkililer, sahip olduğu tüm adayları tekrar gözden geçirmekte ve en doğru kararı verdiğinden emin olmak istemektedir.

Son olarak dikkat çeken bir başka nokta, katılımcılardan hiçbirinin, kendisiyle aynı okula başvurmuş olan diğer yönetici adaylarının kim olduğunu bilmemesidir. Katılımcılardan 10'u (K6 dışında), diğer adayların kim olduğunu bilmediğini belirtmiş, bir katılımcı ise okulun kendisiyle görüşürken zaten başka adaylarla ilgilenmediğini söylemiştir. Bunun altında, adayların birbirini tanıması halinde birbirlerinin motivasyonunu olumsuz etkileyebilecekleri düşüncesi yatıyor olabilir.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Adaylık ve İşe Seçilme Hakkı

Katılımcılara bu bölümde, daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okullarda adaylık süreçlerinin nasıl geçtiği ve bu işe nasıl seçildikleri sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Başvuru yapılan bölgedeki okullardan birinde, iki farklı okulun müdürü ile ayrı ayrı mülakat geçirdim. İşe kabul edildiğimi ikinci mülakattan bir hafta sonra öğrendim. Diğer adayları bilmiyordum (K1).
- Başvuruların ardından okulun yönetim kuruluna adayların listesi yollandı. Mülakat için okula çağrıldım. Yapılan uzun

görüşmenin ardından veli konseyi ve öğrenci birliği temsilcileriyle de bir görüşme gerçekleştirdim. Tüm bu görüşmelerin sonunda, aynı gün işe kabul edildiğimi öğrendim. Diğer adayların kim olduğunu bilmiyordum (K2).

- Okulun yönetim kuruluyla farklı zamanlarda üç mülakat geçirdim. Son mülakatın hemen ardından işe kabul edildiğimi öğrendim. Diğer adayları tanıımıyordum (K3).

- Okulun yönetim kuruluyla yaptığım mülakatın hemen ardından işe kabul edildiğimi öğrendim. Bu süreçte başka adaylarla ilgilendiklerini sanmıyorum (K4).

- Ajans temsilcisiyle görüştüm. Daha sonra okulun müdürüyle bir telefon görüşmem oldu. Bunun üzerine okula davet edildim. Bildiğim kadarıyla benden başka dört tane daha aday varmış. Burada okulun genel müdürüyle yaptığım iki mülakatın ardından bir hafta sonra işe kabul edildiğim bildirildi (K5).

- İnternette yaptığım başvuru sonucu buraya proje koordinatörü ve öğretmen olarak önceden işe alınmışım. Bir yıl sonra bölge yöneticiliği (regional director) teklifi geldi ve kabul ettim (K6).

- Okulda, genel müdür benimle mülakat yaptı. Beni daha yakından tanımak istediler ve bunun üzerine müdürün evine yemeğe çağırıldı. İşe kabul edildiğimi bir gün sonra öğrendim. Diğer adaylardan haberim yoktu (K7).

- Okul beni görüşmeye çağırdı. Genel müdürle yaptığım görüşmeden sonra göreve kabul edildiğimi öğrendim. Diğer adaylardan haberim yoktu (K8, K9 ve K11).

- Öğretmen olarak çalıştığım okul yıl sonuna doğru, bir sonraki yıl kendileriyle müdür yardımcısı olarak çalışmam için teklifte bulundu. Başka bir aday yoktu. Okul müdürüyle yaptığım görüşmenin sonunda düşünmek için üç gün süre istedim. Üç günün sonunda teklifi kabul ettim (K10).

Daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okullara başvururken katılımcıların tamamı, Türkiye'deki okullarda olduğu gibi, ilgilendikleri veya kendileri ile ilgilenen okullarla özgeçmişlerini paylaşmışlardır. Ancak, yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü gibi, katılımcıların diğer ülkelerde yaşadıkları adaylık ve işe seçilme süreci, Türkiye'de yaşadıkları sürece göre bazı farklılıklar göstermektedir. İlk olarak adaylık süreci değerlendirilecek olursa, katılımcılardan ikisi (K6 ve K10), yönetici olarak çalışmaya başladıkları okulda önceden öğretmenlik ve proje koordinatörlüğü gibi çeşitli görevlerde bulunmuşlardır. Katılımcılara bu görevlerdeyken okul müdürlüğü görevinin teklif edilmesinin nedeni, üstlerinin kendilerinde gördüğü liderlik becerilerini okulun yararına kullanmak istemeleri olabilir. Bu katılımcılardan biri süreci şu şekilde aktarmaktadır (K10): "Okuldaki ilk yılımda öğretmen olarak görev yapmışım. Yıl sonuna doğru müdürüm bana, seneye beni müdür yardımcısı olarak görmek istediğini söyledi. Teklifi konuşmak üzere

yaptığımız görüşme sadece şartlar, beklentiler ve görev tanımım üzerineydi. Görüşmenin sonunda teklifi değerlendirmek için üç gün süre istedim. Bu süre içerisinde gelen teklifi ailemle paylaştım. Üç günün sonunda işi kabul ettiğimi okul müdürüne bildirdim.”

Birinci katılımcının değindiği ilginç bir nokta, geldiği ülke olan Kanada’da, iş başvurularının okula değil, makama yönelik yapılmasıdır. Başvuru yapılan bölgede bulunan okullardan hangisinde, makama yönelik bir açık varsa, uygun adaylar o okula yerleştirilmektedir. Bu örnek iş başvurularının içeriğinin, başvurunun yapıldığı ülkeden ülkeye büyük değişiklikler gösterebileceğini yansıtmaktadır. Bu katılımcının konu ile aktardıkları şu şekildedir (K1): “Burada okula değil makama başvuru yapıldığı için işe kabul edildikten sonra, bölgedeki okullardan –benim başvurduğum bölgede sekiz tane okul vardı- hangisinde açık varsa o okulda göreve başlıyoruz.”

Mülakatların yapıldığı kişiler/kurumlar da, Türkiye’de yapılanlara göre değişiklik göstermektedir. Türkiye’de okulların yönetim kurulu üyeleri mülakatlarda ön plana çıkarılarken, katılımcıların diğer ülkelerde çalıştıkları okullarda yönetim kurulu üyeleri daha geri planda kalmıştır. Sadece üç katılımcı (K2, K3 ve K4) mülakatlarının en az birini, başvurdukları okulun yönetim kurulu üyeleriyle gerçekleştirmiştir. Yedi katılımcı (K1, K5, K7, K8, K9, K10 ve K11) ise mülakatlarından en az birini, başvurdukları okulun genel müdürleriyle gerçekleştirmiştir. Bu da, okul müdürlerinin katılımcıların diğer ülkelerde çalıştıkları okullarda daha ön plana çıktıklarını göstermektedir.

Katılımcıların bir tanesinin (K2) okulun veli konseyi ve öğrenci birliğiyle toplantı yapması, bir diğerinin de (K7) okulun genel müdürünün evine resmi olmayan bir şekilde yemeğe davet edilmesi, okulların yönetici adaylarını işe alırken, müdürle veya yönetim kuruluyla yapılan klasik görüşmelerin bir adım ötesine geçmek istediklerini göstermektedir. Bu katılımcılardan birinin sözleri şu şekildedir (K7): “Okulun müdürü beni daha yakından tanımak istediğini söyledi ve bir akşam beni evine yemeğe davet etti. Burada, müdür ve

ailesiyle gece boyunca sohbet ettik. Bu da birbirimizi karşılıklı olarak daha yakından tanımamıza yardımcı oldu.”

Katılımcıların kendileriyle aynı okula başvuru yapan adayları tanımaması diğer ülkelerde çalıştıkları okullarda da geçerli olmuştur. Sadece bir katılımcı (K5), adaylık sürecinde kendisinden başka dört tane daha aday olduğunu bildiğini söylemiştir. İki katılımcı (K6 ve K10) ise, çalıştıkları okullarda, okulun isteği üzerine bir görevden ötekine geçtiği için, bu süreçte başka adaylarla ilgilenilmemiştir. Bir katılımcı da (K4), tavsiye üzerine görüşmeye çağırıldığı için, okulun başka adaylarla görüşmediğini düşünmektedir.

Katılımcıların işe başvurularının yanıtlanma süresi değerlendirilecek olursa, altı katılımcı (K2, K3, K4, K8, K9 ve K11) mülakatların hemen ardından göreve başlayacaklarını öğrenmişlerdir. Bir katılımcı (K7) ise, mülakatın hemen ertesi günü işe kabul edildiğini öğrenmiştir. Bu sonuç diğer ülkelerdeki okulların da Türkiye’de olduğu gibi, adayların özelliklerinden emin olduktan sonra karar verme sürecini uzatmadıklarını ve adaylara sonuçları kısa sürede ilettiklerini göstermektedir.

Geriye kalan katılımcılardan biri (K5), işe kabul edildiğini son mülakatından bir hafta sonra öğrenmiştir. Diğer iki katılımcı ise (K6 ve K10), kararlarını kendileri bildirdiği için böyle bir süreç onlar için geçerli olmamıştır.

Mülakatların sayısında ise bazı noktalar göze çarpmaktadır. Örneğin, tavsiye üzerine işe alınan dört katılımcının dördü de (K3, K4, K9 ve K11), yapılan tek mülakatın ardından işe kabul edildiklerini öğrenmişlerdir. Bunun sebebi olarak, okulların zaten istedikleri adayları belirlemiş olmaları, yaptıkları mülakatları ise kafalarda hiçbir soru işareti kalmaması için gerçekleştiriyor olmaları gösterilebilir.

Ajanslar veya dergiler gibi aracı kurumlar aracılığıyla başvuru yapan katılımcıların tamamı (K1, K2 ve K5), birden fazla mülakattan geçmişlerdir. Bunun nedeni, okulların aracı kurumlardan edindikleri bilgileri yeterli

bulmayıp, adayları yeterli şekilde tanımak ve doğru seçimi yapmak istemeleri olabilir.

Sonuç olarak her iki bölüm genel olarak değerlendirilecek olursa; adayların diğer adayları tanıyıp tanımaması, sonuçların haber verilmesi süresi gibi açılardan ülkeler arasında benzerlikler göze çarpmakla birlikte; mülakat sayıları ve mülakatı yapan kişilerin kim olduğu gibi konularda farklılıklar görülmektedir. Yine diğer ülkelerde, veli konseyi/öğrenci birliği görüşmeleri, müdürün evine yemek daveti gibi henüz Türkiye’de sık görülmeyen yöntemlere de başvurulduğu görülmektedir.

Katılımcıların Ücret Hakkı

Yabancı okul müdürlerine, Türkiye’de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerde ücret ödemelerinde sahip oldukları haklar sorulmuş ve verdikleri cevaplar aşağıda değerlendirilmiştir.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Ücret Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okullarda, ücret hakları ve kendilerine sağlanan diğer olanaklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Maaşımı aylık olarak alıyorum. Emeklilik için hem kendim hem de okul maaşımın %4’ü kadarını açılan hesaba yatırıyoruz. Ek ücret almıyorum. Yılda bir kez evime gidebilmem için uçak bileti veriliyor. Ücretsiz öğle yemeğim var (K1 ve K2).
- Maaşımı aylık olarak alıyorum. Emeklilik için hem kendim hem de okul maaşımın %4’ü kadarını açılan hesaba yatırıyoruz. Okulun ek ücret politikası yok. Yılda bir kez evime gidebilmem için uçak bileti veriliyor. Ücretsiz öğle yemeğim var. Ücretsiz yüksek lisans veya doktora yapma şansı var (K8 ve K10).
- Maaşımı aylık olarak alıyorum. Okul, maaşımın %10’u kadarını emeklilik planıma yatırıyor. Kullanabilmem için bir arabam ve bir şoförüm var. Ek ücret almıyorum (K3).
- Maaşım aylık olarak yatıyor. Arabam ve şoförüm var. Okulun ek ücret politikası yok. Emeklilik için hem kendim hem de okul maaşımın %4’ü kadarını açılan hesaba yatırıyoruz. Ücretsiz öğle yemeğim var (K4, K5 ve K9).

- Maaşımı aylık olarak alıyorum. Emeklilik için hem kendim hem de okul maaşımın %4'ü kadarını açılan hesaba yatırıyoruz. İki yılda bir evime gidebilmem için uçak bileti veriliyor. İstediğim zaman kullanabileceğim bir arabam ve iki şoförüm var. Okulun ek ücret politikası yok (K6).
- Maaşımı aylık olarak alıyorum. Okulun ek ücret politikası yok. Okul, maaşımın %11'i kadarını emeklilik planıma yatırıyor. Emeklilikten yararlanabilmek için belirli bir süre okulda kalınması gerekiyor. Ücretsiz öğle yemeğim var (K7).
- Maaşımı aylık olarak alıyorum. Okulun ek ücret politikası yok. Her yıl evime gidebilmem için uçak bileti veriliyor. Ücretsiz öğle yemeğim var. Okul, maaşımın %11'i kadarını emeklilik planıma yatırıyor. (K11).

Verilere bakılarak değerlendirme yapılacak olursa, ücret ödemelerinde ve sağlanan diğer olanaklarda ortak noktalar görülmekle birlikte bazı değişiklikler de bulunmaktadır. Bunların bir kısmı, okulların sağladığı koşulların farklılıklarından kaynaklanmakta birlikte bir kısmı da, müdürlerin ihtiyaçlarına ve önceliklerine göre verdikleri farklı bilgilerden kaynaklanmaktadır.

Örneğin, dört katılımcı (K1, K2, K8 ve K10) aynı okulda benzer konumlarda çalışmalarına ve eşit imkânlarla sahip olmalarına rağmen, bu katılımcıların verdikleri bilgiler arasında bazı farklar bulunmaktadır. K8 ve K10 ücretsiz yüksek lisans veya doktora yapma olanağından bahsetmiştir; çünkü K8 halen okulun bağlı bulunduğu üniversitede doktora yapmaktadır, K10 ise bir sonraki eğitim-öğretim yılında lisans üstü eğitim almayı planlamakta; bu konuda araştırmalarını sürdürmektedir. K1 ve K2'nin bunu bir hak olarak görmemesinin ya da belirtme gereği duymamasının nedeni kendilerinin burada yüksek lisans veya doktora yapmaması ya da yapmayı planlamaması olabilir.

11 katılımcının tamamı, Türkiye'de maaşlarını aylık olarak almaktadır. Maaşına ilişkin görüş bildiren bir katılımcı şunu söylemiştir (K1): "Maaşım Kanada'ya göre daha düşük ama burada geçinebilmek maddi açıdan daha kolay. Bu yüzden her ikisini dengeleyebiliyoruz."

Katılımcıların çalıştığı okulların tamamı, katılımcıların emekliliklerine katkıda bulunmaktadır. Bunun verilerden anlaşılacağı üzere iki yolu vardır.

Birinde, okul sadece katılımcının maaşının belli bir bölümünü hesaplayıp, bu orandaki parayı emeklilik hesabına her ay yatırmakta; diğerinde ise hem maaşın belli bir bölümünü her ay emeklilik hesabına yatırmakta hem de katılımcının maaşından aynı oranda bir kesinti yapıp, bunu yine aynı hesaba yatırmaktadır. Üç katılımcı (K3, K7 ve K11) ilk yöntemden yararlanırken, sekiz katılımcı (K1, K2, K4, K5, K6, K8, K9 ve K10) ise ikinci yöntemden yararlanmaktadır. Emeklilik yatırım oranları da çeşitlilik göstermektedir. Katılımcıların sekizinin (K1, K2, K4, K5, K6, K8, K9 ve K10) maaşlarının %4'ü emeklilik hesaplarına yatırılırken, ikisinin maaşlarının %11'i ve birinin de %10'u hesaplarına yatırılmaktadır. Oranlar arasındaki önemli farklar, okulların maaşlara veya çalışanlarının emekliliklerine ayırdıkları bütçe farklarından kaynaklanıyor olabilir.

Bir başka fark da okullardan bazılarının, bu emeklilik ikramiyesinden yararlanabilmeleri için katılımcılara okulda belirli bir süre kalma şartı koymasındır. Katılımcılardan biri (K7) bu yönde görüş bildirmiş, diğer katılımcılar ise bu konuda bilgi vermemiştir.

Bir başka ortak nokta ise, katılımcıların hiçbirinin çalıştıkları okullardan yaptıkları herhangi bir ek görev veya fazla mesai için ek ücret almamasıdır. Bir katılımcı bu konuyla şöyle bir bilgi vermiştir (K9): "Sözleşmemizde, 'çeşitli ek görevler, faaliyetler vs. çalışanın görev tanımına girmektedir.' dediği için herhangi bir ek ücret talep etme hakkımız olmuyor." Görüldüğü kadarıyla okullar, sözleşmelerde bu maddeyi iyice vurgulamakta ve katılımcılara itiraz hakkı bırakmamaktadır.

Ücretsiz öğle yemeği, katılımcıların birçoğunun vurguladığı haklardan birisidir. 11 katılımcıdan dokuzu (K1, K2, K4, K5, K7, K8, K9, K10 ve K11), çalıştıkları okullarda ücretsiz öğle yemeği yeme hakkına sahip olduklarını söylemiştir. Bir katılımcının bu konudaki düşüncesi şöyledir: "Burada sahip olduğum öğle yemeği hakkını, diğer ülkelerdeki birçok okulda bulamıyoruz. Genelde diğer çalıştığım okullarda öğle yemeğimizi kendimiz getiriyorduk."

Beş katılımcı (K3, K4, K5, K6 ve K9), çalıştıkları okulların kendilerine Türkiye’de kaldıkları süre boyunca kullanabilmeleri için araba ve şoför tahsis ettiğini belirtmiştir. Sadece beş katılımcının araba ve şoförünün olması, bu katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek makamlarda olması veya yine okulun katılımcılara sunacağı pakete ayırdığı bütçenin miktarından kaynaklanıyor olabilir.

Son olarak katılımcılardan beşi (K1, K2, K8, K10 ve K11), çalıştıkları okulların kendilerine her yıl ülkelerine gidebilmek için kullanmak üzere uçak bileti verdiklerini aktarmıştır. Bir katılımcı (K6) ise, bu hakka iki yılda bir sahip olduğunu belirtmiştir. Bu katılımcı şunu belirtmiştir: “Eğer o yıl ülkeme değil de başka bir ülkeye gzmeye gideceksem, ülkeme giden uçak biletinin fiyatı kadarını kullanıp üzerini kendim tamamlıyorum.” Diğer katılımcılar bu konuda görüş bildirmemişlerdir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, katılımcılar ücret ve buna ilişkin sahip oldukları haklar konusunda benzer konumlardadırlar. Katılımcılar, uygun olmayacağını düşündükleri için maaşlarının ne kadar olduğu konusunda herhangi bir bilgi vermemişlerdir. Önceden belirtildiği gibi maaşının diğer çalıştığı ülkeye göre düşük olduğunu belirten bir katılımcının yanı sıra, bir diğer katılımcı ise (K7), kendisine önerilen paketin aslında çok da cazip olmadığını ancak Türkiye’yi daha yakından tanımak istediği için teklifi kabul ettiğini belirtmiştir. Katılımcıların verdikleri bilgilerden anlaşıldığı kadarıyla; işe başvuru sürecinde kendilerine kapsamlı bir paket sunulmaktadır. Okul bu paket üzerinden katılımcılarla pazarlık yapmakta ve ortak bir noktada buluşulması hedeflenmektedir. Sözleşmeler genellikle iki yıllık yapılmakta, ikinci yılın sonunda sözleşmesini yenilemeyi düşünen yöneticilerle okullar, tekrar pazarlığa oturmaktadır. Bundan sonra yapılan sözleşmeler genellikle birer yıllık olmaktadır. Böyle olmasının sebebi, yöneticilerin sahip oldukları koşulları her yıl yeni baştan gözden geçirme ve bu doğrultuda pazarlık yapabilme şansını yakalamak istemeleri olabilir. (K6) bu konuda şunu belirtmiştir: “İki yıllık sözleşmem bittiğinden beri, her öğretim yılının başında, okulla sahip olduğum koşullar üzerine pazarlık yapıyorum.

Bu sayede, her yıl istediklerimi ifade etme fırsatını yakalıyorum. Ayrıca görev tanımımı ve sahip olacaklarımı önceden bilme şansım oluyor.”

Yapılan görüşmeler sonucunda, katılımcıların öncelikleri belirlendiği için, sunulan paketin içeriği kişiden kişiye değişiyor olabilir. Ayrıca okulların sahip oldukları bütçeler, yine belirleyici olmaktadır. Bazı okulların üniversitelere bağlı olması, katılımcılara “yüksek lisans ve doktora eğitimi” gibi ek fırsatlar yaratmaktadır.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Ücret Hakkı

Bu bölümde ise katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okullarda, ücret hakları ve kendilerine sağlanan diğer olanaklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Maaşımı 15 günde bir alıyordum. Yaz okuluna kalırsan ek ücret alma şansın oluyordu. Emeklilik için hem maaşımın %11'i hem de ek olarak aynı miktar kadarı okul tarafından, açılan hesaba yatırılıyordu. Okullar arası gezdiğim için kendi arabama benzin konuyordu (K1).
- Maaşımı aylık olarak alıyordum. Yılda bir kullanabileceğim uçak biletim vardı. Kullanmam için verilen bir arabam vardı. Emeklilik için hem maaşımın %11'i hem de ek olarak aynı miktar kadarı okul tarafından, açılan hesaba yatırılıyordu. Ücretsiz öğle yemeği yiyorduk. Ek ücret yoktu (K2).
- Maaşımı aylık olarak alıyordum. Her yıl bir uçak bileti hakkım vardı. Ek ücret yoktu (K3).
- Maaşım aylık olarak yatıyordu. Öğle yemeğim ücretsizdi. Emeklilik için hem maaşımın %8'i hem de ek olarak aynı miktar kadarı okul tarafından, açılan hesaba yatırılıyordu. Ek ücret yoktu (K4).
- Maaşımı aylık olarak alıyordum. Emeklilik için hem maaşımın %10'u hem de ek olarak aynı miktar kadarı okul tarafından, açılan hesaba yatırılıyordu. Öğle yemeğim ücretsizdi. Ek ücret yoktu (K5).
- Maaşımı aylık olarak alıyordum. İki yılda bir uçak biletim vardı. Arabam vardı; ancak şoförüm yoktu (K6).
- Maaşımı aylık olarak alıyordum. Okulda belirli bir süreyi doldurduktan sonra, çalışma saatlerini ayarlayabilme şansı veriliyordu. Ek ücret yoktu (K7).
- Maaşımı aylık olarak alıyordum. Emeklilik için hem maaşımın %10'u hem de ek olarak aynı miktar kadarı okul tarafından, açılan hesaba yatırılıyordu. Öğle yemeğim ücretsizdi (K8).

- Maaşımı 15 günde bir alıyordum. Yılda bir kez kullanabilmem için uçak biletim vardı. Öğle yemeğim ücretsizdi. Ek ücret yoktu. Emeklilik için maaşımın %11'i okul tarafından, açılan hesaba yatırılıyordu (K9).
- Maaşımı aylık olarak alıyordum. Emeklilik için hem maaşımın %10'u hem de ek olarak aynı miktar kadarı okul tarafından, açılan hesaba yatırılıyordu. Öğle yemeğim ücretsizdi (K10).
- Maaşımı aylık olarak alıyordum. İş saatlerinde kullanabileceğim bir arabam ve şoförüm vardı. Emeklilik için hem maaşımın %10'u hem de ek olarak aynı miktar kadarı okul tarafından, açılan hesaba yatırılıyordu (K11).

Burada bir önceki değerlendirmeden farklı olarak, aynı okulda çalışan hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. Dolayısıyla yapılan değerlendirmeler, 11 farklı okul üzerinden olacaktır.

Türkiye'de tüm katılımcılara maaş ödemeleri aylık olarak yapılırken, burada iki katılımcı (K1 ve K9), maaşlarını 15 günde bir almaktadır. K1 bu konuda şunları söylemiştir: "Kanada'da maaşımın 15 günde bir ödenmesi bana daha cazip geliyordu. Esasında önemli bir fark olmuyor; ancak bu sayede ödemelerimi daha düzenli yapabiliyordum. Ama bu tamamen kişisel bir durum. Buradaki sistemden de oldukça memnunum." Görüldüğü üzere özel okullarda, yabancı okul müdürlerine maaşlarının aylık olarak ödenmesi çoğunlukla tercih sebebidir.

Eğitim sektöründe, yönetici kadrosuna yönelik ek ücret uygulamalarının, dünyanın her köşesinde hemen hemen aynı olduğu görülmektedir. Bir katılımcı (K1) dışında, diğer tüm katılımcılar sözleşmelerinde ek ücret almaya ilişkin herhangi bir madde olmadığını belirtmişlerdir. K1 ise, okulunda ek ücret alma şansının ancak yaz okulunda çalışmasıyla mümkün olabileceğini aktarmıştır. Demek ki "ek ücret" sistemi bazı istisnalar dışında, eğitim yönetimi alanında görev yapan kişiler için yaygın olarak kullanılan bir sistem değildir.

Türkiye'de olduğu gibi diğer ülkelerde de katılımcıların bir kısmına, emekliliklerinde kullanabilmeleri için yatırım yapılmaktadır. Bu yatırımın yüzdesi, okuldan okula değişiklik gösterebilmektedir. 11 katılımcıdan sekizi (K1, K2, K4, K5, K8, K9, K10 ve K11), bu haktan yararlanmaktadır. Üç

katılımcı bu konuda görüş bildirmemiştir. Bu durumda, bu katılımcıların emekliliklerine yönelik bir yardıma sahip olmadıkları veya sahipse de, bunu söylemek istemedikleri düşünülebilir.

Katılımcılardan üçünün (K1, K2 ve K9) maaşlarının %11'i emeklilik hesaplarına yatırılırken, dört katılımcının (K5, K8, K10 ve K11) maaşının %10'u, bir katılımcının (K4) maaşının %8'i emeklilik hesaplarına yatırılmaktadır. Oranların Türkiye'ye kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, bulunulan ülkedeki ekonomik koşullar veya okulların emeklilik planlarına ayırdığı bütçenin Türkiye'ye oranla daha fazla olması olabilir.

Her yıl yurt dışından gelen katılımcılara, yılda bir kez kendi ülkelerini ziyaret edebilmeleri için uçak bileti verilmesi uygulaması Türkiye gibi diğer ülkelerde de mevcuttur. Araştırmaya katılan katılımcılardan dördü (K2, K3, K6 ve K9), bu uygulamadan yararlanmaktadır. Sayının sadece dört olmasının nedeni, katılımcıların bu bölümde değerlendirdikleri okulların çoğunlukla anavatanlarında çalıştıkları okullar olması olabilir. Bu durumda, okulların katılımcılara böyle bir teklifte bulunmalarına gerek yoktur.

Bir katılımcının (K2) uçak bileti uygulaması ile ilgili söyledikleri oldukça ilginç bulunmuştur: "Ben ve eşim buradayken, iki kızımız işleri gereği durmadan değişik ülkelere ziyaret ediyorlardı. Bu yüzden çalıştığım okul bize şöyle bir teklifte bulundu: Size uçak bileti vermek yerine kızlarınıza uçak bileti verelim. Böylece her yıl sizi ziyarete gelebilirler. Biz de bu hoş teklifi kabul ettik. Bu sayede nerede olurlarsa olsunlar, kızlarımızı görme fırsatımız oldu." Bu uygulama, yine Türkiye'de henüz keşfedilmemiş ama kişilere son derece cazip gelebilecek uygulamalardan biridir.

Ücretsiz öğle yemeği, katılımcılara sağlanan olanaklar arasındadır. Altı katılımcı (K2, K4, K5, K8, K9 ve K10), diğer ülkelerde çalıştıkları okulların kendilerine ücretsiz öğle yemeği sağladığını belirtmiştir. Diğer beş katılımcının ikisi (K1 ve K6), öğle yemeklerini kendilerinin karşıladığını belirtmiş, üç katılımcı ise bu konuda görüş bildirmemiştir. Bu durum, görüş

bildirmeyen katılımcıların da öğle yemeklerini kendilerinin karşıladığını düşündürmektedir.

Bir katılımcı (K1) çalıştığı okulun, arabasına benzin koyması için ek ücret verdiğini söylemiştir. Bunun nedeni olarak da, çalıştığı bölgede bulunan sekiz okulu sık sık ziyaret etmek durumunda olmasını göstermiştir. (K2), kendisine araba tahsis edildiğini belirtmiştir, (K6) ise Türkiye’de olduğu gibi diğer okulunda da kendisine araba verildiğini belirtmiştir. Bunun dışında, görevi gereği kendisine araba verilen bir katılımcı yoktur. Bu konuda, Türkiye’nin diğer ülkelere göre biraz daha cömert davrandığı düşünülebilir. Nedeni de, yapılacak cazip önerilerin katılımcıları ve ailelerini etkileme oranını artırma ihtimali olarak gösterilebilir.

Yukarıdaki veriler, bazı katılımcıların daha önce çalıştığı okullara kıyasla düşük olanakları kabul ederek (daha az maaş, emeklilik hesabına daha az yatırım vb.), bazı katılımcıların ise şartlarını koruyarak veya iyileştirerek Türkiye’ye geldiğini göstermektedir. Bazı katılımcılar (K3, K4, K5 ve K9) Türkiye’de arabaya sahipken, diğer ülkelerde sahip olmamışlardır; bazıları (K1ve K6) öğle yemeği hakkına Türkiye’de sahipken, diğer ülkelerde olamamıştır. Kimisinin (K1, K2, K4, K5, K6, K8, K9 ve K10) emeklilik planına yapılan yatırım diğer ülkelerde yüksekken, Türkiye’de daha düşüktür. Maaş konusunda, bu bölümde de katılımcılar fazla görüş bildirmemiştir. Bir katılımcı (K7), maaş konusunda şunları söylemektedir: “Avustralya’da, Türkiye’ye oranla maaş tablosu çok netti ve kim hangi maaşı neden aldığını biliyorduk. Bu yüzden ne yöneticiler ne de öğretmenler arasında herhangi bir problem yaşanmıyordu.” Bir katılımcı ise (K1), Kanada’da maaşının Türkiye’ye oranla daha yüksek olduğunu ancak yaşam koşullarının da daha pahalı olmasından dolayı durumun dengelendiğini belirtmiştir.

Kısacası, ücret hakkı açısından Türkiye’nin diğer ülkelere oranla artıları ve eksileri bulunmaktadır. Bunların, yukarıda da belirtildiği gibi (bütçe, öncelikler, okulun bir kuruma bağlı olup olmaması, aileleri etkileme payı, ülkenin ekonomik koşulları vb.) çok çeşitli nedenleri olabilir. Bununla birlikte

Türkiye'nin sunduğu imkânlarla, diğer ülkelerle yarışır konuma geldiği ve yabancılar için daha çekici bir hale gelmeye başladığı görülmektedir.

Katılımcıların İş Güvencesi Hakkı

Yabancı okul müdürlerine, Türkiye'de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda iş güvencesi (işe son verilme, aylık veya başka hakların elinden alınması veya verilmemesi) konusunda sahip oldukları haklar sorulmuş ve verdikleri cevaplar aşağıda değerlendirilmiştir.

Katılımcıların Türkiye'de Çalıştıkları Okulda İş Güvencesi Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye'de çalıştıkları okulda, iş güvencesi konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Böyle bir olay yaşamadığım için araştırma gereği duymadım dolayısıyla konu hakkında bir bilgim yok (K1, K2, K4, K5, K7, K8, K9 ve K10).
- İşime ummadığım bir anda son verildiği için, avukatımla temasa geçtim. Daha önce bu konu üzerine araştırma yapmamıştım. Dava açmaya hazırlanıyoruz (K3).
- Birlikte çalıştığımız öğretmenlerle ilgili hakları biliyorum ama kendimle ilgili hakları araştırmadım. Sanırım öğretmenlerle ilgili hakların bir kısmı benim için de geçerli olur (K6 ve K11).

Yukarıdaki bilgilerden yola çıkılarak katılımcıların büyük çoğunluğunun, iş güvenliği alanında bir sorun yaşamadıkları için araştırma yapma gereği duymadığı söylenebilir. 11 katılımcıdan sekizi (K1, K2, K4, K5, K7, K8, K9 ve K10), sorulan soru hakkında bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Katılımcılardan birinin (K2), konu hakkında söyledikleri şu şekildedir: “Bu konu hakkında bir araştırma yapmadım ancak bu kadar yıl içerisinde yaptığım gözlemlere göre eğer bir yönetim kurulu senden memnun değilse ve seni işten çıkarmak isterse bunu bir şekilde yapar. Sözleşmenizde ne yazdığının çok da önemi kalmaz.” Bu sözlerden yola çıkılarak, yöneticilerle yönetim kurulu arasındaki sorunların çözümünün kanunlar yerine, okulun kendi içinde geliştirdiği kurallarla sağlandığı düşünülebilir. Yine bir başka

katılımcı (K4) konu hakkında şunları söylemiştir: “Haklarımı bilmiyorum ama başıma herhangi bir şey gelmesi durumunda avukatımla temasa geçeceğimi biliyorum. Onun beni yönlendireceğini düşünüyorum.”

Görüldüğü gibi, katılımcılar herhangi bir sıkıntı yaşamadıkları sürece araştırma yapmamaktadır. Bu da, böyle olay yaşamayacaklarına olan inançlarından veya araştırmayı yapmak isteseler de nasıl yapacaklarını bilmemelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Bir başka katılımcı (K3) ise farklı bir deneyim yaşamış; çalıştığı okulla beş yıllık sözleşmesi olmasına rağmen üçüncü yılının sonunda işine son verildiğini öğrenmiştir. Katılımcının bu konuda aktardıkları şu şekildedir: “Beş yıllık sözleşmem vardı. Üçüncü yılın sonunda, okul yetkilileri tasarruf etmeleri gerektiğini söyleyerek sözleşmemi iptal ettiler. Seneye yeni bir müdür alınmayacağını, velilere yeni müdür arayışında olduklarını söyleyerek bu bir yılı geçireceklerini söylediler. Durumu bana, nisan ayının başı gibi geç bir zamanda söyledikleri için yeni bir iş bulmam da zor oldu. Avukatımla hemen temasa geçtim. Dava açmaya hazırlanıyoruz.” Görünen o ki, bu katılımcının başına böyle bir olay gelmeseydi, o da diğer sekiz katılımcı gibi araştırma yapma veya bir avukattan bilgi alma gereği duymayabilirdi. Ancak katılımcının şu an, okula karşı dava açmaya hazırlandığı için, kanunlar ve yapması gerekenler hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu düşünülmektedir.

İki katılımcı (K6 ve K11) ise yanında çalışanların haklarını kendisinininkinden daha iyi bildiğini belirtmiştir. Bir katılımcı konu hakkında şu açıklamayı yapmıştır (K6): “Gelen öğretmenlere belirli bir deneme süresi veriyoruz. Bu sürede gösterdikleri performansa göre çalışmaya devam ediyorlar. Eğer herhangi bir sıkıntı yaşarlarsa, okul elinden geldiği kadar destekleyici olmaya çalışır. Herkes için net bir kural yok. Kanunlara elimizden geldiği kadar uymaya çalışıyoruz. Kişi işten çıkarılacak olursa, okul tarafından kıdem tazminatı ödenir. Sanırım öğretmenlerle ilgili hakların bir kısmı benim için de geçerli olur.”

Görüldüğü gibi katılımcıların bir kısmı, yanlarında çalışan öğretmenlerin sorunlarıyla daha sık karşılaştıkları ve bu sorunları önemsemek durumunda oldukları için, öğretmenlerinin haklarını iyi bilmekte ancak aynı durum kendileri için söz konusu olduğunda aynı hassasiyeti göstermemektedir. Bu katılımcıların, kendi başlarına iş güvencelerini tehdit eden bir olay gelmediği sürece araştırma yapmayacakları düşünülmektedir.

Ayrıca bu bölümde verilen cevaplar, katılımcıların kendilerini son derece ilgilendiren bu önemli konu hakkında ileride de bilgi sahibi olmayı düşünmediklerini göstermektedir. Katılımcıların hiçbiri verdikleri cevapların sonunda “gerekli araştırmayı yapacaklarına” dair bir söz söylememişlerdir.

Buradan çıkarılacak başka bir yorum ise, katılımcıların sözleşme imzalarken iş güvenceleri konusunda yeterli bilgileri edinmedikleri ve sözleşmelerine bu konu hakkında ayrıntılı bilgi koydurmadıklarıdır. Başlarına sıkıntılı bir durum geldiğinde ilk akıllarına gelen çarenin avukata başvurmak olmasının nedenleri bunlar olabilir. (K2) gibi bazı katılımcılar ise, yaptıkları gözlemlere güvenerek sözleşmelerin çok da önemli olduğu düşünmüyor olabilirler.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda İş Güvencesi Hakkı

Aşağıda katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda, iş güvencesi konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Böyle bir olay yaşamadığım için araştırma gereği duymadım dolayısıyla konu hakkında bir bilgim yok (K1, K2, K3, K4, K5, K10 ve K11).
- Burada taraflar arasında herhangi bir sıkıntı olursa, sözleşmem bir sonraki yıl için uzatılmaz ve bu durum çalışana önceden haber verilir. Eğer bir sıkıntı olsaydı, avukatımla görüşürdüm (K6, K7, K8 ve K9).

Yukarıda görüldüğü üzere, bu bölümde verilen cevaplar, önceki bölümde verilen cevaplardan çok da farklı değildir. 11 katılımcının verdiği iki

farklı cevap aslında aynı noktaya çıkmaktadır; katılımcılar iş güvencelerini tehdit eden herhangi bir durum karşısında ne yapmaları gerektiğini bilmemekte ve araştırmamaktadır. Katılımcılardan birinin (K1) yaptığı açıklama, konu hakkında en azından fikir sahibi olduğunu düşündürmüştür. Açıklama şöyledir: “Kanada’da, eğer bölgedeki genç nüfus sayısı yıllar içinde azalma gösterirse, bölge okullarından biri duruma bağlı olarak kapatılabilir veya okulun bütçesinde kısıtlamaya gidilebilir. Bu durumda o okulun müdürü işini kaybedebilir. Ancak işe son verilme burada çok sık yaşanan bir durum olmadığı için prosedürlerin ne olduğunu tam olarak bilmiyorum.” Katılımcıların bir kısmının anavatanlarında çalıştıkları halde, ülkelerinin eğitim sistemindeki politikalardan haberdar olmamaları dikkat çekicidir.

(K1)’in de belirttiği gibi, “Declining Enrollment”, bir okul bölgesindeki çocuk ve genç nüfusun azalmasına bağlı olarak, bu bölgede bulunan okulların yönetim kurulları tarafından bütçelerinin kısılması veya okulların tümünden kapatılmasıdır. Bütçenin kısılması durumunda, öğretmenler işten çıkarılabilir, sınıf mevcutları yükseltilebilir, okulun yürüttüğü ek programlar ve bunlarla ilgili makamlar kaldırılabilir, rehber öğretmenlerin veya hemşirelerin işine son verilebilir, yeni kitap ve malzeme alımı durdurulabilir (Bussard, 1982, 10).

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, katılımcılar çalıştıkları her iki ülkede de, iş güvencelerinin nasıl sağlanacağı hakkında fazla bilgi sahibi değildir. Olumsuz bir durum yaşamaları halinde, katılımcıların birçoğu avukatlarıyla görüşeceğini söylemekte ve ayrıntıları onlardan öğreneceklerini belirtmektedir. Ancak olumsuz bir durum yaşanmamış olmaması, bundan sonra da yaşanmayacağı anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla önlemlerin baştan alınması ve hakların bilinmesi, yöneticilere yardımcı olacaktır.

Katılımcıların İzin Hakkı

Yabancı okul müdürlerine, Türkiye’de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda izin konusunda sahip oldukları haklar sorulmuş ve verdikleri cevaplar aşağıda değerlendirilmiştir. İzin hakkı; yıllık izin, mazeret izni, aylıksız izin, kendi veya eşi için doğum izni olmak üzere dört bölüme ayrılmış, verilen cevaplar her bir bölümde ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Yıllık İzin Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okulda yıllık izin konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Sözleşmemde tatiller için belirli bir süre yok; sadece “ulaşılabilir olma” durumundan bahsediliyor. Beş hafta kadar yaz tatili yapıyorum. Yarıyıl tatiline öğretmenlerle beraber giriyorum. Cumartesi ve pazarları çalışmıyor olmama rağmen, özel durumlarda (toplantı, öğrenci işleri vb.) hafta sonları okula çağırılıyorum. Bir haftalık bahar tatilim var, resmi tatillerde çalışmıyorum (K1, K8 ve K10).
- Toplam bir aylık tatil hakkım var. Sözleşmede toplam bir ay denildiği için, yarıyıl tatilinde çalışmam gerektiği gibi bir sonuç çıkıyor. Resmi tatillerde çalışmıyorum; ancak hafta sonları genelde işlerim bitmediği için mutlaka okula uğruyorum (K2).
- Tamamen benim ayarlamama bırakıldı. Yazları bir ay kadar, yarıyıl tatilin de genelde 10 gün kadar izin hakkım vardı. Resmi tatillerde ve özel bir durum olmadıkça hafta sonları çalışmıyordum (K3).
- Toplam iki aylık tatilim var. Resmi tatillerde ve hafta sonları çalışmıyorum. Noel’de de 1-3 gün arası tatilim oluyor (K4 ve K9).
- Tüm yıl için toplam altı haftalık tatil iznim var. Bu süreyi nasıl kullanacağımı okul belirliyor. Resmi tatillerde ve hafta sonları çalışmıyorum (K5).
- Bir aylık yaz tatilim var. Okula açılmadan iki hafta önce gelir, kapandıktan iki hafta sonra giderim. Hafta sonları özel bir durum olmadıkça çalışmıyorum. Resmi tatillere uyuyoruz (K6).
- Beş haftalık yaz tatilim var. Resmi tatillerimiz ve bir haftalık bahar tatilimiz oluyor. Hafta sonları çalışmıyorum (K7 ve K11).

Verilen cevaplardan yola çıkılarak, katılımcıların yıllık izinlerinin süre ve zamanlama açısından benzerlikler taşıdığı söylenebilir. Katılımcıların yıl içerisinde kullandıkları toplam izin süresi bir ay ile iki ay arasında değişmektedir. İki katılımcı (K3 ve K6) bir ay kadar, beş katılımcı (K1, K7,

K8, K10 ve K11) beş hafta kadar yaz tatili yapmaktadır. Dört katılımcı ise (K2, K4, K5 ve K9) sadece toplam yıllık izin sürelerini belirtmiş; bu izinlerin ne şekilde kullanılacağını, kendisinin veya okulun düzenlediğini eklemiştir. K3'ün konu ile ilgili aktardıkları şu şekildedir: “İzinlerimi nasıl kullanacağımı belirleme yetkisi bana verilmişti. Ben de bana verilen bu hakkı kesinlikle kötüye kullanmadan izin sürelerimi belirledim.”

Katılımcıların bir kısmı, kendi okullarında çalışan müdürlerle aralarında anlaşarak izin sürelerini belirlediklerini belirtmiştir. K2 konuyla ilgili şunu söylemiştir: “Diğer müdürlerle süre açısından aramızda çeşitli düzenlemeler yapıyoruz. International Baccalaureate (IB) sınav sonuçları gelene kadar genelde ben okulda kalıyorum. Gelen sonuçları IB koordinatörü ile beraber değerlendiriyoruz.” Bir başka katılımcı ise şunları aktarmıştır (K1): “Yaz tatilinin bitiminde diğer müdürlerle birlikte öğrenciler gelmeden iki hafta önce okulda olacağız. Bu sayede gerekli hazırlıkları yapabilecek, yeni gelen öğretmenleri karşılayabilecek ve onların okula en kısa sürede uyum sağlamaları için çalışabileceğiz.” K4 ve K9 ise, iki aylık toplam izin sürelerinin genelde iki hafta ara tatil, iki hafta -noel tatili ile birlikte- yarı tatili ve bir ay da yaz tatilinden oluştuğunu ancak bu sürelerin değişiklik gösterebileceğini belirtmiştir.

Dikkat çeken bir başka nokta katılımcıların bir bölümünün, sözleşmelerinde izinlerinin ne zaman olduğunun belirtilmediğini söylemesidir. Üç katılımcı (K1, K8 ve K10) bu konuda görüş bildirmiş, sözleşmelerinde izin sürelerinin net olarak belirlenmemesine karşın “ulaşılabilir olunması gerekliliğinin” varlığından bahsetmiştir. K8'in konuyla ilgili aktardıkları şu şekildedir: “Teknoloji çağında sözleşmemde yer alan bu maddeden anladığım, e-posta, telefon vb. iletişim araçlarıyla ulaşılabilir olmaktır. Dünyanın neresinde olursam olayım okuldan biri bana bu yollarla ulaşabilir, gerekli bilgileri aktarabilir.” Görülen o ki, gelişen teknoloji sözleşmelerin içeriğini etkilemekte, ulaşılabilir ve ulaşılabilir rahatlığı izin sürelerini ayarlama esnekliğe izin vermektedir.

11 katılımcının tamamı sözleşmelerinde hafta sonları çalışma zorunluluğu bulunmadığını ancak özel durumlarda okula çağrıldıklarını belirtmiştir. K2 ise özel durumlar dışında, hafta içi işleri bitirmekte zorluk çektiği için, hemen hemen her hafta sonu okula kısa bir süreliğine bile olsa uğradığını belirtmiştir. Bu durum çok sık ve üst üste tekrarlanmadığı sürece, katılımcılar tarafından olumsuz algılanılacak bir konu olarak görülmemiştir.

“Resmi tatiller” de, ortaklık görülen noktalardan biridir. Katılımcıların tamamı, Türkiye’de uygulanan resmi tatillerde çalışmadıklarını belirtmiştir. (K6) ise konu hakkında şunları söylemiştir: “MEB’na bağlı bir okul olduğumuz için, resmi tatillerde okulu kapatıyoruz.” Bu durumda MEB’na bağlı olan özel okulların, çalışanlarının izinlerini ayarlarken kanunları temel aldıkları düşünülmektedir. Ancak yeterli süreyi hatta fazlasını verdikten sonra, bu izinlerin ne zaman kullanılacağını ayarlamak okulların kararına kalmış olabilir.

Ara tatiller, son dönemlerde birçok okul tarafından uygulanmaktadır. Beş katılımcı (K1, K7, K8, K10 ve K11), izin haklarının bir kısmını ara tatillerin oluşturduğunu belirtmiştir. Görüş bildirmeyen bazı katılımcıların çalıştıkları okulların da bu uygulamadan yararlanma ihtimali olasıdır.

Sonuç olarak, katılımcıların Türkiye’de çalıştıkları okullardaki izin hakları süre ve zamanlama açısından beklentilerini karşılıyor denilebilir. Katılımcılar, yasaların kendilerine tanıdığı haklarından hem de okulun onlara tanıdığı ek fırsatlardan da yararlanmaktadır. Yaz tatillerine aralarında anlaşarak çıkmaları, okuldaki işleyişin aksamadan devam etmesini sağlamak ve okulda yaşanabilecek gelişmeler karşısında en az bir yetkili kişiyi bulundurmak açısından önemlidir.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Yıllık İzin Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda yıllık izin konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda verilmiştir.

- Yaz tatillerinde en az üç hafta okulda olmamız beklenirdi. Bu haftalar, çoğunlukla okullar kapandıktan sonraki ilk hafta ve okullar açılmadan önceki iki hafta olurdu. Dolayısıyla beş hafta yaz tatili yapıyordum. Kanada'da kimse sizden hafta sonları çalışmanızı bekleyemez. Ulusal günlerde çalışmıyoruz (K1).
- Toplam iki aylık izin hakkım vardı. Hem ülkenin resmi günlerinde hem de Şükran Günü gibi bize özel günlerde de okula gelmeme hakkımız vardı (K2).
- Her altı haftada bir, bir veya iki haftalık tatiller oluyordu. Öğretmenler ne zaman izne ayrılıyorsa ben de o zaman ayrılıyordum. Hafta sonları çalışmıyordum (K3).
- Sözleşmemde konuyla ilgili net bir bilgi yoktu. Bir haftalık bahar tatilimiz ve Noel tatilimiz vardı. Yaz tatilinde bir ay izne çıkma hakkım vardı. Hafta sonları çalışmıyordum (K4).
- Toplam iki aylık iznim vardı. Öğretmenlerle aynı zamanlarda izne ayrılıyordum. Resmi tatillerde ve hafta sonları çalışmıyordum (K5 ve K9).
- Bir aylık yaz tatilim vardı. Ara tatillerde öğretmenlerle beraber izne çıkıyordum. Hafta sonları çalışmıyordum (K6 ve K8).
- Beş haftalık yaz tatilim vardı. Bunun dışında öğretmenlerle beraber çıktığımız ara tatiller ve resmi tatiller oluyordu. Hafta sonları çalışmıyordum (K7 ve K10).
- İki haftalık yarıyıl tatilim ve beş haftalık yaz tatilim vardı. Resmi tatillerde ve haftasonları çalışmıyordum (K11).

Bu bölümde de, değişik ülkelerden 11 farklı okul incelenmesine rağmen verilen bilgilerin kendi aralarında benzerlik taşıdığı söylenebilir. Katılımcıların yaz tatili süreleri, bir ay ile iki ay arasında değişmektedir. Yaz tatili süresiyle ilgili görüş bildiren yedi katılımcıdan (K1, K4, K6, K7, K8, K10 ve K11) dördünün (K1, K7, K10 ve K11) yaz tatili süresi beş hafta, üçünün ise (K4, K6 ve K8) dört haftadır. Katılımcılardan üçü (K2, K5 ve K9), toplam izin sürelerinin iki ay olduğunu belirtmiş ancak dağılımın nasıl olduğunu söylememiştir. Bir katılımcı ise şu yanıtı vermiştir (K3): “Çalıştığım okul, Fransız-Amerikan okuluydu. Fransız sistemine göre işliyordu. Her altı haftada bir, bir veya iki haftalık tatiller oluyordu.

Öğretmenler ne zaman izne ayrılıyorsa ben de o zaman ayrılıyordum. Kalmam için herhangi bir zorunluluk yoktu.” Demek oluyor ki bu katılımcının çalıştığı okulda, yarıyıl tatili yapılmamakta, bunun yerine belirli aralıklarla kısa tatiller yapılmaktadır.

Yukarıdaki bilgilerden yola çıkarak, katılımcıların diğer ülkelerde sahip olduğu yıllık izinlerin sürelerinin Türkiye’deki yıllık izin süreleri ile benzeştiği görülmektedir.

Bir katılımcı (K1) yıllık toplam iş gününün 195 olduğunu belirtmiş ayrıca şunu da eklemiştir: “Kanada’da çok önemli birşey olmadıkça okul sonraları kimse kalmaz. Ancak halletmem gereken işler olduğunda okulda kalıyordum.” Demek ki, iş günü sayısı Türkiye’den 15 gün fazla olmasına rağmen, bu katılımcı hafta sonları ve okul çıkışları çalışmayarak belki de aradaki farkı kapatmaktadır.

Dikkat çeken noktalardan birisi, katılımcılardan birinin (K2) çalıştığı okulun, sadece kendi ulusal günlerine değil, katılımcının anavatanı olan Amerika Birleşik Devletleri’nin de ulusal günlerine saygı göstermesi ve o günlerde izin hakkı vermesidir. Bu durum, Türkiye’deki okullar arasında yapılan araştırma sırasında hiçbir katılımcı tarafından vurgulanmadığı için daha yaygınlaşmamış bir uygulama olarak görülmüş, bununla birlikte okulların çalışanlarına verdiği değer açısından takdir edilmiştir.

Hafta sonları ile ilgili görüş bildiren 10 katılımcının (K2 dışında) tamamı, bugünlerde okula gelmediklerini belirtmişlerdir. Türkiye’den farklı olarak bu bölümde katılımcıların hiçbiri toplantı, etkinlik vb. özel durumlarda hafta sonları okula çağrıldıklarına ilişkin bir bilgi vermemişlerdir. Demek ki, diğer ülkelerde hafta sonları okul yöneticilerinin okula çağrılması yaygın değildir.

Yedi katılımcı (K1, K2, K5, K7, K9, K10 ve K11), buldukları ülkelerin resmi tatillerinde okula gitmediklerini belirtmiş, bir katılımcı ise (K4), Noel tatili yaptığını belirtmiştir. Görüş bildiren diğer katılımcıların bir

kısının da Noel tatili yaptığı düşünölmekte ancak Noel tatili genelde yarıyıl tatili ile birleştirildiği için, katılımcıların bunu ayrıca vurgulamadıkları sanılmaktadır.

Bu bölümde de beş katılımcı (K4, K6, K7, K8 ve K10), ara tatile çıkma haklarının olduğunu belirtmiştir. Görölen o ki, ara tatil uygulaması dünyadaki özel okullarda gittikçe yaygınlaşan kavramlardan biridir.

Genel olarak her iki bölümde de sorulan sorulara verilen cevaplar birbirine yakın bulunmuştur. Buna göre, okul yöneticilerinin izin konusunda dünyanın neresine giderlerse gitsinler birbirine yakın haklara sahip olacakları açıktır.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Mazeret İzni Hakkı

Aşağıda, katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okullarda kullandıkları mazeret izinleri ile ilgili sorulan soruların cevapları sıralanmıştır.

- Üst üste üç gün ve fazlasında devamsızlık yaparsam doktor raporu getirmek zorundayım. Toplam beş günlük mazeret iznim var. Tüm çalışanlar için aynı kurallar geçerli. Bazı özel hallerde, sekreterimi ve diğer müdürleri bilgilendirerek okuldan ayrılıyorum veya hiç gelmeyebiliyorum. Çeşitli eğitimlere ve iş fuarlarına katılmak üzere okuldan belirli sürelerle ayrılabiliriz (K1, K2, K3, K5, K6, K8 ve K10).
- Çalıştığım okulda mazeret izni kullanmadığım için ayrıntılı olarak araştırmadım. İhtiyacım olduğunda sekreterimi ve diğer müdürleri bilgilendirerek okuldan ayrılıyorum. Özel nedenlerle bir günün üzerinde izin almam gerekiyorsa yönetim kurulunu bilgilendirmem gerekiyor (K4, K9 ve K11).
- Toplam 10 günlük mazeret iznim var. Üst üste üç gün ve fazlasında devamsızlık yaparsam doktor raporu getiriyorum (K7).

Katılımcıların üçü (K4, K9 ve K11), çalıştıkları okullarda mazeret izni kullanmadıkları için konu hakkında bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Daha önce “İş Güvencesi Hakkı” bölümünde belirtildiği gibi burada da, bazı katılımcılar kullanma gereği duymadıkları haklarını araştırma gereği

duymamaktadır. Bu katılımcıların belirli bir devamsızlık yapma durumunda kaldıkları takdirde konu hakkında bilgi edinecekleri düşünülmektedir.

Diğer katılımcıların verdikleri cevaplar değerlendirilecek olursa, tüm katılımcılar üç gün ve üstünde yapılan devamsızlıklarda doktor raporu getirmek durumunda olduklarını belirtmişlerdir. Verilen yıllık toplam mazeret süreleri sorulduğunda sadece bir katılımcı (K7), 10 gün izne sahip olduğunu belirtirken, diğer katılımcılar (K1, K2, K3, K5, K6, K8 ve K10) beş gün izne sahip olduklarını belirtmişlerdir.

K7 dışında katılımcıların tümü, ihtiyaç duydukları takdirde gerekli kişileri bilgilendirdikten sonra okuldan ayrılabildiklerini belirtmişlerdir. Bir katılımcı (K9) konu hakkında şunu söylemiştir: “Gün içerisinde kendimi iyi hissetmediğim durumlarda, devlet kurumlarıyla ilgili halletmem gereken bir iş olduğunda ve bunun gibi okul sonrası halletme şansımın olmadığı hallerde sekreterimi ve diğer müdürleri bilgilendirdikten sonra okuldan ayrılabilirim. Bunun dışında, hastalık dışında özel bir nedenle bir günün üzerinde izin almam gerekiyorsa nedenini yönetim kurulu üyelerine açıkladıktan sonra izne ayrılabilirim. Bu konuda öğretmenlerimize de elimizden geldiği kadar anlayışlı ve esnek davranmaya çalışıyoruz.”

Belirtilen başka bir nokta da, katılımcıların okula hizmet amacıyla yapacakları bir takım yolculuklar olduğu ve bu yolculukların gerçekleştirilmesi için yönetim kurulundan onay beklendiğidir. Yedi katılımcı (K1, K2, K3, K5, K6, K8 ve K10), bu yönde görüş aktarmıştır. K3'ün de belirttiği gibi “öğretmen ve diğer personel alımları ve profesyonel gelişim amacıyla gerçekleşen bu yolculuklar” birkaç gün sürebildiği gibi, bir aya yayılan sürelerde de gerçekleşebilmektedir. Bu durumda katılımcıların boşluğunu geçici olarak diğer yöneticiler doldurmaktadır.

Görüldüğü gibi katılımcılar, sahip oldukları bu güven ortamını kötüye kullanmamak şartıyla gerek duyduklarında izne rahatça ayrılabilirler. Belirli bir günün üzerinde izin almaları gereken durumlarda da, bir üst birimi bilgilendirerek izinlerini kullanabilmektedirler. Bu durumda katılımcıların

çalıştıkları okullarda, katı kuralların geçerli olduğu bir ortam yerine güvene dayalı esnek bir ortamın bulunduğu söylenebilir.

Katılımcıların Daha önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Mazeret İzni Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda mazeret izni konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Üç gün ve üzerinde devamsızlık yaptığım durumlarda doktor raporu getirmek durumundaydım. Gelemediğim zaman bölge müdürünü arıyordum. Yerimi geçici olarak dolduruyorlardı (K1).
- Üç gün ve üzerinde devamsızlık yaptığım durumlarda doktor raporu getirmek durumundaydım. Kullanmadığım için ayrıntıları bilmiyorum. Gerekli durumlarda, çalışanlarımı bilgilendirip okuldan çıkabiliyordum. Çeşitli eğitimlere ve iş fuarlarına katılmak üzere okuldan belirli bir süre için ayrılabilirdim (K2).
- Üst üste üç gün ve fazlasında devamsızlık yaparsam doktor raporu getirmek zorundaydım. Toplam 10 günlük mazeret iznim vardı (K3, K6 ve K10).
- Kullanmadığım için ayrıntıları bilmiyorum. Gerekli durumlarda, çalışanlarımı bilgilendirip okuldan çıkabiliyordum. İş fuarı, seminerler vb. etkinliklere katılmak amacıyla yönetim kurulunun bilgisi dâhilinde okuldan ayrılıyordum (K4).
- Üst üste üç gün ve fazlasında devamsızlık yaparsam doktor raporu getirmek zorundaydım. Toplam beş günlük mazeret iznim vardı (K5, K7 ve K8).
- Ayrıntıları bilmemekle beraber, gerektiğinde sekreterimi ve diğer müdürleri bilgilendirip okuldan ayrılabilirdim. İş bulma adına iş fuarlarına katılmak üzere okuldan belirli bir süre için ayrılabiliriz (K9 ve K11).

Bu bölümde sorulara verilen cevaplardan da görüldüğü gibi, katılımcıların mazeret izinlerini kullanma hakları konusunda Türkiye ve çalıştıkları diğer ülkelerdeki okullar arasında belirgin bir farklılık yoktur. Burada da bir yıl içerisinde kullanılacak mazeret izinlerinin süresi, Türkiye’de de olduğu gibi beş ile 10 gün arasında değişmektedir. Bu konuda görüş bildiren altı katılımcının üçü (K5, K7 ve K8) toplam beş günlük mazeret izni olduğu belirtirken, diğer üç katılımcı da (K3, K6 ve K10) toplam 10 günlük mazeret izni kullanma hakkı olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcının konu ile ilgili söyledikleri şu şekildedir: (K3) New York’ta bu konuda çok rahattım.

Eğer 10 günün üzerinde gelememezlik yaparsam, gelmediğim günlerde maaşımı sigorta şirketim ödüyordu. Sözleşme bu nedenden dolayı iptal edilemiyordu.”

Sağlık raporu getirme süresi de, Türkiye ile benzerlik göstermektedir. Bu konu ile ilgili görüş bildiren sekiz katılımcının (K1, K2, K3, K5, K6, K7, K8 ve K10) tamamı, üç gün veya üzerinde devamsızlık yaptığı durumlarda sağlık raporu getirilmesinin zorunlu olduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan biri bu konuda şu ek bilgiyi vermiştir (K7): “Getirmemiz gereken sağlık raporunu işe dönmemizden en geç iki gün sonra teslim etmek durumundaydık.” Bu bilgidan yola çıkılarak, mazeret izni konusunda bir takım ortak kuralların olduğu ve yöneticilerin farklı ülke ve okullara geldikçe sahip oldukları haklar arasında büyük farklar olmamasına dikkat edildiği düşünülebilir.

Kanada’da çalışmış olan bir katılımcı (K1), burada devamsızlık yapması durumunda bölge müdürüne haber vermesi gerektiğini belirtmiştir. Buradan çalışılan okulun bulunduğu ülkenin eğitim sisteminin yapısının, hakların kullanım biçimini de etkilediği sonucu çıkabilir.

Bu bölümde de üç katılımcının (K4, K9 ve K11), verdikleri yanıtlardan mazeret izni kullanma haklarını ayrıntılı olarak araştırmadıkları anlaşılmaktadır. Bu katılımcıların, Türkiye’deki mazeret izni kullanma haklarını ayrıntılı olarak araştırmadığını söyleyen üç katılımcıyla aynı kişiler olması dikkat çekicidir.

Katılımcılar bu soruda da; iş fuarları, seminerler, konferanslar vb. nedenlerden dolayı belirli bir süre için okuldan ayrıldıklarını belirtmiştir. Dört katılımcı (K2, K4, K9 ve K11), bu yönde görüş bildirmiştir. Buradan yola çıkarak okulların bir bölümünün profesyonel gelişimi desteklediği ve kalifiye öğretmen alımları için yöneticilere uygun şartları hazırladıkları söylenebilir.

Mazeret iznini kullanma hakkı, yöneticilerin gerektiğinde sıkıntı duymadan kullanabildikleri bir hak olarak görülmekte ve yöneticilerin işlerini aksatmadıkları sürece bu haktan rahatça yararlanabildikleri düşünülmektedir.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Aylıksız İzin Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okulda aylıksız izin konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Ücretsiz izin alabilme hakkına sahip olduğumu biliyorum ancak süresi ve ayrıntılar hakkında bir fikrim yok (K1, K3, K7, K8 ve K10).
- Aylıksız izin kullanman gereken bir durumda okulun yönetim kuruluna isteğini iletiyorum ve onlar duruma göre karar veriyorlar. Ancak sözleşmede, kullandığım izinde belirli bir süreyi aşarsam sözleşmemin feshedileceğini söylüyor (K2).
- Kişisel bir nedenle gitsem bile belirli bir süre ödeme devam eder. Bu süre altı aya kadar uzayabilir (K4 ve K9).
- Özel bir durumdan dolayı üç gün kullandım. Daha uzun bir süre için denemem olmadığından dolayı bana nasıl bir cevap vereceklerini bilmiyorum (K5).
- Altı ay ile bir yıl arasında değişen süreler için izne başvurabilirim. Nedeni ile beraber başvurumu okulun bağlı bulunduğu üniversitenin rektörüne yapıyorum. İzin hakkımı ancak onun kararıyla kullanabilirim (K6).
- Böyle bir hakka sahip olup olmadığını bilmiyorum. Eğer böyle bir izne ihtiyacım olursa nedenimle beraber rektöre başvururum (K11).

Aylıksız izin bilindiği gibi, kaza, hastalık, eğitim, yakınlardan birinin hastalığı veya ölümü vb. nedenler halinde alınması için başvurulabilecek iznin genel adıdır. Katılımcıların verdiği cevaplar, birçoğunun bu hakkı kullanmak durumunda kalmadıklarını dolayısıyla da konu hakkında tam anlamıyla bir bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir. Araştırmaya katılan 11 katılımcıdan yedisi (K1, K3, K5, K7, K8, K10 ve K11), konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıklarını belirtmiştir. Bu da onların, bu hakka başvurmak gibi bir girişimde bulunmadıklarını göstermektedir.

Katılımcılardan birinin kendi okulunda aylıksız izin kullanma konusunda yaptığı yorum dikkat çekici bulunmuştur (K2): “Aylıksız izin kullanmam gereken bir durumda okulun yönetim kuruluna isteğimi iletiyorum ve onlar duruma göre karar veriyorlar. Ancak sözleşmemde, kullandığım izinde belirli bir süreyi aşarsam sözleşmemin feshedileceği söyleniyor.

Dolayısıyla çok ciddi ve uzun tedavi gerektiren bir hastalığa yakalanırsam istifa etmek durumunda kalabilirim.” Bu yorumdan, katılımcının sözleşmesini dikkatle okuduğu ve aylıksız iznini kullanma konusunda yeterli bilgiye sahip olduğu düşüncesi çıkarılabilir. Ayrıca uzun ve tedavi gerektiren bir hastalığa yakalanma durumunda istifa edilmesi, sözleşmede yazılan sürenin hastalık da dâhil hiçbir durumda uzatılmadığını ve çalışanların kendilerini böyle zor bir durumdayken bile istifa etmeye mecbur hissedebileceklerini göstermektedir.

Katılımcılardan ikisi (K4 ve K9), çalıştıkları okulun kişisel nedenlerle belirli bir süre ayrılmak durumunda kalmaları halinde bile ödeme yapmaya devam edeceğini belirtmiştir. Bu katılımcılar aynı okulda çalışmaktadırlar ve verdikleri cevapların aynı olması, okulun yöneticiler arasında fark gözetmeden onlara bu hakkı tanıdığını göstermektedir.

Bir katılımcı (K6) ise, aylık izin hakkının süresini bildiğini ancak sadece rektörden gelecek onayla bu izni kullanabileceğini belirtmiştir. Bu da, üniversiteye bağlı bazı özel okulların çalışanlarının sözleşmesine bazı maddeleri eklediğini ancak bazı konulardaki son kararın üniversitenin başındaki yetkililerce verildiğini göstermektedir. Durumu değerlendirecek ve kararı verecek son kişi rektördür. Bu durumda rektörün olabildiğince adil kararlar veriyor olduğu umulmaktadır. Aksi takdirde bu durum, çalışanlar arasında huzursuzluk yaratabilir.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Aylıksız İzin Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda aylıksız izin konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Üç aya kadar ücretsiz izne başvurma hakkımız vardı. İzninin ilk bir ayı ödenebilir ancak daha sonrası için kesinlikle ödeme yapılmaz (K1).

- Ücretsiz izin alabilme hakkına sahip olduğumu biliyorum ancak süresi hakkında çok fikrim yok (K2, K3, K5, K8 ve K10).
- Bazı nedenlerden dolayı aylıksız izin hakkımı sık aralıklarla kullandım. Okul bunu anlayışla karşıladı ve işimi kaybetmedim (K4).
- Buradaki sözleşmem bir yıllıktı dolayısıyla böyle bir izne başvurmam normal karşılanmazdı (K6).
- Böyle bir durumda üç ay boyunca tam maaşını almaya devam edersen, daha sonra bir kaç ay daha yarım maaş kadar ödeme yapılır. Eğer daha da devam etmek gerekirse işinden ayrılırsın. Böyle bir durum olduğunda sana sigorta yapılır ve maaşını sana sigorta öder; okul değil (K7).
- Bu konu hakkında hiç araştırma yapmadım. Kullanmam gerekseydi, yönetim kuruluna nedenimi açıklayan bir mektupla başvururdum. Ancak kabul edip etmeyeceklerini veya izni verseler de süresinin ne kadar olacağını bilmiyorum (K9 ve K11).

Bu bölümde de katılımcıların önemli bir bölümü, aylıksız izin haklarıyla ilgili fazla bilgilerinin olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların beşi (K2, K3, K5, K8 ve K10) bu hakka sahip olduklarını ancak ayrıntılı bilgileri olmadığını, ikisi ise (K9 ve K11) bu hakka sahip olup olmadıklarını bile bilmediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların birçoğunun daha önce çalıştıkları okullarda aylıksız izin hakkını kullanmaya gerek duymadıkları görülmektedir.

Katılımcılardan birinin (K4) konuyla ilgili anlattıkları ilgi çekici bulunmuştur: “Oğlum askerliğini Irak’ta yaptı. Askerden döndüğünde çeşitli psikolojik sorunlar yaşadığı için onu görmek adına sık sık yurt dışına çıkmak zorunda kaldım. Neyseki okul bu durumumu anlayışla karşıladı, maaşımda kesinti olmadı ve işimi kaybetmedim.” Bu örnek, bazı okulların değer verdikleri elemanlarını kaybetmek istemediklerini dolayısıyla da onlara kötü günlerinde de destek olduklarını göstermesi açısından önemlidir.

Bir katılımcı (K6) ise, sözleşme süresinin kısıllığından dolayı böyle bir izin almasının normal karşılanmayacağını belirtmiştir. Kendi ülkelerinin dışında çalışan yöneticiler, bu ülkelerde kalış sürelerini çoğunlukla uzun sürelerle yaymamaktadır. Aynı okulda yıllarca görev yapan yerel yöneticilerin yanında sadece bir kaç yıllığına göreve gelen yöneticilerin, çok önemli bir sebep olmadıkça bu izinden yararlanmaları normal karşılanmıyor olabilir.

Nitekim bu katılımcı da konu hakkında şunları eklemiştir: “Burada ancak araştırma veya eğitim amaçlı izinler almam uygun olurdu.”

İki katılımcı (K1 ve K7) ise, daha önce çalıştıkları ülkelerdeki okulda başvurusu onaylanan aylıksız izinlerin bir bölümünde maaş ödemesinin devam ettiğini belirtmiştir. K1, kullanılabilen üç aylık iznin ilk bir ayında ödeme yapıldığını belirtirken; K7 ise, ilk üç ay tam maaşın ödendiğini sonrasında ise belirli bir süre yarım maaş ödemesinin devam ettiğini belirtmiştir. Bu da çalışanların haklarının gözetilmesi açısından yararlı bulunmuştur. Burada ilginç gelen bir nokta, (K7)'nin belirttiği “aylıksız izinde maaşı okulun değil sigortanın ödemesi”dir. Bu Türkiye’de henüz benzeri pek görülmeyen bir uygulama olması açısından dikkat çekicidir. Bu sayede, hem okulun hem de çalışanın haklarının korunması amaçlanıyor olabilir.

Görüldüğü gibi “aylıksız izin hakkı” gerek Türkiye’de gerekse diğer birçok ülkede, sıkça kullanılmayan ve kullanıldığı durumlarda sağlanan olanakların okuldan okula değişiklik gösterebildiği bir haktır. Çalışanlar ancak çok özel durumlarda bu haktan yararlanmak istedikleri için, özel okullar da bu durumda çalışanlarına destek olmaktadır.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Doğum (Kendi veya Eşi) İzni Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okulda doğum (kendi veya eşi) izni konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Babalık izni kullanma gibi bir durumum olmadığı için, buradaki kuralları bilmiyorum (K1 ve K7).
- Babaların üç günlük, annelerin de dört aylık doğum izni oluyor (K2, K4, K6, K8, K9, K10 ve K11).
- Annenin doğum izni dört ay. Babalık iznini en çok bir hafta kullanabiliriz (K3).
- Annelik izni dört ay, babalar için ise durumu bilmiyorum (K5).

Verilen cevaplardan da anlaşılacağı üzere, katılımcıların Türkiye’de çalıştıkları özel okulların büyük çoğunluğu Türkiye’deki devlet okullarında geçerli olan sistemi uygulamaktadır. K4 bu konuda şu açıklamayı getirmiştir: “Bu konuda devlet okulları neyi uyguluyorsa biz de onu uyguluyoruz, arada hiçbir fark olmuyor.” Tüm katılımcılarca vurgulanan başka bir nokta ise, doğum izni kullanılırken yöneticilerle okulun diğer çalışanları arasında bir fark gözetilmemesidir. Dolayısıyla doğum izni süreleri kadınlar ve erkekler için, hangi makamda olurlarsa olsun aynıdır. K2 konuyla ilgili şu sözleri söylemiştir: “Doğum izni konusunda burada her çalışan eşit hakka sahiptir. Mesela bir bayan öğretmenimiz doğum iznine çıkarken ne kadar izin alabiliyorsa, bir bayan müdür de doğum iznine çıktığında o kadar izin alabilir.”

Hamile bir kadın çalışanın doğum izni, İK’nun 74. maddesine göre doğumdan sekiz hafta öncesine, diğer bir deyişle 32. haftaya rastlar. Ancak anne adayının gebeliği normal gidiyorsa, isterse gebeliğinin 37. haftasında doğum öncesi izni alabilir ve 32. haftadan 37. haftaya kadar olan zamanı doğum sonrasına aktarabilir. Hamile bir kadının doğum izin süresi doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftadır.

İK’nda erkek çalışanlara doğum izni verilmesini düzenleyen bir hüküm yoktur. Ancak, 657 sayılı DMK’da erkek memurlara üç güne kadar doğum izni verilebileceği hükmü bulunmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların çalıştıkları okulların, bu tip durumlarda İK ve DMK’ndan yararlandıkları söylenebilir.

Yedi katılımcı (K2, K4, K6, K8, K9, K10 ve K11), yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, annelerin dört ay babaların ise üç günlük doğum iznine sahip olduklarını belirtmiştir. Katılımcılardan ikisi (K1 ve K7) babalık iznine ayrılmak gibi bir planları olmadığı için, kendileri için doğum izninin ne kadar olduğunu bilmediklerini belirtmişlerdir. Ancak her ikisinin de belirttikleri bir nokta, okulun diğer çalışanlarından daha farklı bir izne sahip olacaklarını düşünmedikleridir.

Katılımcılardan biri (K3), annelik izninin dört ay olduğunu söylerken babalık izninde, beş iş gününe kadar izin verebildiklerini belirtmiştir. Bu süre yöneticiler ve diğer tüm çalışanlar için geçerli olan süredir. Babalık izninde sağlanan bu esneklik, özel okulların devlet okullarına kıyasla çalışanlarına gerektiğinde fazladan destek sağlayabilme özgürlüğüne sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan tek kadın yönetici olan (K5), annelik izninin dört ay olduğunu belirtmiş ancak babalık izninin olup olmadığını bilmediğini söylemiştir. Buradan K5'in kadın olmasından ötürü, doğum izninin kendisini ilgilendiren bölümünü araştırdığı, ilgilendirmeyen bölümüyle ise araştırmadığı söylenebilir. Ayrıca bu cevaptan, K5'in çalışanlarının hiçbirinin kendisinden babalık izni için bir talepte bulunmadığı yorumu çıkarılabilir.

Sonuç olarak doğum izni Türkiye'de, katılımcıların çalıştıkları özel okullarda hem kadın hem de erkek yöneticiler tarafından kullanılabilen, süre açısından okulun diğer çalışanlarıyla eşit tutulmuş ve genelde devlet okullarındakine benzer zaman dilimlerine yayılmış bir hak olmuştur.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Doğum (Kendi veya Eşi) İzni Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda doğum (kendi veya eşi) izni konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Babalık izni bir ay, annelik izni bir yıl oluyor. Bu izinler kullandığın sırada maaşının 2/3'ünü almaya devam edebiliyorsun (K1).
- Doğum sırasında baba üç gün izin alıp işe dönüyor ancak anne izin aldıktan ve kullandıktan sonra baba üç aylık bir izin daha alabiliyor. (K2).
- On iş günü babalık izni kullanma hakkımız vardı. Bu sırada maaşımızda herhangi bir kesinti olmuyordu. Daha sonrasında izni, istersek ücretsiz izin olarak uzatabiliyorduk. (K3, K8 ve K10).
- Yönetim kurulunun vereceği kararlar bu izni kullanabiliyorduk (K4).
- Annelik izni üç aydı. Babalığı ise bilmiyorum (K5).

- Babalık izni kullanma gibi bir durumum olmadığı için, kuralları araştırmadım (K6, K7, K9 ve K11).

Bu bölümdeki soruya verilen cevaplar, farklı ülkeler ve okullara ait olduğu için çeşitlilik göstermektedir. Katılımcıların dördü (K6, K7, K9 ve K11), babalık iznine başvurma gibi bir düşünceleri olmadığından ötürü haklarının ne olduğunu araştırmadıklarını belirtmişlerdir. Artık baba olmayı düşünmeyen bir kişinin bu haktan yararlanmayacağına karar verip araştırma yapma gereği duymaması normal karşılanabilir. Bu kişilerin, ancak çalışanları kendilerine böyle bir hak talebi ile gelirse, bu iznin kapsamını araştıracağı düşünülmektedir.

K2'nin soruya verdiği cevap, farklı uygulamalara örnek olmuştur. K2 konuyla ilgili şu açıklamayı yapmıştır: “Burada babalık iznini kullanma koşulları çok daha iyiydi. Doğum sırasında baba üç gün izin alıp işe dönüyor; ancak anne izin aldıktan ve kullandıktan sonra baba üç aylık bir izin daha alabiliyordu. Anne ve baba toplam izin sürelerini nasıl paylaşacakları konusunda kendi aralarında anlaşabiliyorlardı. Bu sistem okulda çalışan herkes için geçerliydi.” Bu yöntem sayesinde anne ve baba sorumluluğu kendi aralarında dönüşümlü olarak paylaşabilir. Eşlere bu faydanın sağlanmasının, okulun işleyişine de olumlu katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Farklı ama yararlı uygulamalardan biri de K1'in verdiği cevapta bulunmaktadır. Buna göre, K1'in çalıştığı okulda annelik izni bir yıl babalık izni ise bir aydır. Bu izinlerin kullanımı sırasında çalışanlar maaşlarının 2/3'ünü almaya devam etmektedir. Bu uygulama, hem annenin hem de babanın bebekleriyle daha çok zaman geçirmesine olanak sağlaması açısından yararlı bulunmuştur. Ayrıca, katılımcıların bu sırada maaşların önemli bir miktarını almaya devam etmesi de, okulun çalışanlarını her koşulda desteklediğini göstermektedir.

Aynı ülkede çalışmış olan katılımcılardan üçü, soruya benzer yanıtlar vermişlerdir. K3'ün konu ile ilgili aktardıkları şu şekildedir: “10 iş günü babalık

izni kullanma hakkım vardı. Bu sırada maaşımda herhangi bir kesinti yapılamazdı. Daha sonarasında iznimi, istersem parasız olarak uzatabilirdim. Okulun bu durumda seni işten çıkarmak gibi bir şansı yok.” Bu örnek de bazı ülkelerin, işyerlerine çalışanların haklarını korumaya yönelik bir tutum içerisine girmeye teşvik ettiğini göstermektedir.

Bir katılımcı (K4) ise, bu gibi durumlarda son kararı okulun yönetim kurulunun verdiğini belirtmiştir. Bu durum, okulun kişiden kişiye farklı kararlar alabileceği düşüncesini akla getirdiği için etkili bir uygulama olarak görülmemiştir.

K5, Türkiye’deki uygulamaya verdiği cevapta olduğu gibi burada da annelik izninin süresini bildiğini ancak babalık izninin süresini bilmediğini belirtmiştir. Katılımcının, babalık iznini kullanma hakkı için başvuru gelmediği sürece bu konu hakkında araştırma yapma gereği duymadığı anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye ve diğer ülkelerde doğum iznine yönelik uygulamalar farklılık göstermekle birlikte, bunların birçoğunda hem okulun hem de çalışanların yararı en üst düzeyde tutulmaya çalışılmaktadır.

Katılımcıların Sosyal Hakları

Yabancı okul müdürlerine, Türkiye’de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda sosyal alanda sahip oldukları haklar sorulmuş ve verdikleri cevaplar aşağıda değerlendirilmiştir. Sosyal haklar; tanı ve tedavi hakkı, hizmet içi eğitim hakkı, konut yardımı hakkı ve aile yardımı hakkı olmak üzere dört bölüme ayrılmış, verilen cevaplar her bir bölümde ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Katılımcıların Türkiye’de Tanı ve Tedavi Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okulda tanı ve tedavi alanında sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Sağlık sigortamız var. Masrafların %70’ini karşılıyor. Ancak diş ve göz tedavisini kapsamıyor (K1, K2, K6, K7, K8 ve K10).
- Sağlık sigortam masrafların %100’ünü karşılıyor. Ancak diş ve göz masraflarını karşılamıyor (K3, K5 ve K11).
- Sağlık sigortam alkole bağlı hastalıklar dışında masrafların %100’ünü karşılıyor (K4 ve K9).

Görüldüğü üzere, tedavi ve tanı konusunda okulların katılımcılara tanıdığı haklar belirli bir kaç noktada toplanmıştır. Katılımcılardan altısı (K1, K2, K6, K7, K8 ve K10) okulun kendilerine yapmış olduğu sigortanın, tüm masrafların %70’ini karşıladığını bildirmiştir. Bu masraflara diş ve göz tedavi masrafları dahil değildir. K1 buna ek olarak şu bilgiyi vermiştir: “İlaç fiyatları, Kanada’nın 1/3’ü kadar olmasına rağmen, sigortanın diş ve göz tedavisini kapsamaması bizler açısından olumsuz bir durum.” İlaç fiyatlarının ucuz olması ise, sigortalının tedavisini tamamlayabilmesi açısından olumlu bulunmuştur.

Üç katılımcı daha (K3, K5 ve K11), sigortalarının diş ve göz masraflarını karşılamadığını belirtmiştir. 11 katılımcıdan sekizinin sigortalarının diş ve göz masraflarını karşılamaması, bu alanda yapılan tedavilerin pahalı olması ve bu sorunların estetik tedavi olarak sayılmasından kaynaklanabilir. Okulların, estetik sorunların neler olduğunu sigorta kapsamında belirleyip geri kalan sağlık sorunlarını anlamaya dahil etmesi gerektiği düşünülmektedir. Katılımcılardan biri konuyla ilgili şunu söylemiştir (K11): “Sigorta oranının ve kapsamının düşük olduğu bir iş teklifini, maaşım ne kadar yüksek olursa olsun kabul etmem mümkün değil. Çünkü ciddi bir sağlık sorunu karşısında sigortam yeteri kadar destek olmazsa, sırf maaşımla tedavi olmam imkânsız.”

İlginç bir nokta, katılımcılardan ikisinin (K4 ve K9) sigortalarının, sağlık masraflarının tamamını karşılaması ancak alkole bağlı meydana gelebilecek rahatsızlıkların tedavilerini üstlenmemesidir. Alkolün, sarılık, karaciğer sirozu, sindirim sistemi ile ilişkili rahatsızlıklar, pankreas iltihabı gibi pek çok hastalığın tetikleyicisi olduğu düşünülürse, okulun neden bu ek maddeyi koydurduğu daha rahat anlaşılabilir. Bu sayede, kişilerin kendi hataları sonucu meydana gelen rahatsızlıkları da kendilerinin karşılamaları gerekecektir.

Görüldüğü gibi okullar genel olarak çalışanlarının sağlıklarına değer vermekte, herhangi bir rahatsızlık ve iş göremezlik durumuna karşı önlemlerini almaktadırlar. Çalışanlar bağlı oldukları sigortanın anlaşmalı olduğu tüm hastane ve diğer sağlık merkezlerinde tanı ve tedavilerini yaptırabilmekte ayrıca gerekli ilaçları da aynı miktarlardaki indirimlerle alabilmektedirler. Sigortaların kapsamlarının, çalışanların okul tercihinde oldukça etkili olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Tanı ve Tedavi Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda tanı ve tedavi konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Sağlık masraflarının %90'ı karşılanıyordu. Göz ve diş tedavisinin masrafları da ödeniyordu (K1).
- "Medical Evacuation Insurance" vardı yani tedavin yurt içinde yapılamıyorsa yurt dışına gönderilebiliyordun. Göz ve diş tedavisi sigortaya dahildir (K2).
- Sağlık sigortam masrafların %100'ünü karşılıyordu. Göz ve diş tedavim buna dahildi (K3, K4, K9 ve K11).
- Sağlık sigortam masrafların %80'ini karşılıyordu (K5 ve K8).
- Burada devlet sigortası vardı, özel sigorta yoktu (K6).
- Burada sigortanı kendin ödüyorsun. Okul sana sigorta yapmıyor (K7).

Bu aşamada verilen cevaplardan, diğer ülkelerdeki tanı ve tedavi haklarının, Türkiye’de sağlanan haklardan bazı farklılıklar gösterdiği anlaşılmaktadır.

Öncelikle katılımcılardan biri, Türkiye’deki okulun kendisine sağladığı sağlık sigortasının tüm masrafların %70’ini karşıladığını belirtirken, buradaki okulda yüzde %90’ını karşıladığını belirtmiştir. Ayrıca burada göz ve tedavi masrafları da sigorta kapsamındadır. Belirtilen bu iki ayrıntı, aslında büyük bir farka yol açmaktadır. Özellikle göz ve diş tedavi masraflarının üstlenilmesi katılımcılar açısından oldukça yararlı bir uygulama olarak görülmüştür. Ancak K1, bir başka ayrıntıyı daha sözlerine eklemiştir: “Kanada’daki ilaçlar Türkiye’deki ilaçlardan çok daha pahalıya satılıyordu.” Görüldüğü gibi ilaçların alımı dışında, bu katılımcının diğer ülkede sahip olduğu tanı ve tedavi hakkı, Türkiye’ye göre daha avantajlıdır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin altısı (K1, K2, K3, K4, K9 ve K11), kendilerine yapılan sigortanın göz ve diş tedavisi masraflarını da karşıladığını belirtmiştir. Katılımcıların yarıdan fazlasının bu yönde görüş bildirdiği göz önünde bulundurulursa, araştırmada geçen diğer ülkelerde tanı ve tedavi hakkı kapsamının Türkiye’ye göre daha geniş olduğu söylenebilir.

K2 soruya verdiği cevapta, Türkiye’de özel okullarda kullanımı yaygınlaşmamış bir sigorta türünden bahsetmiştir. “Medical Evacuation Insurance” adı verilen bu sigorta türünde, kişi iş veya tatil amacıyla kendi ülkesinden uzakta bulunduğu sırada rahatsızlanır veya herhangi bir kaza geçirirse, sigorta kişiyi gerekirse kendi ülkesine geri götürmekte ya da tedavi olacağı bir başka ülkeye nakletmekte, oradaki tedavi masraflarını karşılamaktadır (www.insurance.lovetoknow.com). Normal sigortanın bunu karşılamayacağı ve kişinin de kendi maaşıyla bu masrafı karşılamakta epey zorlanacağı düşünülürse, yurt dışında çalışanların bu sigortaya neden bu kadar ihtiyaç duydukları ve yaptırımlarının önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Katılımcının diğer ülkede çalıştığı bu okulun, çalışanlarının sağlığına gerçekten değer verdiği görülmektedir.

Katılımcıların dördü (K3, K4, K9 ve K11), sahip oldukları sağlık sigortasının masrafların tamamını karşıladığını belirtmişlerdir. Bu sigortaların Türkiye'deki sigortalardan farkı, göz ve diş tedavi masraflarının ödeme kapsamına dahil edilmiş olmasıdır. Bu katılımcıların, çalıştıkları diğer ülkelerde daha avantajlı bir konumda oldukları görülmektedir. Yalnızca katılımcılardan biri (K4), her doktor randevusunda beş avroluk bir vizite ücreti ödediğini belirtmiştir.

İki katılımcı (K5 ve K8) ise, sağlık sigortalarının masraflarının %80'ini karşıladığını belirtmiştir. K5'in Türkiye'deki sigortasının masrafların tamamını karşıladığı düşünülürse, bu katılımcının Türkiye'de daha avantajlı bir konumda olduğu söylenebilir.

K6 ise, çalıştığı ülkede özel sigortanın mevcut olmadığını devlet sigortasından yararlandıklarını belirtmiştir. Katılımcının bu durumla ilgili memnuniyet düzeyi şu yorumundan anlaşılabilir: "Bu sigortanın iyiliği durumdan duruma değişiyordu." Bu yorumdan, devletin sağladığı sigortanın her koşulda iyi işlemediği anlaşılmaktadır. Görülen o ki, bu katılımcı da Türkiye'de çalıştığı diğer ülkeye göre daha avantajlı bir konumdadır.

Avustralya'da ise durumun daha da farklı olduğu, K7'nin sözlerinden anlaşılmaktadır. "Benim bulunduğum eyalette sigortanı kendin ödüyorsun. Okul sana sigorta yapmıyor. Sigortaya yatırabileceğin para miktarına göre sigortan da dereceleniyor; altın (gold), gümüş (silver) veya platin (platinum) diye isimlendiriliyor." Türkiye'de çalıştığı okul tarafından yaptırılan sağlık sigortasının, masraflarının %70'ini karşıladığı K7, Avustralya'da sigortasını kendi yaptırdığı için cezalı duruma düşmektedir.

Görüldüğü üzere "Tanı ve Tedavi Hakkı" alanında, Türkiye ve diğer ülkelerdeki okullar karşılaştırıldığında, yapılan sigortaların kapsamı ve yüzdesi açısından diğer ülkeler daha avantajlı görünmekle birlikte, Türkiye'deki özel okullar yurtdışından gelen yöneticilerinin hepsine özel sağlık sigortası sağlayarak durumu dengeli hale getirmektedir. Sağlık sigortasının kapsamı belirli ülkelerde katılımcılar için oldukça tatminkâr

olmakla birlikte; özel sigortanın yapılmadığı Fas ve katılımcıların sigorta primlerini kendilerinin ödediği Avustralya gibi bazı ülkelerde katılımcılar bu açıdan umduklarını bulamamışlardır.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Hizmet İçi Eğitim Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okulda hizmet içi eğitime dair sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Gerek yurt içinde gerekse yurt dışında birçok seminere katılıyoruz. Hizmet içi eğitim için başvuru yapıyoruz, uygun görülen başvurular kabul ediliyor (K1, K7, K8 ve K10).
- Her iki okulda da hizmet içi eğitime ait bütçeyi ben belirlediğim için ihtiyaç duyduğum alanlara yönelik çalıştaylara, seminerlere katılıyorum (K2).
- İhtiyaçlarımız doğrultusunda yöneticiler olarak belirlediğimiz seminerlere gidebiliyoruz (K3, K4, K9 ve K11).
- Okulda her hafta bir gün eğitim alanında farklı konulara yönelik seminerlerimiz oluyor. Yılın sekiz günü uluslararası konuşmacılar geliyor ve seminerler veriyorlar (K5).
- Ücretsiz yüksek lisans yapma hakkımız var. On tane tam zamanlı öğretmenimiz var; yılın belirli günlerinde yöneticilere ve öğretmenlere çeşitli konular hakkında seminerler veriyorlar (K6).

Verilen cevaplardan da anlaşıldığı üzere, Türkiye’deki okullarda çalışan yabancı okul müdürleri, hizmet içi eğitim açısından beklentilerinin karşılıklarını bulmaktadırlar. Hizmet içi eğitim, örgütlere bir çok yararlar sağlamaktadır. En büyük yararı, işgörenin işinde daha yeterli olmasını sağlayarak üretkenliğini artırmasıdır (Başaran, 1985, 187). Görüş bildiren katılımcıların tamamı, gerek yurt içi gerekse yurt dışında olmak üzere çeşitli eğitimlere ve seminerlere katılarak kendilerini geliştirmektedirler.

Katılımcıların dördü (K1, K7, K8 ve K10), kendilerine yararlı olacaklarını düşündükleri seminerlerle ilgili başvuru formları doldurduklarını ve okulun yönetim kurulu tarafından onaylanan seminer veya konferanslara katıldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri (K1) konuyla ilgili şunları aktarmıştır: “Türkiye’de hizmet içi eğitime ayrılan bütçe ülkeme göre daha fazla. Bir seminere gittiğimiz zaman tüm masraflarımız karşılanıyor ve

yanımıza harcırah da alıyoruz. Daha sonra öğrendiklerimizi işimizde uygulamamız bekleniyor.” Görüldüğü gibi özel okullar, yöneticilere sadece seminer ücretlerini karşılayarak destek olmamakta bununla birlikte yol, konaklama masraflarını karşılamakta ve günlük harcamalarında kullanmaları için de harcırah vermektedir. Bu da özel okulların profesyonel gelişime verdiği önemi göstermektedir.

Katılımcıların biri (K2), çalıştığı okulların profesyonel gelişim bütçesini kendinin belirlediğini, dolayısıyla gerekli gördüğü alanlarda profesyonel eğitim alabilme şansı olduğunu belirtmiştir. Katılımcı konuyla ilgili şunları eklemiştir: “Müdürlerde, öğretmenlerde olduğu gibi öğrendiklerini paylaşabilme, aktarabilme şansı pek olmadığı için bu tarz çalışmalara elimizden geldiği kadar katılıp kendimizi geliştirmemiz, öğrendiklerimizi uygulamamız gerekiyor.” Katılımcının sözlerinden de anlaşıldığı gibi, yöneticiler öğretmenlerden farklı olarak, yeni bir bilgi öğrendiklerinde bunu çalışanlara sunum yoluyla aktarmaktan ziyade, öğrendiklerini liderlik anlayışlarını geliştirme doğrultusunda kullanarak etkililiklerini artırmayı amaçlamaktadır

Dört katılımcı (K3, K4, K9 ve K11) daha, soruyu K2'nin verdiği yanıtı benzer şekilde cevaplamış, yöneticiler olarak ihtiyaçları doğrultusunda belirledikleri seminerlere katıldıklarını belirtmişlerdir. K3 konuyla ilgili olarak “Burada şehirlerarası ve uluslararası eğitimlere katılma şansımız daha fazlaydı.” şeklinde bir görüş bildirmiş, Türkiye’de daha fazla profesyonel gelişim şansı bulunduğunu aktarmıştır. Yine bir başka katılımcı (K4) olaya farklı bir açıklama getirmiş ve şunları söylemiştir: “Burada oldukça yüksek bir bütçemiz vardı. Ancak 11 Eylül’de ikiz kulelere yapılan saldırıdan sonra bütçemiz yarı yarıya azaldı. Buna rağmen, hizmet içi eğitimlerden sık sık yararlandık. İstediğim konferansa katılabilme özgürlüğüm vardı.” Katılımcının daha önceden de belirttiği gibi, Türkiye’de çalıştığı okulun yönetimi hem Türkler’den hem de Amerikalı’lardan oluşmaktadır. Görüldüğü üzere, 11 Eylül 2001’de Amerika Birleşik Devletleri’ne (ABD) karşı gerçekleştirilmiş ve milyonlarca dolarlık hasarla sonuçlanmış bu saldırı, okulun bir ayağı da New York’ta bulunan yönetim kurulunu tasarrufa itmiş, bütçe yarı yarıya

azalmıştır. Ülke, kaynaklarını öncelikli olarak kendi için kullanmaya başlamış dolayısıyla da, saldırının olumsuz etkileri Amerika sınırlarının dışına taşmıştır.

K5, okul dışı seminerler yerine daha çok okul içinde seminer düzenlendiğini, kendisinin de bu seminerlerden yararlandığını belirtmiştir. Her hafta düzenlenen seminerler ve yılın sekiz günü yurt dışından gelen eğitmenlerin yaptığı çalışmalar, okul dışında gerçekleşen etkinliklerdeki gibi daha az sayıda katılımcıya değil, gerek yönetici gerekse öğretmen olmak üzere çok sayıda çalışana hitap etmesi açısından alternatif bir yaklaşım olarak görülmüştür.

Üniversitelere bağlı özel okulların, çalışanlarına ücretsiz yüksek lisans ve doktora olanağı sağlaması da hizmet içi eğitim adına olukça etkili bir yaklaşım olarak görülmektedir. Nitekim K6, bu olanaktan yararlandığını belirtmiş ve şu cümleyi eklemiştir: “Burası eğitim fırsatları açısından gördüğüm en iyi yer.” Bu olanakların gittikçe artması ve gerek Türk gerekse yabancı pek çok eğitimcinin bu haktan yararlanması umulmaktadır.

Türkiye’de özel okullar, cevaplardan da anlaşılacağı gibi, yabancı okul müdürlerine gerek okul içi gerek okul dışı seminerler gerekse yüksek lisans ve doktora olanakları ile profesyonel gelişim alanında geniş fırsatlar sunmaktadır. Yanıtlardan, katılımcıların bu haklarını ihtiyaçları doğrultusunda kullanabildikleri ve tatmin edici sonuçlar aldıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Okulda Hizmet İçi Eğitim Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda hizmet içi eğitim konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Burada, yurt dışı seminerlerine hiç gitmedim. En fazla bir şehirden diğerine gittik. Daha çok tüm masraflarını karşılayarak

2000–3000 okul çalışanına hitap eden konuklar getiriyoruz. Şehirlerarası gezilerde ise tüm masraflarımız karşılanıyor. Başvuru sürecinde yapılması gerekenler Türkiye ile aynı (K1, K8 ve K10).

- Her iki okulda da hizmet içi eğitime ait bütçeyi ben belirlediğim için ihtiyaç duyduğum alanlara yönelik çalıştaylara, seminerlere katılıyorum (K2).

- Yılda en fazla beş iş günümüzü hizmet içi eğitime ayırıyorduk. O zamanlar da daha çok uzmanlar okula geliyordu; biz şehir dışındaki etkinliklere fazla katılamıyorduk (K3).

- Burada, önemli profesyonel gelişim projeleri gerçekleştirmek veya etkinliklere katılım için yüksek bir ödeneğe sahiptim. İhtiyaçlarım doğrultusunda katılmam gereken etkinlikleri belirleyip başvurumu yapıyordum. (K4, K6, K9 ve K11).

- Burada yurt dışından gelen konuşmacılar olmuyordu. Haftalık eğitimler var. Yurt içi ve dışı etkinliklere de katılma şansımız oldu (K5).

- Burada ihtiyaçlarım doğrultusunda belirlediğim yurt dışı seminerlerine katıldım. Okulda yapılan profesyonel gelişim günlerine katıldım (K7).

Bu bölümde verilen cevaplardan, katılımcıların bir bölümünün şehir dışı ve yurt dışı etkinliklerine katılma şansını daha fazla elde ettikleri, bir bölümünün ise daha çok okul veya bölge içinde gerçekleştirilen etkinliklerde kendini gerçekleştirme fırsatı buldukları anlaşılmaktadır.

Örneğin Kanada ve ABD’nde görev yapan okul müdürlerinin çoğunluğu (K1, K8 ve K10), çalıştıkları ülkelerin eğitim sistemlerinden doğrudan doğruya etkilenmişlerdir. Bu ülkelerde müdürler bölge okulları arasında dolaştıkları için bir okuldan değil birçok okuldan sorumludurlar. Hitap ettikleri öğretmen sayısı yüksek olduğundan dolayı ellerindeki sınırlı bütçeyi, yurt dışı seminerleri yerine çoğunlukla okula getirdikleri uzmanlar için kullanmayı uygun bulmaktadırlar. Bu sayede hem yöneticiler hem de öğretmenler profesyonel gelişim hakkında faydalanmaktadır.

Bu katılımcılar, sadece okul içinde yapılan etkinliklere değil aynı zamanda şehirlerarası bir takım etkinliklere katıldıklarını da belirtmiştir. Okullar bu durumda, katılımcıların tüm masraflarını karşılamaktadır. Başvuru sürecinde yapılması gerekenlerin Türkiye ile aynı olması da, bu tarz etkinliklere başvuru sürecinin dünyanın birçok ülkesinde aynı şekilde işlediğini göstermiştir.

K2, daha önce verdiği cevapta her iki bölüme yönelik bir açıklamada bulunmuş ve okulun hizmet içi eğitime ayırdığı bütçeyi kendisinin belirlediğini dolayısıyla da gerekli gördüğü alanlarda kendi profesyonel gelişimi için bu bütçeyi kullandığını belirtmiştir. Katılımcının çalıştığı her iki okulda da bu fırsatı elde edebilmesi, profesyonel gelişimi açısından oldukça yararlı bulunmuştur.

ABD'deki bir okulda yöneticilik yapan bir diğer katılımcı da (K5), soruya benzer bir yanıt vermiş; şehir dışı seminerlere katılma şansını fazla bulamadığını belirtmiştir. Bu katılımcı Fransız-Amerikan okulunda çalışmakta yani bölge okulu sisteminin dışında kalmaktadır. Buna rağmen, en fazla beş iş gününün hizmet içi eğitime ayrılması ve şehir dışı etkinliklere katılımın desteklenmemesi, katılımcının çalıştığı okulun, çalışanlarının profesyonel gelişim haklarını desteklemek konusunda yetersiz kaldığını göstermektedir. Nitekim K5 de, bu konudaki sözünü şu cümleyle bitirmiştir: "Hizmet içi eğitimden yararlanma şansımız fazla olmuyordu."

Katılımcıların bir bölümü de, ihtiyaç duydukları alanda çeşitli etkinliklere katılma şansına sahip olmuştur. Beş katılımcı (K4, K6, K7, K9 ve K11), profesyonel gelişim projeleri için gerekli ödeneğe sahip olduklarını veya okul dışı etkinliklere katılmak için gerekli ödeneği elde edebildiklerini söylemiştir. K7, ek olarak okulda gerçekleşen profesyonel gelişim günlerine katıldığını söylemiştir.

K5, buradaki okulda da Türkiye'de çalıştığı okulda olduğu gibi yöneticiler ve öğretmenler için haftalık eğitimler olduğunu, yurt içinde ve dışında çeşitli etkinliklere katılma şansı bulunduğunu belirtmiştir. K5'in, önceki yanıtıyla bu yanıtı arasındaki tek fark, bu okula yabancı eğitimcilerin getirilmiyor olmasıdır. Bunun sebebi, yurt dışından gelecek bir konuğu ağırlamanın maliyetinin yüksek bulunması olabilir.

Görüldüğü üzere, katılımcılar Türkiye'de ve çalıştıkları diğer ülkelerdeki okullarda hizmet içi eğitim adına çeşitli fırsatlar elde etmekte ve bunları çalışmalarında uygulamaktadır. Genel olarak bakıldığında Türkiye'nin

bu alanda diğer ülkelerde tanınan fırsatlardan geride kalmadığı özellikle yurt dışında yapılan seminerlere katılım oranı ve bu etkinliklerin maliyetlerinin yüksekliği düşünüldüğünde, Türkiye'deki özel okulların katılımcılara bu açıdan oldukça cazip bir ortam hazırladığı düşünülebilir.

Katılımcıların Türkiye'de Çalıştıkları Okulda Konut Yardımı Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye'de çalıştıkları okulda konut yardımı konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Burada bize ve diğer tüm yabancı öğretmenlere verilen lojmanlar var. Kira ödemiyoruz. İçlerinde mobilyalar var. Tüm faturalarımızı kendimiz ödemek durumundayız (K1, K2, K3, K7, K8 ve K10).
- Evim ve içinde mobilyam var. Telefon faturası dışındaki tüm faturaları ben ödüyorum (K4 ve K9).
- Burada benim için kiralanmış mobilyalı bir ev var, faturalarımı da okul ödüyor (K5 ve K11).
- Ücretsiz bir eve sahip olma hakkım var ancak bu haktan yararlanmıyorum. Faturalarımı ben ödüyorum. Mobilyalarım bana ait (K6).

Verilen cevaplardan da anlaşılacağı gibi, yurt dışından Türkiye'ye çalışmaya gelen katılımcılar için en iyi koşullar sağlanmaya çalışılmaktadır. Konut hakkının da, çalışanın bir ülkeyi tercih etmesindeki en önemli haklardan biri olduğu düşünülmektedir. Kendisinin ve varsa ailesinin rahat edemeyeceği veya kirasını/diğer masraflarını kendi maaşından karşılamak durumunda kalacağı bir ev için bu ülkeye/okula gelmek kişiler açısından cazip olmayacaktır.

Katılımcıların tamamı çalıştıkları okulların kendilerine ev ve mobilya sağladığını belirtmiştir. Sadece bir katılımcı (K6) bu hakka sahip olduğunu ancak bu haktan yararlanmak istemediğini belirtmiştir. Nedenini ise şu şekilde açıklamıştır: "Ücretsiz ev hakkından yararlanmıyorum çünkü okulun bana vermek istediği ev, şehrin dışında kalıyor. Ben ise şehir merkezine daha yakın olmak istediğim için, kendi kiralamış olduğum bir evde kalıyorum. Mobilyalarımı da, kendi ülkemden getirdim. Çünkü Türkiye'de uzun bir süre

kalmayı düşünüyordum. Faturalarımı zaten kendim ödemem gerekiyordu.” Çalışanlarına lojman tahsis eden okullarda, lojmanın bulunduğu yerin çalışanın isteğine uygun bir yerde olmaması bu tip çözüm arayışlarına neden olabilir.

Katılımcıların beşi (K1, K2, K7, K8 ve K10), çalıştıkları okulların kendilerine lojman verdiğini ve bu lojmanlar için kira ödemediklerini belirtmiştir. Ayrıca katılımcıların lojmanlarında kendileri için mobilya da bulunmaktadır. Ancak katılımcılardan biri (K1), mobilyalarla ilgili şu yorumu yapmıştır: “Önceki çalışanlardan arta kalan mobilyaları kullanıyoruz dolayısıyla mobilyalar çok yeni olmuyor. Eğer mobilyalar arasında ihtiyacımız olan birşey eksikse bunu kendimiz karşılayarak ediniyoruz.” Özellikle belirli bölgelerde ev kiralarının ne kadar yüksek olduğu düşünüldüğünde, okulların katılımcılara bu hakkı sağlaması oldukça yararlı bulunmuştur.

Diğer beş katılımcı (K3, K4, K5, K9 ve K11) ise, çalıştıkları okulların kendilerine ev kiraladığını belirtmiştir.

Faturaların ödenmesi ise, farklı uygulamalara açık bir konu olmuştur. Katılımcıların yedisi (K1, K2, K3, K6, K7, K8 ve K10), okulların eve gelen faturaları karşılamadığını belirtmiştir. Bunun ardında yatan neden, faturaların sabit olmaması dolayısıyla katılımcıların kendileri karşılamadıklarından ötürü, elektrik, telefon vb. ihtiyaçları fazlaca kullanacakları düşüncesi olabilir. İki katılımcı (K4 ve K9) ise, telefon faturalarının dışında tüm faturalarının okul tarafından ödendiğini belirtmiştir. Tüm faturalar ödenirken telefon faturasının ödenmemesinin nedeni, katılımcıların yurt dışından gelmelerinden ötürü ailelerinin ve sevdiklerinin uzakta olacağı dolayısıyla telefonu yurt dışını aramak amacıyla sıkça kullanabilecekleri düşüncesi olabilir. Bu durumda, katılımcıların kendi konuşma sınırlarını kendilerinin belirlemesi, hem okulun bütçesi hem de kendi bütçeleri açısından yararlı olacaktır.

Sadece iki katılımcı (K5 ve K11), faturalarının tamamının okul tarafından karşılandığını belirtmiştir.

Görüldüğü üzere, konut yardımı hakkı Türkiye’de katılımcılara sağlanan haklardan biridir. Okullar yurt dışından Türkiye’ye çalışmaya gelen katılımcıların ev bulma, mobilya alma ve fatura ödeme konusunda sıkıntı yaşamamaları için kendilerine yardımcı olmaktadır.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Konut Yardımı Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda konut yardımı konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Bu okulda bize verilen bir lojman veya eşya yoktu. Faturalarımızı kendimiz ödemek durumundaydık. Çünkü bu ülkenin vatandaşıyız (K1, K3, K7, K8, K9 ve K10).
- Bu okulda tutacağımız evin kirasını okul karşılıyordu. Ayrıca eşyalarımızı getirmek için kargo ücretimizi karşılıyorlardı. Eğer eşya getirmiyorsan da, eşya satın alma ücretini ödüyorlardı. Faturalarımı okul karşılıyordu (K2).
- Belirli bir miktar toplu para vermişlerdi. Bu parayı ihtiyaçlarım doğrultusunda harcıyordum (K4).
- Orada da mobilyalı bir lojmanım vardı ve faturalarımı okul karşılıyordu (K5 ve K11).
- Bu okulda çalışırken evimin kirasını okul tarafından karşılandı. Faturalarımı onlar ödedi, evimin eşya masraflarını ise kendim karşıladım (K6).

Bu bölümde sorulan soruya verilen yanıtların, katılımcıların anavatanlarında bulunup bulunmadıklarına göre değiştiği görülmüştür. Araştırmaya katılan 11 katılımcıdan altısı (K1, K3, K7, K8, K9 ve K10), bu soruya anavatanlarında çalıştıkları okulla bağlantılı bir cevap verdikleri için, okulun kendilerine ev veya mobilya temin etmediğini belirtmiştir. Ancak iki katılımcı konuyla ilgili şu yorumda bulunmuştur (K3 ve K8): “Eğer bu okula başka bir ülkeden gelseydim, konut yardımından yararlanabilirdim.” Buradan anlaşılan, katılımcıların bir kısmının bu haktan yararlanamamasının nedeninin o ülkenin vatandaşı olmalarıdır.

Bir katılımcı (K2), diğer ülkede sahip olduğu konut yardımı hakkını Türkiye’de sahip olduğu hak ile kıyaslamış ve şunları söylemiştir: “Bu okulda

çalışırken bize lojman vermek yerine bir ev tutmamızı istediler. Bu evin kirasını okul karşıladı. Oradaki evim Türkiye'dekinden çok daha büyüktü.” Yaptığı yorumlardan, katılımcının kendi istediği evde oturabilme şansını yakalamaktan memnuniyet duyduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcının eşyalarını getirebilmesi için gereken kargo ücretini de karşılamak, bu okulun çalışanlarına verdiği önem ve memnuniyeti sağlamak için gösterdikleri çaba açısından önemli bulunmuştur.

Bir başka ilginç uygulama ise K4 tarafından aktarılmıştır. K4'ün çalıştığı okul kendisine ev kiralamamış, eşya almamış bunun yerine toplu bir para vererek kendisinden bu parayı gerektiği gibi değerlendirmesini istemiştir. Bunun, okulun sorumluluğunu azaltan katılımcıya ise daha çok planlama gerektirmesi açısından sorumluluk veren bir uygulama olduğu düşünülmektedir. Bu uygulama, Türkiye'de henüz yaygınlaşmamış olması açısından ilginç bulunmuştur.

K5 ve K11, önceki soruya verdikleri yanıtta benzer bir yanıt vermişlerdir. Çalıştıkları diğer okullarda da katılımcılara lojman verilmesi yerine ev kiralanmış, mobilya masrafları ve faturalar da yine okul tarafından karşılanmıştır. Çalıştıkları her iki okulda da aynı hakları elde edebilmeleri, bu katılımcıların işe kabul edilme döneminde karşı tarafa beklentilerini çok iyi aktardıklarını ve hangi şartlar altında çalışmaya başlayabileceklerini çok iyi belirttiklerini düşündürmektedir. Buradan anlaşılan, işe kabul öncesi yapılan görüşmelerin sözleşmelerin içeriğini belirlemede oldukça önemli bir pay sahibi olduğudur.

Son katılımcı ise (K6), çalıştığı diğer okulda evini okulun kiraladığını, faturalarını okulun ödediğini ancak eşya masraflarını kendisinin karşıladığını belirtmiştir. Okul, katılımcının kendi yapacağı eşya seçiminin masraflı olduğunu düşündüğü için bu konuyu katılımcının sorumluluğuna bırakmış olabilir.

Katılımcılardan altısı, anavatanlarında çalıştıkları için faturalarının kendileri tarafından karşılandığını belirtmiştir. Ana vatanlarında çalışmayan

beş katılımcıdan dördü (K2, K5, K6 ve K11) ise, ev faturalarının tamamının okul tarafından karşılandığını belirtmiştir. Bir katılımcı (K4), okulun kendisine verdiği parayı ihtiyaçları doğrultusunda harcadığını belirtmiş ancak bu paraya fatura masraflarının dahil olup olmadığını belirtmemiştir. Dolayısıyla bu katılımcı hakkında bir yorumda bulunmak mümkün olmamaktadır. Geri kalan dört katılımcının tamamının faturalarının karşılanması, bu ülkelerdeki okulların göreve çağırdığı yöneticilerini her açıdan desteklediğini göstermesi açısından önemlidir.

Konut yardımı hakkı, anavatanlarından kalkıp başka ülkelere çalışmaya gelen kişiler için sahip olmaları en gerekli haklardan biri olmuştur. Okullar, bunun önemini bilmekte ve önlemlerini almaktadır. Konut yardımı hakkına sahip olmayan çalışanlar genellikle tercihlerini bu hakka sahip olacakları okullardan yana kullanmaktadır. Bununla birlikte, kira bedeline ve ödenen faturalara limit koymak veya eşyaların alınabileceği adresleri önceden belirlemek, okulların da maddi çıkarlarını korumak açısından yararlı olabilir.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Aile Yardımı Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okulda aile yardımı konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Burada eğitim çağında çocuğum varsa, ben burada çalıştığım sürece hem ilköğretim ve lise öğrenimini hem de üniversite öğrenimini ücretsiz olarak tamamlayabilir. Yüksek lisans eğitimlerini ücretsiz olarak yapabilirler. Ailem, benimle aynı şartlar altında sağlık sigortasından faydalanabilir (K1, K2, K8 ve K10).
- Burada eşim de sağlık sigortasından faydalanabilir. Eğer eşim de eğitim sektöründen olsaydı mutlaka o da okulda bir iş sahibi olurdu (K3).
- Ailem sağlık sigortasından faydalanabiliyordu. Okul, çocuğumu okuttuğum uluslararası okulun parasını ödüyordu (K4).
- Ailem sağlık sigortasından faydalanabiliyor. Öğrenim çağında çocuğum olsa bu okulda ücretsiz okutma hakkına sahibim (K5 ve K9).
- Ailem (Eşim ve 18 yaşını doldurmamış çocuğum) sağlık sigortasından benimle aynı şartlar altında faydalanabilir.

Çocuğumun bu okulun bağılı olduğu ilköğretim, lise ve üniversitede eğitim masraflarının yarısı karşılanıyor (K6 ve K7).
 • Ailem (Eşim ve 18 yaşını doldurmamış çocuğum) sağlık sigortasından benimle aynı şartlar altında faydalanabilir. Çocuğumun bu okulun bağılı olduğu lisede eğitim masraflarının yarısı karşılanıyor (K11).

Verilen cevaplara genel olarak bakıldığında, cevapların ailenin diğer bireylerine sağlık sigortası ve çocukların eğitim masrafları altında toplandığı görülebilir. Öncelikle bu haktan yararlanmak için evli veya en azından çocuk sahibi olmak gerektiği açıktır. Resmi olarak evlenmemiş veya hiç çocuğu olmayan kişilerin bu haktan yararlanamayacağı ortadadır.

Görüldüğü gibi, araştırmaya katılan okul müdürlerinin tamamı Türkiye'deki özel okullarda çalıştıkları dönemde evlidir. 11 katılımcının tamamının belirttiği ortak nokta; ailelerinin (eşleri ve varsa çocukları) tamamının sağlık sigortasından aynı oranda faydalanma hakkı olduğudur. Okulların tamamı, katılımcılara bu hakkı tanımıştır. Katılımcılardan birinin konu hakkındaki görüşü şu şekildedir (K8): "Önemli olan nokta, sadece benim değil ailemin diğer bireylerinin de sağlık sigortasından yararlanmasıydı. Aksi bir durumda anlaşmayı kabul etmem mümkün değildi. Çünkü sağlık hizmetlerinin ne kadar pahalı olduğunu hepimiz biliyoruz. Özellikle küçük yaşta çocuğunuz varsa, bu hak çok daha önemli bir hale geliyor."

Katılımcılardan 10 tanesinin (K3 dışında) çocukları vardır ancak öğrenim çağında çocuğa sahip katılımcıların sayısı altıdır (K4, K6, K7, K8, K10 ve K11). Katılımcıların çalıştıkları okullar, bu kişilerin öğrenim çağında olan çocuklarına çeşitli olanaklar sağlamaktadır.

İki katılımcı (K8 ve K10), çocuklarını çalıştıkları okulda hiçbir ücret ödmeden okutmaktadır. Bu katılımcılar, eğer çocukları üniversite çağına geldiğinde aynı okulda çalışmaya devam ederlerse, çocukları okulun bağılı bulunduğu üniversitede de ücretsiz okuma hakkına sahip olacaktır.

Aynı üniversiteye bağlı başka bir okulda çalışan K6 ve K7, çocuklarını ilköğretim, lise veya üniversitede okutmak istiyorlarsa yıllık okul ücretinin yarısını karşılamak durumundadır. Aynı üniversiteye bağlı farklı birimlerde ancak benzer pozisyonlarda çalışan bu dört kişi arasında yapılan ayırım, çalışanlar arasında huzursuzluk yaratabilir, okulun genel iklimini olumsuz etkileyebilir.

K11 de K6 ve K7 ile benzer haklara sahiptir. Çalıştığı okul herhangi bir üniversiteye bağlı olmadığı için çocuğu, çalıştığı okulun lise bölümünde yarı burslu olarak okuyabilme hakkına sahiptir.

Görüldüğü gibi, Türkiye'deki özel okullar çalışanlarının kendilerine olduğu kadar ailelerine de gerekli desteği sağlamaktadır. Oranlar, okuldan okula değişiklik gösterse de, sağlanan olanakların içeriği birbirleriyle aynıdır. Bu da katılımcıların aileleriyle birlikte yeni bir ülkeye taşınırken, bir okuldan neler bekleyeceklerini biliyor olmalarından kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Aile Yardımı Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda aile yardımı konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Burada ailem sağlık sigortasından benimle aynı oranda faydalanabiliyordu. Çocuklarımın eğitimine yönelik bir katkı yoktu (K1, K6, K9 ve K10).
- Bekârdım ve böyle bir haktan yararlanmam gerekmiyordu (K4).
- Ailem sağlık sigortasından benimle aynı oranda faydalanabiliyordu. Öğrenim çağında çocuğum olduğu takdirde, bu okulun ilk veya ortaöğretiminde ücretsiz okuma hakkına sahipti. (K2, K5, K8, K9 ve K11).
- Burada aile yardımı yoktu (K7).

Bu bölümde verilen cevaplar, ilk bölümde verilen cevaplardan biraz daha farklıdır. Örneğin katılımcıların biri (K4), Türkiye'de bulunduğu sırada

evliyken, diğ er ÷lkede bulunduğ u sırada bekârdır. Dolayısıyla bu katılımcının o dönemde “aile yardımı” hakkından yararlanması mümkün olmamıştır.

Yine diğ er bir katılımcı (K7) çalıştığı diğ er okulun, orada bulunduğ u süre boyunca kendisine aile yardımında bulunmadığını belirtmiştir. Bu durum, katılımcının çalıştığı okulun çalışanlarını tam olarak desteklemediğini göstermektedir. Çalışanın bakmakla yükümlü olduğ u bir ailesinin bulunduğ unu dikkate almamak, katılımcının bu okulda uzun süre kalmak istememesinin en büyük nedenlerinden biri olabilir.

Bunun dışında verilen yanıtlar iki gruba ayrılmıştır. Katılımcıların dördü (K1, K6, K9 ve K10), ailelerinin sadece sağlık sigortasında faydalanma hakkı olduğunu belirtirken, beşi (K2, K5, K8, K9 ve K11) ise, ailelerinin sağlık sigortasından faydalandığını ayrıca öğrenim çağında reş it olmayan çocuklarının eğitim masraflarının da okul tarafından karşılandığını belirtmiştir. Öğrenim çağındaki çocukların eğitim masraflarının karşılanmaması, katılımcıların okula olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyecek bir konu olarak gör÷lmüştür.

“Aile yardımı” hakkı genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’deki özel okulların bu konuda önemli adımlar attığı ve yabancı uyruklu çalışanlarının ÷lkede kaldıkları süre boyunca ÷lkeden ve sağlanan koşullardan memnun olmaları, işlerini severek yapmaları için gerekli ortamı sağladığı gör÷lmektedir. Katılımcıların çalıştığı diğ er bir çok ÷lkedeki okulun, bu konuda sağladıkları imkânları artırmaları gerektiğ i, okula çalışmaya gelen kişilerin kalıcılığ ını ancak bu yolla sağlayabilecekleri düşün÷lmektedir.

Katılımcıların Dava ve Ş ikâyet Hakkı

Yabancı okul müdürlerine, Türkiye’de ve daha önce yönetici olarak çalıştıkları ÷lkelerdeki okulda dava ve ş ikayet konusunda sahip oldukları haklar sorulmuş ve verdikleri cevaplar aşağıda değerlendirilmiştir.

Katılımcıların Türkiye’de Çalıştıkları Okulda Dava ve Şikâyet Hakkı

Bu bölümde katılımcılara Türkiye’de çalıştıkları okulda dava ve şikâyet konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Başıma böyle birşey gelmediği için uygulamaları tam olarak bilmiyorum. Bize dava açılması halinde okulun avukatlarının konuyla ilgileneceklerini düşünüyorum. Kendim böyle bir durumla karşı karşıya kalırsam, hem ülkemden hem de buradan bir avukatla temasa geçerim (K1, K2 ve K5).
- Şu an okula karşı bir dava açmak üzere olduğum için, durumumu kendi avukatımla görüşmekteyim (K3).
- Bize açılacak bir dava olduğunda, okulun avukatlarıyla temasa geçiyoruz (K3, K4 ve K7).
- Bize açılacak bir dava olduğunda, okulun yönetim kurulu ile beraber oturup durum değerlendirmesi yapıyoruz. Okulun avukatlarıyla temasa geçiyoruz. Kararı yönetici olarak tek başıma vermiyorum. Benim başıma böyle bir olay gelse, avukatımla görüşürüm ve ne yapmam gerektiğine onunla birlikte karar veririm (K6, K8, K9, K10 ve K11).

Verilen cevaplara dikkatli bakıldığında, bir takım farklılıklarla birlikte genelde bu tip durumlarda başvurulan yöntemlerin aynı olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin tamamı, kendilerinin veya çalıştıkları okulun böyle bir durumla karşı karşıya kalmaları halinde kendi veya okul avukatlarıyla temasa geçeceklerini belirtmişlerdir. Araştırmada konusu geçen özel okulların hepsinin avukata sahip olması, yaşanabilecek her türlü olaya karşı önlemlerin alındığını göstermektedir. Okulun önceden avukatını belirlemesi ve aynı avukat/avukatlarla çalışması, avukatın okulun yapısını, eksilerini ve artılarını bilmesi, okulu yakından tanıması açısından önemli bulunmuştur.

Okula açılacak bir dava söz konusu olduğunda katılımcıların dördü (K8, K9, K10 ve K11) konunun çözümüne kendi başlarına karar vermediklerini, konuyu mutlaka okulun yönetim kuruluyla tartıştıklarını ve ortak bir karara vardıklarını belirtmişlerdir. Böyle bir durumda okulca ortak bir karara varmak ve ilgili herkesi bilgilendirmiş olmak, yöneticilerin ileride

oluşabilecek olumsuz bir durumda okulun tam desteğini arkasında hissetmesi açısından yararlı bulunmuştur.

Katılımcıların üçü (K1, K2 ve K5), olumsuz bir durum yaşamadıkları için uygulamaları tam olarak bilmediklerini belirtmişlerdir. Ancak böyle bir durum yaşamaları halinde konuyla avukatların ilgileneceğini sözlerine eklemişlerdir.

K4, gerekli durumlarda avukatlarla temasa geçtiklerini; ancak kendi yetkisini kullanarak verdiği bazı kararlarda okulun yönetim kurulunun, veliler ve bazı dış etkenler nedeniyle bu kararlara müdahale edebildiğini belirtmiştir. Bu katılımcının konu ile ilgili aktardıkları şu şekildedir: “Burada bir çok öğrenci ve öğretmen kaynaklı soruşturma geçirdik. Bir keresinde hırsızlık yapan öğrencileri okuldan atmak istedim; ancak yönetim kurulu buna izin vermedi. Ancak beş gün uzaklaştırma verebildim. Öğretmenlerle ilgili ciddi sıkıntılar olduğunda ise uyarı veya sözleşme iptali olabiliyor. Buradaki okulda çalışmak zor. Kırk kişilik bir yönetim kurulu var; üyelerin yarısı Türk, yarısı Amerikalı. Karar vermek çok zor ve zaman alıcı olabiliyor. Yönetim, genelde müdürünün arkasında duran bir tavır sergilemiyor.” Buradan, özel okulların karar alma sürecinde çeşitli dış etkenlerden etkilendikleri ve velilerin bazı özel okullar üzerinde söz sahibi olabildikleri sonucu çıkarılabilir. Ayrıca yönetim kurulunun önemli kararlarda müdürünü desteklememesi, okulun çalışanların gözünde saygınlığı ve güvenilirliği açısından olumsuz olarak görülmüştür.

K3, genelde yabancı ailelerin şikâyetleriyle ilgilenmek durumunda kaldığını belirtmiş ve şunları eklemiştir: “Genelde yabancı aileler sorun yaşadıklarında çözmek için bana geliyorlardı. Türkiye’de bu ailelerin karşısına bir sürü zorluk çıkabiliyordu. Bu sorunlarda dava açmadan önce ilk benimle görüşüp çözüme ulaşmak istiyorlardı. Bu da okul müdürü olarak beni epeyce yoruyordu. Eğer dava açmaya karar verirlerse, okulun avukatlarıyla hemen temasa geçiyorduk.” Bu örnek, okul müdürünün özel okulda sahip olduğu rolün önemini göstermesi açısından yararlıdır.

Bir katılımcı (K6) ise yaşanan olaylara karşı daha kendine güvenen bir tavır sergilemektedir. Katılımcının konu ile ilgili aktardıkları şöyledir: “Biz okul olarak, farklı nedenlerden ötürü sıkça mahkemeye veriliyoruz. Avukatlarımız ve müdürlerimiz bizleri gerektiğinde mahkemede temsil ediyorlar. Ben de konuyla ilgili olarak makamımda soruşturma geçiriyorum.” Görülüyor ki bazı özel okullarda şikâyetler daha sıklıkla olmakta, bu yüzden de böyle okulların yöneticileri, yapılması gerekenler hakkında daha fazla bilgi edinmektedirler. Burada dikkat çeken bir nokta, K6'nın muhtemelen, okulun genel müdürü olmasından dolayı herhangi bir dava söz konusu olduğunda mahkemeye gitmemesi, yerine yardımcı müdürlerin okulu temsil etmesidir. K6 soruşturma sırasında yetkililere yardımcı olarak sürece katkıda bulunmaktadır.

Bir katılımcı (K7) ise okulda yaşanabilen dava ve şikâyet süreçleriyle ilgili şu bilgileri aktarmıştır: “Aldıkları nota itiraz eden öğrenciler dava açabiliyor. Bu durumda okulun avukatlarından yapmamız gerekenlerle ilgili bilgi alıyoruz. Ben genelde öğrencilerle konuşarak sorunu çözme taraftarıyım, bir çok olayda konuyu davayla noktalanmadan hallediyoruz.”

Okulla ilgili sıkıntılarda bu yöntemleri izleyen katılımcılar, kendilerinin yaşayabilecekleri sıkıntılarda da avukatlarıyla görüşerek konuyu halledebileceklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, K3 dışındaki katılımcıların hiçbiri çalıştıkları okulda böyle bir sıkıntı yaşamadıklarını eklemişlerdir. K3, “İş Güvencesi Hakkı” bölümünde de anlatılan olaydan dolayı okulu mahkemeye vermeye hazırlanmaktadır. Dolayısıyla avukatıyla temas halindedir.

Katılımcıların Daha Önce Çalıştıkları Ülkelerdeki Okulda Dava ve Şikâyet Hakkı

Bu bölümde katılımcılara daha önce yönetici olarak çalıştıkları ülkelerdeki okulda dava ve şikâyet konusunda sahip oldukları haklar sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

- Haklarımızı “BC Principals and Vice Principles Association” aracılığıyla arıyoruz (K1).
- Eğitim Bakanlığı’nın kurallarını bilmek daha önemli. Gittiğim ülkelerde gerek oryantasyon programları, gerekse çalışma arkadaşlarıma danışarak kuralları öğrenmeye ve buna uygun davranmaya çalışıyorum. Bir sıkıntı yaşarsam konuyu avukatımla görüşürüm (K2, K9 ve K11).
- Bize dava açılması halinde okulun avukatları konuyla ilgilenirler. Kendim böyle bir durumla karşı karşıya kalırsam, avukatımla temasa geçerim (K3, K4, K5, K7, K8 ve K10).
- Genelde mahkemeye gidemiyorduk. Politik rejim insanların mahkemeye gitmesine imkân tanımıyordu. Bu yola başvuruların işine son veriliyordu (K6).

Bu bölümde verilen cevaplardan, katılımcıların önemli bir bölümünün çalıştıkları okullarda, bu tip durumlar meydana geldiğinde avukatlarının devreye girdikleri görülmektedir. 11 katılımcıdan altısı (K3, K4, K5, K7, K8 ve K10), bu tür olaylarla karşılaştıklarında okul avukatlarının devreye girdiğini, kişisel sorunlarında ise kendi avukatlarıyla durumu görüştiklerini belirtmişlerdir. Bu yöntem, Türkiye’de de sık başvurulan bir yöntem olarak dikkat çekici bulunmamıştır.

K1’in soruya verdiği yanıt ise, farklı ve yararlı uygulamalara örnektir. K1’in daha önce çalıştığı ülke olan Kanada, yöneticilerin karşı karşıya kalabileceği davalarda farklı bir sistemi devreye sokmaktadır. K1’in konuyla ilgili anlattıkları şu şekildedir: “BC Principals and Vice Principles Association” adında bir kuruluş var. Bütün yöneticiler buraya üye oluyorlar. Üyelerin hepsi belirli miktar yıllık ücret veriyorlar. Müdürler okulla ilgili herşeyden birinci derecede sorumlu oldukları için bazı aksaklıklarda çeşitli suçlamalarla karşı karşıya kalabiliyorlar. Bu durumda bir yönetici, kendisine açılan herhangi bir davayı kaybederse, bu kuruluş kendisine destek amaçlı bir miktar para veriyor. Bu sayede müdürlerin haklarının korunması amaçlanıyor. Çok sık yaşanan bir durum değil.”

Principals and Vice Principals Association (BCPVPA), başlıca hedefleri;” üyelerinin eğitimde etkili bir lider olmalarını sağlayacak becerileri kazanmalarına yardımcı olmak, etkili birer lider olmaları için gerekli zamana ve kaynağa sahip olmalarını sağlamak, eğitim ortaklarıyla iş birliği içerisinde çalışarak eğitimi geliştirmeye çalışmak, ortaya çıkan sorunlarda konuyu

dikkatle ele alarak, üyelerine gerekli bilgi ve tavsiyeyi vermek” olan, seçimle başa gelen yönetim kurulu tarafından idare edilen bir kuruluştur (bcvpva.bc.ca). Kuruluşundan bu yana BCPVPA, emsal teşkil edecek birçok davayla uğraşmakta, müdür ve müdür yardımcılarının iş sözleşmeleriyle ilgili karşılaşılabilecekleri adaletsizlikleri önlemek için çalışmaktadır. Sağladığı en büyük yararlarından biri, “Eğer bir müdür veya müdür yardımcısının sözleşmesi çeşitli nedenlerden dolayı iptal edilirse, okulun ona öğretmenlik yapabilmek için mutlaka yer açmasıdır.” (bcvpva.bc.ca). Bu sayede müdür ve müdür yardımcılarının hakları başlarına gelebilecek her türlü durumda korunmuş olmaktadır.

Katılımcılardan üçü, (K2, K9 ve K11), çalıştıkları ülke neresi olursa olsun, o ülkenin Eğitim Bakanlığı'nın kurallarını iyi bilmenin, çalışma arkadaşlarından bilgi edinmenin ve oryantasyon programlarının önemini vurgulamışlardır. K2, şunu eklemiştir: “Eğer gideceğiniz ülkenin konumunu, eğitim sistemini önceden araştırırsanız, çalıştığınız okulda önceden bulunmuş olan kişilerle iletişim kurup onlardan bilgi alırsanız, haklarınızı nasıl arayacağınız konusunda daha net bir fikriniz olur.” Bu durum, tüm ülkeler için geçerlidir. Eğer gidilen ülke hakkında önceden araştırma yapılırsa olumsuz bir durum meydana geldiğinde yapılması gerekenler hakkında önceden fikir sahibi olunabilir.

K6 ise duruma farklı bir bakış açısı getirmiş, haklarını aramak istemeleri halinde ülkedeki (Fas) politik rejimin buna izin vermediğini ve çalışanların işlerini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir. Kuzey Afrika'da bulunan bir Arap ülkesi olan Fas, mutlak hâkimiyet ve gücün kralın elinde bulunduğu parlamenter monarşi ile yönetilmektedir. Fas, hükümete, parlamentoya ve adalet sistemine sahiptir. Bununla birlikte demokratik reformun gerçekleşmesi için gerekli çalışmalar sürdürülmektedir (www.state.gov). Katılımcının sözünü ettiği, özgürlüklerin kısıtlanması ile ilgili durumun ancak demokratik reform sürecinin devreye girmesi ile birlikte çözüme kavuşacağı düşünülmektedir.

Görüldüğü üzere, dünyanın neresinde olursa olsun çalışan haklarının ihlal edildiği bir durumla karşılaştıklarında kendilerini savunmak için çeşitli yollara başvurmaktadırlar. Bu yollara ulaşmak avukatlar aracılığıyla olabileceği gibi, çeşitli kuruluşlar da bu konuda çalışanlarına destek olmaktadır. Ancak herşeyden önce gidilecek ülkeyi iyi tanımak, kendisini bekleyen durumlardan haberdar olmak gerekmektedir. Bu sayede kişi, beklenmeyen bir durumla karşılaştığında zaman kaybetmek yerine acil olarak harekete geçme şansını yakalayacaktır. Okullar ise, bu durumlara karşı hazırlıklı olmak amacıyla bulundurdukları avukatlar sayesinde, kendilerini kişiler ve davalar karşısında daha profesyonel bir şekilde temsil edebilirler.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı ulaşılan sonuçlar ve sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

1. Araştırmaya katılan yabancı okul müdürleri çalıştıkları her iki ülkede de iş başvurusunda bulunurken çoğunlukla ajanslar, internete verilen iş ilanları, iş fuarları gibi kaynaklardan yararlanmışlardır. Okul müdürlerinin bir kısmı, kendileri hakkında yapılan tavsiyeler üzerine okullar tarafından görüşmeye çağırılmıştır. İş fuarları, katılımcıların Türkiye'deki okullarda iş bulmasında ön plana çıkan bir yöntem olurken, diğer ülkelerdeki okullarda iş bulmalarında daha az kullanılan bir yöntem olmuştur. Bunun yanında, tavsiye üzerine görüşmeye çağırılma, diğer ülkelerdeki okullarda iş bulmada ön plana çıkan bir yöntem olurken, Türkiye'deki okullarda iş bulmada daha az kullanılan bir yöntem olmuştur.
2. Adayların aynı okula başvuru yapan diğer adayları tanıyıp tanımaması, değerlendirme sonuçlarının bildirilme süresi gibi açılardan Türkiye ve diğer ülkeler arasında benzerlikler göze çarpmakla birlikte; işe başvuru ve adaylık sürecinde yapılan mülakatların sayıları, mülakatı yapan kişilerin kim olduğu gibi konularda farklılıklar görülmektedir. Diğer ülkelerde, adayları daha yakından tanımak adına veli konseyi/öğrenci birliği görüşmeleri, adayın okul müdürünün evine yemeğe davet edilmesi gibi henüz Türkiye'de sık görülmeyen yöntemlere başvurulmaktadır.

3. Katılımcıların bir bölümü çalıştıkları her iki ülkede de, yılda bir verilen uçak bileti, ücretsiz öğle yemeği, araba ve şoför gibi haklara sahipken, bir bölümü de bu haklara en azından çalıştıkları iki okuldan birinde sahip olmuştur. Katılımcıların yılda bir kendi ülkelerini ziyaret etmeleri için verilen uçak biletlerinin, diğer ülkelerde daha az verilmesinin nedeni, araştırmaya katılan okul müdürlerinin Türkiye ile karşılaştırdıkları ülkenin genelde kendi ülkeleri olmasıdır. Bunun dışında maaşların aylık olarak yatması, ek ücret politikasının olmaması, katılımcıların emekliliğine yönelik planların olması da genel olarak tüm ülkelerdeki okullarda varolan uygulamalardır. Katılımcıların az bir bölümü, diğer ülkelerde çalışırken maaşlarını 15 günde bir almışlardır. Emeklilik planlarına yapılan katkı oranları ise tüm ülkelerde okuldan okula değişiklik göstermektedir.
4. Katılımcılar çalıştıkları her iki ülkede de, iş güvencelerinin nasıl sağlanacağı hakkında fazla bilgi sahibi değildir. Olumsuz bir durum yaşamaları halinde, katılımcıların birçoğu avukatlarıyla görüşeceğini söylemekte ve ayrıntıları onlardan öğreneceklerini belirtmektedir. Bir kısmı ise, yanlarında çalışan öğretmenlerin sorunlarıyla daha sık karşılaştıkları ve bu sorunları önemsemek durumunda oldukları için, öğretmenlerinin haklarını kendi haklarından daha iyi bilmektedir.
5. Katılımcıların çalıştıkları her iki ülkede de yıllık izin süreleri benzerlik göstermektedir. Hafta sonları ve resmi tatillerde çalışmamak ve belirli sürelerde ara tatillere çıkmak da katılımcıların hem Türkiye’de hem de çalıştıkları diğer ülkelerde ortak olarak uygulanmaktadır. Okul müdürlerinin birçoğu Türkiye’deki okullarda, özel durumlarda (toplantı, öğrenci etkinlikleri vb.) hafta sonları okula çağrıldıklarını belirtmiştir.
6. Katılımcıların gerek Türkiye’de gerekse diğer ülkelerde çalıştıkları okullarda mazeret izni konusunda sahip oldukları haklar benzer niteliktedir. Bunun anlamı, katılımcıların mazeret izni ve sağlık raporu getirme süresi konusunda benzer haklara sahip olduğudur. Görüş

bildiren katılımcıların tamamı, çalıştıkları tüm ülkelerde üç gün ve üstünde yapılan devamsızlıklarda doktor raporu getirmek durumundadırlar. Okul müdürlerinin büyük çoğunluğu beş gün mazeret izni hakkına sahipken, bir bölümü de 10 günlük mazeret izni kullanma hakkına sahiptir. Katılımcıların bir bölümü, gerek Türkiye’de gerekse çalıştıkları diğer ülkelerde şu ana kadar mazeret izni kullanmadıkları için okullarında kendileri için geçerli olan uygulamaları bilmemektedir.

7. Aylıksız izin hakkı kullanma ihtiyacı duyulduğu takdirde hakkında araştırma yapıp, bilgi edinilen haklardan biridir. Katılımcılar, gerekli durumlarda okulların yönetim kurullarına ve varsa bağlı buldukları üniversitelerin rektörlerine aylıksız izin başvurularını iletmektedir. Aylıksız iznin net bir süresi yoktur, duruma göre süre ve yapılacak ödeme miktarı belirlenmektedir. Bazı durumlarda maaş kesintileri yapılmaktadır. Türkiye’de katılımcıların daha az bir bölümü aylıksız izin hakkını kullanmak için başvurmuştur. Dolayısıyla, burada aylıksız izin koşulları hakkında edinilen bilgi düzeyi, diğer ülkelerde edinilen bilgi düzeyine göre daha düşüktür. Diğer ülkelerde katılımcıların yaptıkları sözleşmelerin süresi, aylıksız izin kullanıp kullanamama konusunda belirleyici bir faktördür. Türkiye’de bazı sözleşmelerde verilen izin süresinin aşılması halinde sözleşmenin feshedileceği hükmü bulunmaktadır.

8. Katılımcıların Türkiye’de çalıştıkları özel okulların çoğunluğu devlet okullarında geçerli olan kanunlara uygun hareket etmektedir. Burada doğum izni verilirken, süre açısından öğretmenlerle okul müdürleri arasında bir fark gözetilmemektedir. Diğer ülkelerdeki okullarda verilen doğum izninin süresi ve diğer uygulamalar ülkeden ülkeye değişiklik göstermiştir. İzin hakkının içeriği konusunda bir ortaklık bulunmamıştır. Bu ülkelerdeki okullarda çalışan erkek okul müdürlerine verilen doğum izni, genel olarak Türkiye’deki özel okullarda çalışan erkek okul müdürlerine verilen doğum izninden daha fazladır. Ayrıca bu okullarda babalara verilen izin hakkı, Türkiye’deki

okullarda verilen babalık iznine göre daha esnektir. Diğer ülkelerde, bu izinlerin kullanımı sırasında önemli maaş kesintileri olmamaktadır. Ayrıca katılımcılar ihtiyaç duydukları takdirde ek izinler alabilmektedirler. Babalık izni kullanma planı olmayan okul müdürleri konu hakkında araştırma yapmamıştır.

9. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin hepsi, Türkiye’de çalıştıkları okullarda özel sağlık sigortasına sahipken büyük çoğunluğu diğer ülkelerde çalıştıkları okullarda sağlık sigortasına sahiptir. Alkol gibi bazı kötü alışkanlıklar sonucu meydana gelen hastalıklar, Türkiye’de bazı sigortaların kapsamları dışında kalmaktadır. Burada sigortaların sağlık giderlerini karşılama oranı okuldan okula değişiklik göstermekle birlikte, bazılarının oranları arasındaki fark yüksektir. Yapılan sigortanın kapsamı ve yüzdesi açısından katılımcıların çalıştıkları diğer ülkelerin çoğunluğu Türkiye’ye göre daha iyi olanaklar sağlamaktadır. Katılımcıların önemli bir bölümünün sigortaları, diğer ülkelerde çalışanların göz ve tedavi masraflarını karşılarken, bu durum okul müdürlerinin birçoğu için Türkiye’de geçerli olmamıştır. Diğer ülkelerde okul müdürlerinin bazılarında verilen sigortanın kapsamı, yurt dışı sağlık masraflarını da içine almaktadır Bazı ülkeler ise, okul müdürlerine tanı ve tedavi alanında yeterince destek olmamış; ya sağlık sigortası yapmamış ya da yaptığı sigortanın kapsam ve yüzdesini düşük tutmuştur. Yabancı okul müdürleri için, aday okulların kendilerine sunduğu sağlık sigortasının kapsamı, bu kişilerin çalışacakları okul tercihlerini yapmalarında oldukça etkili olmaktadır.

10. Okul müdürleri genel olarak hem Türkiye’de hem de çalıştıkları diğer ülkelerdeki okullarda hizmet içi eğitim adına çeşitli haklardan yararlanmışlardır. Hizmet içi eğitimin kalitesi ve içeriği okulların sahip oldukları bütçeye, çalışanların sayısına ve ülkenin koşullarına bağlı olarak şekillenmiştir. Kalabalık bir öğretmen grubuyla çalışan okul müdürlerinin aldıkları hizmet içi eğitim, ayrılan bütçenin sınırlılığından dolayı daha çok okul içi etkinliklerle kısıtlıdır. Bu eğitimlerden hem okul müdürleri hem de öğretmenler yararlanmaktadır. Katılımcıların

önemli bir bölümü, katılmayı düşündükleri yurt içi ve dışı etkinliklerle ilgili başvuru formları doldurmakta, bu başvurular okulların yönetim kurulları tarafından onaylandığı takdirde, katılımcılar etkinliklerde yer almaktadır. Bu etkinliklerin tüm masrafları okullar tarafından karşılanmaktadır. Türkiye’de üniversitelere bağlı özel okullar, çalışanlarına ücretsiz yüksek lisans ve doktora olanağı sağlamaktadır.

11. Katılımcılar eğer vatandaşı oldukları ülkelerde çalışmıyorlarsa, çalıştıkları her iki ülkedeki okulda da konut yardımı hakkından yararlanmışlardır. Türkiye’de okul müdürlerinin bir bölümü okulların kendilerine verdiği lojmanlarda kalırken, bir bölümü okulların kendilerine kiraladıkları evlerde kalmaktadırlar. Diğer ülkelerdeki katılımcılar için sağlanan haklar ise, ülkeden ülkeye çeşitlilik göstermiştir. Okul müdürlerine diğer ülkelerde, Türkiye’ye göre evlerini tutmaları ve eşya almaları için toplu para verme veya eşyalarını ülkeden getirmeleri için kargo masraflarını karşılama gibi farklı konut yardımı alternatifleri sunulmakta, bu sayede katılımcılar seçimlerinde daha özgür olmaktadır. Türkiye’de katılımcıların önemli bir bölümü, evlerine gelen faturaların tamamını kendileri öderken, diğer ülkelerde bu konut yardımı kapsamına giren katılımcıların tamamının faturaları okul tarafından karşılanmaktadır. Bazı katılımcılar çalıştıkları her iki ülkede de benzer haklara sahip olurken, önemli bir bölümünün sahip oldukları haklar birbirinden farklılık göstermiştir. Türkiye’de katılımcıların konut yardımı haklarının en üst düzeyde korunmasına çalışılmıştır.

12. Bu araştırmaya katılan okul müdürlerinin tamamı Türkiye’deki özel okullarda çalıştıkları dönemde evliyken, bir bölümü de diğer ülkelerdeki okullarda çalıştıkları dönemde evlidir. Evli veya çocuk sahibi katılımcıların hepsi, araştırmada yer alan tüm ülkelerde okulların kendilerine sağladığı aile yardımı hakkında faydalanabilmektedir. Aile yardımı genellikle, katılımcının varsa çocuklarına ücretsiz veya yarı ücretli eğitim hakkı ve katılımcının ailesine de kendisiyle aynı şartlar altında sunulan sağlık sigortasıdır.

Çocuklara sağlanan eğitim hakkı, ilk ve ortaöğretimi ve Türkiye’de eğer okul bir üniversiteye bağlıysa yüksek öğretimi de kapsamaktadır. Türkiye’deki özel okulların, aile yardımı hakkı konusunda okul müdürlerine diğer ülkelere göre daha çok destek olduğu görülmüştür. Türkiye’deki özel okulların tamamı aile yardımı hakkı sağlarken, bazı ülkeler çalışanlarını bu haktan yoksun bırakmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan Türkiye’deki özel okulların tamamı, okul müdürlerinin öğrenim çağındaki çocuklarının eğitim masraflarına katkıda bulunurken, diğer ülkelerin ancak bir bölümü okul müdürlerine bu konuda destek olmaktadır. Araştırmaya katılan diğer ülkelerde ise Türkiye’de bazı okullarda görüldüğü gibi, aynı kuruma fakat farklı uygulamalara bağlı olma durumuna rastlanmamıştır.

13. Türkiye’de ve diğer ülkelerde okul müdürlerinin dava ve şikâyet gerektirecek bir konu ile karşı karşıya kalmaları halinde avukatlarla temasa geçmeleri ilk seçenek olarak görülmektedir. Araştırmaya katılanların Türkiye’de görev yaptıkları özel okulların hepsi kendilerine danışmanlık yapan bir avukata/avukatlara sahiptir. Burada okula açılacak bir dava söz konusu olduğunda katılımcıların bir bölümü, konunun çözümüne kendi başlarına karar vermemekte, olayı mutlaka avukata da danışarak, okulun yönetim kuruluyla birlikte değerlendirip, ortak bir karara varmaktadır. Bir bölümü ise, böyle bir olayla karşı karşıya kalmadıkları için yapacakları hakkında yeterli bir bilgiye sahip değildir. Okul müdürlerinin bir bölümünün öğrenciler hakkında aldığı kararlarda, velilerin ve yönetim kurulunun etkileyici ve yönlendirici olduğu görülmüştür. Bu durum okul müdürlerinin aldığı bazı kararlarda değişikliğe gitmelerine yol açmaktadır. Türkiye’de yaşayan yabancı aileler, okulla ilgili bir sorunla karşılaştıklarında genelde ilk aşamada yabancı okul müdürlerinden yardım almaktadır. Okul müdürleri, okulla ilgili şikâyetlerde gerekirse mahkemelere katılmakta veya soruşturmadan geçmektedir. Katılımcılar tüm ülkelerde, okulla ilgili kişisel bir sorun yaşamaları halinde kendi avukatlarıyla temasa geçmeyi düşünmektedir. Bazı ülkelerin içinde bulunduğu politik rejim kişilerin haklarını aramalarına engel olmaktadır. Bunun dışında bazı

ülkelerde kurulan yasal derneklerin üyeleri olan okul müdürlerini maddi ve manevi anlamda koruması ve desteklemesi, Türkiye’de yeterli olarak sağlanamamaktadır.

Öneriler

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre geliştirilen öneriler aşağıda belirtilmiştir:

1. Türkiye’deki özel okulların, okul müdürleriyle yönetim kurulu üyeleri işe başvuru ve alma sürecinde yabancı okul yöneticisi adaylarını yakından tanımak amacıyla, diğer ülkelerde olduğu gibi, mülakatlar dışında, müdürün evinde informal yemek daveti düzenleme, haklarında daha önce çalıştıkları kurumlardan bilgi alma gibi farklı yöntemlere de başvurulmalıdır. Adaylar hakkında okul aile birliği/öğrenci birliğinin görüşleri alınmalıdır.
2. Yabancı okul yöneticileri ile okul arasında yapılan sözleşmenin maddeleri net, soru işaretlerine yer bırakmayacak şekilde düzenlenmelidir. Karşılıklı beklentiler kesin olarak bilinmelidir.
3. Yabancı okul yöneticileri, iş güvencelerinin sağlanması gibi önemli bir konuda, görevlerine başlamadan önce iyice bilgilendirilmelidir. Gerekirse, okul yöneticisi, yönetim kurulu üyeleri ve diğer yetkili kişiler bir araya gelmeli, konuya ilişkin görüşler ve beklentiler net olarak ifade edilmelidir. Varılan kararlar, okul yöneticileriyle yapılan sözleşmede yer almalıdır.
4. Yabancı okul yöneticilerinin aylıksız izin hakkının süresi, hangi durumlarda kullanılabileceği ve maaş kesintisinin yapıp yapılmayacağı gibi konularda okul yönetim kurulu ortak bir karara varmalıdır. Alınan tüm kararların yazılı olduğu bir kitapçık hazırlanmalı ve bu kitapçıkla çalışanlar konu hakkında önceden bilgilendirilmelidir.

5. Aile yardımı konusunda, eğer birden fazla okul aynı kuruma/vakfa bağlı olarak çalışıyorsa, bu okullara bağlı çalışan yabancı okul yöneticileri arasında, yapılan yardımın içeriğiyle ilgili bir ayırım olmamalıdır. Bir okuldaki yönetici nasıl bir yardım alıyorsa, diğer okulun aynı konumdaki yöneticisi de bu haktan yararlanabilmelidir.
6. Veliler ve yetkili olmayan başka kişiler, yabancı okul yöneticilerinin okul ile ilgili alacakları bazı kararlarda fikirlerini belirtmeli ancak baskıcı ve yönlendirici olmamalıdır. Yönetim kurulu yabancı okul yöneticisini her zaman desteklemeli, verdiği kararlarda arkasında durduğunu hissettirmelidir. Aynı fikirde olunmadığı durumlarda, yetkili kişiler bir araya gelmeli, konuyu tartışmalı ve sonuç olarak herkesin katıldığı ortak bir karara varılmalıdır.
7. Yabancı okul yöneticileri, yeni bir ülkede çalışmaya başlamadan önce o ülkede dava ve şikâyet konusunda yaşayabilecekleri sıkıntılarla ilgili ne yapmaları gerektiği konusunda bilgi edinmeli ve gerekli araştırmayı yapmalıdır.

KAYNAKÇA

Abishek, Agarwal. (Kasım, 2008). Teacher Recruitment Agencies: How They Meet the Rising Demand for Teachers. *Ezine Articles*. Web: <http://ezinearticles.com/?Teacher-Recruitment-Agencies---How-They-Meet-The-Rising-Demand-For-Teachers&id=1663896> adresinden 10.10.2009 tarihinde alınmıştır.

About the Associaton. *Principals and Vice Principals Association*. Web: <http://www.bcpvpa.bc.ca/index.php/about-the-association-public-area-menu-62.html?f99d91a05aacb6a4924e821715eba69d=18ea01f469a26b1a42e7b664cc977be5> adresinden 10.10.2009 tarihinde alınmıştır.

Aydın, İnalet. (2002). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik* (3. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.

Aydın, İ., Balcı, A. (2003). *Eğitim Yönetimi* (2. baskı). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Balcı, Ali. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. (4. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.

Başaran, İbrahim E. (1985). *Örgütte İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Başaran, İbrahim E. (2000). *Eğitim Yönetimi* (4. baskı). Ankara: Feryal Matbaası.

Blackwell, Kelly. (Nisan, 2007). Teaching Overseas: Should You Register an International Teaching Job Fair?. *Innovations in International HR, winter issue*. Web: <http://www.expatechange.com/lib.cfm?articleID=2632> adresinden 14.10.2009 tarihinde alınmıştır.

BLIS'in Tarihçesi. *Bilkent Üniversitesi Hazırlık Okulu*. Web: http://www.bups.bilkent.edu.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=54&lang=en adresinden 14.09.2009 tarihinde alınmıştır.

Bureau of Labor Statistics. (2008-2009 baskısı). *Education Admistrators*. Web: <http://www.bls.gov/oco/ocos007.htm> adresinden 15.11.2009 tarihinde alınmıştır.

Bursalıoğlu, Ziya. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. (8. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bussard, Ellen. (1981). *School Closing and Declining Enrollment*. New York: *National Committee for Citizens in Education*.

Carver, F., Sergiovanni, T. (1980). *The New School Executive: A Theory of Administration*. London: Lawrance Earlbaum Associates.

Çeçen, Anıl. (1995). *İnsan Haklarının Toplumbilimsel İfadesi*. Ankara: Gündoğan Yayınları.

ÇSBG. (2003). *4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun*.

Demirtaş, H., Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Dinler, A., Subaşı, B. (2003). *Dünya'da ve Türkiye'de Özel Okullar*. İstanbul: SUB Ticaret Odası.

Experience the Teacher Recruitment Fairs. (Nisan, 2009). *Broward County Public Schools*. Web: <http://www.broward.k12.fl.us/teacher/BrowFair.html> adresinden 16.11.2009 tarihinde alınmıştır.

Emini, M. Emin. (2004). Hak Kavramı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 12, 203-216. Web: http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr:8080/235/1/M_Emin.pdf adresinden 05.12.2007 tarihinde alınmıştır.

Farine, A., Friesen, D., Meek, C. (1980). *Educational Administration: A Comparative View*. Alberta: Department of Educational Administration, The University of Alberta.

Fas. *US Department of State*. Web: <http://www.state.gov/r/pa/ei/bgn/5431.htm> adresinden 28.10.2009 tarihinde alınmıştır.

Fincher, Cameron. (2003). *Administrative Leadership*. Maryland: University Press of America.

Finding a Teaching Job Abroad: Recruitment Fairs. *Transitions Abroad*. Web: <http://www.transitionsabroad.com/listings/work/teachingk12university/recruitmentfairs.shtml> adresinden 10.10.2009 tarihinde alınmıştır.

Gözler, Kemal. (2004). *Hak Kavramı ve Hakların Sınıflandırılması Hakkında Bilgi* www.anayasa.gen.tr/temelhaklar.htm adresinden 05.12.2007 tarihinde alınmıştır.

Gözübüyük, A. Şeref. (2006). *Yönetim Hukuku*. (24. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

Hakkımızda. *İstanbul Robert Koleji*. Web: www.robcol.k12.tr/library/about_us/about_lib.htm adresinden 14.05.2009 tarihinde alınmıştır.

Hughes, L., Norris, C., Ubben, G. (2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. (4. baskı). Needham Rights: Pearson Education, Inc.

İnsan Hakları Kurulu. (2006). *İnsan Hakları: Temel Bilgiler, Koruma Mekanizmaları, İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları*. Ankara: Matus Basımevi.

İş Yerinde Yabancı Personel Çalıştırma. *Mali Portal*. Web: http://www.maliportal.net/index.php?option=com_content&view=article&id=216%3Ayerinde-yabanci-personel-calitirma&catid=44%3Aasosyal-guevenlktek-gelmeler&Itemid=27 adresinden 12.02.2009 tarihinde alınmıştır.

Jacobson, P. B., Logsdon, J. D., Reawis, W. C. (1955). *The Effective School Principal*. (3. baskı). New York: Prentice-Hall, Inc.

Johnson, R., Rafferty, M., Stoops, E. (1981). *Handbook of Educational Administration: A Guide for the Practitioner*. (2. baskı). Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Kelleher, P., McCarthy, M., Sergiovanni, T., Wirt, F. (2004). *Educational Governance and Administration*. (5. Baskı). Boston: Pearson Education, Inc.

Kimbrough, Ralph B., Nunnery, M.Y. (1988). *Educational Administration: An Introduction*. (3. baskı). New York: Macmillan Publishing Company.

MEB. (2007). *5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu*.

MEB. Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. *Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi*. (2006-2007). Web: earged.meb.gov.tr/urn/tr/pdf/ilkogretim.pdf adresinden 15.10.2009 tarihinde alınmıştır.

MEB. *Türk Milli Eğitim Sistemi.* Web:
http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2006/takvim/egitim_sistemi.html
 adresinden 15.03.2009 tarihinde alınmıştır.

Medical Evacuation Insurance. *Love to Know.* Web:
http://insurance.lovetoknow.com/Medical_Evacuation_Insurance
 adresinden 02.11.2009 tarihinde alınmıştır.

Mumcu, Ahmet. (1992). *İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri.* Ankara: Savaş Yayınları.

Okul Tarihi. *İzmir Amerikan Koleji.* Web:
<http://www.aci.k12.tr/Asp/Content.Asp?MS=3&Content=1&MN01=1&MN02=6&MN03=0&MN04=0&MN05=0&ID=7>
 adresinden 14.05.2009 tarihinde alınmıştır.

Palestini, Robert. (1999). *Educational Administration: Leading with Mind and Heart.* Pennsylvania: Technomic Publishing Company.

Rodick B., Pierson, M. (Kasım, 1991). *The Bill of Rights for the School Principal: The Employment Contract.* 1-20. Web.
http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/14/bf/a9.pdf
 adresinden 16.11.2009 tarihinde alınmıştır.

SSK. (2007). *506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu.*

Şakar, Müjdat. (2003). *İş Hukuku Uygulaması El Kitabı.* (5. baskı). İstanbul: Beta Basım.

Şişman, M., Taşdemir, İ. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi.* Ankara: Pegem Yayınları.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü. (2006). *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinin Eğitim Sistemleri*. Ankara: Kalkan Matbaacılık.

Tarihçe. *Özel Bilkent Okulları*. Web: <http://www.obl.bilkent.edu.tr/tarihce.php> adresinden 18.10.2009 tarihinde alınmıştır.

Tarihçe. *Enka Okulları*. Web: <http://www.enkaschools.k12.tr/genel/tr/index.asp?gotopage=foundation&REF=1a> adresinden 18.10.2009 tarihinde alınmıştır.

Tarihçe. *Işıkkent Eğitim Kampüsü*. Web: <http://www.isikkent.k12.tr/tr/kurumsal/sayfa.php?sayfaID=5> adresinden 18.10.2009 tarihinde alınmıştır.

Teachers Handbook. *New South Wales Government Department of Education and Training*. Web: <https://www.det.nsw.edu.au/employment/awardcon/handbooktoc.htm> adresinden 19.11.2009 tarihinde alınmıştır.

Türk, Ercan. (1999). *Türk Eğitim Sistemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Türk Eğitim Sistemi. Web: yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/cinkir.htm - 56k adresinden 02.01.2008 tarihinde alınmıştır.

Uluslararası Okullar. *Wikipedia*. Web: http://en.wikipedia.org/wiki/International_school adresinden 25.02.2008 tarihinde alınmıştır.

Why School Boards?. *National School Boards Association*. Web: <http://www.nsba.org/MainMenu/Governance/WhySchoolBoards/WhySchoolBoards.aspx> adresinden 16.11.2009 tarihinde alınmıştır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı. *Sürelİ Çalışma İzni*. Web: http://www.yabancicalismaizni.gov.tr/tr/sss/suresiz_izin.html adresinden 18.11.2009 tarihinde alınmıştır.

Yarı yapılandırılmış Görüşmeler. *FAO Corporate Document Repository*. Web: <http://www.fao.org/docrep/x5307e/x5307e08.htm> adresinden 03.11.2009 tarihinde alınmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965).

5421 sayılı Gelir Vergisi Kanunu. (1961).

4857 sayılı İş Kanunu. (2003).

Ek 1. Görüşme Formu (Türkçe)

**TÜRKİYE'DEKİ ÖZEL OKULLARDA ÇALIŞAN
YABANCI OKUL YÖNETİCİLERİNİN TÜRKİYE'DE VE DİĞER
ÜLKELERDE ÇALIŞTIKLARI OKULLARDA SAHİP OLDUKLARI
HAKLARI GÖRÜŞME FORMU**

**BÖLÜM I
KİŞİSEL BİLGİLER**

1. Cinsiyetiniz 1 () Kadın 2 () Erkek
2. Yaşınız 1 () 25 ve altı
 2 () 26-35
 3 () 36-45
 4 () 46-55
 5 () 56 ve üzeri
3. Meslekteki kıdeminiz?
 1 () 1-5 yıl
 2 () 6-10 yıl
 3 () 11-15 yıl
 4 () 16-20 yıl
 5 () 21 ve üzeri
4. Kaç yıldır yöneticilik yapmaktasınız?
 1 () 1-5 yıl
 2 () 6-10 yıl
 3 () 11-15 yıl
 4 () 16 ve üzeri
5. Çalıştığınız okulda kaç yıldır yöneticilik yapmaktasınız?
 1 () 1-5 yıl
 2 () 6-10 yıl
 3 () 11-15 yıl
 4 () 16 ve üzeri
6. "Eğitim Yönetimi" alanında bir eğitim aldınız mı?
 1 () Evet 2 () Hayır
7. Cevabınız "Evet" ise bu eğitimin türünü belirtiniz.
 1 () Seminer-Kurs 2 () Lisans Eğitimi 3 () Lisans Üstü

Bir müdür olarak;

- 1) ***İşe alınma sürecinde ne tür haklara sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz?***

A1) *İşe başvuru sürecinde* şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahipsiniz? Lütfen açıklayınız.

.....

A2) *İşe başvuru sürecinde* diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

B1) *Adaylık sürecinde* şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

B2) *Adaylık sürecinde* diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

C1) *İşe seçilme sürecinde* şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahip/sahipsiniz? Lütfen açıklayınız.

.....

C2) *İşe seçilme sürecinde* diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

2) A) *Ödemelerde* (aylık, ikramiye, yan ödeme, ek ders vb.) şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

B) *Ödemelerde* (aylık, ikramiye, yan ödeme, ek ders vb.) diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

3) A) *İş güvencesi* (işine son verilme, aylık ve başka haklarının elinden alınması veya verilmemesi gibi) konusunda şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

B) İş güvencesi (işine son verilme, aylık ve başka haklarının elinden alınması veya verilmemesi gibi) konusunda diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

4) İzin konusunda ne tür haklara sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz?

A1) *Yıllık izin* konusunda (süresi, kullanma zamanı vb.) şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

A2) *Yıllık izin* konusunda (süresi, kullanma zamanı vb.) diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

B1) *Mazeret izni* konusunda (süresi, kullanma zamanı vb.) şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

B2) *Mazeret izni* konusunda (süresi, kullanma zamanı vb.) diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

C1) *Aylıksız izin* konusunda (süresi, kullanma zamanı vb.) şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

C2) *Aylıksız izin* konusunda (süresi, kullanma zamanı vb.) diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

D1) Siz veya eşiniz doğum yaptığı takdirde *doğum izni* konusunda (süresi, kullanma zamanı vb.) şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

D2) Siz veya eşiniz doğum yaptığı takdirde *doğum izni* konusunda (süresi, kullanma zamanı vb.) diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

5. Ne tür sosyal haklara sahiptiriz?

A1) *Tanı ve tedavi konusunda* şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

A2) *Tanı ve tedavi* konusunda diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

B1) Şu anda çalıştığınız okulda hizmet içi eğitim hakkına sahip misiniz? Hizmet içi eğitim alıyorsanız, bu konudaki (yeterliliği, süresi vb.) Lütfen belirtiniz.

.....

B2) Diğer ülkede çalıştığınız okulda hizmet içi eğitim hakkınız var mıydı? Hizmet içi eğitim aldıysanız, bu konudaki (yeterliliği, süresi vb.) Lütfen belirtiniz.

.....

C1) *Konut yardımı* (lojman temin, kira yardımı, donanımı vb.) konusunda şu anda çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

C2) *Konut yardımı* konusunda (lojman temin, kira yardımı, donanımı vb.) diğer ülkede çalıştığınız okulda ne tür haklara sahiptiriz? Lütfen açıklayınız.

.....

D1) Şu anda çalıştığınız okulda *ailenize yönelik herhangi bir yardım* yapılıyor mu? Lütfen açıklayınız.

.....

D2) Diğer ülkede çalıştığınız okulda *ailenize yönelik herhangi bir yardım* yapılıyor muydu? Lütfen açıklayınız.

.....

6) A) Şu anda çalıştığınız okulda “*Dava ve şikâyet*” konusu olan sorunlar yaşadığınız durumlarda, ne tür haklara sahipsiniz? Lütfen açıklayınız.

.....

B) Diğer ülkede çalıştığınız okulda “*Dava ve şikâyet*” konusu olan sorunlar yaşadığınız durumlarda, ne tür haklara sahiptirler? Lütfen açıklayınız.

.....

EK 2. Görüşme Formu (İngilizce)

**THE RIGHTS OF FOREIGN SCHOOL ADMINISTRATORS WHO
WORK FOR THE PRIVATE SCHOOLS IN TURKEY AND OTHER
COUNTRIES**

**TÜRKİYE'DEKİ ÖZEL OKULLARDA ÇALIŞAN
YABANCI OKUL YÖNETİCİLERİNİN TÜRKİYE'DE VE KENDİ
ÜLKELERİNDE ÇALIŞTIKLARI OKULLARDA SAHİP OLDUKLARI
HAKLARI GÖRÜŞME FORMU**

**Section 1
Personal Information**

1. Sex 1 () Female 2 () Male
2. Age 1 () 25 and under
2 () 26-35
3 () 36-45
4 () 46-55
5 () 56 and above
3. Professional experience
1 () 1-5years
2 () 6-10 years
3 () 11-15 years
4 () 16-20 years
5 () 21 or more
4. How many years have you been working in a management or administrative position?
1 () 1-5 years
2 () 6-10 years
3 () 11-15 years
4 () 16 or more
5. How many years have you been working in an administrative position at your current school?
1 () 1-5 years
2 () 6-10 years
3 () 11-15 years
4 () 16 or more
6. Have you had any training in the field of "Education Administration"?
1 () Yes 2 () No
7. If yes, please identify the type of training from the selections below.
1 () Seminar-Course 2 () Undergraduate 3 () Graduate

As a principal;

- 1) In the hiring process, what kind of rights do you think you are entitled to?

A1) What kinds of rights are you entitled to during the employment application process currently at your school? Please explain.

.....

A2) What kinds of rights were you entitled to during the employment application process at the school you worked for in the other country? Please explain.

.....

B1) What kinds of rights are you entitled to during the probationary period currently at your school? Please explain.

.....

B2) In the process of nomination, what kind of rights did you have in the school that you worked in the other country? Please explain.

.....

C1) In the school you're currently working, what kind of rights do you have in the hiring? Please explain.

.....

C2) During the hiring process at the school you worked in the other country what kind of rights did you have? Please explain.

.....

2) A) About the wages, (monthly, bonuses, benefits, overtime etc) What are your rights at your current school? Please explain.

.....

B) About the wages (monthly, bonuses, benefits, overtime etc) What are your rights at the school you worked for in the other country? Please explain.

.....

3) A) In the school you're currently working, what kind of rights do you have in the job security such as lay off period, monthly rights...etc.? Please explain.

.....

B) In the school you worked in the other country, what kind of rights did you have in the job security such as lay off period, monthly rights...etc.? Please explain.

.....

4) What kind of rights do you think you have about vacations and holidays?

A1) In the school you're currently working, what kind of rights do you have about the annual vacation period (duration, time frame...etc)? Please explain.

.....

A2) In the school you worked in the other country, what kind of rights did you have about the annual vacation period (duration, time frame...etc)? Please explain.

.....

B1) In the school you're currently working, what kind of rights do you have about the absent days (sick day, duration, time frame...etc)? Please explain.

.....

B2) In the school you worked in the other country, what kind of rights did you have about the absent days (sick day, duration, time frame...etc)? Please explain.

.....

C1) In the school you're currently working, what kind of rights do you have about the unpaid vacations (duration, time frame...etc)? Please explain.

.....

C2) In the school you worked in the other country, what kind of rights did you have about the unpaid vacations (duration, time frame...etc)? Please explain.

.....

D1) In the school you're currently working, what kind of rights do you have about maternity leave (duration, time...etc), if you or your partner gives birth? Please explain.

.....

D2) In the schools you worked in the other country, what kind of rights did you have about maternity leave (duration, time...etc), if you or your partner gives birth? Please explain.

.....

5. What kind of social rights do you have?

A1) In the school you're currently working, what kind of rights do you have about diagnosis and treatment? Please explain.

.....

A2) In the schools you worked in the other country, what kind of rights did you have about diagnosis and treatment? Please explain.

.....

B1) In the school you're currently working, what kind of work in-service training rights do you have? Please specify any comments about this (sufficiency, duration...etc) if you are having any training.

.....

B2) In the schools you worked in the other country, what kind of work in-service training rights did you have? Please specify any comments about this (sufficiency, duration ...etc) if you had any training.

.....

C1) In the school you're currently working, what kind of rights do you have about the housing assistance (lodging, rental assistance, equipment, etc..)? Please explain.

.....

C2) In the schools you worked in the other country, what kind of rights did you have about the housing assistance (lodging, rental assistance, equipment, etc..)? Please explain.

.....

D1) In the school you're currently working, is any kind of assistance provided to your family? Please explain.

.....

D2) In the schools you worked in the other country, have any kind of assistance provided to your family? Please explain.

.....

6) A) In the school you're currently working, what kind of rights do you have about the litigation and complaints? Please explain.

.....

B) In the schools you worked in the other country, what kind of rights did you have about the litigation and complaints? Please explain.

.....