

Öğretmenlik Mesleği Kariyer Basamaklarının Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi

Murathan Çakır¹

DOI 10.5281/zenodo.8278315

Özet

Toplumların çağdaş ülkeler seviyesine ulaşabilmesinin ilk şartı eğitim sistemlerinin sağlıklı bir şekilde işliyor olmasıdır. Bu bağlamda öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen etmenlerin başında özlük hakları ve bağlı buldukları yasa ve yönetmeliklerin içeriği gelmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin statik olmaması, daha azimli görev yapabilmeleri ve eğitim sisteminin çağdaş bir yapıya dönüştürülmesi amacıyla unvanlarının basamaklandırılması düşüncesiyle sistem değişikliğine giderek öğretmenlere "Kariyer Basamakları Sistemi" getirmiştir. Bu çalışmanın amacı öğretmenlik Kariyer Basamakları Sistemi'nin, eğitim sistemine ve okul iklimine etkisinin incelenmesi ve bu uygulamanın geleceğinin belirlenmesidir. Nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yürütülen bu araştırma olgubilim deseninde tasarlanmıştır. Verilerin toplanmasında araştırmacıların geliştirdiği yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma gurubu Tokat ili Erbaa ilçesinde görev yapan 36 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri betimsel analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer basamakları sınavı yerine; yüksek lisans, doktora yapma durumu, çalışılan yıla göre veya kıdem, derece ve kademeye göre, öğretmenlerin kendini geliştirmesine olanak tanıyan sistemler getirilerek ve tecrübe ve performansa göre öğretmenlerin kariyer planlamasının yapılması gerektiği yönünde görüşlere ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: kariyer basamakları, yönetici, öğretmen

Evaluation of the Career Steps of the Teaching Profession According to the Opinions of Managers and Teachers

Abstract

The first condition for societies to reach the level of modern countries is their education systems work regularly. In this sense, personal rights and the context of applicable laws and regulations are the main factors affecting the motivation of teachers. The Ministry of Education has created "Career Steps System" for teachers by changing the system with the idea of cascading the titles of teachers in order to not be static, to work more determinedly and to transform the education system into a modern structure. The goal of this study is to examine the effects of the Teaching Career Steps System on the education system and school climate and to determine the future of this technic. This research, which was carried out within the framework of qualitative research approach, was designed in a phenomenological pattern. Collecting the data was used a semi-structured interview form developed by the researchers. The study group of the research consists of 36 teachers working in Erbaa district of Tokat province. Descriptive perspective was adopted in the analysis of the data. According to the results of the research, instead of the career steps exam; It has been reached to the opinions that the career planning of the teachers should be done according to the experience and performance, by evolving a system that conducing teachers to develop themselves, according to the status of master's, doctorate, or seniority, degree and level.

Keywords: career steps, manager, teacher

¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, murathan60500@gmail.com, ORCID:0009-0000-7175-6065

Giriş

Devlet kurumları içerisinde okullar, hacim itibariyle, ilgilendirdiği kitle itibariyle fazlaca kişinin muhatabı durumundadır. 2020-2021 öğretim yılı verilerine göre Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ve özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yaklaşık 18 milyon öğrenci, 1 milyonun üzerinde öğretmen olduğu anlaşılmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2020). Aynı dönemde Türkiye’nin nüfusunun yaklaşık 84 milyon olduğu göz önüne alındığında nüfusun yaklaşık dörtte birinin öğrenci ve öğretmenlerden olduğu gözlemlenmektedir. İşte bu kadar önemli nüfusa sahip okullarımızda öğrenci ve öğretmenlerinin başarılı ve mutlu bir eğitim öğretim ortamı oluşması noktasında motivasyonunun yüksek olmasının önemli olduğu açıktır.

Çalışanın motivasyonu, çalıştığı iş yerinde mutlu olması, yaptığı işten haz duyması, yapılan işten başarı beklenmesi, performansın artması bakımından oldukça önemlidir. Kanun ve yönetmeliklerle yönetilen devlet kurumlarının işleyişinde de çalışan motivasyonunun sağlanmasında çok önemlidir. Devlet kurumlarında söz konusu uygulanan yürürlükteki kanun ve yönetmeliklerin de bu doğrultuda çalışanın ya da memurun motivasyonunu artırıcı nitelikte olması gerekir.

Toplumların çağdaş ülkeler seviyesine ulaşabilmesinin ilk şartı eğitim sistemlerinin sağlıklı bir şekilde işliyor olmasıdır (Kaya, 2007). Bu bağlamda öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen etmenlerin başında özlük hakları ve bağlı buldukları yasa ve yönetmeliklerin içeriği gelmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin statik olmaması, daha azimli görev yapabilmeleri ve eğitim sisteminin çağdaş bir yapıya dönüştürülmesi amacıyla unvanlarının basamaklandırılması düşüncesiyle sistem değişikliğine giderek öğretmenlere “Kariyer Basamakları Sistemini” getirmiştir.

“Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği”, 13.08.2005 tarihli ve 25905 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş, 07.01.2006 tarihli ve 26046 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak, yapılan bazı değişikliklerle yönetmeliğe son hali verilmiştir. Bu yönetmelik, öğretmenlik mesleğini, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde üç kariyer basamağına ayırmıştır. Bu yönetmelikte kariyer; öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlilikler kazanılarak geçiş şeklinde yapılandırılmıştır (MEB, 2006).

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği’ne göre her yıl Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezince (ÖSYM) yapılacak olan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı, sadece 27.11.2005 tarihinde bir kez yapılmıştır. Her sene yapılacağı öngörülmüşken (MEB, 2006), imkân ve fırsat eşitliğine uyulmayarak 16 senedir gerçekleştirilmeyen sınav; öğretmenleri mağdur etmiştir ve öğretmenlerin bu mağduriyeti de senelerdir sürmektedir. 16 yıl önce sınava girerek uzman öğretmenliği kazanan öğretmenler, 2021 Ocak’tan itibaren her ay 315 TL ek tazminat almaktadır. 29 Haziran 2020 tarihi itibarıyla itibaren devlet okullarında 100 “başöğretmen”, 83.350 “uzman öğretmen” çalışmaktadır. Bu durumun sonucunda 16 yıl sınav yapılmaması “öğretmen” kariyer basamağında bulunan öğretmenlerin maddi kaybının büyüklüğünü ve ortaya çıkan adaletsizliği göstermektedir. Millî Eğitim Bakanlığınca 2005 yılında başlatılan bu uygulama adaletsizliğinin giderilmesi, kazanılan hakların korunması sağlanarak öğretmenler arasındaki unvan ve ücret adaletsizliğine son vermesi önerilmektedir (Keten & Dağışan, 2020).

Söz konusu öğretmenlik kariyer basamakları sisteminin adaletli ve kapsayıcı bir şekilde uygulanması; eğitim sistemini ve sistemin uygulayıcıları olan öğretmenleri durağanlıktan kurtaracağı, öğretmenlerin ve yöneticilerin okul içi iletişimini ve motivasyonlarını yükselteceği

düşünülmektedir. Öğretmen kariyer basamakları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamakları sistemini gerekli bulduğu, olumlu karşıladığı (Deniz, 2009); gereksiz bulduğu, olumsuz karşıladığı (Bakioğlu & Banoğlu, 2013; Bilgin, 2014; Kurt, 2007; Laçın, 2006); aynı araştırmada hem olumlu ve gerekli hem de olumsuz ve gereksiz yönlerinin belirtilerek karşıt fikirlerin yer aldığı araştırmalar (Demir, 2011; Taşkaya, 2007) bulunmaktadır.

Bu kapsamda kariyer basamakları uygulamasının eğitim ortamlarına yansımaları ve öğretmenlerin çalışma hayatını nasıl etkilediğini belirlemek adına araştırma yapılması ihtiyacı doğmuştur. Öğretmen görüşlerinden yola çıkarak karar alıcılara ve araştırmacılara ışık tutmak hedeflenmektedir. Bu araştırmanın problemi, Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sistemi'nin, eğitim sistemine ve okul iklimine etkisinin incelenmesi ve bu uygulamanın geleceğinin belirlenmesidir. Bu doğrultudan araştırmanın amacı, 2021 – 2022 öğretim yılında Tokat İli Erbaa ilçesinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin öğretmenlik kariyer basamakları sistemi ve uygulanması ile ilgili görüşlerini ortaya koymak olarak belirlenmiştir. Bu temel amaca dayalı olarak öncelikle bazı alt amaçlara ulaşılması hedeflenmekte ve beklenmektedir. Bunun için çalışma süresince aşağıda bulunan sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin ve yöneticilerin, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri hakkındaki görüşleri nelerdir?
2. Öğretmen Kariyer Basamakları uygulaması okul iklimine (öğretmenler ve yöneticiler arası ilişkileri) etkisi nasıldır?
3. Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasına ilişkin ne tür düzenlemeler yapılabilir?
4. Türkiye'de öğretmenlerin motivasyon düzeylerini yükseltmek için neler yapılabilir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemine ve okul iklimine (çalışanların okul içi iletişimine) ve öğretmenin motivasyonuna etkisinin incelenmesinin değerlendirilmesi amacıyla nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yürütülmüş olup olgubilim deseninde tasarlanmıştır. Nitel araştırma, kendi çabasıyla kendi sınırlarını belirlemek için toplum sisteminin derinliklerini tanımak için kullanılan bilgi üretme yolu olarak ifade edilmektedir (Özdemir, 2010). Nitel araştırmada sosyal hayatın içerisindeki olguların doğallığıyla incelendiği belirtilmektedir (Maxwell, 2008). Olgubilim araştırmalarında insanların fark ettiği ancak ayrıntılı bilgi sahibi olmadığı olgular üzerinde çalışılır (Yıldırım & Şimşek, 2021).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 öğretim yılında, Tokat ili Erbaa ilçesinde bulunan temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve idareciler oluşturmaktadır. Çalışma grubu, çalışma evreninde görev yapan 1436 idareci ve öğretmen arasından örneklem olarak 36 idareci ve öğretmen rastgele seçilerek oluşturulmuştur. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

		f	%	Katılımcılar
Cinsiyet	Kadın	9	25,00	Ö19, Ö20, Ö27, Ö28, Ö29, Ö31, Ö32, Ö34, Ö36
	Erkek	27	75,00	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö21, Ö22, Ö23, Ö24, Ö25, Ö26, Ö30, Ö33, Ö35
Yaş	21-40	18	50,00	Ö1, Ö12, Ö14, Ö16, Ö19, Ö20, Ö23, Ö25, Ö27, Ö28, Ö29, Ö30, Ö31, Ö32, Ö33, Ö34, Ö35, Ö36
	41-60	18	50,00	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö13, Ö15, Ö17, Ö18, Ö21, Ö22, Ö24, Ö26
Öğrenim Durumu	Lisans	29	80,56	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20, Ö22, Ö23, Ö24, Ö25, Ö26, Ö27, Ö28, Ö29, Ö30, Ö31, Ö33, Ö34, Ö36
	Yüksek Lisans	7	19,44	Ö5, Ö10, Ö13, Ö16, Ö21, Ö32, Ö35
Kıdem	1-20 Yıl	21	58,33	Ö12, Ö14, Ö27, Ö29, Ö35, Ö36, Ö1, Ö3, Ö16, Ö19, Ö20, Ö23, Ö24, Ö25, Ö26, Ö28, Ö30, Ö31, Ö32, Ö33, Ö34
	21-40 Yıl	15	41,67	Ö2, Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö13, Ö15, Ö17, Ö21, Ö22, Ö6, Ö7, Ö18
Çalıştığı Kademe	İlkokul	13	36,11	Ö1, Ö3, Ö8, Ö10, Ö15, Ö21, Ö26, Ö30, Ö31, Ö32, Ö33, Ö34, Ö36
	Ortaokul	17	47,22	Ö2, Ö5, Ö6, Ö9, Ö11, Ö12, Ö14, Ö16, Ö18, Ö19, Ö20, Ö23, Ö25, Ö27, Ö28, Ö29, Ö35
	Lise	6	16,67	Ö4, Ö7, Ö13, Ö17, Ö22, Ö24
Kariyer Basamağı	Aday/ Sözleşmeli Öğretmen	1	2,78	Ö29
	Öğretmen	30	83,33	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö19, Ö20, Ö21, Ö23, Ö24, Ö25, Ö26, Ö27, Ö28, Ö30, Ö31, Ö32, Ö33, Ö34, Ö35, Ö36,
	Uzman Öğretmen	5	13,89	Ö6, Ö8, Ö13, Ö18, Ö22

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Bu araştırma verileri, araştırmacı tarafından, araştırma amacı ve sorularına uygun şekilde geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde edilmiştir. Katılımcıların,

Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sistemi'nin uygulanmasının, eğitim sistemimize ve okul iklimine, çalışanlar arasındaki ilişkilere etkilerinin incelenmesi, uygulamanın geleceği ve öğretmenin motivasyonunun yükseltilmesi için yapılması gerekenlere yönelik görüşlerin alınması amacıyla, 4 maddeden oluşturulmuş açık uçlu sorulara dayanan yarı yapılandırılmış görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme sorularını belirlemek ve geliştirmek amacıyla birtakım çalışmalar yapılmıştır; öncelikle sorular literatür taramasına bağlı olarak kavramsal çerçevede oluşturulmuş ve görüşme formunun yapılandırılması için katılımcılar ile ön görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Sonrasında uzman görüşüne başvurularak açık uçlu sorulara dayandırılmış yarı yapılandırılmış görüşme formları düzenlenerek bireysel görüşmeler bu formlar aracılığı ile devam ettirilmiştir. En sonunda bireysel görüşmeden sağlanan veriler ışığında açık uçlara dayandırılmış yarı yapılandırılmış görüşmeler bu formlar aracılığıyla yürütülmüştür. Araştırma yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak yapılmıştır. Bu tekniğin kullanılma nedeni ise araştırmacıya görüşmenin akışına uygun olarak farklı, benzer veya alt soruları sorma imkânı sunması ve bu sayede araştırmacının görüşmenin akışını etkileyip bireyin cevaplarını daha da açabilmesini ve araştırmacıyı aydınlatmasını sağlamaktır. Katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerin her biri yaklaşık yarım saat sürmüştür. Görüşmeler neticesinde ortaya çıkacak verilerin daha iyi analiz edilebilmesi için ses kayıt cihazı kullanılmış, ses kayıt cihazındaki kayıtlar da sonrasında metne dönüştürülmüştür.

Verilerin Analizi

Bu araştırmadaki görüşmelerden sağlanan verilerin analiz edilmesinde betimsel analiz yönteminde faydalanılmıştır. Görüşme analiziyle sağlanan veriler önce kodlanmış, sonra da önceden belirlenmiş olan temalar altına yerleştirilmiştir. Katılımcı görüşlerini çarpıcı bir şekilde yansıtmak adına doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Okuyucuya kolaylık sağlamak adına veriler tablolar yardımıyla özetlenmiştir. Kodlamalar yapıldıktan sonra alan uzmanı iki araştırmacının kontrol etmesi yoluyla meslektaş teyidi sağlanmıştır. Katılımcılardan bazılarında kodlar incelenilerek görüşlerini ne derecede yansıttığına dair katılımcı teyidi yapılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Eğitim Sistemine Etkileri

Araştırmaya katılan katılımcıların "öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemine etkileri" ile ilgili soruya verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde Türk eğitim sistemine olumlu katkısı olduğunu düşünenler olduğu gibi, eğitim sistemini olumsuz etkilediği doğrultusunda görüş bildirenler de olmuştur.

Olumlu görüş bildiren katılımcılar; öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri tekdüzelikten kurtaracağını (Ö1), öğretmenin moral ve motivasyonunu, eğitimin kalitesini ve verimini artıracığını (Ö2, Ö4, Ö22, Ö33), öğretmenin kendini geliştirmesine ve yenilemesine katkı sunacağını (Ö5, Ö10, Ö18, Ö21), öğretmenleri araştırmaya, okumaya yönelteceğini (Ö10, Ö13), öğretmenleri teşvik edici nitelikte olacağını (Ö18), çalışanla çalışmayanı ayıracağını (Ö28) belirtmişlerdir.

Olumsuz görüş bildiren katılımcılar; öğretmenler arasındaki iletişimin bozulacağını (Ö1, Ö23, Ö36) belirtmiştir. Kaliteli öğretmen olabilmek için kariyerin tek başına yeterli olamayacağını (Ö3), iş barışının bozulacağını (Ö11), uygulamanın bir formaliteden ibaret olup öğretmenlerin uygulamaya sadece maddi kazanç yönünden bakacağını (Ö25, Ö36), öğretmenleri kategorize ederek aralarında seviyeleşmeye ve ayrımcılığa neden olacağını (Ö27, Ö31, Ö36), göreve yeni başlayan öğretmenlerin şevkinin kırılacağını (Ö35) belirtmişlerdir.

Bazı katılımcılar ise “öğretmenin gelişimine destek olunmalı” (Ö27), “öğretmenlerin oluşturulan öğrenci seviye sınıflarına göre sınıflara görevlendirilmeli” (Ö32) şeklinde öneriler sunmuşlardır.

Bazı katılımcılar ise görüşlerinin gerçekleşmesini; “uygulamanın adaletli bir şekilde uygulanırsa öğretmenin motivasyonunu artıracaklarını, eğitimde verimi yükselteceğini” diyerek şarta bağlamıştır (Ö33).

Aşağıdaki tabloda katılımcıların, öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemine etkileri ile ilgili olarak görüşlerinin olumlu ya da olumsuz şeklinde olma durumlarının frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri ile ilgili görüşleri

Etki Yönü	f	%	Katılımcılar
Olumlu Etkiler	17	47,22	Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö10, Ö13, Ö14, Ö16, Ö17, Ö18, Ö21, Ö22, Ö28, Ö30, Ö32, Ö33
Olumsuz Etkiler	14	38,89	Ö7, Ö9, Ö11, Ö12, Ö19, Ö23, Ö24, Ö25, Ö26, Ö27, Ö29, Ö31, Ö34, Ö36
Olumlu ve Olumsuz Etkiler	3	8,33	Ö1, Ö3, Ö35
Etkisiz ya da Görüş Belirtmeyen	2	5,56	Ö15, Ö20
<i>Toplam</i>	<i>36</i>	<i>100</i>	

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katkı sunan katılımcıların, “öğretmen kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileriyle” ilgili görüşlerinin olumlu ya da olumsuz olma durumu bilgilerine göre, 17’sinin (%47,22) olumlu, 14’ünün (%38,89) olumsuz görüş belirttiği anlaşılmıştır. 3’ünün (%8,33) hem olumlu hem olumsuz yanlarının olduğu yönünde görüş belirttiği, 2’sinin (%5,56) ise görüş belirtmediği anlaşılmaktadır. Bu verilerden hareketle katılımcıların çoğunluğunun kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumlu katkılar yapacağını düşündükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 1 ile Tablo 2 birlikte değerlendirildiğinde cinsiyet değişkenine göre, araştırmaya katılan 9 kadın katılımcının 1’i görüş belirtmemiş, görüş belirten 8 kadın katılımcının 6’sı öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemini olumsuz etkileyeceği yönünde görüş bildirirken, 2’si olumlu etkileyeceği yönünde görüş belirtmiştir. Erkek katılımcıların 26’sı bu soruyu yanıtlarak araştırmaya katkı sunarken bunların da 3’ü hem olumlu etkilerinin hem olumsuz etkilerinin olduğu görüşündedir. Geriye kalan 23 erkek katılımcının 15’i öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemini olumlu etkileyeceği, 8’i ise olumsuz etkileyeceği görüşündedir. Kadın katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemine olumsuz etkileri olacağı yönünde görüş belirtirken erkek katılımcılar olumlu etkileri olacağı yönünde görüş belirtmişlerdir.

Tablo 1 ile Tablo 2’in verileri, yani katılımcıların yaş değişkeni verileri ile katılımcıların öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemini olumlu ya da olumsuz etkileyeceği verileri birlikte değerlendirildiğinde, aşağıdaki şekilde bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların yaş değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemine etkileri ile ilgili görüşleri

Etki Yönü	f	%	21-40 Yaş	f	%	41-60 Yaş
Olumlu Etkiler	6	16,67	Ö14, Ö16, Ö28, Ö30, Ö32, Ö33	11	30,56	Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö10, Ö13, Ö17, Ö18, Ö21, Ö22
Olumsuz Etkiler	9	25,00	Ö12, Ö19, Ö23, Ö25, Ö27, Ö29, Ö31, Ö34, Ö36	5	13,89	Ö7, Ö9, Ö11, Ö24, Ö26
Olumlu ve Olumsuz Etkileri Var	2	5,56	Ö1, Ö35	1	2,78	Ö3
Görüş Belirtmeyen	1	2,78	Ö20	1	2,78	Ö15
Toplam	18	50		18	50	

Tablo 3'te yer alan katılımcıların yaş değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemine etkileri incelendiğinde, 21-40 yaş arası katılımcıların 6'sı (% 16,67) olumlu, 9'u (% 25) olumsuz etkileyeceği; 41-60 yaş arası katılımcıların ise 11'i (% 30,56) olumlu, 5'i (% 13,89) olumsuz etkileyeceği görüşündedir. Bu veriler, yaş değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemine etkileri ile ilgili görüşlerinde anlamlı fark bulunduğunu göstermektedir. Bu oranlar incelendiğinde, 41-60 yaş arasındaki katılımcılar, 21-40 yaş arası katılımcılara göre öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemini daha fazla olumlu etkileyeceği görüşündedir. Yine bu oranlar incelendiğinde, 21-40 yaş arasındaki katılımcılar, 41-60 yaş arası katılımcılara göre öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemini daha fazla olumsuz etkileyeceği görüşündedir.

Öğrenim durumu değişkenine göre, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri incelendiğinde, diğer bir ifadeyle Tablo 3 verileri değerlendirildiğinde, yüksek lisans mezunu olan toplam 7 katılımcının tamamı öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemini olumlu etkileyeceği görüşündedir. Buna karşılık lisans mezunu olan ve görüş belirten toplam 27 katılımcının 16'sı öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemini olumsuz etkileyeceği görüşündedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri ile ilgili, yüksek lisans mezunu katılımcılarla lisans mezunu katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır.

Kıdem yılı değişkenine göre, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri incelendiğinde, diğer bir ifadeyle Tablo 3 verileri değerlendirildiğinde, 1-20 yıl kıdemi bulunan toplam 21 katılımcının 20'si bu sorunun yanıtlanmasında katkıda bulunmuş, 14'ü öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumsuz etki yapacağı yönünde görüş bildirmiştir. 21-40 yıl kıdemi bulunan toplam 15 katılımcının 14'ü bu soruyu yanıtlamış, 11'i öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumlu katkı yapacağı yönünde görüş bildirmiştir. Başka bir ifadeyle 1-20 yıl kıdemi bulunan öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemini olumsuz etkileyeceği, 41-20 yıl kıdemi bulunan öğretmenlerin ise olumlu etkileyeceği görüşü belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri ile ilgili

olarak, 1-20 yıl kıdemi bulunan öğretmenlerle 41-20 yıl kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Öğretmenin görev yaptığı eğitim kademesi değişkenine göre, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri incelendiğinde, diğer bir ifadeyle Tablo 3 verileri değerlendirildiğinde, ilkokulda görev yapan 13 katılımcının 12'si bu sorunun cevaplanmasında katkıda bulunmuş, 6'sı öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumlu, 6'sı ise olumsuz etki yapacağı yönünde görüş bildirmiştir. Ortaokulda görev yapan 17 katılımcının 16'sı bu sorunun cevaplanmasında katkıda bulunmuş, 7'si öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumlu, 9'u ise olumsuz etki yapacağı yönünde görüş bildirmiştir. Lisede görev yapan 6 katılımcı bu sorunun cevaplanmasında katkıda bulunmuş, 4'ü öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumlu, 2'si ise olumsuz etki yapacağı yönünde görüş bildirmiştir. Bu üç alt değişken birlikte değerlendirildiğinde, ilkokulda görev yapan öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumlu katkılarının da olumsuz etkilerinin de bulunduğu görüşündedirler. Ortaokulda görev yapan öğretmenler, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri konusunda daha çok olumsuz etkilerinin olduğu, lisede görev yapan öğretmenlerin ise daha çok olumlu katkısı olduğu görüşündedirler. Başka bir ifadeyle ilkokulda, ortaokulda ve lisede görev yapan öğretmenler arasında, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri konusunda farklılıklar bulunmuştur.

Bulduğu kariyer basamağı değişkenine göre, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri incelendiğinde, diğer bir ifadeyle Tablo 3 verileri değerlendirildiğinde, en dikkat çekici noktanın araştırmamıza katılan 5 uzman öğretmenin tamamının bu soruya, olumlu katkısı olacağı yönünde görüş belirtmesidir. Araştırmamıza katılan "öğretmen" kariyer basamağındaki öğretmenlerin 30'unun 2'si görüş belirtmemiş, 3'ü ise olumlu ve olumsuz yanları olduğu yönünde görüş belirtmiş, kalan 25 kişinin 12'si olumlu, 13'ü ise olumsuz olacağı yönünde görüş bildirmiştir. Aday ya da sözleşmeli öğretmen olan 1 katılımcı ise kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemini olumsuz etkileyeceği görüşündedir. Birlikte değerlendirildiğinde, "aday ya da sözleşmeli öğretmenin" öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumsuz etkilerinin, "öğretmen" kariyer basamağında bulunan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine hem olumlu etkilerinin hem olumsuz etkilerinin, "uzman öğretmen" kariyer basamağında bulunan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine olumlu etkilerinin olacağı yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir. Öğretmenin bulunduğu kariyer basamağı değişkenine göre, "aday ya da sözleşmeli öğretmenin", "öğretmenin" ve "uzman öğretmenin" öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının eğitim sistemine etkileri ile ilgili görüşleri arasında fark bulunduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Okul İçi İletişime Etkisi

Araştırmaya katılan katılımcıların "öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisi" ile ilgili soruya verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde uygulamanın etkisinin olacağını belirtenler olduğu gibi hiçbir etkisinin olmayacağını belirtenler de olmuştur. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkisi olacağını belirten katılımcılar arasında bu etkinin olumlu yönde olacağını belirtenler olduğu gibi olumsuz etkilerinin olacağını belirtenler de olmuştur.

Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu etkisi olduğunu düşünen katılımcılar, uyumlu ve eşgüdüm içerisinde çalışılan bir ortam sağlanacağını (Ö1),

uygulamanın eğitimin niteliğini ve öğretmenin başarısını artıracaklarını (Ö2, Ö32), teşvik edici nitelikte olacağını (Ö18, Ö28), öğretmenlik mesleğini profesyonelliğe taşıyacağını bunun da eğitimde başarıyı artıracaklarını (Ö21) belirtmişlerdir.

Okul içi iletişime olumsuz etkisi olacağı yönünde görüş belirten katılımcılar, uygulamanın boş bir tartışma ortamı yaratmaktan başka bir şeye yaramayacağını (Ö3), üst kademedeki bulunanların alt kademedeki bulunanlara karşı farklı bakış açısıyla yaklaşmasına ve alt kademedeki öğretmenlerin yetersiz olarak algılanmasına neden olacağını (Ö7, Ö32), ayrımcılığa neden olacağını (Ö18), kategorize olan öğretmenlerin bundan olumsuz etkileneceğini (Ö23), yönetici - öğretmen ve öğretmen - veli iletişimini olumsuz etkileyeceğini (Ö27), seviyeleşmeye ve farklı ücret alınmasına neden olan uygulamanın çalışanlar arasındaki iletişimin bozulmasına neden olacağını (Ö31, Ö35) belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar ise uygulamanın okul içi iletişime olumlu etkisinin olabilmesi için uygulamanın amacına uygun olarak gerçekleştirilmesi (Ö5), liyakat durumuna göre yapılması (Ö33), adaletli olarak uygulanması (Ö34) şartını belirtmişlerdir. Bir katılımcı ise (Ö35) öneri sunarak öğretmenlerin gelir artışının sadece kariyer durumuna göre yapılmaması gerektiğini dile getirmiştir.

Aşağıdaki tabloda katılımcıların, öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkileri ile ilgili olarak görüşlerinin olumlu ya da olumsuz şeklinde olma durumlarının frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkisi ile ilgili görüşleri

Etki Yönü	f	%	Katılımcılar
Olumlu Etkiler	14	38,89	Ö1, Ö 2, Ö 4, Ö 5, Ö 6, Ö8, Ö10, Ö 13, Ö 16, Ö 17, Ö20, Ö21, Ö25, Ö28
Olumsuz Etkiler	13	36,11	Ö3, Ö7, Ö9, Ö11, Ö12, Ö23, Ö24, Ö27, Ö29, Ö31, Ö33, Ö34, Ö36
Olumlu ve Olumsuz Etkiler	3	8,33	Ö18, Ö32, Ö35
Etkisiz ya da Görüş Belirtmeyen	6	16,67	Ö14, Ö15, Ö19, Ö22, Ö26, Ö30
<i>Toplam</i>	<i>36</i>	<i>100</i>	

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katkı sunan katılımcıların, “öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkisiyle” ilgili görüşlerinin olumlu ya da olumsuz olma durumu bilgilerine göre, katılımcıların 14’ünün (% 38,89) olumlu, 13’ünün (% 36,11) olumsuz görüş belirttiği anlaşılmaktadır. 3’ünün (% 8,33) hem olumlu hem olumsuz yanlarının olduğu yönde görüş belirttiği, 6’sının (% 16,67) ise görüş belirtmediği anlaşılmaktadır. Bu verilerden hareketle katılımcılar kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkisi ile ilgili olarak belirttikleri olumlu görüşlerle olumsuz görüşlerin değerleri birbirine yakındır. Sonuç olarak, katılımcılar kariyer basamakları uygulamasının okul içi çalışanlar arasındaki iletişime olumlu etkilerinin olduğunu düşünenler olduğu gibi, olumsuz etkilerinin olduğunu düşünenler de bulunmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, Tablo 1 ile Tablo 4 birlikte değerlendirildiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisi incelendiğinde, araştırmaya katılan toplam 9 kadın katılımcının 1’i görüş belirtmemiştir. Görüş belirten 8 kadın katılımcının 1’i öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisinin olumlu yanlarının da olumsuz yanlarının da olacağını belirtmiştir. Geriye kalan 7 kadın

katılımcının 2'si, öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisinin olumlu yönde olacağı, 5'i ise olumsuz yönde olacağı görüşündedir. Başka bir ifadeyle kadın katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisinin olumsuz yönde olacağı yönünde görüş belirtmiştir. Toplam 27 olan erkek katılımcının 5'i öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi etkilemeyeceği yönünde görüş belirtmiş ya da soruyu yanıtlamamıştır. Araştırmaya katkı sunan 22 erkek katılımcının 2'si öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi hem olumlu hem olumsuz yönde etkileyeceği yönünde görüş bildirmiştir. Geriye kalan 20 erkek katılımcının 12'si öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi olumlu etkileyeceği yönünde görüş belirtirken, 8'i olumsuz etkileyeceği yönünde görüş belirtmiştir. Başka bir ifadeyle erkek katılımcılar öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi olumlu etkileyeceği görüşündedirler. Birleştirilmiş bir ifadeyle araştırmamıza katkı veren kadın katılımcılar öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi olumsuz etkileyeceği görüşünü benimserken, erkek katılımcılar olumlu etkileyeceği görüşünü benimsemişlerdir. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisi konusunda kadın katılımcılarla erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Yaş değişkenine göre Tablo 1 ile Tablo 4 birlikte değerlendirildiğinde ve yaş değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisi incelendiğinde, 21-40 yaş arası araştırmaya katılan toplam 18 katılımcının 3'ü görüş belirtmemiş, etkilemeyeceğini düşünmüş, kararsız kalmış ya da soruyu boş bırakmış, 15'i ise soruyu olumlu veya olumsuz etkileyeceği yönünde yanıtlamıştır. Soruyu yanıtlayan 21-40 yaş arası 15 katılımcının 2'si öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisinin olumlu ve olumsuz yönlerinin olacağını belirtmiştir. Kalan 13 katılımcının 5'i, öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisi olumlu, 8'i ise olumsuz yönde etkileyeceği görüşünü belirtmiştir. 21-40 yaş arası katılımcılar öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi olumsuz etkileyeceğini belirtmiştir. 41-60 yaş arası araştırmaya katılan toplam 18 katılımcının 3'ü görüş belirtmemiş, etkilemeyeceğini düşünmüş, kararsız kalmış ya da soruyu boş bırakmış, 15'i ise soruyu olumlu veya olumsuz etkileyeceği yönünde yanıtlamıştır. Soruyu yanıtlayan 41-60 yaş arası 15 katılımcının 1'i öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisinin olumlu ve olumsuz yönlerinin olacağını belirtmiştir. Kalan 14 katılımcının 9'u, öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisi olumlu, 5'i ise olumsuz yönde etkileyeceği görüşünü belirtmiştir. 41-60 yaş arası katılımcılar öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi olumlu etkileyeceğini belirtmiştir. 21-40 yaş arası katılımcılar öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi olumsuz etkileyeceğini belirtirken, 41-60 yaş arası katılımcılar öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişimi olumlu etkileyeceğini belirtmiştir. Yaş değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisi konusunda 21-40 yaş arası katılımcılarla 41-60 yaş arası katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Öğrenim durumu değişkenine göre, Tablo 1 ile tablo 4'ün verileri birlikte değerlendirildiğinde, lisans mezunu olan toplam 29 katılımcının 6'sı görüş belirtmemiş, etkilemeyeceğini düşünmüş, kararsız kalmış ya da soruyu boş bırakmıştır. Kalan 23 lisans mezunu katılımcının 1'i öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu ve olumsuz etkilerinin olacağını ifade ederken, 9'u olumlu, 13'ü olumsuz etkilerinin olacağını belirtmiştir. Lisans mezunu katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkilerinin olumsuz yönde olacağı görüşünü belirtmişlerdir. Buna karşılık yüksek lisans mezunu olan toplam 7 katılımcının 2'si öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişimi olumlu ve olumsuz yönde etkileyeceği görüşünü belirtmişlerdir. Geriye kalan 5 yüksek lisans mezunu katılımcının tamamı, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişimi olumlu etkileyeceği görüşündedir. Araştırmamıza katkı sunan yüksek lisans mezunu

katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iklimini ve çalışanlar arasındaki iletişimi olumlu etkileyeceği görüşünü ifade etmişlerdir. Diğer bir ifadeyle, lisans mezunu olan katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişimi olumsuz etkileyeceği, yüksek lisans mezunu katılımcılar ise olumlu etkileyeceği görüşlerini ifade etmişlerdir. Öğrenim durumu değişkenine göre, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul iklimine ve okul içi iletişime etkileri ile ilgili, yüksek lisans mezunu katılımcılarla lisans mezunu katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır.

Kıdem yılı değişkenine göre Tablo 1 ile Tablo 4'ün verileri birlikte değerlendirildiğinde, kıdem yılı değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkisi incelendiğinde, 1-20 yıl arası kıdemi bulunan katılımcı sayısı 21 iken, 21-40 yıl arası kıdemi bulunan katılımcıların sayısı 15'tir. 1-20 yıl arası kıdemi bulunan 21 katılımcının 4'ü, 21-40 yıl arası kıdemi bulunan 15 katılımcının 2'si, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkisi ile ilgili soruya cevap vermemiş veya etkisi olmadığı görüşündedir. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkisi ile ilgili soruyu yanıtlayan, 1-20 yıl kıdemi bulunan 17 katılımcının 2'si olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğunu, kalan 15'inden 5'i olumlu etkilerinin olduğunu, 10'u ise olumsuz etkilerinin bulunduğunu belirtmişlerdir. 1-20 yıl kıdemi bulunan katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime olumsuz etkilerinin olacağı görüşündedirler. Öğretmenlik kariyer basamaklarının okul içi iletişime etkisi ile ilgili soruyu yanıtlayan, 21-40 yıl kıdemi bulunan 13 katılımcının 1'i olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğunu, kalan 12'sinden 9'u olumlu etkilerinin olduğunu, 3'ü ise olumsuz etkilerinin bulunduğunu belirtmişlerdir. 21-40 yıl kıdemi bulunan katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu etkilerinin olacağı görüşündedirler. Diğer bir ifadeyle, 1-20 yıl arası kıdemi bulunan katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişimi olumsuz etkileyeceği, 21-40 yıl arası kıdemi bulunan katılımcılar ise olumlu etkileyeceği görüşlerini ifade etmişlerdir. Kıdem yılı değişkenine göre öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkisi konusunda 1-20 yıl arası kıdemi bulunan katılımcılarla 21-40 yıl arası kıdemi bulunan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Öğretmenin görev yaptığı eğitim kademesi değişkenine göre incelendiğinde, diğer bir ifadeyle Tablo 1 ile Tablo 4'in verileri birlikte değerlendirildiğinde, ilkokulda görev yapan 13 katılımcının 10'u bu sorunun cevaplanmasında katkıda bulunmuştur. Bu 10 katılımcının 1'i öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Kalan 9 katılımcının 4'ü öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkilerinin olumlu, 5'i olumsuz olacağı yönünde görüş bildirmiştir. Ortaokulda görev yapan 17 katılımcının 15'i bu sorunun cevaplanmasında katkıda bulunmuştur. Bu 15 katılımcının 2'si öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Kalan 13 katılımcının 7'si öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkilerinin olumlu, 6'sı olumsuz olacağı yönünde görüş bildirmiştir. Lisede görev yapan 6 katılımcının 5'i bu sorunun cevaplanmasında katkıda bulunmuştur. Bu 5 katılımcının 3'ü öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkilerinin olumlu, 2'si olumsuz olacağı yönünde görüş bildirmiştir. İlkokulda, ortaokulda ve lisede görev yapan katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu ve olumsuz etkilerinin olacağı yönünde görüş bildirmiştir. Bu bulgular ışığında öğretmenin görev yaptığı eğitim kademesi değişkenine göre, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul iklimine ve okul içi iletişime etkileri ile ilgili, ilkokulda,

ortaokulda ve lisede görev yapan katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Bulduğu Kariyer basamağı değişkenine göre incelendiğinde, diğer bir ifadeyle Tablo 1 ile Tablo 4'ün verileri birlikte değerlendirildiğinde, aday ya da sözleşmeli öğretmen olan 1 katılımcı olumsuz etkisinin olacağını belirtmiştir. “Öğretmen” kariyer basamağında bulunan 30 katılımcının 5'i görüş belirtmemiş, kalan 25 “öğretmen” katılımcının 2'si öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu ve olumsuz etkilerinin olacağını belirtmiştir. Kalan 23 katılımcının 11'i öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkilerinin olumlu yönde olacağını, 12'si ise olumsuz yönde olacağını belirtmişlerdir. “Uzman Öğretmen” kariyer basamağında bulunan 5 katılımcının 1'i görüş belirtmemiş, kalan 4 “uzman öğretmen” katılımcının 1'i öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu ve olumsuz etkilerinin olacağını belirtmiştir. Kalan 3 katılımcının tamamı öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkilerinin olumlu yönde olacağını belirtmiştir. Birlikte değerlendirildiğinde, “aday ya da sözleşmeli öğretmenin” öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumsuz etkilerinin, “öğretmen” kariyer basamağında bulunan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime hem olumlu etkilerinin hem olumsuz etkilerinin, “uzman öğretmen” kariyer basamağında bulunan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime olumlu etkilerinin olacağı yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir. Öğretmenin “bulduğu kariyer basamağı” değişkenine göre, “aday ya da sözleşmeli öğretmenin”, “öğretmenin” ve “uzman öğretmenin” öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okul içi iletişime etkileri ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlik Kariyer Basamakları ile İlgili Yapılması Gereken Düzenlemeler

Araştırmaya katılan katılımcıların “öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına ilişkin yapılması gereken düzenlemeler ve uygulamanın geleceği” ile ilgili soruya verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde katılımcılardan çeşitli öneriler gelmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğu öğretmen kariyer basamakları uygulamasında sınav şartının olmaması gerektiği yönünde görüş bildirirken (Ö1, Ö3, Ö4, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö15, Ö17, Ö24, Ö25, Ö26, Ö27, Ö29, Ö34, Ö35, Ö36); sınavın “olması” gerektiğini belirtenler (Ö8, Ö13, Ö19, Ö25, Ö28, Ö32) az sayıdadır.

Bir katılımcı, kariyerin meslekte geçirilen süreye veya öğretmenin sınavdan aldığı puana göre değil; yaptığı yüksek lisansa, okulundaki sosyal ve kültürel etkinliklerin daha üst düzeyde yapılması adına yaptığı katkıya, ulusal ve uluslararası proje ve yarışmalar kapsamında yaptığı çalışmalara göre yükseltilmesinin gerektiğini düşünmektedir (Ö1).

Sınavın etkisi ile ilgili olarak başka bir katılımcı sadece sınavla kariyer basamaklarında yükselmenin doğru olmadığını bunun yanında çalışılan yıl, seminer ve kurs faaliyetlerinin de katkı yapması gerektiğini dile getirerek bakanlık ve üniversitelerin koordineli olarak hazırlayacakları programla öğretmenlere online olarak yüksek lisans yapma imkanının getirilebileceğini belirtmiştir (Ö4).

Araştırmamıza katkı sunan diğer bir katılımcı, uzun yıllar boyunca kariyer basamakları ile ilgili sınav yapılmaması nedeniyle oluşan haksızlığın giderilmesi için uygulayıcıların belli bir yılın üzerinde hizmeti bulunanlara söz konusu unvanları sınavsız olarak vermesi gerektiğini savunmaktadır (Ö17).

Bir katılımcı, uygulamanın yıllardır bekletilmemesi gerekirdi, bu konuda geç bile kalındı (Ö6) şeklinde görüş belirtirken; öğretmen kariyer basamaklarının uzun yıllar uygulanmaması ile ilgili

olarak katkı sunan diğer bir katılımcı ise 16 yıldır uygulanmayan öğretmen kariyer basamakları sisteminin tekrar düzenlenerek uygulamaya konulması, uygulamanın öğretmenlerin kendini geliştirecek ve yetiştirecek şekilde yeniden düzenlenmesi, öğretmenlere statü kazandırması gerektiğini belirtmiştir (Ö2).

Bir katılımcı sınavdan daha çok öğretmenin tecrübesinin önemli olduğunu söylemiştir:

Öncelikle uzmanlık sınavını kazanıp, uzman unvanını almış ve 10 yıl bu unvanında çalışmış bir öğretmeni tekrar sınava tabi tutarak başöğretmen yapmak doğru olmaz. İlerleyen yaşlarda sınav bilgisi değil öğretmenlik tecrübesi öne çıkar. 50-60 yaşında uzman bir öğretmeni sadece sınav ölçütüyle değerlendirmek hatalı olur. Öğretmenlik çok boyutlu bir meslektir. Sınıf içi ve dışı çalışmalar değerlendirilmelidir (Ö10).

Uygulamaya tecrübe açısından bakan bir başka katılımcı bilgiyi aktarma becerisinin ve okul müdürünün öğretmenle ilgili vereceği raporun daha önemli olduğu belirtirken (Ö13), “Kariyer sınavla olmaz tecrübe aktarımı ile olur” ifadesini kullanan Ö24 adlı diğer bir katılımcının düşünceleri de bu görüşü desteklemektedir. Ö9 adlı katılımcı performansa dayalı bir sistemin getirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Araştırmaya katkı sunan yüksek lisans yapmış katılımcılardan birisi yüksek lisans ve doktora yapmanın öneminden bahsederek “Sınav yerine yüksek lisans ve doktora eğitimi ile öğretmenin eğitim alanına yaptığı katkıya göre bir değerlendirme yapılması ve buna göre unvan verilmesi gerektiğini düşünüyorum” demiştir (Ö35). Maddi gelir açısından bakan diğer bir katılımcı sınavın, kariyerin gereksiz olduğunu öğretmenlerin maddi yönden desteklenmesi gerektiğini belirtmiştir (Ö12). Ö15 adlı katılımcı ise kariyer basamaklarının süreleri üzerinde görüş bildirerek “Bence uygulaması şöyle olmalıdır. 1-4 yıl çalışan aday...5-9 yıl çalışan öğretmen...10-14 yıl çalışan uzman öğretmen...15 yıl ve üzeri çalışanlar ise başöğretmen olmalıdır... Emniyet ve askeriyedeki sistemin bir benzeri” demiştir. Bir başka katılımcı “mevcut kariyer basamaklarına ilave alt basamaklar eklenmeli” görüşünü belirtmiştir (Ö14). Diğer bir katılımcı, uygulamanın doğru tanımlanıp, standartlarının ve nasıl elde edileceğinin açık ve net bir şekilde belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir (Ö16). Ö18 adlı katılımcı “Herkes eşit olmalı kriterler iyi ve kalıcı olmalı” diyerek uygulamanın eşitlik getirmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Diğer bir katılımcı (Ö19), adam kayırmanın önüne geçilmesi amacıyla mülakat tarzındaki sınavlara “karşı” olduğunu, yazılı sınavların uygulanması taraftarı olduğunu belirtirken; Ö33 adlı katılımcı, gelişmekte olan ülkelerde yapılan mülakat sisteminin tarafsız olamayacağından bahsetmiş, öğretmenin sürekli kendini geliştirmesinin desteklenmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Bir öğretmen katılımcı, farklı kariyer basamaklarında olanlara, belirleyici farklı görevler verilmesi gerektiğini ifade etmiştir:

Kariyer basamaklarında öncelikli olarak öğretmenlerimizi ekonomik olarak rahatlatıcı avantajlar sağlanmalı. Kariyer basamaklarında yükseldikçe, tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlerde de sorumluluklar, görevler ve öncelikler konusunda farklılık getirilmeli, üst kariyerde olan öğretmene avantaj sağlamalıdır. Bu farklılıklar kariyer basamaklarında yükseldikçe cazip hale getirilmeli, kariyer açısından alt basamakta olan öğretmenleri bir üst basamağa çıkmak üzere gayret sarf etmeye yönlendirmeli (Ö21).

Ö22 adlı katılımcı öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının devam ettirilmesinden yana olduğunu ifade ederken, Ö23 adlı katılımcı ise “Uygulanmaması gereken bir uygulama” diye ifade etmiştir. Ö26 ve Ö34 adlı katılımcılar kariyer basamaklarının kıdem ve dereceye göre düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Katkı sunan başka bir katılımcı, kariyer basamakları uygulaması ile ilgili olarak, öğretmenleri kategorilere ayırmak yerine, kendini alanında yüksek lisans ve doktora yaparak geliştiren öğretmenlere kademe ve derece ilerlemesi sağlanarak desteklenebileceğini belirtmiştir (Ö27). Ö28 adlı katılımcı “sınavın yanında öğretmenlerin

CV'lerine de bakılmalı diyerek kişinin başarılarına, sorumluluk sahibi olma durumlarına, profesyonelliğine, iş deneyimine, yetkinliğine ve becerilerine göre değerlendirme yapılması gerektiği görüşündedir.

Ö31 adlı katılımcı "basamaklı bir sistemi doğru bulmadığını" belirtirken; öğretmenlerin kendini geliştirmesi için yetiştirme kursları açılması gibi değişik çalışmalar yapılabileceğini anlatan Ö32 adlı katılımcı da sistemi ileriye yönelik olarak faydalı bulduğunu belirtmiştir. Diğer bir katılımcı basamaklar arası geçiş süresinin daha kısa tutulması gerektiğini, sürenin uzun olmasının öğretmenin şevkinin kırılmasına sebebiyet vereceğini belirtmiştir:

Uzman öğretmenlik için 10 yıl uzun bir süre. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler mesleğe heyecanla başlıyor fakat uzman öğretmen ve kendisi arasındaki fark motive etmekten çok heyecanını, çalışma azmini düşürebilir. Daha kısa sürede uzman öğretmen olunabilirdi. Ya da bu tür basamaklar olmayabilirdi. Öğretmenler arasındaki bütünlüğün olumsuz etkileneceğini düşünüyorum. Amaç öğretmenlerin kendini geliştirmesi ise daha farklı çalışmalar yapılmalı. Sürekli sınavlara girerek sonunda atanabilen öğretmenleri hala sınav vb. ile basamaklandırmak yanlış (Ö36).

Türkiye’de Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Artırılması için Yapılması Gerekenler

Araştırmaya katkı sunan katılımcıların "Türkiye’de öğretmenlerin motivasyon düzeylerini yükseltmek için yapılması gerekenler" ile ilgili soruya verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde katılımcılardan çeşitli öneriler gelmiştir ve bu önerilere Tablo 5’te yer verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların öğretmenlerin motivasyonlarının yükseltilmesi için yapılması gerekenler ile ilgili görüşleri

Yapılması Gereken Uygulama	f	%	Katılımcılar
Maddi Destek	10	27,78	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö12, Ö23, Ö25, Ö28, Ö32, Ö33
Mesleğin Saygınlığı	5	13,89	Ö8, Ö11, Ö24, Ö30, Ö34
Maddi Destek ve Mesleğin Saygınlığı	16	44,44	Ö1, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö13, Ö14, Ö16, Ö17, Ö18, Ö21, Ö26, Ö27, Ö31, Ö35, Ö36
Diğer	2	5,56	Ö19, Ö22
Görüş Belirtmeyen	3	8,33	Ö15, Ö20, Ö29
<i>Toplam</i>	<i>36</i>	<i>100</i>	

Tablo 5 incelendiğinde Türkiye’de öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması için; öğretmenlerin 10’unun (%27,78) öğretmenlerin maddi açıdan desteklenmesi gerektiğini, 5’inin (%13,89) öğretmenlerin ve mesleğin saygınlığını artırıcı çalışmaların yapılması gerektiğini, 16’sının (%44,44) ise öğretmenlerin maddi açıdan desteklenmesi ve öğretmenlik mesleğinin itibarının artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Bu soruya cevap veren 33 katılımcının 26’sı (%78,79), öncelikle öğretmenlerin maddi açıdan desteklenmesi, yaşam standartlarının iyileştirilmesi yönünde görüş belirtmiştir: Öğretmenler maddî olarak rahat olmalı (Ö1, Ö18), öğretmenlerin maddî anlamda olanakları yükseltilmeli (Ö2), şartsız herkese iyileştirme yapılmalı (Ö3), öğretmenlerin ek ders ve nöbet ücretleri ve saatleri yeniden ve adil şekilde düzenlenmeli, maaşında iyileştirme yapılmalı (Ö4), örneğin 24 Kasım gibi özel günlerde ikramiyeler verilmeli (Ö5), öğretmen ekonomik yönden sıkıntılardan

uzak olmalı (Ö6), öğretmenin değeri para ve itibarla artırılmalı (Ö9), maaş hakları artırılmalı (Ö10), şu ekonomik krizde en az 3 bin lira zam yapılmalı (Ö12), maaş ve ücretleri gayretlerine göre ayarlanmalı (Ö13), öğretmenlerin sosyoekonomik durumları iyileştirilmeli (Ö14), ekonomik sıkıntılar giderilmeli (Ö16), ücret artışı olmalı (Ö17), öğretmenlik mesleğinin cazibesi ekonomik olarak artırılmalı (Ö21), maddî sıkıntılar giderilmeli, yemek ve servis desteği sağlanmalı (Ö23), ekonomik olarak refah seviyesi yükseltilmeli (Ö25), mesleğin maddî manevi itibarı artırılmalı (Ö26), öğretmen maaşları yükseltilerek maddî iyileştirme yapılmalı (Ö27, Ö32, Ö7), ödül olarak belge, sertifika, para verilmeli (Ö28), ekonomik sorunları giderilmeli (Ö31), ekonomik haklar iyileştirilerek geçim kaygısı giderilmeli (Ö33), öğretmen maaşları, öğretmenin rahat bir şekilde hayatını idame ettirmesini sağlayacak seviyede olmalı (Ö35), maddî imkânlar kesinlikle iyileştirilmeli (Ö36).

Öğretmenin maddî durumunun iyileştirilmesi kavramından sonra katılımcılar arasında frekansı en yüksek olan kavram “öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve itibarıdır:” Bu soruya cevap veren 33 katılımcının 24’ü (%72,73), öncelikle öğretmenlerin saygınlığının ve etkin olma durumunun yükseltilmesi gerektiği yönünde görüş belirtmiştir: Öncelikle öğretmenlik toplum gözünde güvenilir ve anlaşılır bir değer olarak kabul edilmeli (Ö1), okulun tüm paydaşları öğretmenlere destek vermeli (Ö2), öğretmen denek gibi kullanılmamalı (Ö3), bakanlık öğretmenin elini güçlendirmeli (Ö6), öğrencinin ve velinin yanında öğretmenin değerinin artırılması için velilere eğitimler verilmeli (Ö7), değer verilmeli, itibarı yükseltilmeli (Ö9), öğretmenliğin itibarını artırıcı çalışmalar yapılmalı, öğretmenlik mesleği özendirilmeli, öğrenci ve veli üzerinde yaptırım gücü olmalı (Ö10, Ö17), abartılı şikâyetlerle rahatsız edilmemeli, öğretmenin etkisi ve yetkisi olmalı (Ö11), öğretmene ve idareciye sahip çıkılmalı, arkasında durulmalı, öğrenci ve veliye ezdirilmemeli (Ö13), öğretmenliğe olan toplum tarafından saygı ve özen noktasında algı artırılmalı (Ö14, Ö27), mesleki dezenformasyonun etkileri giderilmeli (Ö16), toplumda saygısı devam etmeli, emekleri ve değeri bilinmeli (Ö8, Ö18), öğretmenliğin sosyal statüsü yükseltilmeli, bir uzmanlık mesleği olduğu anlayışı yaygınlaştırılmalı, yetkinlikleri ve etkinlikleri artırılmalı (Ö21), eğitim işi öğretmenlere bırakılmalı, öğretmenlerin görüşlerine değer verilmeli (Ö24), mesleğin itibarı artırılmalı, öğretmenlik meslek kanunu çıkarılmalı (Ö26, Ö30), toplum içinde gerekli değer verilmeli (Ö31, Ö34), öğretmenin değerli olduğu tüm paydaşlarca hissettirilmeli (Ö33), hak ettiği değer ve itibar geri kazandırılmalı, halk gözünde devamlı kötü gösterilen, hiçbir şeyden memnun olmayan öğretmen imajı düzeltilmeli (Ö35), öğretmenlik mesleğinin itibarı artırılmalı, halk ve veli nazarında saygınlığı olmalı (Ö36). Gelişen şartlara ve teknolojik durumlara göre öğretmenler kendini hizmet içi eğitimlerle yenileyerek güncel tutmalı ve uyum sağlayabilmelidir (Ö2, Ö22, Ö28). Bunun için de gündemde olan öğretmenlik meslek kanunu çıkarılarak yürürlüğe konulmalıdır (Ö2, Ö26). Sınıf içi sükûneti ve huzuru bozan, arkadaşlarına ve öğretmenlerine ders yaptırmayan, derste, okulda ve okumakta gözü olmayan öğrenciler, yeteneklerine göre farklı alanlara kaydırılarak topluma yararlı bireyler haline getirilmeli, bunun için de zorunlu eğitim ortaokuldan sonra kaldırılmalıdır (Ö24, Ö35). Öğretmenlerin derste daha etkin ve faydalı olabilmeleri için eğitim ortamlarının zenginleştirilmesi gerekmektedir (Ö34, Ö32, Ö23). Gezi ve etkinlik türü sosyal faaliyetlere yer vererek öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek tutulması, öğretmenlerin faydalı olabilmeleri için gerekliliktir (Ö5, Ö33).

Bir katılımcı, öğretmenlerin motivasyonlarının yükseltilmesi için öğretmenlik mesleğinin saygınlığından, dersteyken verimli olabilmesi için içinin rahat olması gerektiğinden ve etkin olabilmesi için maddî yönden kafasının meşgul olmaması gerektiğinden bahsetmiştir:

Öncelikle öğretmenliğin toplum gözünde güvenilir ve anlaşılır bir değer olarak kabul edilmesi gerekir. Öğretmen sadece sözde olarak “toplumun en saygın, yol göstericisi ve

örnek modelidir” kalıbından çıkılmalı ve gereken değer özde verilmelidir. Maddî olarak rahat olmalıdır öğretmenler. Hiçbir kurum, zümre ve kişi tarafından ötelenmemeli, kanunun emrettiği mevzuata uygun bir şekilde görevini yapmanın huzuru ve rahatlığı ile baş başa bırakılmalıdır (Ö1).

Araştırmaya katkı sunan başka bir katılımcı hizmet içi eğitimin ve çıkarılması gündemde olan meslek kanununun gereğini anlatmıştır:

Öğretmenlik Meslek Kanununun acilen çıkarılması ve öğretmenlerin maddi anlamda olanaklarının yükseltilmesi gerekiyor. Öğretmenlerin meslek hayatında monotonluğa düşmemesi ve çağın gerekli kıldığı bilgi, kültür ve teknolojiye uyum sağlaması için hizmet içi eğitimlerle sürekli desteklenmesi lazımdır. Okulun tüm paydaşları (veli ve okul idarecileri) öğretmenlerinin moral ve motivasyonunun artırılması için gerekli desteği vermeleri gerekiyor (Ö2).

Öğretmenin okul içinde etkin ve rahat olabilmesi için gerekenleri belirten uzman öğretmen olan katılımcı konuşmasını “Bakanlığın öğretmene sahip çıkması, saldırılara karşı öğretmeni koruması... Öğrenci de veli de kıymetli ancak öğretmen örselenirse hiçbirinin değeri kalmaz. Ayrıca öğretmen, ekonomik yönden, sıkıntılardan uzak olması lazım” şeklinde sürdürmüştür (Ö6).

Öğretmene maddi destek sağlanması, saygınlığının ve yetkinliğinin artırılması, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımının sağlanması gerektiği belirten, yüksek lisans mezunu bir katılımcının ifadeleri şu şekildedir:

Öncelikle itibarını artıracak çalışmalar yapılmalı ve öğretmenliğe özendirilmelidir. Maaş ve özlük hakları artırılmalıdır. Yetkileri artırılmalı, öğrenci ve veli üzerinde yaptırım gücü olmalıdır. Öğretmen seçiminde üniversiteye yerleşme aşamasından mesleğe atanma aşamasına kadar etkili eğitimlerden geçirilmelidir. Bu hem mesleğin ciddiyetini hem de öğretmenin güvenini artırır (Ö10).

“Öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması için neler yapılmalıdır?” sorusuna yüksek lisans yapmış, bir ilkokulda sınıf öğretmeni olarak görev yapan bir katılımcı şu şekilde cevap vermiştir:

Öğretmenlerin motivasyonunu yükseltmenin çok farklı değişkenler ile ilişkili olduğunu düşünüyorum. Örneğin iç motivasyonun üniversitede eğitim fakültelerine öğrenci alımlarından itibaren seçici davranılması ile doğru orantılı olarak artacağını düşünüyorum. Okul ikliminin olumlu veya olumsuz olmasının iç motivasyonuna doğru orantılı olduğunu düşünüyorum. Dış motivasyon açısından ise, öğretmenliğin sosyal statüsünün yükseltilmesi çalışmaları, öğretmenliğin bir uzmanlık mesleği olduğu anlayışının yaygınlaştırılması, öğretmenlik mesleğinin ekonomik olarak cazibesinin artırılması, öğretmenlerin eğitim sistemi içerisinde mesleki yönlendirme konusunda yetkinliklerinin ve etkililiklerinin artırılmasını sayabiliriz (Ö21).

Başka bir katılımcı, öğretmenin motivasyonunun artırılması için “Maddi sıkıntıları giderilmeli. Servis ve yemek desteği sağlanmalı. Çalıştıkları okullardaki eğitim ortamı düzenlenmeli. Şehir ve köy okulları arasındaki farklar giderilmeli. Sosyal ve kültürel faaliyetler arttırılmalı.” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir (Ö23). Başka bir katılımcı, “ilk olarak değerli olduğu tüm paydaşlar tarafından hissettirilmelidir. Değer gören öğretmenin motivasyonu artar. Bundan sonra sosyal ve ekonomik haklar iyileştirildiğinde, geçim kaygısı yerini bireysel gelişime bırakacaktır. Öğretmen mutlu, huzurlu olup kültür ve bilgi düzeyini artırdıkça başarı düzeyi yükselecektir.” şeklinde görüş bildirmiştir (Ö33).

Bir ortaokulda Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeni olarak görev yapan, yüksek lisans mezunu olan katılımcı, öğretmenin motivasyonu ile ilgili soruya şu şekilde yanıt vermiştir:

Öncelikle öğretmene hak ettiği değer ve itibarı geri verilmelidir. Öğretmen maaşları öğretmenin rahat bir şekilde hayatını idame ettirebileceği bir seviyeye getirilmelidir. Ortaokuldan sonra zorunlu eğitim kaldırılmalı, öğrencilerin ilgi ve isteklerine göre eğitim alabileceği yeni bir sisteme geçilmelidir. Özellikle ders başarısı zayıf olan öğrenciler başarılı olabilecekleri farklı alanlara yönlendirilmelidir. Okullarda disiplin tekrar sağlanmalıdır. Halk gözünde devamlı kötü gösterilen, hiçbir şeyden memnun olmayan öğretmen imajı düzeltilmelidir (Ö35).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlik kariyer basamaklarının eğitim sistemine yansımaları öğretmen ve okul yöneticileri görüşlerine göre belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sorularına cevap bulabilmek adına öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşan 36 kişilik bir grupla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarının öğretmenlik kariyer basamakları ile ilgili yapılacak düzenlemelere katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Araştırmada öğretmen kariyer basamakları ile ilgili olumlu ve olumsuz farklı görüşlere ulaşılmıştır. Olumlu yönde belirtilen görüşler; öğretmenleri tekdüzelikten kurtaracağı, öğretmenlerin moral ve motivasyonunu ile eğitimin kalitesi ve verimini artıracacağı, öğretmenlerin kendini geliştirmesine ve yenilemesine katkı sunacağı, öğretmenleri araştırmaya ve okumaya yönelteceği, çalışanla çalışmayanı ayıracağı şeklinde ortaya çıkmıştır. Olumsuz yönde ortaya çıkan görüşler; öğretmenler arasındaki iletişimin bozulacağı, kaliteli öğretmen olabilmek için kariyerin tek başına yeterli olamayacağı, iş barışının bozulacağı, uygulamanın bir formaliteden ibaret olup öğretmenlerin uygulamaya sadece maddi kazanç yönünden bakacağı, öğretmenleri kategorize ederek aralarında ayrımcılığa neden olacağı, göreve yeni başlayan öğretmenlerin şevkinin kırılacağı şeklinde ortaya çıkmıştır. Kariyer basamaklarının maddi kazanç olarak düşünülmesi, öğretmenlerin ekonomik gelirlerinin düşük olduğunu ortaya koyan araştırma (Akyüz, 2019; Keskin Çoşkun & Yüceer, 2017; Ünsal, 2018) sonuçları ile açıklanabilir. Kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasındaki iş barışını bozacağı yönünde sendika raporu da bulunmaktadır (Eğitim-İş, 2022). Bu çalışmada ulaşılan öğretmenlerin motivasyonunu artırması yönündeki olumlu etkiyi destekleyen ve benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (Chimier & Tournier, 2019; Üstün & Aydın, 2022). Öğretmenlerin mesleki gelişiminin önünü açacağı yönünde elde edilen sonucu destekler nitelikte araştırma sonuçları da mevcuttur (Demirkol vd., 2022).

Okul içi iklim açısından olumlu görüş belirten öğretmenler; uyumlu ve eşgüdüm içerisinde çalışılan bir ortam sağlanacağı, uygulamanın eğitimin niteliğini ve öğretmenin başarısını artıracacağı, teşvik edici nitelikte olacağı, öğretmenlik mesleğini profesyonelliğe taşıyacağını bunun da eğitimde başarıyı artıracacağı yönünde görüşlerini açıkladıkları belirlenmiştir. Okul iklimi açısından olumsuz görüşler ise; boş bir tartışma ortamı yaratmaktan başka bir şeye yaramayacağı, üst kademedeki bulunanların alt kademedeki bulunanlara karşı farklı bakış açısıyla yaklaşmasına ve alt kademedeki öğretmenlerin yetersiz olarak algılanmasına neden olacağı, ayrımcılığa neden olacağını, kategorize olan öğretmenlerin bundan olumsuz etkileneyeceği, yönetici-öğretmen ve öğretmen-veli iletişimini olumsuz etkileyeceği, farklı ücret alınmasına neden olan uygulamanın çalışanlar arasındaki iletişimin bozulmasına neden olacağı şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. 2023 yılında kariyer basamakları uygulamasına geçildiği düşünüldüğünde okul iklimine etkisini ortaya koyan yeni araştırmaların yapılması sahadaki durumu ortaya koymak adına faydalı olabilir. Çünkü bu araştırma mevcut uygulamaya geçilmeden önce yapılmıştır. Okul iklimine etkisini ortaya koyabilmek açısından uygulamaya

geçildikten sonraki durumu ortaya koymaya dönük araştırmalar karşılaştırma yapılabilmesi açısından fırsat oluşturabilir.

Öğretmen kariyer basamakları ile ilgili öğretmenler; sınav şartının olmaması, kariyerin öğretmenin yaptığı lisansüstü eğitime, okulundaki sosyal ve kültürel etkinliklere yaptığı katkıya, ulusal ve uluslararası proje ve yarışmalar kapsamında yaptığı çalışmalara, bakanlık ve üniversitelerin koordineli olarak hazırlayacakları programla yapılabileceği yönünde düzenlemeler önermektedir. Kariyer basamakları sınavına öğretmenlerin karşı olduğunu ortaya koyan farklı araştırmalar da bulunmaktadır (Demirkol vd., 2022; İş & Birel, 2022).

Bu araştırmanın 2023 yılı öncesinde yapıldığı düşünüldüğünde; 2023 yılında öğretmenlik meslek kanunu doğrultusunda uygulanmaya başlayan kariyer sisteminin eğitim hayatına yansımalarını ortaya koyabilmek adına yeni araştırmalar yapılarak bu araştırma sonuçları ile karşılaştırılması önerilmektedir.

Referans

- Akyüz, Y. (2019). Türkiye’de öğretmenin “öğretmen” ve meslek imajı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 115–121.
- Bakioğlu, A. & Banoğlu, K. (2013). *Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Bilgin, K. (2014) *Kariyer basamakları sistemine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Chimier, C. & Tournier, B. (2019b). *How do teachers perceive career structure reforms and how does this affect the profession?* IIEP-UNESCO.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 53-80.
- Demirkol, M., Özdemir, T. Y. & Doğan, A. (2022). Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri. *Uluslararası Sosyal Alan Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 53–67
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Eğitim-İş. (2022). Öğretmenlik meslek kanunu değerlendirme raporu. Erişim tarihi: 23.08.2023, <https://www.egitimis.org.tr/files/haber/62319aeaa28ee.pdf>
- İş, A. & Birel, K. F. (2022). Öğretmenlik meslek kanuna ilişkin öğretmen görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1967–1990.
- Kaya, K. (2007). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Keskin Çoşkun, S. & Yüceer, D. (2017). Geçmişten günümüze öğretmenlerin gözünden bir meslek olarak öğretmenlik mesleği. *Turkish Studies*, 12(14), 85–104.
- Kurt, M. (2007). *Öğretmen ve yöneticilerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yükledikleri anlamlar* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri: Kütahya ili örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi.
- Maxwell, J. A. (2008). Designing a qualitative study. *The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods*, (2), 214-253.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2006). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği*. Resmî Gazete (07.01.2006).

- Millî Eğitim Bakanlığı. (2020). <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/turkiyenin-egitim-ogretim-istatistiklerini-aciklandi-41603792>
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Taşkaya, S. M. (2007). *Eğitimde niteliğin artırılması ve öğretmenlerin statüsünün iyileştirilmesinde kariyer basamaklarının değerlendirilmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ünsal, S. (2018). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(2), 111–130.
- Üstün, A. & Aydın, M. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin okul yönetici görüşleri. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 8(62), 1389–1396.
- Yıldırım A. & Şimşek H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Seçkin Yayıncılık.