

## KARİYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME UYGULAMASINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Şenay Sezgin NARTGÜN\*

İlkay URAL\*\*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı; 2005-2006 öğretim yılında, Bolu il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin; öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmada kullanılan veriler, Bolu il merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan toplam 604 ilköğretim okulu öğretmeni içerisinde "basit tesadüfi örnekleme yöntemi" ile belirlenen 223 öğretmene uygulanan anketle toplanmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen anket formuyla toplanan verilerin analizinde, ankette bulunan maddelerin değerleri, yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma, bağımsız örneklem için t testi; bağımsız örneklem için tek faktörlü varyans analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin önemli bir kısmı, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının, öğretmenin saygınlık, tanınma ve başarılı olma bakımlarından sosyal statüsünü yükseltmesi, öğretme sürecindeki etkililiğini artırma, iş doyumunu artırması, mesleki gelişimine imkan sağlaması, aidiyet duygusunun gelişmesini desteklemesi, yetenek ve becerilerini kullanma fırsatı sağlaması gibi konularda olumsuz düşünceye sahiptir. Yine öğretmenlerin büyük bir kısmı, uygulamanın düzenlenmesi sürecine ve olası sonuçlarına ilişkin olumsuz düşünceler ifade etmişlerdir. Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin bazı maddeler ile ilgili öğretmen görüşleri, cinsiyet ve kariyer basamaklarında yükselme sınavına girme durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, İlköğretim Öğretmeni, Kariyer Basamakları.

## TEACHERS' THOUGHTS ABOUT THE APPLICATION OF PROMOTION IN CAREER DEVELOPMENT

### ABSTRACT

The aim of this study is to identify the thoughts of teachers in primary schools in Bolu province regarding the implementation of rising in carrier steps in the teaching profession in the 2005 – 2006 academic year. The data used in this study were collected from 223 teachers that were identified by simple random sampling method among 604 teachers in primary schools in Bolu province. The data were collected and prepared by the researchers, and the data were analyzed by descriptive statistic methods such as percentage, frequency, mean and standard deviation scores of each item and independent samples t- test and the dependent samples is analyzed by one way ANOVA. According to the results of the study, the majority of the teachers have negative thoughts about the implementation of raising career steps in terms of rise in their social status regarding respect and achievement, rise in the efficiency of teaching in the scale process, support of the development of commitment, increase in the job satisfaction and use of their abilities and skills. The teachers' opinions regarding some items about implementation of raising career steps showed significant differences according to their gender and as to whether or not they entered the exam for rise in career step.

**Keywords:** Career, Primary School Teacher, Career Steps

\* Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü.

\*\* Eğitim Uzmanı, İncek TEK İlköğretim Okulu.

Not: A.İ.B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü EYDP A.B.D.'da Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur, 2007.

## GİRİŞ

Günümüzde iş piyasalarına baktığımızda emek yoğun ya da teknoloji yoğun sistemlerin hakim olduğu görülmektedir. Emek yoğun sistemlerden, üretimde en yeni teknolojinin kullanıldığı örgütlere kadar tüm örgütlerin temelini birey ve bireyin çabaları oluşturmaktadır. Doğal olarak çaba sarf eden bireyin işgören, özellikle nitelikli işgören olarak örgütten beklentileri ve çalışma ilişkilerine bakış açısında sanayi devriminden günümüze önemli değişimler meydana gelmiştir. Eskiden sadece örgütün amaçlarına hizmet edeceği düşünülen işgörenin artık kendi kariyer amaçlarını da düşünmeye başlamış olduğu görülmektedir (Berberoğlu, 1991:135). Çünkü piyasalarda işgörenler arasında yaşanan rekabet koşulları gün geçtikçe ağırlaşmaktadır. Bu rekabetin altında işgörenlerin çalışma mutluluğunu elde etme isteği önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle bir yandan iş hayatının etkinliğine önemli katkıda bulunan nitelikli personelin organizasyondan beklentileri ve çalışma ilişkilerine bakış açısı önem kazanırken, öte yandan organizasyonların da çalışanlardan beklentilerinde bir artış olduğu görülmektedir.

Çalışma konusu ne olursa olsun bu çalışma ilişkilerini düzenlemek ve beklentileri karşılamak amacıyla birçok örgütte belirlenmiş kariyer yolları, geçiş kuralları vardır ve bu kurallar doğrultusunda görev değişiklikleri gerçekleştirilir. Bu kariyer yolları, nesnel olmasa da, kurumun ve işgörenlerin gereksinmelerini karşılamasa da örgütün formal yapısı içinde belirgindir (Akçay, 2005). Kariyer kavram olarak 1900'lü yılların başında kullanılmaya başlanmıştır. Bu yıllarda başlayan kuramsal çalışmalar, başlangıçta birey üzerinde durmuştur. Çalışmalar bireyler ile meslekleri eşleştirmek, bireysel kariyer aşamaları ve bireylerin kariyer seçimi kararı üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak günümüzde kariyeri meslek veya meslek seçimi ile sınırlandırmak, kariyer olgusunu açıklamakta yetersiz kalmakta, dolayısıyla kariyer olgusunu eksik kavramaya neden olabilmektedir. Kariyer son yıllarda önemi artan bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Erdoğan, 2003). Türkiye'de geleneksel kariyer süreci, devlet memurluğunda yaygındır. Bireyin meslek yaşamı, özellikle sosyal güvencesi yüksek devlet kurumlarına girme ile başlar; çalışan bu süre içerisinde belli ve dar bir konuda uzmanlaşma çabalarında bulunur. Genellikle bireyler çalıştıkları alanda uzmanlaşma eğilimi içerisindeyler (Aytaç, 2002).

Erdoğan (2003:11)'a göre kariyer 4 boyuttan oluşmaktadır: (1) Kariyerin maddi getirisi ve statü olarak sağlayacağı yararları kapsayan ödül sistemidir, (2) Kariyerdeki görev ve işlevler, bireylerin problem çözme ve yaratıcılık becerilerini kullanımı, tek başına ya da grup çalışmalarında örgütte üstlendiği işlevler ve işlevleri yerine getirirken gerek duyduğu bilgi ve becerileridir, (3) Görevin açıkça tanımlanmasını, işin hızı, çalışma saatleri gibi değişkenleri barındıran görevin yapısı yer almaktadır, (4) Çalışma koşullarıdır. İşin fiziksel ve coğrafi durumu, bireyin örgütsel ve kişiler arası etkileşim durumu da kariyer oluşturan boyutlar arasında yer almaktadır.

Bu gelişmeler ışığında, kariyer örgütsel bir olgu olmanın ötesinde yeni bir anlayış ile ele alınmalıdır. İşgörenler ile işlerin doğru bir biçimde eşleştirilmesi yoluyla örgüt içinde işgörenlerin istihdam edilmeleri ve işgörenlerin yeni bilgi ve beceriler kazanarak geliştirilmeleri eskiden olduğu gibi bugün de önemli kariyer faaliyetleri olarak var olmaya devam edecektir. Yeni durumda, kariyer örgütlerle sınırlanamadığı için, örgütsel kariyer uygulamaları gerekli fakat yetersiz kalmaktadır. Artık kariyer büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen ama örgütün de desteklediği bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1999:8).

Bilgi toplumu oluşumundaki gelişim bütün mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de, geleneksel uygulamaları geçersiz duruma getirmiştir. Bu durum, tüm ülkelerin eğitim sistemlerinde olduğu gibi Türk Eğitim Sistemi'nde de öğretmenlik mesleğinin yeniden

yapılanmasını gündeme getirmiştir. Bu yeni yapılanma sadece öğretmenlik mesleğini değil eğitimin bütününe içermektedir. Eğitim sistemini yeniden yapılandırabilmek için ise, ilk aşamada alanın en önemli boyutlarından olan öğretmenlik mesleğinin öncelikle ele alınması gerekmektedir (Alkan, 2000:191).

Öğretmenlik mesleğinin orta sınıf kaynaklı olması bu mesleğin statüsünü belirleyen önemli faktörlerden bir tanesidir. Bunun yanı sıra, öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin cinsiyeti, mezun oldukları yüksek okul ve fakültelerin nitelikleri, uzmanlık alanları, görev yaptıkları okulların resmi veya özel oluşu, bu okulların kentsel ve kırsal mekanda bulunuşu, aldıkları ücretlerin diğer mesleklere göre az veya çok takdir edilişi gibi faktörler mesleğin statüsünü etkilemektedir (Tezcan, 1991:286).

Öğretmenlik mesleğinin bireyleri ve toplumu geliştiren; meslek adamlarını yetiştiren bir meslek olmasına rağmen günümüzde diğer mesleklerden çok daha fazla sorunla karşı karşıya bulunduğunu ifade eden Alkan (2000:224), mesleğin bugünkü durumunda temel bir meslek yapısına sahip olmadığını, hiyerarşik yapılanmaya gereksinim duyulduğu, rol ve statüsünün değişim ve gelişimin bir gereği olduğunu, mesleğin geleneksel bir yapıyı koruduğunu, unvan ve statü yetersizliği içerisinde bulunan meslekte kariyer eksikliğinin gözlemlendiğini söylemektedir.

Geleceğe güvenle bakabilmek için, toplumların öğretmenlerini dikkatle seçmesi, yetiştirmesi, istihdam ve uygun çalışma koşullarının oluşturulması ve mesleğin yapısının verimliliği yükseltecek biçimde düzenlenmesi, alanın meslekleşmesini olumsuz etkileyecek müdahalelerden kaçınılması gibi hususlar öğretmenlik mesleği açısından önem kazanmaktadır (Gündüz, 2004:43).

#### **Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer**

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nun öğretmenlik ile ilgili genel hükümlerini düzenleyen 43. maddesinde öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği olarak tanımlanmaktadır. Tortop (1994)’un belirttiği gibi kariyer; kamu personelinin haklarını, güvencelerini, yükümlerini, güvenliklerini ve tüm hizmet koşullarını nesnel kurullarla belirten statülere göre çalışarak ve yetişerek, yönetsel hiyerarşide yükselerek kamu görevlerini yürütmesidir.

657 sayılı Devlet Memurluğu Kanunu’nda, “Devlet, işgörenlerine yaptıkları hizmetler için gerekli bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, hizmetlerine ait sınıflar içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme olanağı sağlar” açıklaması yer almaktadır.

İlgili kanunun 3. maddesinde kariyer, “Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır” şeklinde ifade edilmektedir. Kariyer sınıflandırması, kamu hizmetlerini üstlenmiş olan memurlar ile diğer kamu görevlileri için söz konusudur. Bir başka deyişle sözleşmeli personel ile işçiler kariyer sistemi dışındadır. Bunlar, unvanlara dayalı kendine özgü bir iş sınıflaması kapsamı içindedirler. Bunların konumları, bireysel sözleşmeler ve toplu iş sözleşmeleriyle netlik kazanır. Kariyer sisteminin teknik unsurları, hizmet sınıfı, derece, kademe ve kadro olarak belirlenmiştir. Sınıf, kariyer sisteminin alt unsuruna dönüşmüştür; kadro da genel sistemin değil kariyer sisteminin alt unsuru olmuştur. Kariyer sistemi, memurluğun bir yaşam boyu meslek olarak kabulü anlayışına dayanır. Hizmete giriş, yasayla belirlenmiş hak, ödev ve yükümlüklerin kabul edilmesini gerektirir. Sistemi tanımlayan başlıca özellikler :

- Yaşam boyu meslek ilkesi: Hak-ödev-yasaklar,
- Hizmete giriş: En alttan ve diplomaya göre,
- İçeriden ve hizmet süresine bağlı düzenli yükselme,

- Üst görevlere hizmet içinde yetişme,
- Eşit işe eşit ücret değil sosyal ücret, Aileyi de kapsayan geniş sosyal güvenlik,

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin kariyer gelişimini konu alan yasal uygulamalar ise şöyle özetlenmiştir. Cumhuriyetin başlangıcından 2007 yılına kadar yapılan 17 adet Milli Eğitim Şurası toplantılarında, öğretmenlik mesleği ile ilgili olarak şu hususlar dikkat çekmektedir.

- Mesleği kariyer haline getirme,
- Öğretmen yetiştiren kurumları yeniden düzenleme,
- Meslekle ilgili sorunları çözme,
- Mesleki durumu geliştirme (Alkan, 2000:223)

8-11 Haziran 1982 tarihleri arasında düzenlenen “Milli Eğitim Hizmetinde Öğretmen ve Eğitim Uzmanları (Durum ve Sorunlar)” konulu XI. Milli Eğitim Şura’sında; öğretmen eğitiminin gelişimi, öğretmen eğitiminde hizmet öncesi sorunlar ve teklifler, eğitim uzmanlarının eğitimi, öğretmen ve uzmanların hizmet içi eğitimi, öğretmen ve uzmanların sorunları ve çözüm teklifleri konuları görüşülmüştür. Şura’da eğitim uzmanının tanımı, uzmanlık alanları, uzmanlığa geçiş, çalışma ve istihdam şartları ile ilgili konular aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Eğitim uzmanı, değişik sistemlerde, kurumlarda ve kademelerde öğretme, öğrenme ortamını en etkili biçimde oluşturarak eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede; yöneticilere, öğretmenlere, öğrencilere, velilere kılavuzluk ve yardım edecek nitelikte, eğitim bilimlerinin bir dalında, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir.

Eğitim uzmanlarının yetiştirilmeleri için öngörülen yüksek lisans programları Türkiye gerçeklerine uygun olarak düzenlenmeli, yaz okulu, akşam dersleri gibi tedbirlerle yaygınlaşması sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin kariyer gelişimini desteklemek üzere, 13/08/2005 tarih ve 5204 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunu” yürürlüğe sokularak, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarına ayrılmıştır. “Öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır. Adaylık dönemini başarıyla tamamlayanlar mesleğe öğretmen olarak atanır. Uygulamanın temel ilkeleri ise, öğretmenlerin meslekî bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, imkân ve fırsat eşitliği sağlanması, genellik, eşitlik, geçerlik, güvenilirlik, tarafsızlık ve açıklık ölçütlerine uyulmasıdır.

Öğretmenlerin kariyer gelişimini desteklemek üzere, 13/08/2005 tarih ve 5204 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun” yürürlüğe sokularak, öğretmenlik mesleği adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Adaylık dönemini başarıyla tamamlayanlar mesleğe öğretmen olarak atanır. Bu yapılandırma ile öğretmenlere başarıları, üretkenlikleri ve verimlilikleri esas alınarak, mesleklerinde yükselme imkân ve fırsatı sunulmaktadır. Bu amaçla 27 Kasım 2005 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı düzenledi. Bu sınavda öğretmenlerin Türkçe, Pedagojik Formasyon, Genel Kültür, Millî Eğitim Mevzuatı, Eğitim Yönetimi ve Eğitim Sistemi İle İlgili Temel Bilgileri test edilmiştir ([http://personel.meb.gov.tr/upload/kariyer\\_kilavuz.pdf](http://personel.meb.gov.tr/upload/kariyer_kilavuz.pdf)). Bu sınava giremeyen öğretmenler için 30 Nisan 2006 tarihinde yeni bir sınav yapılmıştır ([http://personel.meb.gov.tr/upload/2005-ek\\_kbys\\_kilavuz\\_2006.pdf](http://personel.meb.gov.tr/upload/2005-ek_kbys_kilavuz_2006.pdf)). 15.12.2006 tarihinden itibaren 18.12.2006 tarih 146-101 330 sayılı resmi yazı ile Milli Eğitim

Bakanlığı, MEB Personel Genel Müdürlüğüne uygulamanın geçerlilik kazandığı bildirilmiştir ([http://ardahan.meb.gov.tr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=2](http://ardahan.meb.gov.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=2)).

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğine göre de öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen tanımları yapılmıştır (<http://uretim.meb.gov.tr/egitekhaber/s83/yonetmelik.htm>). Ayrıca alanında yüksek lisans ve doktora yapmış olan öğretmenlere de bu unvanların verilmesine ilişkin maddeler yukarıda belirtilen yönetmelikte yer almış olduğu görülmektedir.

MEB'in bu çalışmasında olduğu gibi çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermekte olup bu durumun eğitim örgütlerinde daha da belirgin olarak önem kazanmakta olduğu görülmektedir. Eğitimin çeşitli sorunlarının çözümü çerçevesinde dikkate alınması gereken belirleyicilerin başında öğretmenlerin statüsünün gelmekte olduğu bilinen bir gerçektir. Bu bağlamda öğretmenlerin statüleri, yerine getirdikleri görevin önem, güçlük ve sorumluluk derecesi ile toplum için taşıdığı değer esas alınarak geliştirilmelidir. Öğretmenlerin kariyerleri ile ilgili düzenlemeler yapılmadan eğitimin diğer sorunlarına köklü, kalıcı ve belirleyici çözümler bulmak mümkün görülmemektedir. Öğretmenlere düzenli olarak sunulabilen bir kariyer gelişim imkânının ortaya çıkarılması ise ancak bilimsel araştırmalarla olanaklıdır.

Bu araştırma ile Türk Milli Eğitim Sistemi'nde uygulamaya konulan öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri analiz edilecektir. Eğitim sisteminin önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin doğrudan kendilerini ilgilendiren bu yeni uygulamaya ilişkin görüşlerinin, uygulayıcılara önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin konuya ilişkin görüşlerini belirleyebilmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin; öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşleri nelerdir?

2. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin; öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşleri; cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, çalışma alanı, yöneticilik deneyimi, kariyer basamaklarında yükselme sınavına girilip girilmediği, Meslekte alınan ödül ve ceza değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

## YÖNTEM

Araştırma betimsel tarama modelindedir ki bu araştırma için toplanan veriler, toplama tekniğine göre adlandırılabilirdiğinden yapılan araştırma bir survey çalışmasıdır. Bu amaçla 49 sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Alan tarama tekniği sosyal bilimlerde ve sosyolojide oldukça yaygın kullanılan bir veri toplama tekniğidir. Alan taramaları, kişisel ifadelerle dayalı inançlar ya da davranışlara ilişkin araştırma soruları için uygundur (Kaptan, 1995:61; Kuş, 2003:44).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2005-2006 öğretim yılında, Bolu İli merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 604 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamı yerine örneklem alma yoluna gidilmiş olup, olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden "*basit tesadüfî örnekleme yöntemi*" kullanılmıştır. Basit tesadüfî örnekleme yönteminde, evreni oluşturan her birimin örnekleme içerisinde yer alma olasılığı aynıdır. Diğer bir anlatımla, birimler birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahip olmaktadır (Ural ve Kılıç, 2005:32).

Basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak -geri dönmeyecek ve geçersiz sayılabilecek anketler göz önünde bulundurularak- seçilen 250 öğretmen den gönüllülük esasına göre anket

doldurmayı kabul eden 230 öğretmene anket uygulanmış ve 223 anket geçerli bulunarak değerlendirilmeye alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı % 89,2'dir. Araştırma örnekleminde anketleri geçerli kabul edilen 223 öğretmen araştırma evrenindeki öğretmenlerin % 33,5'ini oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Aracı**

Örneklem kapsamına alınan ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerden, araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak üzere anket tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmada öğretmenlere uygulanan anket, 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, anketi yanıtlayacak öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin 7 soru yer almaktadır. İkinci bölümünde ise öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik 49 yargı yer almaktadır.

Anketin geliştirilmesi sürecinde, konuyu düzenleyen yasal metinler incelenerek gerekçe ve dayanakları çözümlenmiştir. Ayrıca ankette yer alan maddelerin oluşturulmasında, ilgili literatür taranarak kariyer gelişiminin amaç, süreç ve uygulanmasına ilişkin kuramsal açıklamalardan da yararlanılmıştır.

Konuya ilişkin öğretmen görüşlerini yansıtacağı düşünülen 60 maddelik taslak çalışma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinden 8 akademisyen, 5 okul yöneticisi, 2 ilköğretim müfettişi, 12 öğretmen ve Bolu ilinde faaliyet gösteren eğitim sendikaları yöneticilerinin görüşüne sunulmuştur. Yapılan eleştiri ve öneriler doğrultusunda anketteki madde sayısı 49 olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşlerini saptamaya yönelik olarak hazırlanan anket maddelerinin karşısında, ifadelere katılma derecesini belirtecekleri, kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) seçeneklerini içeren beşli bir skala yer almaktadır. "Kesinlikle katılmıyorum"dan "kesinlikle katılıyorum"a değişen beşli bir scala kullanıldığından ve bu beşli scalanın dört eşit aralıktan oluşması nedeni ile  $4/5=0,80$  katsayısı bulunmuş ve bu katsayı ölçek puanlarının gerçek aralıklarını belirlemede kullanılmıştır (1-1,79 kesinlikle katılmıyorum; 1,80-2,59 katılmıyorum; 2,60-3,39 kararsızım; 3,40-4,19 katılmıyorum; 4,20-5,00 kesinlikle katılıyorum). Katılımcıların anket formunda yer alan maddelere ilişkin görüşlerinin derecelerini belirlemede ortalama puan içinde kaldığı ölçek aralığına göre yorumlanmıştır.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak kullanılan anketin öğretmenlere uygulanabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'ndan izin alınmıştır. Önceden hazırlanan örneklem listesi doğrultusunda okullara gidilerek, okul müdürleriyle anketin uygulanabilmesi için görüşülmüş, anketlerle ilgili izin kendilerine tebliğ edilerek bu konuda yardımcı olmaları istenmiştir. Anketler bizzat araştırmacılar tarafından öğretmenlere dağıtılmış, toplanmasında ise okul idarelerinden yardım alınmıştır.

### **Verilerin Çözülmesi**

Anket aracılığı ile toplanan veriler araştırmacı tarafından bilgisayarda SPSS 10.0 for Windows paket programına kaydedilmiş ve veriler analiz edilmiştir. Araştırmada anlamlılık düzeyi  $P<0,05$  olarak kabul edilmiştir. Öğretmenlerin kişisel bilgileri dağılımını göstermek için frekans ve yüzde kullanılmıştır. Öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşlerini belirlemek için, her bir ifadeye ilişkin; yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır.

Öğretmenlerin, öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşlerinde bağımsız değişkenlere (cinsiyet, çalışma alanı ve öğretmenlikte kariyer

basamaklarında yükselme sınavına girip girmediği) göre farklar, bağımsız örneklem için t testi; öğretmenlik kıdemi, eğitim durumu, yöneticilik deneyimi ve alınan ödül ve ceza değişkenlerine göre farklar, bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi ile analiz edilmiştir.

### BULGULAR ve YORUM

İlköğretim okullarında görevli, araştırma örneklemine giren öğretmenlerin kişisel özelliklerine bakıldığında, %53,8'inin bayan, %46,2'sinin ise erkek olduğu anlaşılmaktadır. Bu öğretmenlerin %36,3'ünün 7 yıl ve daha az, %25,1'inin 8-15 yıl arası, %9,9'unun 16-20 yıl arası ve %28,7'sinin de 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin %25,1'i önlisans, %65,5'i lisans ve %9,4'ü ise lisansüstü eğitim görmüşlerdir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %56'1'i sınıf öğretmeni olarak çalışırken, %43'ü branş öğretmeni olarak çalışmakta ve %70'inin yöneticilik deneyimi yokken, %22,4'ünün yöneticilik deneyiminin olduğu, %4,5'lik kısmının ise halen yöneticilik yaptıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %25,6'sı yapılan kariyer basamaklarında yükselme sınavına katılmışken, %73,5'inin de sınava katılmadıkları, %6,3'ü çalışma yaşamları süresince ceza aldıklarını belirtirken, %35,9'u ödül aldıklarını, %57,8'i ise ödül veya ceza almadıklarını belirtmişlerdir.

*İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin; öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşleri Tablo 1'de sunulmuştur.*

**Tablo 1:Öğretmenlerin Mesleği Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Görüşlerinin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Dağılımları**

Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması;	Kesitlilikle Katılmıyorum <sup>1</sup>		Katılmıyorum <sup>2</sup>		Kararsızım <sup>3</sup>		Katılıyorum <sup>4</sup>		Kesitlilikle Katılıyorum <sup>5</sup>		Toplam		$\bar{X}$	S
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.Öğretmenin saygınlık, tanınma ve başarılı olma bakımlarından sosyal statüsünü yükseltecektir.	57	25,6	63	28,3	38	17,0	50	22,4	14	6,3	222	99,6	2,55	1,26
2.Öğretmenin öğretim sürecindeki etkililiğini arttıracaktır.	54	24,2	76	34,1	29	13,0	46	20,6	18	8,1	223	100	2,54	1,27
3.Öğretmenin öğretim sürecindeki etkililiğini arttıracaktır.	52	23,3	67	30,0	21	10,3	65	29,1	14	6,3	221	99,1	2,64	1,29
4.Öğretmenin iş doyumunu arttıracaktır.	46	20,6	74	33,2	43	19,3	49	22,0	10	4,5	222	99,6	2,56	1,17
5.Mesleğe dinamizm kazandıracaktır.	45	20,2	67	30,0	35	15,7	57	25,6	57	25,6	221	99,1	2,70	1,26
6.Öğretmenleri eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı konusunda güdüleyecektir.	50	22,4	59	26,5	32	14,3	67	30,0	13	5,8	221	99,1	2,70	1,27
7.Öğretmenin mesleki yükselmesine imkan sağlayacaktır.	35	15,7	41	18,4	42	18,8	75	33,6	28	12,6	221	99,1	3,09	1,29
8. Öğretmenin mesleki gelişimine imkan sağlayacaktır.	40	17,9	66	29,6	38	17,0	38	17,0	57	25,6	22	9,9	2,79	1,27
9.Öğretmenin kendini gerçekleştirilmesine imkan sağlayacaktır.	42	18,8	64	28,7	42	18,8	56	25,1	18	8,1	222	99,6	2,74	1,25

Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması;	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		$\bar{X}$	S
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
10. Öğretmenin kurumsal midiyet duygusunun gelişmesini destekleyecektir.	43	19,3	67	30,0	43	19,3	60	26,9	8	3,6	221	99,1	2,65	1,17
11. Öğretmenin kariyer gelişime konusunda güdülenmesini artıracaktır.	33	14,8	51	22,9	34	15,2	87	39,0	17	7,6	222	99,6	3,01	1,23
12. Öğretmenin kurumsal değişimlere uyumunu artıracaktır.	37	16,6	59	26,5	50	22,4	60	26,9	13	5,8	219	98,2	2,78	1,19
13. Öğretmenin mesleki geleceğini göerecek daha istekli çalışmasını sağlayacaktır.	41	18,4	58	26,0	34	15,2	65	29,1	22	9,9	220	98,7	2,85	1,30
14. Öğretmenlere yetenek ve becerilerini kullanma fırsatı sağlayacaktır.	44	19,7	72	32,3	36	16,1	48	21,5	21	9,4	221	99,1	2,68	1,27
15. Öğretmenin kişisel gelişimini artıracaktır.	38	17,0	56	25,1	40	17,9	63	28,3	22	9,9	219	98,2	2,88	1,27
16. Başarılı, üretken ve verimli öğretmenleri kendilerini geliştirmek için başka görev veya hizmet alanlarına geçme arayışlarında bulunmalarını ortadan kaldıracaktır.	43	19,3	66	29,6	49	22,0	51	22,9	13	5,8	222	99,6	2,66	1,19
17. Öğretmenin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını artıracaktır.	35	15,7	60	26,9	32	14,3	75	33,6	20	9,0	222	99,6	2,93	1,26
18. Öğretmenin mesleki bilgi ve becerilerini gelişmesini sağlayacaktır.	33	14,8	65	29,1	40	17,9	64	28,7	21	9,4	223	100	2,88	1,24
19. Öğretmenin yetkililerini artıracaktır.	50	22,4	68	30,5	46	20,6	51	22,9	7	3,1	222	99,6	2,53	1,16
20. Öğretmenin öğrencilerine karşı sorumluluğunu artıracaktır.	60	26,9	74	33,2	32	14,3	44	19,7	13	5,8	223	100	2,44	1,23
21. Öğretmenin çalıştığı kuruma karşı sorumluluğunu artıracaktır.	50	22,4	75	33,6	37	16,6	45	20,2	16	7,2	223	100	2,56	1,23
22. Öğretmenin yaptığı işi daha fark edilir hale getirecektir.	46	20,6	69	30,9	32	14,3	58	26,0	18	8,1	223	100	2,69	1,27
23. Eğitim örgütlerine yerleşmiş köklü gelenek ve alışkanlıkların değişime olan direncini kıracaktır.	33	14,8	55	24,7	60	26,9	59	26,5	15	6,7	222	99,6	2,85	1,16
24. Eğitim çalışanları arasındaki eşitlik ilkesinin ihlal edilmesine yol açacaktır.	18	8,1	52	23,3	35	15,7	61	27,4	57	25,6	223	100	3,39	1,30
25. Öğretmenin örgütlülük anlayışını destekleyecektir.	43	19,3	72	32,3	72	32,3	27	12,1	6	2,7	220	98,7	2,45	1,02
26. Öğretmenin kendisini üst yönetime yakın hissetmesini sağlayacaktır.	32	14,3	65	29,1	61	27,4	56	25,1	9	4,0	223	100	2,75	1,10
27. Derecelendirmede siyasi kadrolaşmaya neden olacaktır.	19	8,5	59	26,5	37	16,6	57	25,6	49	22,0	221	99,1	3,26	1,30
28. Öğretmenlerin içinde yer aldıkları demokratik örgütleri zayıflatacaktır.	19	8,5	72	32,3	65	29,1	37	16,6	26	11,7	219	98,2	2,90	1,14
29. Öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı azaltacaktır.	16	7,2	53	23,8	40	17,9	71	31,8	42	18,8	222	99,6	3,31	1,22
30. Öğretmenler arasındaki mesleki paylaşmayı azaltacaktır.	22	9,9	56	25,1	29	13,0	73	32,7	43	19,3	223	100	3,26	1,29
31. Öğretmenin okul yönetimine karşı güvenini azaltacaktır.	25	11,2	65	29,1	70	31,4	41	18,4	20	9,0	221	99,1	2,84	1,12
32. Öğretmenlerin merkez eğitim örgütüne karşı güvenlerini azaltacaktır.	19	8,5	57	25,6	55	24,7	66	29,6	23	10,3	220	98,7	3,07	1,15
33. Öğretmenlerin özel kari ve dersane vb yerlerde çalışma arayışına itecektir.	16	7,2	68	30,5	48	21,5	63	28,3	27	12,1	222	99,6	3,07	1,16



Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması;	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		$\bar{X}$	S
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
	34. Öğretmenleri sınava hazırlamak için özel kurs ve dersane v.b yerlerde eğitim almaya arayışına itecektir.	11	4,9	44	19,7	36	16,1	89	39,9	40	17,9	220		
35. Öğretmenlerde merkez öğütle duyulan güveni artırır.	46	20,6	81	36,3	71	31,8	18	8,1	4	1,8	220	98,7	2,33	0,95
36. Yeterince tartışılmıştır.	66	29,6	90	40,4	45	20,2	13	5,8	8	3,6	222	99,6	2,13	1,02
37. Yeterince araştırılmıştır.	63	28,3	98	43,9	44	19,7	10	4,5	6	2,7	221	99,1	2,08	0,95
38. Başarı değerlendirmesinde kullanılan ölçütleri güvenilir kılınmıştır.	57	25,6	77	34,5	58	26,0	23	10,3	5	2,2	220	98,7	2,28	1,03
39. Başarı değerlendirmesinde kullanılan yöntemi etkin kılınmıştır.	59	26,5	83	37,2	53	23,8	21	9,4	6	2,7	222	99,6	2,24	1,03
40. Başarı değerlendirmesinde kullanılan araçları etkin kılınmıştır.	55	24,7	83	37,2	53	23,8	23	10,3	6	2,7	220	98,7	2,28	1,03
41. Öğretmenlerin kariyer basamaklarındaki rollerini açık ve anlaşılır bir şekilde ortaya koymuştur.	55	24,7	85	38,1	54	24,2	23	10,3	5	2,2	222	99,6	2,27	1,01
42. Öğretmenler tarafından yeterince anlaşılabilir.	49	22,0	98	43,9	44	19,7	27	12,1	5	2,2	223	100	2,28	1,01
43. Öğrenci ve veliye yeterince açıklanmıştır.	66	29,6	112	50,2	31	13,9	8	3,6	6	2,7	223	100	1,99	0,90
44. Öğretmene yeterince açıklanmıştır.	53	23,8	108	48,4	36	16,1	18	8,1	6	2,7	221	99,1	2,16	0,97
45. Yöneticiler tarafından ilgi ile karşılanmıştır.	39	17,5	84	37,7	65	29,1	24	10,8	9	4,0	221	99,1	2,45	1,03
46. Öğretmenler tarafından ilgi ile karşılanmıştır.	59	26,5	83	37,2	45	20,2	29	13,0	6	2,7	222	99,6	2,27	1,07
47. Öğrenci-veli tarafından ilgi ile karşılanmıştır.	58	26,0	93	41,7	48	21,5	16	7,2	5	2,2	220	98,7	2,16	0,97
48. Ücretlendirme politikalarına olumlu yanıtlanmıştır.	53	23,8	84	37,7	50	22,4	24	10,8	11	4,9	222	99,6	2,35	1,10
49. Ücretlendirme açısından adaleti sağlayacak biçimde düzenlenmiştir.	69	30,9	78	35,0	51	22,9	16	7,2	8	3,6	222	99,6	2,17	1,06

Tablo 1'e göre; "öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin saygınlık, tanınma ve başarılı olma bakımlarından sosyal statüsünü yükseltecektir" yargısına; öğretmenlerin %25,6'sı kesinlikle katılmıyorum, %28,3'ü katılmıyorum, %17'si kararsızım, %22,4'ü katılıyorum ve %6,3'ü de katılmıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama ( $\bar{x}=2,55$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%53,9'u) kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle "olumsuz" görüş belirterek öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenin saygınlık, tanınma ve başarılı olma bakımlarından sosyal statüsünü yükseltmeyeceğini düşünmektedirler. ( $\bar{x}=2,55$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%53,9'u) kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle "olumsuz" görüş belirterek öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenin saygınlık, tanınma ve başarılı olma bakımlarından sosyal statüsünü yükseltmeyeceğini düşünmektedirler.

"Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin öğretme sürecindeki etkililiğini arttıracaktır" yargısına; öğretmenlerin %56,3'ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %28,7'si ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,54$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın öğretmenin öğretme

sürecindeki etkililiğini arttırmayacağı kanısındadır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin öğrenme sürecindeki etkililiğini arttıracaktır” yargısına; öğretmenlerin %53,3’ü olumsuz görüş, %35,4’ü ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,64$ ). Öğretmenlerin büyük bir bölümü, uygulamanın öğretmenin öğrenme sürecindeki etkinliğini arttırmayacağı düşüncesindedir.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin iş doyumunu arttıracaktır” yargısına; öğretmenlerin %20,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %33,2’si katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz, %19,3’ü kararsızım, %22’si katılıyorum ve %4,5’i de kesinlikle katılıyorum seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama ( $\bar{x}=2,56$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular uygulamanın öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırmayacağı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 1’deki bulgulara göre, “öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; mesleğe dinamizm kazandıracaktır” yargısına; öğretmenlerin %20,2’si kesinlikle katılmıyorum, %30’u katılmıyorum, %15,7’si kararsızım, %25,6’sı katılıyorum ve %25,6’sı da kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama,  $\bar{x}=2,70$  olarak hesaplanmıştır. Küçük bir farkla da olsa öğretmenlerin yarıdan fazlası (%51,2), uygulamanın mesleğe dinamizm kazandıracığı kanısındadır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenleri eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı konusunda güdüleyecektir” yargısına; öğretmenlerin %48,9’u kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz, %14,3’ü kararsız, %35,8’i de katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleriyle olumlu görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama,  $\bar{x}=2,70$  olarak hesaplanmıştır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin mesleki yükselmesine imkan sağlayacaktır” yargısına; öğretmenlerin %15,7’si kesinlikle katılmıyorum, %18,4’ü katılmıyorum, %18,8’i kararsızım, %33,6’sı katılıyorum ve %12,6’sı da kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama,  $\bar{x}=3,09$  olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin %46,2’si uygulamanın öğretmenin mesleki yükselmesine imkan sağlayacağı görüşündedir.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin mesleki gelişimine imkan sağlayacaktır” yargısına; öğretmenlerin %17,9’u kesinlikle katılmıyorum, %29,6’sı katılmıyorum, %17’si kararsızım, %17’si katılıyorum ve %25,6’sı da kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. ( $\bar{x}=2,79$ ). Bu bulguya göre, öğretmenlerin %47,5’i uygulamanın öğretmenin mesleki gelişimine imkan sağlamayacağını savunmaktadır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin kendini gerçekleştirmesine imkan sağlayacaktır” yargısına; öğretmenlerin %18,8’i kesinlikle katılmıyorum, %28,7’si katılmıyorum, %18,8’i kararsızım, %25,1’i katılıyorum ve %8,1’i de kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. ( $\bar{x}=2,74$ ). Buna göre öğretmenlerin %47,5’i uygulamanın öğretmenin kendini gerçekleştirmesine imkan sağlamayacağını ifade etmişlerdir.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesini destekleyecektir” yargısına; öğretmenlerin %49,3’ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz, %30,5’i ise katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş bildirmişlerdir. ( $\bar{x}=2,65$ ). Buna göre, öğretmenlerin yaklaşık yarısı, uygulamanın öğretmenin kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesini desteklemeyeceğini düşünmektedir.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin kariyer geliştirme konusunda güdülenmesini arttıracaktır” yargısına; öğretmenlerin %14,8’i

(%52,9) uygulamanın öğretmenlerin yetkilerini artırmayacağını düşünmektedirler.

Tablo 1'e göre; "öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin öğrencilerine karşı sorumluluğunu artıracaktır" yargısına; öğretmenlerin %26,9'u kesinlikle katılmıyorum, %33,2'i katılmıyorum, %14,3'ü kararsızım, %19,7'si katılıyorum ve %5,8'i de katılmıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=2,44$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%60,1'i) kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenin öğrencilerine karşı sorumluluğunu artırmayacağını düşünmektedirler.

"Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin çalıştığı kuruma karşı sorumluluğunu artıracaktır" yargısına; öğretmenlerin %56'sı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %27,4'ü ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,56$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın öğretmenin çalıştığı kuruma karşı sorumluluğunu artırmayacağı kanısındadır.

"Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin yaptığı işi daha fark edilir hale getirecektir" yargısına; öğretmenlerin %51,5'i olumsuz görüş, %34,1'i ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,69$ ).

"Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; eğitim örgütlerine yerleşmiş köklü gelenek ve alışkanlıkların değişime olan direncini kıracaktır" yargısına; öğretmenlerin %39,5'i olumsuz görüş, %33,2'si ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,85$ ).

"Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; eğitim çalışanları arasındaki eşitlik ilkesinin ihlal edilmesine yol açacaktır" yargısına; öğretmenlerin %31,4'ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %53,2'si ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=3,39$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın eğitim çalışanları arasındaki eşitlik ilkesinin ihlal edilmesine yol açacağı kanısındadır.

Tablo 1'e göre, "öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin örgütlülük anlayışını destekleyecektir" yargısına; öğretmenlerin %19,3'ü kesinlikle katılmıyorum, %32,3'ü katılmıyorum, %32,3'ü kararsızım, %12,1'i katılıyorum ve %2,7'si de katılmıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=2,45$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%51,6'sı) kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenin örgütlülük anlayışını desteklemeyeceğini düşünmektedirler.

Aynı tabloya göre, "öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin kendisini üst yönetime yakın hissetmesini sağlayacaktır" yargısına; öğretmenlerin %14,3'ü kesinlikle katılmıyorum, %29,1'i katılmıyorum, %27,4'ü kararsızım, %25,1'i katılıyorum ve %4'ü de katılmıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=2,75$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin %43,4'ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenin kendisini üst yönetime yakın hissetmesini sağlamayacağını düşünmektedirler.

"Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; derecelendirmede siyasi kadrolaşmaya neden olacaktır" yargısına; öğretmenlerin %35'i olumsuz görüş, %47,6'sı ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=3,26$ ).

"Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenlerin

çinde yer aldıkları demokratik örgütleri zayıflatacaktır” yargısına; öğretmenlerin %40,8’i kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %28,3’ü ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=3,31$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın öğretmenlerin içinde yer aldıkları demokratik örgütleri zayıflatmayacağı kanısındadır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı azaltacaktır” yargısına; öğretmenlerin %31’i olumsuz görüş, %50,4’ü ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=3,26$ ).

Tablo 1’e göre, “öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenler arasındaki mesleki paylaşmayı azaltacaktır” yargısına; öğretmenlerin %9,9’u kesinlikle katılmıyorum, %25,1’i katılmıyorum, %13’ü kararsızım, %32,7’si katılıyorum ve %19,3’ü de kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=3,26$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%52’si) katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleriyle olumlu görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenler arasındaki mesleki paylaşmayı azaltmayacağını düşünmektedirler.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin okul yönetimine karşı güvenini azaltacaktır” yargısına; öğretmenlerin %40,3’ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %27,4’ü ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,84$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın öğretmenin okul yönetimine karşı güvenini azaltacağı kanısındadır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenin merkez eğitim örgütüne karşı güvenlerini azaltacaktır” yargısına; öğretmenlerin %34,3’ü olumsuz görüş, %39,9’u ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=3,07$ ).

Tablo 1’e göre, “öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenleri özel kurs ve dersane v.b yerlerde çalışma arayışına itecektir” yargısına; öğretmenlerin %7,2’si kesinlikle katılmıyorum, %30,5’i katılmıyorum, %21,5’i kararsızım, %28,3’ü katılıyorum ve %12,1’de kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=3,07$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin %40,4’ü katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleriyle olumlu görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenler arasındaki mesleki paylaşmayı azaltmayacağını düşünmektedirler.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenleri sınava hazırlamak için özel kurs ve dersane v.b yerlerde eğitim alma arayışına itecektir” yargısına; öğretmenlerin %24,62’si olumsuz görüş, %57,8’i ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=3,46$ ). Buna göre öğretmenlerin büyük bir bölümü, uygulamanın öğretmenleri sınava hazırlamak için özel kurs ve dersane v.b yerlerde eğitim alma arayışına iteceğini belirtmiştir.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenlerde merkez örgüte duyulan güveni artırmıştır” yargısına; öğretmenlerin %56,9’u olumsuz görüş, %9,9’u ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,33$ ).

Tablo 1’e göre; “öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; yeterince tartışılmıştır” yargısına; öğretmenlerin %29,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %40,4’ü katılmıyorum, %20,2’si kararsızım, %5,8’i katılıyorum ve %3,6’sı da kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=2,13$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%70’i) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; yeterince

tartışılmadığını düşünmektedirler.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; yeterince araştırılmıştır” yargısına; öğretmenlerin %72,2’si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %7,2’si ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,08$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın yeterince araştırılmadığı kanısındadır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; başarı değerlendirmesinde kullanılan ölçütleri güvenilir kılmıştır” yargısına; öğretmenlerin %60,1’i olumsuz görüş, %12,5’i ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,28$ ).

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; başarı değerlendirmesinde kullanılan yöntemi etkin kılmıştır” yargısına; öğretmenlerin %63,7’si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %12,1’i ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,24$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın başarı değerlendirmesinde kullanılan yöntemi etkin kıldığı kanısındadır.

Tablo 1’ye göre; “öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; başarı değerlendirmesinde kullanılan araçları etkin kılmıştır” yargısına; öğretmenlerin %24,7’si kesinlikle katılmıyorum, %37,2’si katılmıyorum, %23,8’i kararsızım, %10,3’ü katılıyorum ve %2,7’si de kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=2,28$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%61,9’u) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; başarı değerlendirmesinde kullanılan araçları etkin kılmadığını düşünmektedirler.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenlerin kariyer basamaklarındaki rollerini açık ve anlaşılır bir şekilde ortaya koymuştur” yargısına; öğretmenlerin %62,8’i olumsuz görüş, %12,5’i ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,27$ ).

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenler tarafından yeterince anlaşılmıştır” yargısına; öğretmenlerin %65,9’u kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %14,1’i ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,28$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın öğretmenler tarafından yeterince anlaşılmadığı kanısındadır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğrenci ve veliye yeterince açıklanmıştır” yargısına; öğretmenlerin %79,8’i kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %6,3’ü ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=1,99$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın öğrenci ve veliye yeterince açıklanmadığı kanısındadır.

Tablo 1’e göre; “öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmene yeterince açıklanmıştır” yargısına; öğretmenlerin %23,8’i kesinlikle katılmıyorum, %48,4’ü katılmıyorum, %16,1’i kararsızım, %8,1’i katılıyorum ve %2,7’si de kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=2,16$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%72,2’si) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmene yeterince açıklanmadığını düşünmektedirler.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; yöneticiler tarafından ilgi ile karşılanmıştır” yargısına; öğretmenlerin %55,2’si olumsuz görüş, %14,8’i

ise olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,45$ ).

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğretmenler tarafından ilgi ile karşılanmıştır” yargısına; öğretmenlerin %63,7’si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %15,7’si ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,27$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın öğretmenler tarafından ilgi ile karşılanmadığı kanısındadır.

“Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; öğrenci-veli tarafından ilgi ile karşılanmıştır” yargısına; öğretmenlerin %64,3’ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken %9,4’ü ise kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş belirtmişlerdir. ( $\bar{x}=2,16$ ). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin büyük bir bölümü uygulamanın öğrenci-veli tarafından ilgi ile karşılanmadığı kanısındadır.

Tablo 1’e göre; “öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmıştır” yargısına; öğretmenlerin %23,8’i kesinlikle katılmıyorum, %37,7’si katılmıyorum, %22,4’ü kararsızım, %10,8’i katılıyorum ve %4,9’u da kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=2,35$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%61,5’i) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmadığını düşünmektedirler.

Aynı tabloya göre; “öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulaması; ücretlendirme açısından adaleti sağlayacak biçimde düzenlenmiştir” yargısına; öğretmenlerin %30,9’u kesinlikle katılmıyorum, %35’i katılmıyorum, %22,9’u kararsızım, %7,2’si katılıyorum ve %3,6’sı da kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yargıya ilişkin aritmetik ortalama  $\bar{x}=2,17$  olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım çerçevesinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%65,9’u) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleriyle olumsuz görüş belirterek, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; ücretlendirme açısından adaleti sağlayacak biçimde düzenlenmediğini düşünmektedirler.

***İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin; öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşleri; cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, çalışma alanı, yöneticilik deneyimi, kariyer basamaklarında yükselme sınavına girilip girilmediği, meslekte alınan ödül ve ceza değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.***

Öğretmenlerin, kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin her bir ifade ile ilgili görüşlerinin iki gruplu değişkenlere (cinsiyet, çalışma alanı ve öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sınavına girip girmediği) göre farklılık gösterip göstermediği t testi; ikiden fazla grubu olan değişkenlere (öğretmenlik kıdem, eğitim durumu, yöneticilik deneyimi ve alınan ödül ve ceza) göre farklılık gösterip göstermediği ise tek yönlü varyans analizi ile analiz edilmiş olup bazı ifadelerin cinsiyet, eğitim durumu ve sınava girme durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği gözlenmiştir (bakınız tablo 2).

Diğer taraftan (bakınız tablo 2), öğretmenlerin, öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin her bir ifade ile ilgili görüşleri; çalışma alanı, öğretmenlik kıdem, yöneticilik deneyimi ve alınan ödül ve ceza değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre görüşleri arasında anlamlı farklılık olan maddeler Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2:** Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması -Bağımsız Örneklemeler İçin t Testi Sonuçları.

İfadeler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	p
26. Öğretmenin kendisini üst yönetime yakın hissetmesini sağlayacaktır.	Erkek	103	2,91	1,06	2,01	0,046
	Kadın	120	2,61	1,12		
29.Öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı azaltacaktır.	Erkek	103	3,09	1,27	2,49	0,014
	Kadın	119	3,50	1,15		
30.Öğretmenler arasındaki mesleki paylaşmayı azaltacaktır.	Erkek	103	3,06	1,35	2,11	0,036
	Kadın	120	3,43	1,22		
31. Öğretmenin okul yönetimine karşı güveni azaltacaktır.	Erkek	120	3,43	1,22	2,08	0,038
	Kadın	102	2,67	1,09		

Tablo 2'ye göre erkek öğretmenlerin, kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının öğretmen kendisini üst yönetime yakın hissetmesini sağlayacağı yönündeki görüşü, kadın öğretmenlerden daha fazla benimsedikleri söylenebilir ( $t=2,01$ ;  $p<0,05$ ). Aynı tabloya göre kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının, öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı azaltacaktır görüşüne kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden daha olumlu görüş bildirmişlerdir ( $t=2,49$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 2'ye göre kadın öğretmenler kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının, öğretmenler arasındaki mesleki paylaşmayı azaltacağı görüşüne erkek öğretmenlerden daha çok katılmışlardır ( $t=2,11$ ;  $p<0,05$ ). Aynı tabloya göre kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının, öğretmenin okul yönetimine karşı güvenini azaltacaktır görüşüne erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha olumlu görüş bildirmişlerdir ( $t=2,08$ ;  $p<0,05$ ).

**Tablo 3:** Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması -Bağımsız Örneklemeler İçin Tek yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

İfadeler	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S	F	p	Anlamlı fark
12. Öğretmenin kurumsal değişimlere uyumunu artıracaktır.	Önlisans	55	2,80	1,19	3,13	0,046*	2-3
	Lisans	143	2,69	1,18			
	Lisansüstü	21	3,38	1,07			
17. Öğretmenin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını artıracaktır.	Önlisans	56	3,14	1,27	3,11	0,046*	2-3
	Lisans	145	2,78	1,25			
	Lisansüstü	21	3,38	1,20			
48. Ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmıştır.	Önlisans	56	2,73	1,18	6,39	0,002*	1-2
	Lisans	146	2,28	1,03			
	Lisansüstü	20	1,80	1,10			

\*  $p<0,05$  (1: Önlisans, 2: Lisans, 3: Yüksek Lisans)

Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü üzere öğretmenlerin, "öğretmenin kurumsal değişimlere uyumunu artıracaktır", "öğretmenin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını artıracaktır" ve "ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmıştır" ifadelerine ilişkin görüşleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tespit edilen farkın kaynağını test etmek amacıyla yapılan tukey testi sonucuna göre, "öğretmenin kurumsal değişimlere uyumunu artıracaktır" ifadesi için, lisansüstü eğitimi almış olan öğretmenler kesinlikle kararsızım ( $\bar{x}=3,38$ ) yönünde görüş bildirirken, lisans eğitimi almış öğretmenlerin kararsızım ( $\bar{x}=2,69$ ) yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Lisansüstü eğitim alanların görüşleri katılıyorum daha yakın gözükmektedir. Aynı tabloda; "öğretmenin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını artıracaktır" ifadesi için, lisansüstü

eğitimi almış olan öğretmenler katılıyorum ( $\bar{x}=3,38$ ) yönünde görüş bildirirken, lisans eğitimi almış öğretmenlerin kararsızım ( $\bar{x}=2,78$ ) yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. “Ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmıştır” ifadesi için, eğitim durumu “önlisans” düzeyinde olan öğretmenler kararsızım ( $\bar{x}=2,73$ ) yönünde görüş bildirirken eğitim durumu lisans olan öğretmenler katılmıyorum ( $\bar{x}=2,28$ ) yönünde görüş bildirmişlerdir. Aynı ifade için eğitim durumu “önlisans” düzeyinde olan öğretmenler kararsızım ( $\bar{x}=2,73$ ) yönünde görüş bildirirken eğitim durumu lisansüstü düzeyde olan öğretmenler katılmıyorum ( $\bar{x}=1,80$ ) yönünde görüş bildirmişlerdir.

Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin sınava girme durumuna göre karşılaştırılması Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4:** Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Sınava Girme Durumuna Göre Karşılaştırılması -Bağımsız Örneklem İçin t Testi Sonuçları.

İfadeler	Sınava Girme Durumu	N	$\bar{X}$	S	t	p
2. Öğretmenin öğretme sürecindeki etkililiğini arttıracaktır.	Girdi	57	2,85	1,38	2,14	0,033
	Girmedi	164	2,43	1,23		
3. Öğretmenin öğrenme sürecindeki etkililiğini arttıracaktır.	Girdi	57	2,92	1,33	2,03	0,045
	Girmedi	162	2,53	1,27		
6. Öğretmenleri eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı konusunda güdüleyecektir.	Girdi	57	3,10	1,12	2,02	0,044
	Girmedi	163	2,60	1,26		
9. Öğretmenin kendini gerçekleştirilmesine imkan sağlayacaktır.	Girdi	56	3,00	1,30	2,62	0,009
	Girmedi	163	2,60	1,25		
11. Öğretmenin kariyer geliştirme konusunda güdülenmesini arttıracaktır.	Girdi	57	3,29	1,10	2,06	0,040
	Girmedi	163	2,90	1,27		
17. Öğretmenin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını arttıracaktır.	Girdi	57	3,31	1,16	2,77	0,006
	Girmedi	164	2,78	1,26		
28. Öğretmenlerin içinde yer aldıkları demokratik örgütleri yayınlatacaktır.	Girdi	56	2,60	1,03	2,29	0,023
	Girmedi	161	3,01	1,17		
35. Öğretmenlerde merkez örgüte duyulan güveni arttırmıştır.	Girdi	56	2,57	0,95	2,19	0,029
	Girmedi	162	2,24	0,95		
36. Yeterince tartışılmıştır.	Girdi	57	2,38	1,14	2,23	0,027
	Girmedi	163	2,03	0,96		
37. Yeterince araştırılmıştır.	Girdi	57	2,31	1,05	2,16	0,031
	Girmedi	162	2,00	0,90		
48. Ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmıştır.	Girdi	57	2,73	1,21	3,04	0,003
	Girmedi	163	2,22	1,03		
49. Ücretlendirme açısından adaleti sağlayacak biçimde düzenlenmiştir.	Girdi	57	2,52	1,13	2,92	0,004
	Girmedi	163	2,05	1,01		

Tablo 4’e göre kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin sınava giren öğretmenler; öğretmenin öğretme sürecindeki etkililiğini arttıracığına ( $t=2,14$ ;  $p<0,05$ ), öğretmenin öğrenme sürecindeki etkililiğini arttıracığına ( $t=2,03$ ;  $p<0,05$ ), öğretmenleri eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı konusunda güdüleyeceğine ( $t=2,02$ ;  $p<0,05$ ), öğretmenin kendini gerçekleştirilmesine imkan sağlayacağına ( $t=2,62$ ;  $p<0,05$ ), öğretmenin kariyer geliştirme konusunda güdülenmesini arttıracığına ( $t=2,06$ ;  $p<0,05$ ), öğretmenin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını arttıracığına ( $t=2,77$ ;  $p<0,05$ ), öğretmenlerde merkez örgüte duyulan güveni arttırdığına ( $t=2,19$ ;  $p<0,05$ ), yeterince tartışıldığına ( $t=2,23$ ;  $p<0,05$ ), yeterince araştırıldığına ( $t=2,16$ ;  $p<0,05$ ), ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtıldığına ( $t=3,04$ ;  $p<0,05$ ), ücretlendirme açısından adaleti sağlayacak biçimde düzenlendiğine ( $t=2,92$ ;  $p<0,05$ ), sınava girmeyen öğretmenlerden daha olumlu bakmaktadır. Aynı tabloya göre sınava girmeyen öğretmenler, kariyer basamaklarında yükselme



uygulamasının öğretmenlerin içinde yer aldıkları demokratik örgütleri zayıflatacağı yönündeki görüşü, sınava giren öğretmenlerden daha fazla benimsedikleri söylenebilir ( $t=2,29; p<0,05$ ).

### SONUÇ ve TARTIŞMA

Öğretmenin kariyer basamaklarında yükselmesine ilişkin sistemin ihtiyaç duyduğu yeni gereksinimleri karşılayacak yeni hedefler ortaya konmuştur. Öğretmenin kariyer gelişimi konusunda geçmişten günümüze kadar yapılan çalışmaların öngörülen hedeflere öğretmeni ve statüsünü ulaştırdığını söylemek çok da gerçekçi olmayabilir. Özellikle son yıllarda ülkemizde öğretmenlik mesleğinin hızla statü kaybına uğradığı araştırmalarla da ortaya çıkarılmaktadır. Öğretmenlerin sosyal ve ekonomik statülerinin düşük olması, işlerindeki verimliliklerinin de düşmesine sebep olmaktadır. Bu durum öğretmenlik mesleğinin kalitesini düşürmektedir.

Günümüz öğretmenin, öğrencinin ilerisinde olması, yol gösterebilmesi, danışmanlık ve kolaylaştırıcılık rolünü oynayabilmesi için öncelikle kendisini eğitime ve geliştirebilme sorumluluğunu yüklenmesi gereklidir. Öğretmen, kendi yeterlilik düzeyinin farkında olmalı, bilginin güç olduğunu, yeterliliğin sürekli öğrenmeyle mümkün olduğunu, yetersizliğin bedelinin ise çok ağır olduğunu bilmelidir (Çetin, 2004).

Bu araştırmada; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, meslekî bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, imkân ve fırsat eşitliği sağlanması, genellik, eşitlik, geçerlik, güvenilirlik, tarafsızlık ve açıklık ölçütlerine uyulmasının temel ilke olarak kabul edildiği öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşleri alınmıştır. Bu çerçevede araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının, öğretmenin saygınlık, tanınma ve başarılı olma bakımlarından sosyal statüsünü yükselteceği konusunda öğretmenlerin yarısından fazlası olumsuz görüş belirterek uygulamanın öğretmenin saygınlık, tanınma ve başarılı olma bakımlarından sosyal statüsünü yükseltmeyeceğini düşünmektedir.

Aynı şekilde öğretmenlerin büyük bir bölümü, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenin öğrenme öğretme sürecindeki etkililiğini arttırması, öğretmenin iş doyumunu arttırması, öğretmenleri eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı konusunda güdülemesi, öğretmenin meslekî gelişimine imkan sağlaması, öğretmenin kendini gerçekleştirilmesine imkan sağlaması, öğretmenin kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesini desteklemesi, öğretmenlere yetenek ve becerilerini kullanma fırsatı sağlaması, başarılı, üretken ve verimli öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için başka görev veya hizmet sınıflarına geçme arayışlarında bulunmalarını ortadan kaldırması, öğretmenin yetkilerini arttırması, öğretmenin öğrencilerine karşı sorumluluğunu arttırması, öğretmenin çalıştığı kuruma karşı sorumluluğunu arttırması, öğretmenin yaptığı işi daha fark edilir hale getirmesi, öğretmenin örgütlülük anlayışını desteklemesi, öğretmenin kendisini üst yönetime yakın hissetmesini sağlaması, öğretmenlerin içinde yer aldıkları demokratik örgütleri zayıflatması, öğretmenin okul yönetimine karşı güvenini azaltması ve öğretmenlerde merkez örgüte duyulan güveni arttırması konularında olumsuz düşünceye sahiptir. Ancak Bakioğlu ve İnanlı (2001), Gündüz ve Şahin (2005) ve Özgen ve Arkadaşları (2002) çalışmalarında öğretmenin kariyer gelişimi sağlandığında, öğretmenin örgüte olan bağlılığı artacağı, geleceğini göreceği ve kendini önemli hissetmesini sağlayacağı ifade edilmektedir. Bu araştırmanın farklı çıkma sebeplerinden biri uygulamanın sonuçlarının MEB tarafından açık bir şekilde ortaya konmaması olabilir.

Öğretmenlerin çok büyük bir bölümü, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; yeterince tartışılmadığını, yeterince araştırılmadığını, başarı değerlendirmesinde kullanılan ölçütleri güvenilir kılmadığını, başarı değerlendirmesinde

kullanılan yöntemi etkin kılmadığını, başarı değerlendirmesinde kullanılan araçları etkin kılmadığını, öğretmenlerin kariyer basamaklarındaki rollerini açık ve anlaşılır bir şekilde ortaya koymadığını, öğretmenler tarafından yeterince anlaşılmadığını, öğrenci ve veliye yeterince açıklanmadığını, öğretmene yeterince açıklanmadığını, yöneticiler tarafından ilgi ile karşılanmadığını, öğretmenler tarafından ilgi ile karşılanmadığını, öğrenci-veli tarafından ilgi ile karşılanmadığını, ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmadığını ve ücretlendirme açısından adaleti sağlayacak biçimde düzenlenmediğini düşünmektedir. Laçın (2006), çalışmasına katılan katılımcılar başarı değerlendirmesinde kullanılan kriterlerin güvenilir olmadığını ifade etmektedirler.

Buna karşılık, öğretmenlerin büyük bir bölümü, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenlik mesleğine dinamizm kazandıracığı, öğretmenin mesleki yükselmesine imkan sağlayacağı ve öğretmenin kariyer geliştirme konusunda güdülenmesini artıracığı konularında olumlu düşünceye sahiptir. Bakioğlu ve İnandı (2001), Gümüşeli (2005), Laçın (2006)'ın çalışmaları bu bulguları desteklerken, buna karşıt olarak Akçay (2005)'in çalışmasında öğretmenlik mesleğinde üst pozisyon ve makam azlığının kariyer uygulamasını daha durağan ve daha az dinamik hale getirdiği bulunmuştur.

Ayrıca, öğretmenlerin büyük bir bölümü, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; eğitim çalışanları arasındaki eşitlik ilkesinin ihlal edilmesine yol açacağını, derecelendirmede siyasi kadrolaşmaya neden olacağını, öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı azaltacağını, öğretmenler arasındaki mesleki paylaşmayı azaltacağını ve öğretmenleri sınava hazırlamak için özel kurs ve dersane v.b yerlerde eğitim alma arayışına iteceğini düşünmektedir.

Diğer taraftan, öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; öğretmenin kurumsal değişimlere uyumunu artırması, öğretmenin mesleki geleceğini görerek daha istekli çalışmasını sağlaması, öğretmenin kişisel gelişimini artırması, öğretmenin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını artırması, öğretmenin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmesini sağlaması, eğitim örgütlerine yerleşmiş köklü gelenek ve alışkanlıkların değişime olan direncini kırması, öğretmenlerin merkez eğitim örgütüne karşı güvenlerini azaltması ve öğretmenleri özel kurs ve dersane v.b yerlerde çalışma arayışına itmesi konularında ise olumlu ve olumsuz düşünceye sahip öğretmenlerin oranları birbirine yakındır. Başaran (1993), Day (1999), Kaynak (1988) ve Sümer (2002); hızlı çoğalan bilgi ve gelişen teknoloji karşısında özellikle öğretmenlerin kendilerini yetiştirmelerini, kendilerini sürekli yenilemelerini mesleki bir zorunluluk olarak ifade etmektedirler.

Öğretmenin kendisini üst yönetime yakın hissetmesini sağlayacaktır, öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı, paylaşmayı, öğretmenin okul yönetimine karşı güvenini azaltacaktır ifadelerine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Güleç (2004), Bakioğlu ve İnandı (2001), Nomer (2002)'nin çalışmaları bu sonucu destekler niteliktedir.

Öğretmen görüşleri; kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin verilen öğretmenin öğretme ve öğrenme sürecindeki etkililiğini artıracaktır, öğretmenleri eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı konusunda güdüleyecektir, öğretmenin kendini gerçekleştirilmesine imkan sağlayacaktır, öğretmenin kariyer geliştirme konusunda güdülenmesini artıracaktır. Öğretmenin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını artıracaktır, öğretmenlerin içinde yer aldıkları demokratik örgütleri zayıflatacaktır, öğretmenlerde merkez örgüte duyulan güveni artırmıştır, bu uygulama yeterince tartışılmıştır, araştırılmıştır, ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmıştır ve ücretlendirme açısından adaleti sağlayacak biçimde düzenlenmiştir ifadeleri ile ilgili sınava girme durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Öğretmenin kurumsal değişimlere uyumunu, hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımını artıracaktır, yükselme uygulaması ücretlendirme politikalarına olumlu yansıtılmıştır ifadelerine ilişkin öğretmen görüşleri, eğitim durumu değişkenine lisans ve lisansüstü eğitim mezunları arasında anlamlı bir fark göstermiştir. Güleç (2004)'ün çalışması bu sonucu destekler niteliktedir. Bunun sebebi lisansüstü eğitim öğretmenlerin zaten sürekli yetiştirmeye yönelik olumlu düşüncelerinin olmasından kaynaklanmaktadır.

Diğer taraftan, öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin her bir ifade ile ilgili görüşlerinin; çalışma alanı, öğretmenlik kıdemi, yöneticilik deneyimi ve alınan ödül ve ceza değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenin kariyer gelişimi ve yönetimi ile ilgili mevcut bir sorunu çözmek değil, uzun vadede eğitim sistemindeki gelişmeleri içerecek faaliyetlerin uygulanmasını da öngörecektir etkin bir eylemdir. Eylemin etkin kılınması ile eğitim sistemindeki pek çok açmazlara ışık tutabilecek bir değer yaratılabilir.

Okulların günümüzde değişen koşullara uyum sağlayabilmesi, bir merkezden değil kendi kendilerine yönlenebilmeleri ile mümkün olacaktır. Başka bir ifade ile yetkinin, yönetimin, insiyatifin en önemli çıkış noktası okullar olmalıdır. Bu noktada öğretmenin üstleneceği rol, bulunduğu örgütün eğitim politikasının hazırlanmasında katılımlarını kabul etmekle, öğretmeni değişimin ve yönetimin en önemli parçası haline getirmekle anlam ve önem kazanacaktır.

#### **Öneriler**

Araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler aşağıda verilmiştir.

1. Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının genel ve özel gerekçelerini teşkil eden ve özellikle araştırmayla ortaya konulan alanlardaki endişelerin giderilmesine dönük bilgilendirmeler yapılmalıdır.

2. Öğretmenlerin kariyerler basamaklarında yükselmelerine ilişkin değerlendirmelerin, siyasal kadrolaşmaya imkan vermeyecek titizlik ve objektiflik içinde yürütülmelidir.

3. Uygulama ile derecelendirilen öğretmenlerin çalışma koşulları, eğitimin en yüksek derecede etkinliğini sağlayacak nitelikte olmalı ve öğretmenlere, kendilerini tümüyle mesleksel uğraşlarına adanma olanağı vermelidir.

4. Öğretmenler arasında ortaya çıkan statü farkı, mesleki dayanışmayı ve paylaşmayı zedelemeyecek şekilde çalışma ortamına yansıtılmalıdır.

5. Kariyer basamaklarında yükselme sürecine hazırlanan öğretmenin, hizmet içi eğitim gereksinimleri tam olarak karşılanabilmelidir.

6. Niteliğe ve başarıya yönelik özendirici bir değerlendirme sisteminin kurulması ve değerlendirmede unvan verilen öğretmenlerin aylık ve ücretlerinin tatmin edici ölçüde iyileştirilmesi öğretmenin uygulamaya ilişkin güvenini sağlayacaktır.

7. Uygulama sonrası öğretmen düşünceleri araştırılarak, uygulamanın hedeflenen sonuçlara ulaşma düzeyine ilişkin değerlendirmeler yapılabilir.

8. İlköğretim öğretmenleri dışında kalan öğretmenler üzerinde de benzer araştırmalar yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir.

#### **KAYNAKÇA**

- Akçay, C. (2005). Öğretmenlik mesleğinin kariyer yönetimindeki değişimlerden kaynaklanan sorunları ve bir kariyer sistemi modeli. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (18), 17-27.
- Alkan, C. (2000). Meslek ve öğretmenlik mesleği. *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (Ed.Veysel Sönmez). Ankara: Anı Yayıncılık, 243-294.
- Aytaç, S. (2002). Kariyerin değişen doğası ve yeni yaklaşımlar (Ed.Keser, Aşkın). *Çalışma*

- Hayatında Dönüşümler*. Ankara : Ezgi Kitabevi, 17-35.
- Bakioğlu, A. ve İnandı, Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (28), 513-529.
- Başaran, İ. (1993). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Berberoğlu, G. N. (1991). İşletmelerde organizasyon-birey bütünleşmesini sağlayan etkili bir uygulama: kariyer yönetimi. *Amme İdare Dergisi*, 24(1), 135-153.
- Day, C. (1999) *Developing teachers: the challenges of lifelong learning*. London: Routledge Falmer.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kişisel gelişim*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Erdoğmuş, N. (1999). Kariyerde yeni yaklaşımlar ve istihdama etkileri. *Mercek Dergisi* (Ekim Sayısı), 63-72.
- Güleç, M. (2004). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin kariyer ve kariyer planlamasına ilişkin görüş ve beklentileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gümüşeli, A. İ. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *artı@eğitim Dergisi*, 9, 14.
- Gündüz, H.B. (2004). Eğitim okul ve sınıf yönetimi, (Ed. M. Çağatay Özdemir ve Şule Erçetin) *Sınıf Yönetimi*. Nobel Yayınları, 3-32.
- Gündüz , H. B. ve Şahin, M. (2005). Özel ortaöğretim öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunları. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10,90-105.
- [http://personel.meb.gov.tr/upload/kariyer\\_kilavuz.pdf](http://personel.meb.gov.tr/upload/kariyer_kilavuz.pdf)
- [http://personel.meb.gov.tr/upload/2005-ek\\_kbys\\_kilavuz\\_2006.pdf](http://personel.meb.gov.tr/upload/2005-ek_kbys_kilavuz_2006.pdf), 19. 12.2007
- [http://ardahan.meb.gov.tr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=2](http://ardahan.meb.gov.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=2), 19. 12.2007
- <http://uretim.meb.gov.tr/egitekh Haber/s83/yonetmelik.htm>
- Kaptan, S. (1995). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tekışık.
- Kaynak, T. (1988). *Personel gereksinimi ve işletmelerde insan gücü planlaması*. Tusiati Seminerleri, Gebze.
- Kuş, E. (2003). *Sosyal bilimlerde araştırma teknikleri nitel mi, nicel mi?*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Laçın, N. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri: Kütahya ili örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- M.E.B. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği. Resmi Gazetetarihi:13.08.2005. *Resmi Gazete Sayısı*: 25905.
- Nomer, B. (2002). Öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen faktörler. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü .
- Özgen, H. ve Arkadaşları. (2002) *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitapevi.
- Sümer, C. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi etkinliği olarak örgütsel kariyer planlama ve geliştirme*. [www.Psikolog.Org.Tr](http://www.Psikolog.Org.Tr). 2002., 14.07.2007.
- Tezcan, M. (1991). *Eğitim sosyolojisi*, (6. Baskı). Ankara: Yargıçoğlu Matbaası.
- Tortop, N. (1992). *Personel yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.