

Öğretmenlere Yönelik Uygulanmakta Olan Ödül-Ceza Politikalarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*

Evaluation of Reward-Punishment Policies Implemented for Teachers According to Teachers' Opinions*

Muhittin Ekinci¹

Nazım Çoğaltay²

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından öğretmenlere yönelik uygulanan mevcut ödül ve ceza sisteminin, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesidir. Çalışma, nicel araştırma yöntemine dayalı tarama modeli çerçevesinde desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Batman ilinde MEB'e bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmış olup verilerin analizinde SPSS istatistik programından yararlanılmıştır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerine yönelik farkındalıklarının ve bu maddeleri destekleme düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin ceza maddelerini destekleme düzeyleri maddeler bazında analiz edildiğinde ise en yüksek desteği devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla ilgili maddelere verdikleri görülmüştür. Özellikle, ülkenin birlik ve bütünlüğüne karşı işlenen suçlara yönelik disiplin cezalarını içeren ilk iki madde, öğretmenler tarafından en fazla desteklenen maddeler olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ödül, Ceza, Disiplin, Öğretmen.

Abstract

The main purpose of this research is to evaluate the current reward and punishment system implemented by the Ministry of National Education (MEB) for teachers in line with the opinions of teachers. The study was designed within the framework of the screening model based on the quantitative research method. The universe of the research consists of teachers working in public schools affiliated with the MEB in Batman province in the 2023-2024 academic year. Disproportionate cluster sampling method was used in the sample selection and SPSS statistics program was used in the analysis of the data. The research findings reveal that teachers' awareness of the current reward and punishment items and their level of support for these items are high. When the level of support of teachers for the punishment items was analyzed on an item basis, it was seen that they gave the highest support to the items related to the penalty of dismissal from civil service. In particular, the first two items, which include disciplinary punishments for crimes committed against the unity and integrity of the country, stand out as the items most supported by teachers.

Keywords: Reward, Punishment, Discipline, Teacher.

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur. / In this article, the principles of scientific research and publication ethics were followed. Bu makale künyesi belirtilen tezden türetilmiştir. Ekinci, M. (2024). Milli eğitim bakanlığının öğretmenlere yönelik mevcut ödül ve ceza politikasının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.

¹ Öğretmen, MEB İstiklal İlkokulu, Batman, Türkiye, e-posta: muhittinekinci@outlook.com , ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8648-9828> (Sorumlu Yazar /Corresponding Author).

² Prof. Dr., Siirt Üniversitesi, Siirt, Türkiye, e-posta: ynscoğaltay@gmail.com , ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5676-4470>

Geliş Tarihi/ Submitted Date: 16.03.2025

Revize Tarihi/ Revised Date: 18.05.2025

Kabul Tarihi/ Accepted Date: 23.05.2025

Online Yayın Tarihi/ Published Online Date: 30.06.2025

Atıf-Citation (APA 7 Style): Ekinci, M., & Çoğaltay, N., (2025). Öğretmenlere Yönelik Uygulanmakta Olan Ödül-Ceza Politikalarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 125-147. <https://doi.org/10.47130/bitlissos.1659125>

Giriş

İnsan, sosyal bir varlık olarak tarih boyunca aile, mahalle, köy, kabile, millet ve devlet gibi çeşitli form ve ölçeklerde sosyal yaşam alanları inşa etmiştir. Bu yaşam alanlarında düzeni sağlamak, kaosu minimize etmek ve istenmeyen davranışları engellemek amacıyla, bireyler ve topluluklar tarafından bir dizi davranış normu geliştirilmiştir. Bu normlar hem bireysel hem de toplumsal düzeyde arzu edilen davranışları teşvik etmek ve arzu edilmeyen davranışları caydırmak için kullanılmıştır. Bireysel ve sosyal yaşam alanlarında aykırı davranışları engellemek, istenilen davranışları özendirmek, kullanım sıklığını artırmak amacıyla geliştirilen en önemli faktörlerin başında ödül ve ceza gelmektedir. Ödül ve ceza sistemleri, toplumların yaşam biçimleri, dini inançları, kültürel değerleri ve diğer sosyo-kültürel faktörler tarafından şekillenmekte ve bu nedenle toplumdan topluma, hatta aynı toplum içinde farklı durumlara göre değişkenlik gösterebilmektedir. Tarih boyunca var olan uygarlıklar ve bu uygarlıkların örgütlü yapıları, ödül ve ceza uygulamalarını farklı şekillerde hayata geçirmiş olsa da bu mekanizmaların toplumsal düzeni sağlama ve davranışları yönlendirme işlevi hiçbir zaman azalmamıştır. Bireysel düzeyde ise, ödül ve ceza mekanizmaları, kişisel davranışların şekillenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. İnsanlar, doğumlarından itibaren ömür boyu ev, okul, iş yeri ve sosyal çevre gibi farklı ortamlarda, doğru davranışları nedeniyle ödüllendirilirken, hatalı davranışları sonucunda cezalandırılmaktadır. Bu süreç, bireylerin toplumsal normlara uyum sağlamasını ve arzu edilen davranışları benimsemesini kolaylaştırmaktadır. Ödül ve cezanın etkili bir şekilde kullanımı, bireyleri belirli davranış kalıplarına yönlendirerek, toplumsal düzenin sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Sonuç olarak, ödül ve ceza mekanizmaları hem bireysel hem de toplumsal düzeyde davranışların düzenlenmesinde ve toplumsal uyumun sağlanmasında temel bir araç olarak işlev görmektedir. Bu mekanizmalar, kültürel ve tarihsel bağlamlara göre farklılık gösterse de insan topluluklarının vazgeçilmez bir unsuru olarak varlığını sürdürmekte ve toplumsal kontrolü sağlayan en esaslı unsurlar olarak öne çıkmaktadır (Dönmezer, 1982: 308; Türkmen, 2017: 704).

Bireylerde arzu edilen tutum, davranış ve eylemlerin yerleşmesini sağlamak amacıyla, ödüllendirme ve cezalandırma mekanizmalarının uygun ve dengeli bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Ancak, cezalandırmanın etkililiği konusunda bugüne kadar yapılan araştırmalar, birbiriyle çelişen sonuçlar ortaya koymuştur. Bu araştırmaların genel bir sentezi incelendiğinde, cezalandırmanın yalnızca olağanüstü durumlarda başvurulması gereken bir yöntem olduğu anlaşılmaktadır (Dönmezer, 1982; Selçuk, 2018; Senemoğlu, 2015). Cezalandırma, istenmeyen davranışın ne olduğunu açıkça belirtmemekle birlikte, istenen davranışın da öğretilmesine katkı sağlamaz. Dolayısıyla, cezalandırma, istenmeyen davranışları geçici olarak bastırabilir, ancak bu davranışların kökten değişimini sağlamaz. Ayrıca, cezalandırma, bireylerde duyarsızlaşma, inatlaşma, saldırganlık ve olumsuz durumları genelleme gibi yan etkilere yol açabilmektedir (Selçuk, 2018: 148-149). Zorunlu olmadıkça ve sık sık uygulanan cezalandırma, bireyi yönlendirmek bir yana, nefret duygularını tetikleyebilir ve karşılık verme, öfke duyma veya öfkelenmekten zevk alma eğilimlerini güçlendirebilir. Birey, cezaya karşı bir tolerans geliştirdiğinde, ceza tehdidi artık korku uyandıran bir unsur olmaktan çıkarak, haz ve heyecan veren bir duruma dönüşebilir. Bu durumda, cezalandırmanın etkililiği büyük ölçüde azalır. Öte yandan, cezayı uygulayan kişi, cezadan beklediği sonucu elde edebilmek için cezanın dozunu ve şiddetini artırma eğilimine girebilir. Bu süreç, cezalandırmanın bir eğitim aracı olmaktan çıkıp, adeta bir işkence yöntemine dönüşmesine neden olabilir. Bu nedenle, cezalandırma uygulanırken, belirli kriterler göz önünde bulundurulmalı ve bu yöntemin kontrollü ve ölçülü bir şekilde kullanılmasına özen gösterilmelidir. Ödüllendirme ise, cezalandırmaya kıyasla en az onun kadar, hatta daha etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir. Bunun temel nedeni, ödüllendirmenin cezalandırmanın aksine, bireyin kişiliği üzerinde olumsuz yan etkiler yaratmamasıdır (Dönmezer, 1982: 311). Ödüllendirme, bireylerin

olumlu davranışlarını pekiştirerek, bu davranışların kalıcı hale gelmesine katkıda bulunur. Ayrıca, ödüllendirme, bireylerin motivasyonunu artırarak, arzu edilen davranışların benimsenmesini kolaylaştırır. Bu nedenle, davranış değişikliği sağlamak amacıyla ödüllendirme mekanizmalarının daha sık ve etkili bir şekilde kullanılması önerilmektedir.

Ödül ve ceza mekanizmalarının insan davranışı üzerindeki belirleyici etkisi dikkate alındığında, eğitim örgütlerinde bu kavramların varlığı ve tartışılması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Okullar, hem bir sosyal yaşam alanı olarak hem de davranış değişikliğinin hedeflendiği kurumlar olarak, ödül ve ceza sistemlerinin etkili bir şekilde uygulanmasına ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlere yönelik ödül ve ceza sistemlerinin araştırılması ve tartışmaya açılması, eğitim örgütlerinin işleyişi açısından önemli bir konu olarak değerlendirilebilir. Ödül ve ceza uygulamalarının, öğretmenlerin motivasyonu, performansı ve mesleki bağlılığı gibi hem bireysel hem de örgütsel düzeydeki birçok değişken üzerinde etkili olması muhtemeldir.

Literatürde, öğretmenlere yönelik uygulanan ödül ve teşvik mekanizmalarının, öğrencilerin akademik başarısı üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koyan çeşitli araştırma bulguları da mevcuttur (Maya & Taştekin, 2017). Örneğin, PISA (2015) sonuçlarında yüksek düzeyde başarı gösteren Çin-Şanghay, Güney Kore ve Singapur gibi ülkelerdeki başarının temel nedenlerinden birinin, öğretmenlere verilen değer ve uygulanan ödül politikaları olduğu değerlendirilmektedir. Bu ülkeler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek, motivasyonlarını artırmak, refah düzeylerini yükseltmek ve işe devamlılıklarını sağlamak amacıyla çeşitli ödüllendirme ve teşvik politikaları benimsemiştir. Maaş artışları, terfi imkanları ve farklı unvanlar gibi ödüller, bu politikaların somut örnekleri arasında yer almaktadır. Bu tür uygulamalar, öğretmenlerin mesleki tatminini artırarak, eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesini yükseltmiş ve bu ülkelerin uluslararası sınavlarda elde ettiği başarı düzeyini önemli ölçüde etkilemiştir (Maya & Taştekin, 2017: 201). Sonuç olarak, öğretmenlere yönelik ödül ve teşvik mekanizmalarının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Bu tür uygulamalar, öğretmenlerin mesleki motivasyonunu artırarak, eğitim süreçlerinin etkililiğini ve öğrenci başarısını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle, eğitim örgütlerinde ödül ve ceza sistemlerinin bilimsel temellere dayalı olarak yeniden gözden geçirilmesi ve öğretmenlerin performansını artırmaya yönelik etkili politikaların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Örgütler, ödül ve ceza mekanizmalarının bireyler üzerindeki yaptırım gücünü kullanarak, çalışanların örgütsel amaçlara uygun davranışlar sergilemesini sağlamayı hedefler. Örgütlerin temel önceliği, varlıklarını sürdürmek ve belirlenen hedeflerine ulaşmak için gerekli önlemleri almak ve stratejik çalışmalar yürütmektir. Türk Milli Eğitim sistemi özelinde, örgütün varlığını devam ettirmesi ve amaçlarını gerçekleştirme düzeyi, büyük ölçüde öğretmenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasına ve etkili bir motivasyon sisteminin kurulmasına bağlıdır. Türkiye'nin en geniş örgütsel yapısına sahip olan Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), ödül ve ceza uygulamalarını yasal düzenlemeler ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde yürütmektedir. Bu bağlamda, ödül ve ceza mekanizmalarının, MEB'in amaçlarının gerçekleştirilmesinde, okulların değişim ve dönüşüm süreçlerinin hızlandırılmasında, eğitim standartlarının yükseltilmesinde ve öğretmenlerin motivasyon ile performans düzeylerinin artırılmasında önemli bir uyarıcı etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin en geniş çalışan kitlesine sahip olan Millî Eğitim Bakanlığı, personelinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak amacıyla ödül ve ceza sistemine ilişkin çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Bu kapsamda, daha önce öğretmenlere uygulanan 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun ile 4357 sayılı Kanun'un ceza ile ilgili hükümleri, mevzuatta yaşanan ikiliği ortadan kaldırmak amacıyla yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun sonucunda, öğretmenlere diğer devlet

memurlarına uygulanan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanmaya başlanmıştır. Daha sonra, çeşitli yönetmelikler ve Öğretmenlik Meslek Kanunu ile değişen ve gelişen koşullara uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak, bu değişikliklerin öğretmenlerin ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığını anlamak, öğretmenlerin beklentileri ve görüşleri dikkate alınarak yapılacak bilimsel araştırmalarla mümkün olabilir. Öğretmenlerin eğitim sistemindeki merkezi rolü, konumu ve önemi göz önüne alındığında, öğretmenlere yönelik uygulanan ödül ve ceza mekanizmalarının niteliği, öğretmenlerin bu mekanizmalardan haberdar olma düzeyleri, bu uygulamalara destek verme dereceleri ve ödül-ceza sistemine ilişkin öneri ve beklentileri, bu araştırmanın temel problem alanını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin ödül ve ceza sistemine ilişkin algılarının ve beklentilerinin incelenmesi, eğitim örgütlerinin daha etkili bir şekilde yönetilmesine ve öğretmen motivasyonunun artırılmasına önemli katkılar sağlanması beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, MEB tarafından öğretmenlere yönelik uygulanan mevcut ödül ve ceza sisteminin, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda incelenmesidir. Bu temel amaç kapsamında, öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeyleri, bu maddeleri destekleme dereceleri ve ödül-ceza sistemine yönelik görüş ve beklentileri incelenmiştir. Araştırmanın alt amaçları aşağıda belirtilmektedir:

1. Öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerine ilişkin haberdar olma durumları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerine ilişkin haberdar olma durumları; okul türü, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev türü, hizmet süresi ve ödül-ceza alma durumu gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerini destekleme durumları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerini destekleme durumları; okul türü, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev türü, hizmet süresi ve ödül-ceza alma durumu gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin önerilen ödül ve ceza maddelerini destekleme durumları ne düzeydedir?
6. Öğretmenlerin önerilen ödül ve ceza maddelerini destekleme durumları; okul türü, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev türü, hizmet süresi ve ödül-ceza alma durumu gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Bu sorular, öğretmenlerin ödül ve ceza sistemine ilişkin algılarını, tutumlarını ve beklentilerini anlamaya yönelik kapsamlı bir analiz sunmayı hedeflemektedir.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, öğretmenlere yönelik uygulanan ödül ve ceza sistemine ilişkin öğretmenlerin farkındalık düzeylerini, bu sistemi destekleme durumlarını ve ödül-ceza mekanizmalarına yönelik görüş ve beklentilerini tespit etmeyi amaçlaması bakımından önem taşımaktadır. MEB'in uyguladığı ödül-ceza politikalarının istenilen etkiyi yaratabilmesi için, öğretmenlerin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alması büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma, ulaşılabilecek bulgularla MEB'deki uygulayıcılara ve politika yapıcılara rehberlik edebilecek veriler sunabilir ve bu verilere dayanarak, ödül-ceza sisteminin daha etkili bir şekilde yapılandırılmasına katkıda bulunulabilir.

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımına dayalı modellerden biri olan betimsel tarama deseniyle yapılandırılmıştır. Tarama modeli, geçmişte veya halihazırda var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi, belirli bir konu veya olaya ilişkin katılımcıların görüşlerini, ilgi, yetenek, tutum gibi özelliklerini olduğu gibi yansıtmayı amaçlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2016). Tarama yöntemiyle gerçekleştirilen araştırmalarda, hedeflenen bireyler veya olaylar, herhangi bir müdahalede bulunulmadan doğal seyirleri içinde incelenir ve bu süreçte ilgili veriler toplanır (Karayaman & Karataş, 2022). Bu çalışmada da öğretmenlerin ödül ve ceza sistemine ilişkin algıları, tutumları ve beklentileri, doğal ortamlarında ve müdahale edilmeden incelenerek veri toplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Batman ilinde Millî Eğitim MEB'e bağlı 727 kamu okulunda görev yapan toplam 9.542 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemen belirlenmesinde, oransız küme örneklem tekniği kullanılmıştır. Bu teknik kapsamında, evreni temsil edecek yeterli sayıda okul, yansızlık ilkesine uygun olarak örneklem dahil edilmiştir. Elde edilen bulgular, tüm evrene genellenebilir niteliktedir. Öğretmenlerin seçimi ise rastgele yapılmıştır (Karasar, 2016). %95 güven düzeyi ve %5 hata payı dikkate alınarak hesaplanan örneklem büyüklüğü, en az 370 öğretmen olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında, örneklem birimine dahil edilen okullara (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) ulaşılmış ve 375 öğretmenin katılımıyla veri toplama süreci tamamlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler (cinsiyet, görev türü, mesleki deneyim, okul türü, ödül veya ceza alma durumu ve eğitim düzeyi) Tablo 1'de detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Çalışma Grubu		N (Katılımcı)	% (Yüzde)
Cinsiyet	Kadın	171	45,6
	Erkek	204	54,4
Görev Tipi	Öğretmen	291	77,6
	Yönetici	84	22,4
Okul türü	Anaokul	20	5,3
	İlkokul	135	36,0
	Ortaokul	162	43,2
Eğitim Düzeyi	Lise	58	15,5
	Lisans	269	71,7
	Lisansüstü	106	28,3
Ödül alıp-almama	Evet	143	38,1
	Hayır	232	61,9
Ceza alıp-almama	Evet	39	10,4

	Hayır	336	89,6
Hizmet Süresi	1-5 yıl arası	118	31,5
	6-15 yıl arası	171	45,6
	16 ve zeri	86	22,9

Tablo 1. Katılımcıların Demografik zelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin frekans ile yüzde dağılımları Tablo 1’de görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, 171 (%45,6) kadın ğretmen ve 204 (%54,4) erkek öğretmenin araştırmaya dahil olduğu görülmektedir. Örneklem grubunda yer alan erkek ğretmen sayısının, kadın ğretmen sayısından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Örneklemeye ilişkin detaylı bilgilere yukarıdaki tablodan ulaşılabilir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ödül ve ceza ile ilgili maddeleri (37., 64., 122. ve 125. maddeler), 6245 Sayılı Harcırah Kanunu, ğretmenlik Meslek Kanunu ve ilgili yönetmelikler temel alınarak, danışman rehberliğinde ilgili literatür taranmış ve öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda ödül-ceza maddelerine yönelik ifadeler geliştirilmiştir. Bu ifadeler, anket formuna dönüştürülerek dört bölüm halinde yapılandırılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde, öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerini ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. nc bölümde, öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerini destekleme düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler yer alırken, dördüncü ve son bölümde ise alan yazın taraması ve ğretmen görüşleri doğrultusunda oluşturulmuş öneri niteliğindeki ödül ve ceza maddelerine ilişkin görüş ve beklentiler ölçülmüştür.

Çalışma grubunun özelliklerini belirlemek amacıyla, danışman rehberliğinde kişisel bilgi formu geliştirilmiştir. Bu form, öğretmenlerin ödül ve ceza sistemine yönelik tutumlarını etkileyebilecek demografik ve mesleki değişkenleri içerecek şekilde tasarlanmıştır. Mevcut dl ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeyini ölçmek için kanun ve yönetmeliklerde yer alan maddeler anket formuna aktarılmıştır. Toplam 19 sorudan oluşan bu bölümde, ilk 6 soru ceza maddelerine ilişkin farkındalığı ölçerken, geriye kalan 13 soruda ödül maddelerine ilişkin farkındalık ölçülmektedir. Öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerini destekleme düzeylerini belirlemek amacıyla, kanun ve yönetmeliklerde yer alan maddeler anket formuna entegre edilmiştir. Toplam 71 sorudan oluşan bu bölümde, 16 soru ödül maddelerine yönelik destek düzeyini ölçerken, 55 soruda ise ceza maddelerine yönelik destek düzeyi ölçülmektedir. Anketin son bölümünde, öğretmenlerin ödül ve ceza sistemine ilişkin görüş ve beklentilerini belirlemek amacıyla alan yazın taraması ve ğretmen görüşleri doğrultusunda oluşturulmuş 16 madde yer almaktadır. Bu bölüm, öğretmenlerin mevcut sistemin iyileştirilmesine yönelik önerilerini ve beklentilerini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Uygulanan Madde	Bölüm	Madde Numarası
Haberdar Olma Maddeleri	Cezaya ilişkin farkındalık	1 ve 6 maddeler arası
	Ödüle ilişkin farkındalık	7-19 maddeler arası
Destekleme Maddeleri	Ödül Destekleme	20-35 maddeler arası
	Ceza Destekleme	36-91 maddeler arası
Önerilen Görüş Maddeleri		92-108 maddeler arası
Toplam		108 md.

Tablo 2. Anket Formunun Bölümleri ve Madde Dağılımları

Tablo 2'de sunulan veriler incelendiğinde, anket formunun bölümleri ve madde dağılımlarına ilişkin detaylar görülmektedir. Öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerine yönelik farkındalık düzeyleri ve bu maddeleri destekleme durumları, ayrıca önerilen ödül ve ceza maddelerine ilişkin görüşlerinin hangi maddeler arasında olduğu Tablo 2'den anlaşılmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında, Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan resmi izin doğrultusunda hazırlanan kişisel bilgi formu ve anketler, katılımcılara gönüllülük esasına dayalı olarak sunulmuştur. Katılımcılardan, samimi ve eksiksiz cevaplar vermeleri talep edilmiş elde edilen bu verilerin bilimsel bir araştırmada kullanılacağı açıklanmıştır. Araştırmacı, İl Milli Eğitim Müdürlüğünden okul müdürlerinin iletişim bilgilerini temin etmiş ve bu bilgiler üzerinden elektronik anket formu katılımcılara ulaştırılmıştır. Elektronik formun yanı sıra, ulaşılabilen tüm öğretmen ve yöneticilere anket formunu gönüllülük esasına göre doldurmaları için çağrıda bulunulmuştur. Süreç sonunda, 375 anket formu eksiksiz ve kayıp veri olmadan doldurularak toplanmıştır. Araştırmada toplanan verilerin analizi için SPSS 25 programı kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemleri ve toplanan verilerin özellikleri dikkate alınarak, veri analizinde çeşitli istatistiksel teknikler uygulanmıştır. İlk olarak, 375 anket formu üzerinden tek değişkenli normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Normallik durumunu belirlemek için sürekli değişkenlere ait medyan, mod, aritmetik ortalama ($\bar{X}$), basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayıları incelenmiştir (Tablo 3). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olması durumunda dağılımın normal kabul edildiği belirtilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2013). Kline (2011: 63) ise bu katsayıların ± 3 aralığında olması halinde dağılımın normal kabul edilebileceğini ifade etmiştir. Mayers (2013: 56) ise örneklem büyüklüğü 100'ün üzerinde olduğunda, bu değerlerin $\pm 3,29$ aralığında olması durumunda dağılımın normal kabul edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin ödül ve ceza maddelerine ilişkin haberdar olma ve destekleme durumlarına ait sürekli değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının $\pm 3,29$ aralığında değerler aldığı görülmektedir. Ayrıca, bu değişkenlere ait aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın olması, verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, parametrik testlerin normallik varsayımlarının karşılandığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, kişisel bilgi değişkenlerine göre gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) gibi parametrik testler kullanılmıştır. Bu analizler, değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak incelenmesine olanak sağlamış ve araştırmanın bulgularının geçerliliğini desteklemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ödül-ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeyleri, destekleme düzeyleri ve önerilen maddelere yönelik destekleme puanlarına ait ortalama, standart sapma, basıklık, çarpıklık katsayı değerleri Tablo 3'te detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Değişkenler	N	X̄	Medyan	Mod	ss	Çarpıklık	Basıklık
Haberdar Olma Toplam	375	3,52	3,47	5,00	,968	-,236	-,589
Destekleme Toplam maddeleri	375	3,94	4,14	5,00	,853	,126	,945
Önerilen Görüş Maddeleri Toplamı	375	3,96	4,05	5,00	,701	-1,057	2,24

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Normallik Sonucu

Etik Kurul İzni

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu tarafından 29.09.2023 tarih, 5604 protokol numaralı kararıyla etik izin alınmıştır. Ayrıca Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğünden uygulama için resmi izin alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, çalışmanın temel problemi ve alt problemlerinden hareketle oluşturulan araştırma soruları kapsamında ulaşılan bulgular sistematik bir biçimde sunulmuştur.

Öğretmenlerin Uygulanmakta Olan Ödül ve Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeylerinin Analizi

Öğretmenlerin, uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerine yönelik farkındalık düzeylerini inceleyen madde bazlı analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Haberdar Olma Maddeleri	N	Mean	Std.
Haberdar Olma (HO), HO1	375	3,7200	1,1464
HO2	375	3,6640	1,1787
HO3	375	3,6373	1,2112
HO4	375	3,5867	1,2181
HO5	375	3,8453	1,1848
HO6	375	2,7973	1,4091
HO7	375	3,3173	1,3012
HO8	375	3,4160	1,3315
HO9	375	3,3360	1,4912
HO10	375	3,0827	1,5550
HO11	375	3,9173	1,3448
HO12	375	3,9680	1,2470

HO13	375	2,8187	1,5783
HO14	375	3,4293	1,4084
HO15	375	4,3013	1,0784
HO16	375	4,1200	1,2661
HO17	375	3,3920	1,5644
HO18	375	3,2880	1,5606
HO19	375	3,3600	1,5290
Maddelerin Toplam Puanı (Tüm Maddeler HO1-HO19)	375	3,5262	,9681
Ceza Maddelerinin Toplam Puanı (HO1 ile HO6 Arası Maddeler)	375	3,5418	1,0838
Ödül Maddelerinin Toplam Puanı (HO7 ile HO19 Arası Maddeler)	375	3,5190	1,0161

Tablo 4. Öğretmenlerin Mevcut Ödül-Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeylerine Yönelik Madde Analiz Bulguları

Tablo 4'te sunulan bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin analizi, öğretmenlerin ceza ($\bar{X}= 3,52$), ödül ($\bar{X}= 3,51$) ve toplam ödül-ceza maddeleri ($\bar{X}= 3,52$) boyutlarında yüksek düzeyde bilgi sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. Ödül maddelerine yönelik tekil analizlerde ise öğretmenlerin en yüksek farkındalık düzeyine sahip olduğu maddelerin (HO5, HO12, HO11, HO15, HO16) olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mevcut ödül-ceza maddelerine ilişkin farkındalık durumlarının görev türüne göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçları ise Tablo 5'te detaylı olarak sunulmuştur.

Bağımlı Değişken	Görevi	N	Ss	$\bar{X}$	t	p
Cezaya İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1-HO6 Arasındaki Maddeler)	Öğretmen(Ö)	291	1,03	3,37	-5,863	,000*
	Yönetici(Y)	84	1,04	4,12		
Ödüle İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO7 ve HO19 Arası Maddeler)	Ö	291	,964	3,34	-6,559	,000*
	Y	84	,958	4,12		
Toplam Ödül-Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeyi (Tüm Maddeler HO1-HO19)	Ö	291	,908	3,35	-6,835	,000*
	Y	84	,932	4,12		

Tablo 5. Öğretmenlerin Mevcut Ödül-Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeylerinin Görev Türüne Göre Karşılaştırılması: t-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 5'te sunulan bulgular incelendiğinde, uygulanmakta olan ceza-ödül maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin görev tipi değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde; ödül ($t=-6,559$; $p<0,01$), ceza ($t=-5,863$; $p<0,01$), toplam ödül-ceza maddelerine ($t=-6,835$; $p<0,01$) ilişkin puanlarda istatistiksel olarak, yöneticiler lehine anlamlı farklılıklar olduğu görülebilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçları ise Tablo 6'da sunulmuştur.

Bağımlı Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Cezaya İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1 ile HO6 Arası Maddeler)	Kız(K)	171	3,32	1,0337	-3,526	,000*
	Erkek(E)	204	3,71	1,0952		
Ödüle İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO7 ile HO19 Arası Maddeler)	K	171	3,26	,9811	-4,513	,000*
	E	204	3,73	,9988		
Toplam Ödül ve Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1 ile HO19)	K	171	3,28	,9278	-4,500	,000*
	E	204	3,72	,9576		

Tablo 6. Öğretmenlerin Uygulanmakta Olan Ödül-Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Analizi Sonuçları

Uygulanmakta olan ceza-ödül maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde; hem ödüle ($t=-4,513$; $p<0,01$), hem cezaya ($t=-3,526$; $p<0,01$) hem de toplam ödül-cezaya ($t=-4,50$; $p<0,01$) ilişkin puanlarda istatistiksel olarak erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Her üç boyutta da erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere kıyasla ödül-ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin hizmet yılı (deneyim) değişkenine göre ANOVA analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Bağımlı Değişkenler	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	sd	Kaynak	Kareler Ort.	F	p	Fark
Cezaya İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1 ile HO6 Arası Maddeler)	1-5 (yıl)	118	3,43	2	Gruplar Arası	2,17	1,85	,158	
	6-15	171	3,52	372	Grup İçi	1,16			
	16 üstü	86	3,72	374	Toplam				
	Toplam	375	3,54						
Ödüle İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO7 ile HO19 Arası Maddeler)	1-5	118	3,19	2	Gruplar Arası	10,18	10,35	,000	1-2
	6-15	171	3,59	372	Grup İçi	,983			
	16 üstü	86	3,80	374	Toplam				
	Toplam	375	3,51						

Toplam Ödül-Cezaya İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1 ile HO19)	1-5	118	3,27	2	Gruplar Arası	6,82	7,53	,001	
	6-15	171	3,57	372	Grup İçi	,90			1-2
	16 üstü	86	3,78	374	Toplam				1-3
	Toplam	375	3,52						

Tablo 7. Öğretmenlerin Uygulanmakta Olan Ödül-Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeylerinin Hizmet Yılı (Deneyim) Değişkenine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Tablo 7’den de anlaşılabacağı üzere, öğretmenlerin ödül-ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeyleri hizmet yılı değişkeni açısından değerlendirildiğinde; ödül değişkeni ($F=10,358$; $p<0,05$) ve toplam farkındalık değişkeni ($F=7,534$; $p<0,05$) açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak ceza değişkeni açısından gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,857$; $p>0,05$). Gruplar arası farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre, ödül değişkeni açısından farklılığın 1-2 ve 1-3 grupları arasında, toplam farkındalık değişkeni açısından ise yine 1-2 ve 1-3 grupları arasında olduğu görülmüştür. Her iki değişken açısından da hizmet yılı daha fazla olan öğretmenlerin, hizmet yılı daha az olan öğretmenlere kıyasla ödül ve ceza maddelerine ilişkin daha yüksek farkındalık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin ödül veya ceza alma durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Bağımlı Değişkenler	Ödül	N	Ss	X̄	t	p
Cezaya İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1 ile HO6 Arası Maddeler)	E(Evet)	143	1,1176	3,72	2,53	,012
	H(Hayır)	232	1,0496	3,43		
Ödüle İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO7 ile HO19 Arası Maddeler)	E	143	,9764	3,82	4,63	,000
	H	232	,9972	3,33		
Toplam Ödül ve Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1 ile HO19)	E	143	,9603	3,78	4,22	,000
	H	232	,9387	3,36		
Bağımlı Değişkenler	Ceza	N	Ss	X̄	t	p
Cezaya İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1 ile HO6 Arası Maddeler)	E(Evet)	39	1,2721	3,50	-,22	,827
	H(Hayır)	336	1,0619	3,54		
Ödüle İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO7-HO19 Arasındaki Maddeler)	E	39	1,2005	3,63	,779	,436
	H	336	,9936	3,50		
Toplam Ödül ve Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeyi (HO1 ile HO19)	E	39	1,1606	3,59	,399	,692
	H	336	,9450	3,51		

Tablo 8. Öğretmenlerin mevcut Ödül-Ceza Maddelerine İlişkin Farkındalık Düzeylerinin Ödül-Ceza Alma Durumu Değişkenine Göre t-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 8'de sunulan bulgulara göre, öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin daha önce ödül alıp almama durumu değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde; hem ödül maddelerine ilişkin puanlar ($t=4,63$; $p<0,01$), hem ceza maddelerine ilişkin puanlar ($t=2,53$; $p<0,05$), hem de toplam ödül-ceza maddelerine ilişkin puanlar ($t=4,22$; $p<0,01$) açısından ödül alan öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öte yandan, öğretmenlerin ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin ceza alıp almama durumu değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde ise, ceza alıp almama durumunun farkındalık düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Öğretmenlerin Mevcut Ödül -Ceza Maddelerini Destekleme Durumuna İlişkin Analizler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mevcut ödül ve ceza maddelerini destekleme durumlarına ilişkin madde bazlı analiz sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Farklılaşan Destekleme(D) Maddelerinin Bazıları	N	Std.	Mean
D6	375	1,4585	3,4827
D23	375	1,4534	3,2827
D51	375	1,4908	3,5360
D53	375	1,3378	3,5307
D64	375	1,1291	4,2640
D65	375	1,1167	4,2507
D67	375	1,1419	4,2933
D69	375	1,1113	4,3227
Toplam ödül-ceza destekleme düzeyi (D1-D71 arası maddeler)	375	,8539	3,9459
Ödül destekleme düzeyi (D1 ile D16 arası maddeler)	375	,8984	3,9349
Ceza destekleme düzeyi (D17 ile D71 arası maddeler)	375	,9553	3,9494

Tablo 9. Öğretmenlerin Mevcut Ödül-Ceza Maddelerini Destekleme Durumuna İlişkin Madde Analizleri

Uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerine ilişkin madde analizleri incelendiğinde öğretmenlerin ödül-ceza maddelerini destekleme toplam puan ortalamasının ($\bar{X}= 3,94$) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerini büyük ölçüde destekledikleri çıkarımı yapılabilir. Öğretmenler ödül maddelerini ($\bar{X}= 3,93$), ceza maddelerini ($\bar{X}= 3,94$) ve toplam ödül-ceza maddelerini ($\bar{X}= 3,94$) yüksek düzeyde destekledikleri Tablo 9'dan da görülebilmektedir. Öğretmenlerin en fazla destekledikleri maddeler, Tablo 9'da belirtildiği üzere, sırasıyla (D69, D67, D64, D65) maddeleridir. Bu maddelerin tamamı, devlet memurluğundan çıkarma cezası ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Öte yandan, öğretmenlerin en az destekledikleri maddeler ise D23, D6, D53, D51 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerini destekleme durumlarının görev tipi değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi analizi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Bağımlı Değişkenler	Görev	N	Ss	$\bar{X}$	t	p
Ceza Destekleme Durumu (D17 ile D71 arası maddeler)	Ö(Öğretmen)	291	,968	3,83	-4,698	,000*
	Y(Yönetici)	84	,805	4,33		
Ödül Destekleme Durumu (D1 ile D16 arası maddeler)	Ö	291	,885	3,80	-6,006	,000*
	Y	84	,784	4,40		
Toplam Ödül-Ceza Destekleme Durumu (Tüm maddeler D1-D72)	Ö	291	,854	3,83	-5,538	,000*
	Y	84	,723	4,34		

Tablo 10. Öğretmenlerin Mevcut Ödül-Ceza Maddelerini Destekleme Durumlarının Görev Tipi Değişkenine Göre t-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 10'da sunulan bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerini destekleme durumlarının görev tipi değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları; hem ödül maddelerini destekleme ($t=-6,006$; $p<0,05$), hem ceza maddelerini destekleme ($t=-4,698$; $p<0,05$), hem de toplam ödül-ceza maddelerini destekleme ($t=-5,538$; $p<0,05$) puanları açısından yönetici öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerini destekleme durumlarının ödül veya ceza alma değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi analizi sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Bağımlı Değişkenler	Ödül	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Ceza Maddelerini Destekleme (D17-D71 Arasındaki Maddeler)	E(Evet)	143	4,09	,853	2,34	,020
	H(Hayır)	232	3,85	1,004		
Ödül Maddelerini Destekleme (D1-D16 Arasındaki Maddeler)	E	143	4,18	,884	4,34	,000
	H	232	3,78	,873		
Toplam Ödül ve Ceza Maddelerini Destekleme (D1-D71)	E	143	4,11	,791	3,08	,002
	H	232	3,84	,875		
Bağımlı Değişkenler	Ceza	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Ceza Maddelerini Destekleme (D17-D71 Arasındaki Maddeler)	E(Evet)	39	3,83	1,027	-,785	,433
	H(Hayır)	336	3,96	,947		
Ödül Maddelerini Destekleme (D1-D16 Arasındaki Maddeler)	E	39	4,07	1,066	1,054	,292
	H	336	3,91	,877		
Toplam Ödül ve Ceza Maddelerini Destekleme (Tüm Maddeler D1-D71)	E	39	3,89	,996	-,40	,688
	H	336	3,95	,837		

Tablo 11. Öğretmenlerin Mevcut Ödül-Ceza Maddelerini Destekleme Durumlarının Ödül veya Ceza Alma Durumu Değişkenine Göre t-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 11'de sunulan bulgulara göre, öğretmenlerin mevcut ödül-ceza maddelerini destekleme durumlarının daha önce ödül alıp almama durumu değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde; hem ödül maddelerini destekleme ($t=4,34$; $p<0,05$), hem ceza maddelerini destekleme ($t=2,34$; $p<0,05$), hem de toplam ödül-ceza maddelerini destekleme ($t=3,08$; $p<0,05$) puanları açısından ödül alan öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öte yandan, öğretmenlerin ödül-ceza maddelerini destekleme durumlarının ceza alıp almama durumu değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde ise, ceza alıp almama durumunun destekleme düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin Önerilen Ödül ve Ceza Maddelerine İlişkin Analizler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin önerilen ödül ve ceza maddelerini destekleme durumlarına ilişkin madde analizleri Tablo 12'de gösterilmiştir.

Önerilen Ödül-Ceza Maddeleri	N	Ort.	ss
Görüş (G), G1	375	4,320	1,0465
G2	375	3,584	1,5244
G3	375	4,504	,9446
G4	375	4,477	,9805
G5	375	4,568	,8528
G6	375	4,496	,9642
G7	375	4,626	,8492
G8	375	3,968	1,3480
G9	375	4,245	1,1693
G10	375	4,610	,9003
G11	375	3,581	1,5694
G12	375	4,213	1,1149
G13	375	3,594	1,3388
G14	375	3,504	1,3833
G15	375	3,378	1,4106
G16	375	2,925	1,4606
G17	375	2,741	1,4860
Tüm görüş maddelerini destekleme düzeyi (G1 ile G17 arası)	375	3,961	,7012

Tablo 12. Öğretmenlerin Önerilen Ödül ve Ceza Maddelerine İlişkin Madde Analizleri

Tablo 12'de sunulan bulgulara göre, öğretmenler öneri bağlamında belirtilen ödül ve ceza maddelerini yüksek düzeyde destekledikleri görülmektedir ($\bar{X}=3,96$). Önerilen ödül ve ceza maddeleri arasında öğretmenlerin en fazla destekledikleri maddeler sırasıyla G7, G10, G5, G3 ve G6 olarak tespit edilmiştir. Buna karşılık, en az desteklenen maddeler ise sırasıyla G17, G16, G15, G14 ve G11 olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, önerilen ödül-ceza maddelerine ilişkin görüşlerinin görev tipi değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi analiz sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Değişken	Görevi	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Öğretmen Görüşleri (G1 ile G17 arası maddeler)	Öğretmen	291	3,89	,700	-3,301	,001*
	Yönetici	84	4,18	,660		

Tablo 13. Öğretmenlerin Önerilen Ödül ve Ceza Maddelerine İlişkin Görüşlerinin Görev Tipi Değişkenine Göre t-Testi Analizi Sonuçları

Öğretmenlerin önerilen ödül ve ceza maddelerini destekleme durumlarının görev tipi değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=-3,301$; $p<0,05$). Tablo 13'te görüldüğü üzere, bu farklılığın yönetici öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, önerilen ödül ve ceza maddelerini destekleme durumlarının ödül veya ceza alma değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi analizi sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Bağımlı Değişkenler	Ödül	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Öğretmenlerin Görüşleri (G1-G17 arası maddeler)	E(Evet)	143	4,09	,6845	3,03	,003
	H(Hayır)	232	3,87	,6991		
Bağımlı Değişkenler	Ceza	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Öğretmenlerin Görüşleri (G1-G17 arası maddeler)	E	39	3,87	,8064	-,840	,402
	H	336	3,97	,6885		

Tablo 14. Öğretmenlerin Önerilen Ödül-Ceza Maddelerine İlişkin Görüşlerinin Ödül veya Ceza Alma Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Tablo 14'te sunulan bulgulara göre, öğretmenlerin önerilen ödül-ceza maddelerini destekleme durumlarının daha önce ödül alıp almama durumu değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde, ödül alan öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=3,03$; $p<0,05$). Ödül alan öğretmenlerin destekleme puan ortalaması ($\bar{X}=4,09$), ödül almayan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=3,87$) daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, ödül alan öğretmenlerin önerilen ödül ve ceza maddelerini, ödül almayan öğretmenlere kıyasla daha fazla desteklediklerini göstermektedir. Öte yandan, öğretmenlerin önerilen ödül ve ceza maddelerini destekleme durumlarının ceza alıp almama durumu değişkenine göre yapılan t-testi analizi sonuçları incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerinden haberdar olma düzeylerine ilişkin madde analizleri incelendiğinde öğretmenlerin bu maddelerin genelinden yüksek düzeyde haberdar oldukları anlaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin her iki boyutta da yüksek bir farkındalığa sahip olduğu anlaşılmıştır (Bkz. Tablo 4). Bu yüksek farkındalık düzeyi, son yıllarda uygulamaya konulan Öğretmen Bilişim Ağı ve Eğitim Bilişim Ağı gibi dijital platformlar sayesinde öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine erişimlerinin kolaylaşmasıyla açıklanabilir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleğe adım atma sürecinde geçirdikleri aşamalar, adaylık eğitimleri ve meslek içi eğitimler, mevzuata daha fazla hâkim olmalarını sağlamış olabilir. Literatürde, KKTC’de yapılan bir araştırmada, öğretmen ve yöneticilerin ceza maddelerine yönelik yüksek düzeyde farkındalık gösterdikleri, ancak ödül maddelerine ilişkin farkındalığın ortalamanın altında kaldığı tespit edilmiştir (Seyhani, Özder & Konedralı, 2009). Her iki araştırmanın da ortak noktası, ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeyinin yüksek olmasıdır. Ödül maddelerine göre ise tam tersi bir durum gözlemlenmektedir.

Öğretmenlerin ödül ve ceza maddelerine yönelik farkındalık düzeylerine ilişkin madde analizleri incelendiğinde, HO16 ile HO15 maddeleri öğretmenlerin en yüksek farkındalık düzeyine sahip oldukları ödül maddeleridir (Bkz. Tablo 4). Uzman ve baş öğretmenlikle ilgili olan bu maddelerin yakın zamanda yürürlüğe girmesi, öğretmenlerin bu kanun maddelerine yönelik yüksek farkındalık göstermesini açıklayabilir. Ayrıca, öğretmenlerin büyük bir kısmının uzman veya başöğretmen olması, bu maddelere ilişkin farkındalığı artıran bir faktör olabilir. Öğretmenlerin ödül-ceza maddeleri içerisinde en yüksek düzeyde farkındalık düzeyine sahip oldukları üçüncü madde HO12 ($X=3,96$), dördüncü madde ise HO11 ($X=3,91$) maddesidir. Bu ödül maddelerinin her ikisi de hizmet puanı ile ilgili maddelerdir. Hizmet puanı öğretmenlerin tayin döneminde yer değiştirmesini sağlayan ölçüt olması ayrıca yönetici atamalarında bu puanın dikkate alınmasıyla birlikte bu maddelere yönelik farkındalığın yüksek olmasının nedenini açıklayabilir.

Araştırma bulgularına göre, ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalığın görev tipi değişkenine göre incelendiğinde, yöneticilerin ödül ($p<0,01$), ceza ($p<0,01$) ödül ve ceza maddelerinin toplamına ($p<0,01$) yönelik farkındalık düzeylerinin öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 5). Bu bulgu yöneticilerin öğretmenlere göre ödül ve ceza maddelerine yönelik farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin yönetici olabilmesi için sınava tabi tutulmakta ve bu sınavda başarılı olabilmesi için mevzuata hâkim olması gerekmektedir. Yöneticiler işleri gereği ödül-ceza uygulamalarıyla sık olarak karşılaşmaktadırlar. Özellikle okul müdürlerinin disiplin amiri olmaları, bu konuda daha fazla bilgi sahibi olmalarını gerektirmektedir. Yönetici seçim sürecinde sınav uygulanması ve yöneticilerin ödül-ceza uygulamalarıyla daha sık karşılaşmalarından dolayı öğretmenlere göre ödül-ceza maddelerine yönelik farkındalık düzeylerinin daha fazla olmasının nedeni bu duruma dayandırılabilir. Seyhani vd. (2009) tarafından yapılan araştırmada da yönetici ve öğretmenlerin ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca yöneticilerin ödül maddelerine yönelik farkındalıklarının öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Seyhani vd., 2009). Ödül maddelerine ilişkin yöneticiler lehine tespit edilen anlamlı farkındalık düzeyi açısından iki araştırma arasında benzerlik bulunmaktadır.

Tablo 6’da sunulan bulgulara göre, öğretmenlerin uygulanmakta olan ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizlerde (Bkz. Tablo 6), erkek öğretmenlerin ceza maddelerine yönelik farkındalık düzeylerinin ($X=3,71$) kadın öğretmenlere göre

($X=3,32$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan analizlerde, bu farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuç, cinsiyet faktörünün öğretmenlerin ceza maddelerine yönelik bilgi düzeylerinde belirleyici bir rol oynadığına işaret etmektedir. Taş & Kiroğlu (2018) tarafından yapılan bir çalışmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mevcut ödül maddelerine ilişkin farkındalık düzeyleri (Bkz. Tablo 6), cinsiyet değişkeni temelinde analiz edildiğinde, gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın bulunduğu gözlemlenmektedir. Ödül maddelerine yönelik farkındalık düzeyi açısından da erkek öğretmenlerin ($X=3,73$) kadın öğretmenlere göre ($X=3,26$) daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu veriler, bu farklılığın erkek öğretmenlerin lehine olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, cinsiyetin öğretmenlerin ödül maddelerine yönelik bilgi düzeylerinde belirgin bir etkiye sahip olduğunu ve erkek öğretmenlerin bu konuda daha fazla bilgi sahibi olduğunu işaret etmektedir. Literatür taraması sonucunda, bu duruma ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Erkek öğretmenler lehine gözlemlenen bu anlamlı farklılığın altında yatan nedenlerin ve olası sonuçlarının anlaşılabilmesi için, konunun daha derinlemesine incelenmesini gerektiren niteliksel araştırmalara ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçları incelendiğinde, ödül-ceza maddelerine yönelik toplam ($F=7,534$; $p<0,05$) farkındalık ile ödül maddelerine ($F=10,358$; $p<0,05$) yönelik farkındalık düzeylerinin anlamlı olduğu ancak ceza maddelerine yönelik gruplar arası tespit edilen farklılığın anlamlı olmadığı görülmektedir. Hem ödül maddelerinden haberdar olma hem de ödül-ceza maddelerinin toplam farkındalık düzeyi açısından gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların, özellikle 1-2 ve 1-3 grupları arasında yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, hizmet yılı daha fazla olan öğretmenlerin, daha az hizmet yılına sahip meslektaşlarına kıyasla ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça mesleki bilgi birikimlerinin ve deneyimlerinin artması, bu durumun doğal bir sonucu olarak farkındalık düzeylerinin yükselmesi beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bu durum, meslekte geçirilen sürenin, öğretmenlerin kurumsal süreçlere ve uygulamalara yönelik bilgi düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Taş & Kiroğlu (2018) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin hizmet yılları arttıkça ceza uygulamalarına ilişkin bilgi düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir (Taş & Kiroğlu, 2018). Benzer şekilde, Gezer (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin kıdemleri arttıkça hem ödül hem de ceza alma durumlarının arttığı belirlenmiştir (Gezer, 2015). Söz konusu çalışmalar, bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olup, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin artmasıyla birlikte ödül ve ceza mekanizmalarına yönelik farkındalık ve maruz kalma düzeylerinin de yükseldiğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeylerinin, daha önce ödül alıp almama durumuna göre yapılan fark analizleri incelendiğinde, her üç boyutta da (ceza: $t=2,53$, $p<0,05$; ödül: $t=4,63$, $p<0,01$; toplam: $t=4,22$, $p<0,01$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bulgular, daha önce ödül almış öğretmenlerin, ödül ve ceza maddelerine yönelik farkındalık düzeylerinin, ödül almamış meslektaşlarına kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, ödül alma deneyiminin öğretmenlerin kurumsal süreçlere ilişkin bilgi düzeylerini artırdığına işaret etmektedir. Bu durum, ödül almanın öğretmenlerin mevzuata yönelik farkındalıklarını artırdığını göstermektedir. *"Bir davranışın ödülle sonuçlanması sonucu o davranışa yönelik farkındalık düzeyini artırması psikolojinin genel ilkeleri ile tutarlı bir durumdur."* (Ekinci, 2024: 187-188). Selçuk (2018), ödülün birey üzerinde olumlu bir etki yarattığını ve davranışın tekrarlanma olasılığını artırdığını belirtmektedir (Selçuk, 2018). Bu perspektiften hareketle, ödül alan öğretmenlerin, ödül almayanlara kıyasla daha yüksek bir farkındalık düzeyine sahip olmalarının, ödülün motivasyon artırıcı ve bilgi

edinmeye teşvik edici etkisine bağlanabileceği söylenebilir. Öte yandan, uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerine ilişkin farkındalık düzeyinin, öğretmenlerin ceza alıp almama durumuna göre incelendiğinde, her üç boyutta da (Bkz. Tablo 8) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, ceza alma davranışının öğretmenleri yönetmelikleri araştırma veya bilgi edinme yönünde motive etmediğini ve farkındalık düzeylerinde herhangi bir artışa yol açmadığını göstermektedir. Bu bulgu, cezanın davranış değişikliği sağlamada etkili bir yöntem olmadığını ortaya koymaktadır. Thorndike ve Skinner, cezanın davranış üzerinde geçici bir baskılama etkisi yarattığını, ancak cezanın ortadan kalkması durumunda olumsuz davranışın yeniden ortaya çıkma eğiliminde olduğunu belirtmektedir (Senemoğlu, 2015: 160). Bu görüş, cezanın kalıcı bir davranış değişikliği sağlamaktan ziyade, yalnızca kısa süreli bir kontrol mekanizması olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin mevcut ödül-ceza maddelerini destekleme düzeylerine ilişkin toplam puan ortalamasının ($\bar{X}$ = 3,9459) yüksek olmasına dayanılarak, katılımcıların söz konusu maddelere yönelik genel anlamda olumlu bir tutum sergilediklerini göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin mevcut ödül ve ceza maddelerinin büyük ölçüde benimsendiği ve bu maddelere yönelik memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca öğretmenlerin hem ceza ($\bar{X}$ = 3,94) hem de ödül ($\bar{X}$ = 3,93) maddelerini destekleme düzeyleri dikkate alındığında bu maddeleri yüksek düzeyde destekledikleri Tablo 9'dan da anlaşılmaktadır. Sonuç olarak, elde edilen bulgular, mevcut ödül-ceza sisteminin öğretmenler tarafından genel anlamda kabul gördüğünü ve bu sistemin uygulanabilirliğine yönelik olumlu bir algının bulunduğunu göstermektedir. Erdoğan'ın (1991) yılında gerçekleştirdiği araştırmaya katılan katılımcıların %91'i, yönetimde disiplinin oldukça önemli bir role sahip olduğunu belirtmiştir (Erdoğan, 1991). Ceza maddelerine yönelik yüksek düzeyde destek gösterilmesinin nedeni, öğretmenlerin disiplin ve düzenin sağlanmasında ceza mekanizmalarının gerekli olduğu yönündeki düşüncelerine bağlanabilir. Benzer şekilde, Seyhani vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin hem ödül hem de ceza maddelerini yüksek düzeyde destekledikleri tespit edilmiştir (Seyhani vd., 2009). Her iki araştırmanın veri toplama araçları ve çalışma grupları farklı olsa da elde edilen bulguların birbiriyle tutarlı olduğu ve öğretmenlerin ödül-ceza mekanizmalarını benimsediği sonucuna ulaşıldığı söylenebilir.

Uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerini destekleme durumları madde bazında incelendiğinde (Bkz. Tablo 9), öğretmenlerin en az destekledikleri maddelerin (D6, D23, D34, D51, D53) olduğu görülmektedir. Özellikle D23 maddesi "*Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak*" (DMK, 125. md.) öğretmenler tarafından en az desteklenen madde olarak öne çıkmaktadır. Bu durumun altında yatan nedenlerden biri, sendikaların almış olduğu kararlar doğrultusunda (Eğitim-Bir-Sen, 2015, Eylül 30; Türk Eğitim Sen, 2015, Ekim 5) kamu görevlilerinin serbest kıyafet giyme uygulamasının yaygınlaşmış olmasıdır. Yasal olarak yürürlükte olan bu maddenin, uygulamada geçerliliğini kısmen yitirmiş olması, öğretmenlerin bu maddeye yönelik desteğinin düşük olmasını açıklayabilir. Ayrıca, Karataş (2000) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin en sık işlediği suçun kılık-kıyafet hükümlerine uymama olduğunun tespit edilmesi, bu çalışmada elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Öğretmenlerin en az destekledikleri ikinci madde D6: "*Millî Eğitim Bakanlığı kadroları için bir malî yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki dolu kadro mevcudunun binde yirmisinden fazla olamaz.*" (DMK, 125. md.) olduğu görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin ödüllendirme sürecinde bağli ölçütlerin kullanılmasına karşı olduklarını göstermektedir. Öğretmenler, ödüllendirilecek kişi sayısının sınırlandırılması yerine, ödülü hak eden herkesin ödüllendirilmesi gerektiği yönünde bir tutum sergilemektedir. Bu görüş, Çelikezen (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Çelikezen, çalışmasında, öğretmenlerin MEB'in ödüllendirme uygulamalarında herhangi bir sınırlama getirilmemesi ve ödül kriterlerini karşılayan herkesin ödüllendirilmesi gerektiği yönünde görüş belirtmiştir (Çelikezen, 2015).

Öğretmenlerin en az destekledikleri üçüncü madde olan D51: *“Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak”* (DMK, 125. md.) maddesine yönelik düşük destek düzeyinin altında yatan nedenler de değerlendirilebilir. Son yıllarda teknolojik gelişmeler sayesinde, bireylere ait taşınır ve taşınmaz mallara ilişkin bilgilere kolayca erişilebilmektedir. Öğretmenler, e-Devlet gibi dijital platformlarda zaten mevcut olan bilgilerin kurumlarına yeniden yazılı olarak bildirilmesini gerek olmadığını düşündükleri için bu maddeye düşük düzeyde destek vermiş olabilirler. Ayrıca, yasal kazançların bildirim sürelerine tabi tutulmasına yönelik bir sınırlamanın gereksiz olduğunu düşünüyor olabilirler. Bunun yanı sıra, unutmama, erteleme veya ihmalkârlık gibi nedenlerle ortaya çıkan eksik bildirimlerin, *“kademe durdurma”* gibi ağır bir cezaya tabi tutulmasından dolayı öğretmenler böyle bir tecihle bulunmuş olabilirler. D53 maddesi *“Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak”* (DMK, 125. md.) öğretmenler tarafından en az desteklenen maddeler arasında dördüncü sırada yer almaktadır. Bu durum, öğretmenlerin asli görevlerini aksatmadıkları sürece, bir işletmeye ortak olma veya ikinci bir işte çalışma gibi ek gelir sağlayıcı faaliyetlerde bulunma yönünde bir istekleri olduğunu gösteriyor olabilir. Ayrıca, öğretmenler bu davranışa karşılık verilen cezanın olması gerekenden daha ağır olduğunu düşünüyor olabilirler. Özellikle, memurluktan çıkarma cezasından hemen önce gelen *“kademe durdurma”* cezasının, bu tür fiiller için aşırı bir yaptırım olarak algılandığı söylenebilir. Yapılan bir araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik mesleği dışında farklı işler yapma yasağına düşük düzeyde destek verdikleri tespit edilmiştir (Seyhani vd., 2009). Bu bulgu, mevcut çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermekte olup, öğretmenlerin ek kazanç getirici faaliyetlere yönelik yasaklara karşı mesafeli bir tutum sergilediklerini ortaya koymaktadır.

Uygulanmakta olan ödül ve ceza maddelerini destekleme durumları madde bazında incelendiğinde (Bkz. Tablo 9), D69 maddesi *“Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.”* (DMK, 125. md.) öğretmenler tarafından en yüksek düzeyde desteklenen madde olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, D67 maddesi *“Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek”* (DMK, 125. md.) de öğretmenlerin en fazla desteklediği maddeler arasında ikinci sırada yer almaktadır. En fazla destek gören bu iki maddenin, ülkenin güvenliği ve bütünlüğüyle doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bu maddelere yönelik destek düzeyleri (D67, $X=4,29$; D69, $X=4,32$) dikkate alındığında, bu tür fiil ve durumlarda bulunanlara verilecek disiplin cezalarının etkili bir şekilde yapılandırıldığı ve öğretmenlerin bu maddeleri oldukça yüksek düzeyde benimsedikleri söylenebilir. Bu bulgular, öğretmenlerin ülkenin birlik ve bütünlüğüne yönelik tehdit oluşturan eylemler karşısında verilen memurluktan çıkarma cezasının yerinde ve orantılı olduğu yönünde genel bir kanaate sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin milli güvenlik ve kamu düzeni konularına verdikleri önemi açıkça yansıtmaktadır. D64 maddesi *“Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak”* (DMK, 125. md.) öğretmenler tarafından en fazla desteklenen maddeler arasında üçüncü sırada yer almaktadır. Bu durum, öğretmenlerin fiili saldırganlık gibi davranışların en ağır cezalarla cezalandırılması gerektiği yönünde bir eğilim taşıdıklarını göstermektedir. Benzer şekilde, D65 maddesi *“Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak”* (DMK, 125. md.) da öğretmenlerin en fazla desteklediği maddeler arasında dördüncü sırada bulunmaktadır. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleğin saygınlığını zedeleyen davranışlarda bulunan bireylerin meslekten uzaklaştırılması gerektiği yönünde bir tutum sergilediklerini ortaya koymaktadır. Öğretmenler, mesleki etik ve saygınlığın korunmasına büyük önem verdiklerini bu maddelere yüksek düzeyde destek vererek göstermektedir. Bu durum, mesleki onur ve disiplinin öğretmenler için temel bir değer olduğunu yansıtmaktadır.

Öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerini destekleme durumları, öğretmenlerin görev tipi değişkenine göre incelendiğinde (Bkz. Tablo 10) ödül, ceza ve toplam ödül-ceza maddeleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Her üç boyutta da tespit edilen anlamlı farklılığın yöneticiler lehine olduğu görülmektedir. Bu durum, kurumların denetim ve organizasyon sorumluluğunun yöneticilerde olması nedeniyle, yöneticilerin ödül ve ceza uygulamalarını öğretmenlere kıyasla daha fazla desteklemesiyle açıklanabilir. Seyhani vd. (2009) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Söz konusu çalışmada, yöneticilerin ceza maddelerini öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde destekledikleri tespit edilmiştir. Her iki araştırmanın çalışma grupları ve veri toplama araçları farklı olsa da elde edilen sonuçların benzer olduğu ve yöneticilerin ödül-ceza mekanizmalarına daha fazla önem attettikleri söylenebilir. Bu durum, yöneticilerin kurumsal disiplin ve düzeni sağlama konusundaki sorumluluklarının, bu tür uygulamalara yönelik tutumlarını şekillendirdiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerini destekleme durumlarının, ödül alıp almama değişkenine göre incelendiğinde, her üç boyutta da (ödül boyutu: $t=4,34$; $p<0,05$; ceza boyutu: $t=2,34$; $p<0,05$; toplam ödül-ceza boyutu: $t=3,08$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bulgular, ödül alan öğretmenlerin, ödül almayan öğretmenlere kıyasla ödül ve ceza maddelerini daha fazla desteklediklerini göstermektedir. Yapılan bir çalışmada, ödül alan öğretmenlerin ödüllendirme uygulamalarına karşı daha duyarsız oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Çelebi, Vuranok & Hasekioglu Turgut, 2015). Buna karşılık, Şenufuk (2004), tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise ödül alan öğretmenlerin, uygulanan ödülleri daha motive edici buldukları tespit edilmiştir (Şenufuk, 2004). Bu sonuçlar, ödül alan öğretmenlerin ödül-ceza mekanizmalarına yönelik tutumlarının farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, öğretmenlerin ödül-ceza maddelerini destekleme durumlarının, ceza alıp almama değişkenine göre incelendiğinde, her üç boyutta da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (Bkz. Tablo 11). Bu durum, ceza alan öğretmenler ile almayanlar arasında ödül-ceza maddelerine yönelik destek düzeyleri açısından kayda değer bir fark olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, ceza almanın öğretmenlerin ödül-ceza mekanizmalarına yönelik tutumlarını belirgin şekilde etkilemediğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenler, önerilen tüm ödül-ceza maddelerini (Bkz. Tablo 12) ortalamanın üzerinde ($X=3,96$) yüksek düzeyde desteklemektedir. Öğretmenler tarafından en fazla desteklenen madde (G7; $X=4,62$), 'Zor şartlarda çalışan öğretmenlere ödüller (ek ödeme, başarı belgesi vb.) verilmeli' maddesi olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin zorlu koşullarda eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüren meslektaşlarının ayrıcalıklı olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde bir düşünceye sahip olduklarını göstermektedir. Önerilen ödül-ceza maddeleri arasında öğretmenlerin en fazla desteklediği ikinci madde (G10; $X=4,61$), 'Ödüllendirme ve cezalandırmada uygulamalarındaki en önemli husus adil, objektif kriterlerin göz önüne alınmasıdır.' şeklindedir. Bu bulgu, öğretmenlerin ödül ve ceza süreçlerinde adalet ve objektifliğe büyük önem verdiklerini ortaya koymaktadır. Nitekim Çelebi vd. (2015) ile Sabancı (1999) tarafından yapılan çalışmalarda da ödül sisteminin en önemli sorunları arasında ödül dağıtımındaki adil olmayan uygulamaların yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin adil ve şeffaf bir ödüllendirme mekanizması beklentisini desteklemektedir. Öğretmenlerin en fazla desteklediği üçüncü madde (G5; $X=4,56$), 'Yasal mevzuat dışında öğretmenlerin gönüllü olarak yaptıkları eğitsel çalışmalar ödüllendirilmeli' maddesidir. Bu durum, öğretmenlerin gönüllü olarak gerçekleştirdikleri eğitsel faaliyetlerin takdir edilmesini ve ödüllendirilmesini beklediklerini göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının artırılmasında gönüllü çalışmaların tanınmasının önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin önerilen ödül-ceza maddelerini destekleme durumlarının, görev tipi değişkenine göre incelendiğinde (Bkz. Tablo 13), gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın yöneticiler lehine olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin önerilen ödül-ceza maddelerini destekleme ortalamaları dikkate alındığında, yöneticilerin ($X=4,18$) öğretmenlere ($X=3,89$) kıyasla bu maddeleri daha yüksek düzeyde destekledikleri sonucuna ulaşılmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, Seyhani vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Ancak, her iki çalışmanın veri toplama araçları ve çalışma grupları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Buna rağmen, elde edilen sonuçlar, yöneticilerin ödül ve ceza uygulamalarına daha fazla önem attıklarını ve bu konuda daha destekleyici bir tutum sergilediklerini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin önerilen ödül-ceza maddelerine yönelik görüşlerinin, ödül alıp alma değişkenine göre incelendiğinde (Bkz. Tablo 14), ödül alan öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=3,03$; $p<0,05$). Ödül alan öğretmenlerin ($X=4,09$), ödül almayan öğretmenlere ($X=3,87$) kıyasla daha yüksek bir ortalamaya sahip olmaları, ödül alan öğretmenlerin önerilen maddeleri daha fazla desteklediklerini göstermektedir. Bu durum, ödül alan öğretmenlerin yeni ve farklı ödül mekanizmalarına daha açık oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ödül değişkeni açısından yapılan analizlerde elde edilen bu anlamlı farklılığın altında yatan nedenlerin ve sonuçlarının daha derinlemesine anlaşılabilmesi için ileri araştırmalara ihtiyaç duyulduğu değerlendirilebilir.

Öte yandan, öğretmenlerin önerilen ceza maddelerini destekleme durumlarının, ceza alıp almama değişkenine göre incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Sarpkaya (2001) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin ceza alma durumuna göre disiplin ve ödüllendirme boyutuna ilişkin beklenti düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Sarpkaya, 2001). Her iki çalışmanın veri toplama araçları ve çalışma grupları farklı olsa da elde edilen sonuçların benzer olduğu ve ceza alma durumunun öğretmenlerin önerilen ceza maddelerine yönelik tutumlarını belirgin şekilde etkilemediği söylenebilir.

Öneriler

1. Bu çalışmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerine ilişkin yüksek düzeyde farkındalık sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, MEB'in hizmet içi eğitim ve bilgilendirme politikalarının bu alanda başarılı bir şekilde uygulandığını göstermektedir. Bu bağlamda, MEB'in mevcut uygulamalarının daha da genişletilerek ve geliştirilerek sürdürülmesi önerilmektedir.

2. Öğretmenler, uygulanmakta olan ödül-ceza maddelerinin bir kısmını (ek kazanç getirici faaliyetlerin yasaklanması, mal bildiriminin belli sürelerle sınırlandırılması, ödüllendirilecek kişi sayısının sınırlandırılması, kılık-kıyafet hükümleri gibi) diğer maddelere kıyasla oldukça düşük düzeyde desteklemişlerdir. Bu durum, söz konusu maddelerin güncel ihtiyaçlara ve beklentilere tam olarak cevap vermediğini göstermektedir. Politika yapıcıların, bu maddelere yönelik olarak güncel ihtiyaçları ve öğretmenlerin beklentilerini dikkate alan kapsamlı ve yenilikçi düzenlemeler gerçekleştirmesi gerekmektedir.

3. Bu çalışma Batman ili ile sınırlıdır. Benzer araştırmalar farklı bölge ve illerdeki öğretmenlerle genişletilerek karşılaştırmalı analizler yapılabilir.

4. Ödül ve ceza maddeleri tüm devlet memurlarını kapsadığından, benzer çalışmalar farklı kurumlarda da yürütülerek sonuçlar karşılaştırılabilir.

5. Erkek ğretmenlerin ödül ve ceza maddelerine yönelik farkındalık düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olmasının nedenlerini anlamak için nitel araştırma yöntemleri kullanarak derinlemesine çalışmalar yapılabilir.

Kaynaklar

- Büyüköztürk, ř., akmak, E. K., Akgün, . E., Karadeniz, ř. & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çelebi, N., Vuranok, T.T. & Hasekioğlu Turgut, I. (2015). İlk ve ortaokullarda öğretmenlerin ödül sistemine ilişkin görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakltesi Dergisi*, 34, 75-104.
- elikezen, M. (2015). *Milli eğitim bakanlığı ödül sistemine ilişkin yönetici görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Devlet Memurları Kanunu [DMK]. (1965). *T. C. Resm Gazete* (12056, 23 Temmuz 1965).
- Dönmezer, S. (1982). Türk toplumunda sosyal kontrol aracı olarak ceza ve dllendirme. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakltesi Mecmuası*. 48(1-4), 295-315.
- Eğitim-Bir-Sen. (2015, Eylül 30). Serbest kıyafet eylemimiz kararlılıkla devam ediyor. <https://www.ebs.org.tr/haber/serbest-kiyafet-eylemimiz-kararlilikla-devam-ediyor/3325>
- Ekinci, M. (2024). *Milli eğitim bakanlığının öğretmenlere yönelik mevcut ödül ve ceza politikasının ğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Erdoğan, A. (1991). *Disiplinin yönetimdeki fonksiyonu* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Gezer, H. (2015). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin isledikleri disiplin suları ile aldıkları disiplin cezalarının değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. anakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayıncılık.
- Karataş, ř. (2000). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin isledikleri disiplin suları ve aldıkları disiplin cezaları ile bireysel değerkenleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Karayaman, S. & Karataş, İ. H. (2022). Yönetimde dl ve cezaya bakış: okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 5(2). 312-337. <https://doi.org/10.33723/rs.1088138>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Maya, İ. & Taştekin, S. (2017) PISA'da başarılı bazı ülkelerin öğretmenler için performansa dayalı ödül ve teşvik uygulamalarının analizi ve Türkiye için neriler. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları içinde* [e-kitap, 1. Baskı: Aralık 2017, s 193-203]. Erişim adresi http://eyk12.eyedder.org.tr/wp-content/uploads/2017/12/eyk12_ekitap.pdf
- Mayers, A. (2013). *Introduction to Statistics and SPSS in Psychology*. Pearson Education Limited.
- Sabancı, A. (1999). *İlköğretim okullarındaki ödül sisteminin öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Sarpkaya, R. (2001). *İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerine yönelik disiplin ve ödüllendirme uygulamaları* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Selçuk, Z. (2018). *Eğitim Psikolojisi*. Nobel Yayın.

- Senemoğlu, N. (2015). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim (Kuramdan Uygulamaya)*. Yargı Yayınevi.
- Seyhani, M., Özder, H. & Konedralı, G. (2009). KKTC ilkokul öğretmenlerine uygulanan ödöl-ceza politikalarının değerdendirilmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15(57), 109-131.
- Şenufuk, Y. (2004). *Resmi ödülllerle diğerdendircilerin öğretmenleri güdülemesine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Tabachnick, B.G. & Fidel, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education Limited.
- Taş, H. & Kiroğlu, K (2018). Sınıf öğretmenlerinin disiplin suçlarına ve disiplin cezalarına ilişkin bilgi düzeylerinin çeşitli değışkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi, Eğitim Faköltesi Dergisi*, 14(3), 1120-1137.
- Türk Eğitim Sen. (2015, Ekim 5). *Serbest kıyafet eylem kararımız devam ediyor*. <https://turkegitimsen.org.tr/serbest-kiyafet-eylem-kararimiz-devam-ediyor/>
- Türkmen, M. (2017). Cezaya alternatif bakışlar ve yeni bir disiplin olarak ceza sosyolojisinin imkancılığı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 703- 720. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1929>

Makale Bilgisi:

Etik Kurul Kararı: Etik Kurul Kararı mevcuttur. (Siirt Üniversitesi Rektörlüğü, Etik Kurulu, 29.09.2023 tarih, 5604 protokol numaralı kararı).

Hakem Değerdendirmesi: Çift taraflı kör hakemlik - dış bağımsız.

Benzerlik Taraması: Yapıldı - ✓iThenticate

Destekleyen Kurum / Kuruluşlar: Herhangi bir kurum / kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranı: Birinci Yazar: %50; İkinci Yazar: %50.

Article Information:

Ethics Committee Approval: There is the Ethics Committee Approval. (Siirt University Rectorate, Ethics Committee, dated 29.09.2023, with protocol number 5604).

Peer-review: Double-blind - externally peer-reviewed.

Plagiarism Checks: Yes - ✓iThenticate

Supporting-Sponsor Institutions or Organizations: No support was received from any institution / organization.

Conflict of Interest: No conflict of interest.

Author Contribution Percentage: First Author: 50%; Second Author: 50%.