

ÖZEL ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER GELİŞİM SORUNLARI (Sakarya ili Örneği)

Yrd. Doç. Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ
Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Meral ŞAHİN
Sakarya Anadolu Teknik, Teknik ve
Endüstri Meslek Lisesi

ÖZET

Betimsel nitelikli bu araştırma, özel ortaöğretim öğretmenlerinin kariyer gelişimlerini etkileyen öğeler doğrultusunda, kişisel, örgütsel ve kariyer evrelerine göre kariyer gelişim sorunlarının neler olduğunu tespit etmeye yöneliktir. Araştırmanın evrenini Sakarya ili oluşturmuştur. Araştırmanın verileri literatür ve araştırmacılar tarafından hazırlanan ölçme aracı ile toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 11 istatistik programında çözümlenerek frekans (n) ve yüzde (%) değerleri alınarak çapraz tablo (Crosstabs) olarak sunulmuştur. Bulgulardan hareketle elde edilen sonuçlardan bazıları; katılımcı yönetim ve ekip çalışması açısından özel okulların verimli ve kaliteli çalıştığı, özel okullarda "Katılımcı yönetim" anlayışının etkisiyle daha serbest hareket edildiği, öğretmenlerin aralarında dayanışma ve destekleme yoluyla süreçlerin denetim ve yönetimine katkı sağlandığı ancak öğretmenlerin kariyer gelişiminin sistemli, düzenli ve süreklilik arz eden bir altyapısının olmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer yönetimi, Kariyer Gelişimi, Özel Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kariyer Gelişim Sorunları

ABSTRACT

This descriptive study aims to determine career development problems in accordance with the personal, organizational and career stages of the secondary school teachers' working in private schools. The city of Sakarya forms the universe of this study. The data of this study is collected by the evaluation measures prepared by the literature and the researchers. Obtained data is analyzed with SPSS 11 statistics program, frequency (n) and percentage (%) values are taken and presented as crosstabs. Some of the results obtained are as follows: from the point of participating management and group work private schools are more productive and high in quality, owing to the idea of "participating management" teachers act more unrestricted, teachers contribute the supervision and the management of the processes by supporting each other but it cannot be stated that teachers' career development is on the basis of systematic, regular and continuity.

Keywords: Career Management, Career Development, Career Development Problems of In Private Secondary Scholl's teachers

1.GİRİŞ

Kariyer, iş deneyimleri sonucu ilerleme yanında, işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı ve psikolojik açıdan bireyi tatmin edici, bilgi kazanılan bir süreç olarak kabul edilmektedir. Buna göre kariyer, sadece dikey bir ilerleme olarak düşünülmemelidir. Bazen işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı, meydan okuyucu ve psikolojik olarak bireyi tatmin eden bir süreç anlamına da gelmektedir. Kişi aynı pozisyonda bilgi ve becerilerini artırarak da kariyerini geliştirebilir. Ayrıca işle ilgili her türlü tecrübe bireye bir kariyer sağlar. Kariyer kavramı ile, başarı ve başarısızlık, hızlı veya yavaş ilerleme kastedilmez (Erdoğan, 1999 :65).

Kariyer kavramı hem örgüt, hem de bireysel açıdan önemlidir. Örgüt açısından bireylerin kariyerlerini geliştirmek, alanında uzman olarak örgüte hizmet etmelerini sağlama ve örgütün etkililiği açısından önemlidir. Birey açısından kariyer geliştirmek, örgütte mutlu bir çalışma ortamının yaratılmasına ve dolayısı ile iş doyumunun artmasına ve bireysel verimliliğin artmasına neden olacaktır. Bu nedenle işgörenlerin geliştirilmesinde, sahip oldukları bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerle, kurumun sunduğu olanaklar arasında bir uyumun sağlanması gerekir (Aytaç, 2001 :513).

Eğitimde kaliteyi yükseltmek öğretmenlerin de kalitesinin yükseltilmesiyle mümkün olabilir. Bu nedenle, öğretmenlerin kalitesini yükseltmek için onların yeterliklerini arttırmasına ortam sağlanmalı ve kişisel gelişim olanaklarının oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda, öğrencileri bilgi çağında başarılı kılabacak donanma sahip kişiler olarak yetiştirme görevini üstlenen öğretmenlerin, bu görevi başarıyla gerçekleştirecek kapasitede yetiştirilmesi ve mesleğini profesyonelce icra edebileceği koşulların sağlanması gerekir. Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de öğretmenlerin mesleki gelişimleri için kariyerleri boyunca yaşadıkları evreleri anlamaları ve hangi evrede olduklarını bilmeleri büyük önem taşımaktadır.

Kariyer insan yaşamında doğum öncesinde başlayıp yaşamın sonuna kadar devam eden bir süreci kapsamaktadır. Noe (1999)'ya göre, kariyerin bireyin biyolojik yaşına ve kariyer gelişim dönemlerine bağlı olarak değişime ihtiyacında olduğu görülür. Bu değişim ihtiyacı devreler halinde incelendiğinde, değişik kaynaklara göre; bireyin kariyeri hakkında beklentilerinin açığa çıktığı dönem olan keşfetme, bireyin iş aramaya başladığı ve işe yerleştiği, işi öğrendiği, iş ortamına uyum ve iş arkadaşları tarafından kabul gördüğü süreci kapsayan kurma, çıraklıktan ustalığa, öğrenenden öğretici olmaya geçtiği kariyer ortası, bu dönemden sonra kariyerin en uzun evresi olan bireyin kariyer yaşamının sonuna geldiği kariyer sonu ve nihayet 66-75 yaşlarını kapsayan bireyin işten ayrılarak ilgi ve yetenekleri doğrultusunda hobilerine yönelerek emeklilik dönemine ait planlar yaptığı ya da örgütten ayrılmayıp danışmanlık yaparak o güne kadar kazandığı deneyimlerinden örgütü ve genç çalışanları yararlandığı azalma/emeklilik olarak başlıca beş devreden söz edilebilir (Aytaç,1997:62; Bayraktaroğlu, 2003 :129). Bu evrelerin

öğretmenlik mesleğine izdüşümünde ise; kariyer girişi, durulma, deneycilik, uzmanlık ve sakinlik evresi olmak üzere beşer senelik beş evre karşımıza çıkmaktadır (Bakioğlu, 1996 :21).

Bireyin kariyer gelişimi sırasında karşılaşılabileceği birçok sorun vardır. Bunlardan bir kısmı bireyden, bir kısmı ise bulunduğu örgütten kaynaklanmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu çevre kariyerini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Destekleyici, geliştirici, güçlendirici ve ödül verici çevre bireylerin pozitif kariyer gelişimi yaşamasına yardımcı olmaktadır. Diğer yandan, çevreden yapılan müdahale ve baskı kariyer gelişimine negatif etkide bulunmaktadır (Bakioğlu, 1996:21). Buna göre bireylerin kariyer gelişimi sırasında karşılaşılabilecek sorunlar; kendisinden kaynaklanan kişisel sorunlar, örgütsel sorunlar ve kariyer evreleri sorunları olarak gruplandırılabilir.

Kariyerde karşılaşılan kişisel sorunlar; cinsiyetten kaynaklanan sorunlar, çift kariyerli eşler, ay ışığı, çift kariyerlilik, stres ve tükenmişlik olarak sayılabilir. Bireylerin cinsiyetleri nedeniyle kariyerlerinde karşılarına çıkan sorunlar olarak tanımlanan cinsiyetten kaynaklanan sorunlar daha çok kadınların aleyhine işlemektedir (Aytaç, 1997 :219). Her iki eşin belli bir ücret karşılığı çalışma hayatında yer alması ve kendi kariyer hedeflerinin peşinde koşması çift kariyerli eşler sorunu olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 1997 :223). Bunlara ek olarak bireyler; düzenli istihdamdayken, asli işi yanında gelir yetersizliği, tecrübe kazanmak gibi nedenlerle ikinci hatta üçüncü bir işte çalışması ay ışığı sorunu, aynı anda iki kariyere sahip olması çift kariyerlilik (Aytaç, 1997 :227), fiziksel, zihinsel ve duygusal bıkkınlık tükenmişlik (Torun, 1996 :47), bireyin içsel yada dışsal faktörlere bağlı olarak kendisini baskı altında hissetmesi durumunda ortaya çıkan stres kişisel kariyer sorunları olarak ifade edilebilir.

Kariyerin çeşitli aşamalarında karşılaşılan örgütsel sorunlar; gözden düşmek, işten çıkarılmak, engellenme, çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar ve yönetsel sorunlar olarak sıralanabilir. Gözden düşme, yönetim kademesinde yükselmeyi bekleyen bir yöneticinin güvenini yitirerek iş güdülenmesinin azalması sonucu işten çıkarılması, bir alt kademeye indirilmesi veya orta kademede durağanlık pozisyonuna girmesi olarak tanımlanmaktadır (Aydemir, 1995). Bireyin isteği dışında, işinden ayrılmak zorunda bırakılması olarak tanımlanan işten çıkartılmak sorunu bireyin performans düşüklüğü veya farklı sebeplerden kaynaklanmaktadır (Aytaç, 1997:238). Bireyin; işi ve çevresiyle uyuşamayıp, beklentilerini karşılayamadığı, ilerleyemeyip olduğu yerde saydığı ortaya çıkan engellenme, iş ortamındaki ışık, ses, nem, sıcaklık, kullanılan renkler, kullanılan iş aletlerinin yeterliliği, kullanılan araç gereç ve makinelerin psiko-teknik bakımından kişiye uygun olup olmadığı ve benzeri çevresel koşulların etkisi (Fındıkcı, 1999:396) çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar, örgüt içi iletişimin az olması, değişen toplum ve iş yaşamına uygun bir örgütsel değişimin olmaması, karar süreçlerinin bozuk olması, çalışanların karar verme sürecine katılımlarının az olması ve yetkinin merkezi bir otoritede toplanması yönetsel sorunlar olarak yaşayabileceği örgütsel sorunlardır .

Kariyer gelişimi evreler itibarıyla ele alındığından kariyer evreleri sorunları başlangıç dönemi sorunları, kariyer ortası sorunları ve kariyer sonu sorunları olarak ifade edilebilir. Bireyin; okul hayatından iş hayatına geçtiği dönemde istekli ve kararlı olarak kariyer hedeflerini belirlediği, okulda öğrendiği bilgiler ile iş hayatındaki uygulamaların bağdaşmadığını görmesi ve büyük bir yıkıma uğraması başlangıç dönemi sorunları, kariyerinin ortasında, zamanla iş ortamındaki ilerleme olanakları azalması kariyer ortası sorunları, yaşlanarak, çalışma gücünü kaybeden veya yorgunluk ve bıkkınlık gibi nedenlerle çalışma hayatından ayrılması kariyer sonu sorunları olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 1997 :228).

Türk eğitim sisteminde öğretmenlere bir kariyer düzeni getirilmesi amacıyla 08.07.2004'te resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5204 sayılı "Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun" çıkartılmıştır. Bu kanunla öğretmenlik; aday öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik şeklinde aşamalı bir yapıya dönüşmüştür (25515 Sayılı Resmi Gazete, 2004).

Yukarıda belirtilen kanundan sonra 13/08/2005 tarihli Resmi Gazetede Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre öğretmenler, öğretmenlik, adaylık döneminden sonra 'öğretmen', 'uzman öğretmen' ve 'başöğretmen' olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılacaktır. Toplam öğretmen kadro sayısı içinde uzman öğretmen oranı yüzde 20, başöğretmen oranı yüzde 10 olacaktır. Uzman ve başöğretmenlik sınavına başvurularda eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarında bulunan lisans mezunu öğretmenlerde, uzman öğretmenlik için öğretmenlikte yedi yıl, başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte altı yıl kıdem şartları aranacak. Yani başöğretmen olabilmek için en az 13 yıllık öğretmenlik yapmak gerekecek. Enstitü ya da iki yıllık yüksek okul mezunu olan öğretmenler ise bu unvanlardan yararlanamayacak. Alanında veya eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans veya doktora öğrenimini tamamlayanlar, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavından muaf olacaklar. Sınavdan muaf olanların kariyer basamaklarında yükselmelerinde sadece kıdem şartı aranacak. Tezli yüksek lisans yapan öğretmenler yedi yılı doldurunca uzman öğretmen, doktora yapanlar da meslekte yedi yılı doldurunca başöğretmen olabilecek. Lisans mezunu öğretmenler ile alanı ve eğitim bilimleri alanı dışında yüksek lisans ya da doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenler için değerlendirme; kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre 100 puan üzerinden yapılır. Değerlendirme puanının % 10'unu kıdem, % 20'sini eğitim (hizmet içi, lisansüstü), % 10'unu etkinlikler, % 10'unu sicil ve % 50'sini de sınav puanı oluşturur. Alanında veya eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans ya da doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenler için değerlendirme; kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil ölçütlerine göre 100 puan üzerinden yapılır. Değerlendirme puanının % 20'sini kıdem, % 40'ını hizmet içi eğitim, % 20'sini etkinlikler ve % 20'sini de sicil puanı oluşturur. Başöğretmenliğe yükselmede, uzman öğretmenliğe yükselmede değerlendirmeye alınan uzman öğretmenlik sertifikasının düzenlendiği tarihten önceki belgeler, değerlendirmeye alınmayacaktır (25905 Sayılı Resmi Gazete).

Özel öğretim ve diğer kamu kurumlarındaki öğretmenler de açılacak olan kariyer sınavına gireceklerdir. Bunlardan, uzman öğretmen ya da başöğretmen unvanını elde edeceklerin belirlenmesi için yapılacak başarı sıralamasında, alanlara göre esas alınacak en az değerlendirme puanı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerden alanlarında belirtilen unvanları o yıl kullanmaya hak kazanan, en az değerlendirme puanına sahip öğretmenlerin puanından az olmayacaktır (25905 Sayılı Resmi Gazete).

Diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel öğretim kurumlarında öğretmen görev unvanı ile çalışanlardan uzman öğretmen veya başöğretmen unvanını aldıktan sonra Bakanlık eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarına atanmış olanlar; atandıkları alanda durumlarına uygun kontenjan bulunması şartıyla göreve başladıkları tarihten itibaren belirtilen unvanları kullanmaya hak kazanacaklardır (25905 Sayılı Resmi Gazete).

Eğitim hizmetini sunmakla yükümlü olan devlet, eğitim hizmetini vermekte zorlanmaktadır. Kalkınmakta olan ülkelerin yatırımlarını gerçekleştirebilmek için önemli sorunlarından biri de kaynak sorunudur. Kalkınmakta olan bir ülke olarak Türkiye'nin eğitim sistemi de diğer alanlarda olduğu gibi bu sorunla karşı karşıyadır. Eğitim daha geniş kitlelere etkili ve verimli şekilde ulaştırılabilmesi için genel bütçeden eğitime ayrılan pay hedeflere ulaşmada yeterli olamamaktadır. Bu bağlamda eğitimde özel girişim yatırımlarının bulunması eğitim kalitesini artırma çabası yanında finansal sorunlara özel girişim desteği sağlamayı amaçlamaktadır. Özel Öğretim Kurumları Kanunu "Özel okullarda yönetim, eğitim-öğretim aynı derecedeki Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak düzenlenir" (12026 Sayılı Resmi Gazete) hükmü ile özel okullardaki eğitim niteliğinin devlet okullarının seviyesine uygun olmasını zorunlu kılmıştır.

Özel okulların yaygınlaşması, eğitim sektöründe rekabetin artması, eğitimsel hizmetlerde maliyetin azalması ve niteliğin yükselmesi gibi sonuçları doğurması beklenir (Erdoğan, 2000, 214). Eğitimde rekabetin artması, yeniliğe açık, teknolojiyi etkin bir şekilde kullanabilen nitelikli personel seçilmesini gerektirir. Özel okulların personelini kendisinin seçmesi, personelin sözleşmeli çalışması, performans dayalı ücretlendirme sistemlerini uygulayabilmeleri örgütsel etkililiğin artmasına katkıda bulunabilir. Ancak bu durum, örgütsel boyutta tatmini sağlarken bireysel olarak aynı tatmini sağlamayabilir. Öğretmenlerin işteki performans ve etkililiğinin yanı sıra yaşam kalitelerinin yükseltilmesi kariyer sorunlarını çözebilmelerine de bağlıdır.

Türkiye'de eğitim sistemi yapı, yönetim ve süreç olarak öğretmenin mesleki gelişimine destek olmamaktadır. Düzenlenen hizmet içi eğitim programları, yönetim ve süreç olarak yetersiz ve içeriklerinin de öğretmenlerin ihtiyacına yönelik olmadığı gözlenmektedir. Yetişkin eğitiminin önemli bir parçası olan iş başında eğitim de okullarda işlevsel değildir. Bu olanağı sunacak olan okul müdürleri ve ilköğretim müfettişlerinin bu görevi yerine getirememektedir (Başaran, 2000: 6). Diğer yandan öğretmenler görevlerini sürdürürken de bu görevlerini sürdürmesini engelleyici sosyo-ekonomik olanaklar, eğitim teknolojisi, eğitim programları,

mesleğe verilen değer, yönetim ve denetimle ilgili sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Bilen,1992:28-29). Bunun yanı sıra mesleki başarıları değerlendirilirken aldıkları eğitim, zihinsel yetenekleri, kişilik özellikleri, kendini geliştirme düzeyleri gibi özellikleri göz önüne alınmamaktadır. Bu elverişsiz koşullar ve değerlendirme ölçütlerinin noksanlığı öğretmenin işe karşı güdülenmesini, iş doyumlarını ve verimliliklerini olumsuz etkilemektedir (Günbayı,2001:340).

Yukarıdaki özellikler ele alındığında diğer tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de bireyin kendini geliştirmesi, mevcut yeterliliklerini arttırabilmesi ve kariyer gelişim planlarını yapabilmesi için kariyer gelişim sorunlarının tespit edilmesi ve önündeki engellerin kaldırılması önemlidir.

Bu araştırmada öğretmenlerin kariyer gelişimlerini etkileyen etmenler doğrultusunda öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde yaşadıkları sorunların saptanması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin kariyer gelişim sorunlarıyla ilgili elde edilen veriler sayesinde öğretmenlerin, kariyer gelişim sorunları üzerinde düşünme ve tartışma olanağı elde edeceği, kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları sorunların aşılmasına ve öğretmenlerin kariyer gelişiminin desteklenmesine katkıda bulunulacağı umulmaktadır.

1.1.Problem Cümlesi

2005-2006 öğretim yılında Sakarya ili merkez ilçesinde bulunan özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kariyer gelişim sorunları nelerdir ?

1.1.1.Alt Problemler

Özel ortaöğretim okulu öğretmenlerinin;

- Kişisel,
 - Örgütsel,
 - Kariyer evreleri,
- kariyer gelişim sorunları nelerdir ?

1.2.Araştırmanın Önemi

Bu araştırma Sakarya ili merkez ilçesinde görev yapan özel ortaöğretim okulu öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunlarının saptanması, varolan durumun ortaya konulması, öğretmenlerin kariyer gelişim sorunlarını çözümlenmeleri için yapmaları gereken faaliyetlerin tespit edilmesi açısından önem taşımaktadır.

1.3.Sınırlılıklar

Araştırma 2005-2006 öğretim yılında Sakarya ilinde faaliyette bulunan özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin görüşleri ile ve ele alınan değişkenlerle sınırlıdır.

2.YÖNTEM

Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla, konu ile ilgili literatürden ve ilgili araştırmalardan yararlanılarak sorular hazırlanmış ve bir grup ortaöğretim öğretmeniyle “Yapılanmamış Görüşme Tekniğiyle” görüşme sonucu anket taslağı oluşturulmuştur. Geliştirilen anket taslağı, alanla ilgili öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda tekrar gözden geçirilerek bu ankete son şekli verilmiştir.

Araştırma, ortaöğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre yaşadıkları kariyer gelişim sorunlarını belirlemeye yönelik olarak var olan durumu tespit eden betimsel bir nitelik taşımaktadır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evreni, Sakarya ili Adapazarı ilçesinde (2005-2006 öğretim yılında) eğitim-öğretim etkinliklerini sürdürmekte olan, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu çalışmada, ilçede bulunan 7 özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerce doldurulmuş bulunan 79 anket değerlendirilmeye alınabilmiştir. Bu, toplam anket sayısının % 87’sini oluşturmuştur.

2.1.Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizi

Araştırmaya yönelik olarak veri toplama çalışmaları sırasında öncelikle kariyer gelişim sorunlarıyla ilgili literatür incelenmiştir. Ölçek geliştirilirken, kariyer gelişim sorunlarının neler olduğu öğretmenlerle yüz yüze yapılan görüşmelerle, eğitim bilimleri ve kariyer gelişimi alanındaki uzmanların görüşlerinden yararlanılarak belirlenmiştir. Oluşturulan ölçek Sakarya ili merkez ilçesindeki özel ortaöğretim öğretmenlerine uygulanmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde, öğretmenlere yönelik kişisel bilgiler ve ayrıca, özel ortaöğretim okulu öğretmenlerinin bireysel niteliklerine ilişkin kişisel kariyer gelişim sorunlarını belirlemeye yönelik 5 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, özel ortaöğretim okulu öğretmenlerinin kişisel, örgütsel ve kariyer evrelerine ilişkin kariyer gelişim sorunlarını belirlemeye yönelik 35 maddelik sorular bulunmaktadır. SPSS 11.0 programında ölçme aracının güvenilirlik testi yapılmış ve Cronbach-Alpha: 0.73 olarak bulunmuştur. Oluşturulan ölçeğin kapsam geçerliği ve ölçekteki faktörlerin altındaki maddelerin belirlenmesi uzman görüşleri ile sağlanmıştır.

Verilerin analizi SPSS 11.0 istatistik programında gerçekleştirilmiştir. Veri analizinde araştırmaya katılanların değişken türlerine göre kariyer gelişim sorunlarına ilişkin görüşleriyle ilgili olarak ölçme aracı ile elde edilen veriler SPSS 11 istatistik programında çözümlenerek frekans (n) yüzde (%) değerleri alınarak çapraz tablo (Crosstabs) olarak sunulmuştur.

3.BULGULAR

Özel ortaöğretim okulu öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunlarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzde değerleri, kariyer gelişim sorunlarının kişisel, örgütsel ve kariyer evreleri sorunları şeklindeki üç boyutu için aşağıda yer alan tablolarda sunulmuştur.

Tablo 1: Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kişisel Kariyer Sorunları Boyutuna İlişkin Görüşleri

Kişisel Kariyer Sorunları	Görüşler	N	%
Sizce,bugünkü şartlar düşünülerek bir öğretmenin ikinci bir işte çalışması gerekir mi?	1. Evet, maaş yetersiz olduğu için gerekir.	46	58,2
	2. Hayır, maaş yeterli olduğu için gerekmez.	33	41,8
	Toplam	79	100
Öğretmenlik mesleği dışında başka bir mesleğiniz var mı?	1. Hayır	69	87,3
	2. Evet	10	12,7
	Toplam	79	100
Eğer öğretmenlik mesleği dışında başka bir mesleğiniz varsa; bu durum, öğretmenlik mesleğinizdeki gelişiminizi etkilemekte midir?	1. Evet	6	60
	2. Hayır	4	40
	Toplam	10	100
Eşiniz çalışıyor mu?	1. Evet	34	80,95
	2. Hayır	8	19,05
	Toplam	42	100
Kariyer gelişiminiz açısından eşiniz size destek oluyor mu?	1. Evet, evde iş paylaşımı yaparak, mesleki alanda araştırmaya teşvik ederek, maddi ve manevi her konuda destek oluyor.	26	61,90
	2. Kısmen, çalıştığı için az zaman ayırıyor.	10	23,81
	3. Hayır, eğitim düzeyi yeterli olmadığından mesleki gelişimle ilgilenmiyor.	6	14,29
	Toplam	42	100

Tablo 1’e göre deneklerin yarısından fazlası (%58,2) “Sizce, bugünkü şartlar düşünülerek bir öğretmenin ikinci bir işte çalışması gerekir mi?” sorusuna evet derken yarıya yakını (%41,8) hayır cevabını vermiş, zaten büyük çoğunluğu (%87,3) öğretmenlik mesleği dışında başka meslekleri olmadığını ifade ederken, çok azı (%12,7) başka bir mesleği olduğunu, öğretmenlik mesleği dışında ikinci bir mesleği olan öğretmenlerin “İkinci mesleğiniz öğretmenlik mesleğinizdeki gelişiminizi etkilemekte midir?” sorusuna, büyük çoğunluğu (%60,0) etkilemediğini, yarıya yakın bir bölümü (%40,00) ise etkilediğini belirtmiştir.

Evli özel ortaöğretim okulu öğretmenlerinin; “Eşiniz çalışıyor mu?” sorusuna tamamına yakını (%80,95) “evet” cevabını verirken az bir kısmı (%19,05) “hayır” cevabını vermiş, eşlerinin kariyer gelişimlerine destek olup olmadığı şeklindeki soruya yarısından çoğu (%61,90) eşlerinin kariyer gelişimlerine evde iş paylaşımı yaparak, mesleki alanda araştırmaya teşvik ederek, maddi ve manevi her konuda destek olduğu, dörtte birine yakını (%23,81) eşlerinin çalıştığı için kariyer gelişimlerine kısmen yardımcı olduğu, az bir kısmı (%14,29) ise eşlerinin eğitim düzeyleri yeterli olmadığından kariyer gelişimlerine yardımcı olamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 2. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişisel Kariyer Gelişim Sorunları Boyutuna İlişkin Görüşleri

Kişisel Kariyer Gelişim Sorunları	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Evlilik öğretmenlik kariyerinde ilerlemeye engeldir.	21	26,6	38	48,1	12	15,2	8	10,1	-	-	79	100
Evlilikte eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması birbirlerinin kariyer gelişimlerini engeller.	17	21,5	37	46,8	15	19,0	10	12,7	-	-	79	100
Ailevi sorumlulukların, ev ve çocukla ilgili toplumsal beklentiler, kariyer gelişimini engellemektedir.	10	12,7	25	31,6	13	16,5	27	34,2	4	5,1	79	100
Kendimi yetersiz hissettiğim konuları çalışma arkadaşlarımla rahatlıkla konuşarak başarısızlık kaygılarından rahatlıkla uzaklaşabiliyorum.	1	1,3	9	11,4	11	13,9	45	57,0	13	16,5	79	100
Çalışma saatleri içerisinde verilen dinlenme süreleri yetersizdir.	11	13,9	34	43,0	11	13,9	20	25,3	3	3,8	79	100
Öğretmenlik kendimi geliştirmeme gerek olmayan bir meslektir.	38	48,1	30	38,0	4	5,1	5	6,3	2	2,5	79	100
Öğretmenlik, yorucu ve yıpratıcı bir meslektir.	10	12,7	13	16,5	5	6,3	42	53,2	9	11,4	79	100

Tablo 2'ye göre öğretmenlerin büyük çoğunluğu (%74,7) "Evlilik öğretmenlik kariyerinde ilerlemeye engeldir." maddesine **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum**, küçük bir kısmı (%10,10) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde yine büyük çoğunluğu (%68,30) "Evlilikte eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması birbirlerinin kariyer gelişimlerini engeller." maddesine **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, küçük bir kısmı (%12,7) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Ailevi sorumlulukların, ev ve çocukla ilgili toplumsal beklentiler kariyer gelişimini engellemektedir." maddesine yarısına yakını (%44,3) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum**, üçte birinden fazlası (%39,3) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu (%73,50) "Kendimi yetersiz hissettiğim konuları çalışma arkadaşlarımla rahatlıkla konuşarak başarısızlık kaygılarından uzaklaşabiliyorum." maddesine **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** küçük bir bölümü (%12,7) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, yarısından fazlası (%56,9) "Çalışma saatleri içerisinde verilen dinlenme süreleri yetersizdir" maddesine **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** az bir bölümü (%29,1) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, tamamına yakını (%86,1) "Öğretmenlik kendimi geliştirmeme gerek olmayan bir meslektir." maddesine **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** az bir bölümü (%8,8) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, büyük çoğunluğu (%64,60) "Öğretmenlik yorucu ve yıpratıcı bir meslektir" maddesine **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** az bir bölümü (%29,2) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 3. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kariyer Sorunları Boyutuna İlişkin Görüşleri

Madde	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ders programı dışındaki iş yükümü mesleki gelişimimi etkilemektedir.	13	16,5	20	25,3	7	8,9	32	40,5	7	8,9	79	100
Sınıfların fiziksel ortamındaki sıcaklık, ışıklandırma, ses yalıtımı ve akustigi gibi faktörler işteki verimliliğimi etkilemektedir.	2	2,5	12	15,2	4	5,1	39	49,4	22	27,7	79	100
Öğretmenlik mesleği, ilgi ve yeteneklerime uygun bir meslektir	-	-	3	3,8	7	8,9	39	49,4	30	38,0	79	100
Okulumuzda öğretmenlerin kariyer gelişimi için kitap, dergi, bilgisayar ve diğer araç gereçler yeterlidir.	1	1,3	16	20,3	10	12,7	33	41,8	19	24,1	79	100
Kendilerini mesleki anlamda geliştiren öğretmenler adaletli bir şekilde ödüllendirilmektedir.	9	11,4	37	46,8	12	15,2	15	19,0	6	7,6	79	100
Okulumuzda, mesleki gelişimim açısından yöneticiler ve/veya tecrübeli öğretmenler tarafından rehberlik verilmektedir	1	1,3	20	25,3	8	10,1	43	54,4	7	8,9	79	100
Yöneticiler mesleki çalışmalarımı ve yaratıcı fikirlerimi desteklemektedirler.	2	2,5	11	13,9	16	20,3	38	48,1	12	15,2	79	100
Öğretmenlik mesleğinin sunduğu uzun tatil, yaz kampları, öğretmen evleri gibi sosyal imkanlar mesleğin cazibesini arttırmaktadır.	6	7,6	28	35,4	6	7,6	29	36,7	10	12,7	79	100
Öğretmenlik mesleğinden elde edilen gelir yeterli düzeydedir.	22	27,8	38	48,1	6	7,6	12	15,2	1	1,3	79	100
Öğretmenlik mesleğinden tüm potansiyelimi değerlendirme olanağı buluyorum.	4	5,1	23	29,1	23	29,1	25	31,6	4	5,1	79	100
Hizmet içi eğitim kursları ihtiyaç duyduğum alanlarda düzenlenmektedir	10	12,7	34	43,0	19	24,1	13	16,5	3	3,8	79	100
Okulumuzda, mesleki öğrenmeye yönelik grup ve takım çalışmaları yapılmaktadır	3	3,8	21	26,6	9	11,4	36	45,6	10	12,7	79	100
Seçmiş olduğum meslek bana gurur veriyor ve severek yapıyorum.	1	1,3	3	3,8	6	7,6	39	49,4	30	38,0	79	100
Çalışmalarımın veliler yada yönetim tarafından takdir edilmesini çalışmaya sevkimi kınıyor.	3	3,8	17	21,5	12	15,2	33	41,8	14	17,7	79	100
Öğretmenlerin işten çıkartılma korkusunun olmaması kendilerini geliştirmelerini engellemektedir.	7	8,9	21	26,6	14	17,7	22	27,8	15	19,0	79	100
Eğitimde getirilen yenilikler ve teorik bilgilerden çok kişisel deneyimlerim daha yararlı oluyor.	2	2,5	12	15,2	15	19,0	31	39,2	19	24,1	79	100

Tablo 3'e göre öğretmenlerin yarısına yakını (%49,4) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** "Ders programı dışındaki iş yüküm mesleki gelişimi etkilemektedir." maddesine dikkate değer bir bölümü (%41,80) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, "Sınıfların fiziksel ortamındaki sıcaklık, ışıklandırma, ses yalıtımı ve akustiği gibi faktörler işteki verimliliğimi etkilemektedir." maddesine büyük bir çoğunluğu (%77,1) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** küçük bir kısmı ise (%17,7) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, "Öğretmenlik mesleği, ilgi ve yeteneklerime uygun bir meslektir." maddesine araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamına yakını (%87,40) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde az bir bölümü ise (%3,80) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum**, "Okulumuzda öğretmenlerin kariyer gelişimi için kitap, dergi, bilgisayar ve diğer araç gereçler yeterlidir." maddesine öğretmenlerin az bir kısmı (%21,6) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum**, büyük çoğunluğu ise (%65,9) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Kendilerini mesleki anlamda geliştiren öğretmenler adanetli bir şekilde ödüllendirilmektedir" maddesine yarısından fazlası (%58,2) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum**, dörtte birinden fazlası (%26,6) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Okulumuzda, mesleki gelişimim açısından yöneticiler ve/veya tecrübeli öğretmenler tarafından rehberlik verilmektedir." maddesine az bir bölümü (%26,60) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** büyük bir bölümü ise (%63,3) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Yöneticiler, mesleki çalışmalarımı ve yaratıcı fikirlerimi desteklemektedirler." maddesine büyük bir kısmı (%63,3) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** az bir bölümü (%16,4) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, "Öğretmenlik mesleğinin sunduğu uzun tatil, yaz kampları, öğretmen evleri gibi sosyal imkanlar mesleğin cazibesini arttırmaktadır." maddesine yarısına yakını (%49,4) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** dikkat çekici bölümü ise (%43,0) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Tablo 3'e göre öğretmenlerin tamamına yakını (%75,90) "Öğretmenlik mesleğinden elde edilen gelir yeterli düzeydedir" maddesine **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, "Öğretmenlik mesleğinde tüm potansiyelimi değerlendirme olanağı buluyorum." maddesine üçte birinden fazlası (%36,6) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** yine buna yakın bir bölümü ise (%34,2) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, "Hizmet içi eğitim kursları ihtiyaç duyduğum alanlarda düzenlenmektedir." maddesine yarından fazlası (%55,70) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** beşte biri ise (%20,3) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, yarından fazlası (%58,3) "Okulumuzda, mesleki öğrenmeye yönelik grup ve takım çalışmaları yapılmaktadır." maddesine **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** üçte biri ise (%30,4) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, "Seçmiş olduğum meslek bana gurur veriyor ve severek yapıyorum." maddesine tamamına yakını (%87,4) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** az bir bölümü (%5,1) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, dörtte biri (%25,3) "Çalışmalarımın veliler yada yönetim tarafından takdir edilmemesi çalışma şevkimi kırıyor." maddesine **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** büyük çoğunluğu (%59,5) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Öğretmenlerin işten çıkartılma korkusunun olmaması kendilerini geliştirmelerini engellemektedir." maddesine

yarısına yakını (%46,8) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** üçte birinden fazlası (%35,5) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, küçük bir bölümü (%17,7) "Eğitimde getirilen yenilikler ve teorik bilgilerden çok kişisel deneyimlerim daha yararlı oluyor." maddesine **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** büyük çoğunluğu (%63,30) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde düşündükleri söylenebilir.

Tablo 4. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Kariyer Evreleri Sorunları Boyutuna İlişkin Görüşleri

Madde	Hiç katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ders programının gerektirdiği yoğunluk mesleki gelişimi engellemektedir.	11	13,9	23	29,1	7	8,9	27	34,2	11	13,9	79	100
Ders programını belirleyemem kariyer gelişimi engellemektedir.	9	11,4	24	30,4	11	13,9	31	39,2	4	5	79	100
Öğretmenlerin bilginin tüketicisi konumunda olmaları onların mesleki gelişimlerini engellemektedir	6	7,6	26	32,9	10	12,7	27	34,2	10	12,7	79	100
Hizmet öncesi eğitimim mesleğimi icra edebilmem için yeterlidir.	5	6,3	25	31,6	11	13,9	32	40,5	6	7,6	79	100
Mesleğimle ve branşım ile ilgili kendimi geliştirmeye devam ediyorum.	1	1,3	1	1,3	4	5,1	49	62,0	24	30,4	79	100
Mesleğe başlarken duyduğum heyecan ve şevki halen hissediyorum.	2	2,5	11	13,9	11	13,9	34	43,0	21	26,6	79	100
Öğretmenlik mesleğindeki kademe öğretmenlik sistemi öğretmenleri kendilerini geliştirmeye güdülecektir	9	11,4	10	12,7	10	12,7	35	44,3	15	19,0	79	100
Öğretmenlikte mesleki öğrenme tecrübeli öğretmenlerle olan ilişkilere bağlı olarak gelişir.	-	-	14	17,7	5	6,3	51	64,6	9	11,4	79	100
Mesleki ve teknolojik gelişmeleri yakından izleyerek kendimi güncel	1	1,3	6	7,6	9	11,4	51	64,6	12	15,2	79	100
Aday öğretmenlerin işbaşında yetiştirilmeleri olan stajyerlik mesleki gelişim sağlamamaktadır.	10	12,7	16	20,3	18	22,8	21	26,6	14	17,7	79	100
Öğretmenlik mesleği iş yaşamı ile ilgili beklentilerime cevap verebilecek bir meslek değildir.	14	17,7	40	50,6	11	13,9	12	15,2	2	2,5	79	100
Emeklilik öğretmenlerin yaratılışının bittiği bir dönemdir	14	17,7	38	48,1	13	16,5	10	12,7	4	5,1	79	100

Tablo 4'e göre öğretmenlerin "Ders programının gerektirdiği yoğunluk mesleki gelişimi engellemektedir." maddesine yarısına yakını (%43,00) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** yarıya yakını (%48,10) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Ders programını belirleyemem kariyer gelişimi engellemektedir." maddesine yarıya yakını (%41,8) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** büyük bölümü (%44,1) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Öğretmenlerin bilginin tüketicisi konumunda olmaları onların mesleki gelişimlerini etkilemektedir." maddesine yarıya yakını (%41,50) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** büyük çoğunluğu (%46,9) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, üçte birinden fazlası (%37,90) "Hizmet öncesi eğitimim mesleğimi icra edebilmem için yeterlidir." maddesine **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** yarıya yakını (%48,1) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Mesleğimle ve branşım ile ilgili kendimi geliştirmeye devam ediyorum." maddesine tamamına yakını (%92,40) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde "Mesleğe başlarken duyduğum heyecan ve şevki halen hissediyorum." maddesine az bir kısmı (%16,40) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** büyük çoğunluğu (%69,6) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Öğretmenlik mesleğindeki kademeli öğretmenlik sistemi (aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen, baş öğretmen) öğretmenleri kendilerini geliştirmeye güdüleyecektir." maddesine yaklaşık dörtte biri (%24,1) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** büyük çoğunluğu (%63,3) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Öğretmenlikte mesleki öğrenme, tecrübeli öğretmenlerle olan ilişkilere bağlı olarak gelişmektedir." maddesine beşte ikisine yakını (%17,7) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** büyük çoğunluğu (%76,0) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Mesleki ve teknolojik gelişmeleri yakından izleyerek kendimi güncel tutabiliyorum." maddesine tamamına yakını (%79,8) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** küçük bir bölümü (%8,9) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde, "Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmeleri olan stajyerlik, mesleki gelişim sağlamamaktadır." maddesine üçte birinden fazlası (%33,0) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** yine yarıya yakını (%44,30) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Öğretmenlik mesleği, iş yaşamıyla ilgili beklentilerime cevap verebilecek bir meslek değildir." maddesine büyük çoğunluğu (%68,30) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** düzeyinde olumsuz görüş belirtirken az bir kısmı (%17,7) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde, "Emeklilik öğretmenlerin yararlılığının bittiği bir dönemdir." maddesine çoğunluğu (%65,8) **hiç katılmıyorum** ve **katılmıyorum** yaklaşık beşe ikisi (%17,8) **katılıyorum** ve **tamamen katılıyorum** düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

4.SONUÇLAR

Araştırmada elde edilen bulgulara bağlı olarak elde edilen sonuçlar alt problemlerdeki sıraya uygun olarak aşağıda sunulmuştur:

1- Özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yarısından fazlasının maaşları yetmediği için çalışmak durumunda oldukları, ancak büyük çoğunluğunun çalışmak için ikinci meslekleri olmadığını, evli öğretmenlerin büyük çoğunluğunun

eşlerinin çalıştığı ve yarısından fazlasının eşlerinin kariyer gelişimine katkısı olduğunu düşünmektedir.

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu evliliğin öğretmenlik kariyerinde ilerlemeye engel olmadığını, yine büyük çoğunluğu eşlerin her ikisinin de çalışıyor olmasının birbirlerinin kariyer gelişimleri için engel teşkil etmediğini, yarısına yakını ailevi sorumluluklarının, ev ve çocukla ilgili toplumsal beklentilerin kariyer gelişimlerinde engel teşkil etmediğini, büyük çoğunluğu kendilerini yetersiz hissettikleri konuları çalışma arkadaşlarıyla rahatlıkla konuşarak başarısızlık kaygılarından uzaklaşabildiklerini, yarısından fazlası çalışma süreleri arasında verilen dinlenme sürelerinin yeterli olduğunu, tamamına yakını öğretmenliğin kendilerini geliştirmeye gerek olan bir meslek olduğunu ve büyük çoğunluğu öğretmenliği yorucu ve yıpratıcı bir meslek olarak düşünmektedirler.

2- Özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kariyer gelişim sorunlarının tespiti için sorulan sorulara verdikleri cevaplara göre; öğretmenlerin yarısına yakını ders programları dışındaki iş yüklerinin mesleki gelişimlerini etkilemediğini, büyük bir çoğunluğu sınıfların fiziksel ortamındaki sıcaklık, ışıklandırma, ses yalıtımı ve akustiği gibi faktörlerin işteki verimliliklerini etkilediğini, tamamına yakını öğretmenlik mesleğinin ilgi ve yeteneklerine uygun bir meslek olduğunu, büyük çoğunluğu okullarındaki kitap, dergi, bilgisayar ve diğer araç gereçlerin bireysel kariyer gelişimleri için yeterli olduğunu, yarısından fazlası kendilerini mesleki anlamda geliştiren öğretmenlerin adaletli bir şekilde ödüllendirilmediğini, büyük bir bölümü okullarında yöneticiler ve tecrübeli öğretmenler tarafından mesleki gelişimleri açısından rehberlik verildiğini ve okullarındaki yöneticilerin mesleki çalışmalarını ve yaratıcı fikirlerini desteklediklerini ve yarısından çoğu öğretmenlik mesleğinin sunduğu uzun tatil, yaz kampları, öğretmen evleri gibi sosyal imkanların mesleğin cazibesini arttırdığını, tamamına yakını öğretmenlik mesleğinden elde edilen gelirin yeterli olmadığını, üçte birinden fazlası öğretmenlik mesleğinde tüm potansiyellerini değerlendirme olanağı bulduklarını, yarısından fazlası düzenlenen hizmet içi eğitim kurslarının ihtiyaç duydukları alanlarda olmadığını ve okullarında mesleki öğrenmeye yönelik grup ve takım çalışmalarının yapıldığını düşünmektedirler. Tamamına yakını seçtikleri meslekten gurur duydukları ve mesleği severek yaptıklarını, büyük çoğunluğu çalışmalarının veliler yada yönetim tarafından takdir edilmemesinin çalışma şevklerini kırdığını, yarısına yakını öğretmenlerin işten çıkartılma korkusunun olmamasının kendilerini geliştirmeleri için engel teşkil ettiğini, büyük çoğunluğu kişisel deneyimlerinin eğitimde getirilen yenilikler ve teorik bilgilerden daha yararlı olduğunu düşünmektedir.

3- Özel ortaöğretim okulu öğretmenlerin kariyer evreleri gelişim sorunlarına yönelik olarak sorulara verdikleri cevaplarda; öğretmenlerin yarısına yakını ders programlarının gerektirdiği yoğunluğun mesleki gelişimlerini engellediğini, büyük bölümü ders programlarını belirleyememelerinin kariyer gelişimleri için engel teşkil ettiğini, büyük çoğunluğu öğretmenlerin bilginin tüketicisi konumunda olmalarının mesleki gelişimlerini etkilediğini, yarıya yakını hizmet öncesi eğitimlerini mesleği

icra edebilmeleri için yeterli olduğunu, tamamına yakını mesleki ve branşla ilgili araştırmalara devam ettiğini, büyük çoğunluğu mesleğe başlarken duydukları heyecan ve şevki halen hissettikleri, büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğindeki kademeli öğretmenlik sisteminin (aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen, baş öğretmen) öğretmenleri gelişmeye güdüleyeceğini, büyük çoğunluğu öğretmenlikte mesleki öğrenmenin tecrübeli öğretmenlerle olan ilişkilere bağlı olarak geliştiğini, tamamına yakını mesleki ve teknolojik gelişmeleri yakından izleyerek kendilerini güncel tutabildikleri, yarıya yakını aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmeleri olan stajyerliğin, mesleki gelişim sağlamadığını, çoğunluğu öğretmenlik mesleğinin, iş yaşamıyla ilgili beklentilerine cevap verebilecek bir meslek olduğunu ve çoğunluğu emekliliğin öğretmenlerin yararlığının bittiği bir dönem olmadığını düşünmektedirler.

5.ÖNERİLER

Çalışmanın sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir,

1. Öğretmen maaşları günün koşulları ve eşdeğer meslekler göz önüne alınarak gözden geçirilmelidir.
2. Okulların birer öğrenen örgüt haline getirilerek öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlayacak uygun fırsat ve ortamların sunulması
3. Okullarda var olan ödüllendirme sistemi gözden geçirilmeli ve performansa dayalı olarak ödüllendirme sağlanmalıdır.
4. Ders programları, öğretmenlerin mesleki gelişimi engellemeyecek biçimde ve öğretmen katılımı sağlanarak düzenlenmelidir.
5. Eğitim-öğretim sürecinin, öğretmenlerin bilginin üreticisi de olabilecekleri bir yapıya kavuşturulması, öğretmenlerin kariyer gelişimlerini olumlu etkileyecektir.

KAYNAKLAR

- AÇIKALIN, Aytaç**, "Toplumsal Kurumsal ve Tenkil Yönleriyle Okul Yöneticiliği", 2.basım, Pegem yayıncılık, Ankara -1995
- ARSLAN, Dilek**, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Geliştirme Ve Uygulamadan Örnekler*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü-1997
- AYTAÇ, Serpil**, *Çalışma Yaşamında Kariyer:Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları, Epsilon Yayıncılık, İstanbul-1997*
- AYTAÇ, Serpil**, *Çifti Kariyerli Eşler Ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Ezgi Kitabevi, Bursa-2001*
- BAŞARAN, İ.Ethem**, "Öğretmenlerin Kendini Yetiştirme Sorumluluğu", Öğretmen Dünyası, Sayı:251, ss:5-8-2000
- BİLEN, Mürüvvet**, Plandan uygulamaya Öğretim, Sistem Ofset Matbaacılık, Ankara-1996

ÇELENK, Selim, "Devlet Okulları Ve Özel Okullardaki Yönetim Anlayışı Ve Uygulamaların TKY'ye Yakınlık Açısından Karşılaştırılması" I. Eğitim Yönetimi Toplantısı Bildirisi, Eskişehir-2001

ERDOĞAN, İlhan, *İşletmelerde Davranış*, 2. Baskı, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:272, İstanbul-1997

ERDOĞAN, İrfan, *Çağdaş Eğitim Sistemleri*, Sistem Yayıncılık , N.54 , 4. Baskı-2000

YÜKSEL, Öznur, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Volkan Matbaacılık, Ankara-1997

GÜNBAZI, İlhan, "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:1, Alemdar Ofset, İstanbul-2001

Resmi Gazete,25515 Sayılı Resmi Gazete Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun-2004

Resmi Gazete, 25905 Sayılı Resmi Gazete Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği-2005

İLETİŞİM ADRESİ

Yrd.Doç.Dr.Hasan Basri GÜNDÜZ
Sakarya Üniversitesi,Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
54300 Hendek / Sakarya
e-posta: hgunduz@sakarya.edu.tr

Meral ŞAHİN
Sakarya Anadolu Teknik,Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi
54030 Adapazarı/Sakarya
e-posta: meralmery@gmail.com