

ÖĞRETMENLERİN ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME YÖNETMELİĞİNDE YAPILAN DÜZENLEMELERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

ARAŞTIRMA MAKALESİ

İlker KÖSTERELİOĞLU¹

1 Doç. Dr. Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ikostereli@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1785-7003.

Geliş Tarihi: 08.12.2020 Kabul Tarihi: 31.12.2020 DOI: 10.37669/milliegitim.837679

Öz: Bu araştırmanın amacı 2020 yılında öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan değişikliklere ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırma nitel bir araştırma olup olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 eğitim öğretim yılında Amasya ilinde görev yapan öğretmenler (n=180) oluşturmaktadır. Araştırma verileri açık uçlu sorulardan oluşan soru formuna verilen yazılı görüşlerden elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler yönetmelikteki düzenlemelerin öğretmenlerin üretkenliğini arttıracığını ve onları gelişmeye yönlendirerek motivasyonlarının artmasına katkı sağlayacağını düşünmektedirler. Öğretmenlerin kendilerini geliştirecek etkinliklere gönüllü katılımını arttıracığı beklenmektedir. Eğitim sistemi içerisinde akademik alana yönelmekle birlikte araştırmacı öğretmen sayısının artması dolaylı olarak eğitimin verimliliğine de katkı sağlaması beklenmektedir. Bununla birlikte bazı öğretmenler meslektaşlarının puan elde edecek çalışmalara yönelerek asli görevlerini ihmal edilmesinden endişe duymaktadırlar. Benzer biçimde öğretmenlerin çalıştıkları okulların sosyo-ekonomik ve coğrafi konuma bağlı olarak puan getirecek performans göstergelerine ulaşamamasının yaratacağı eşitsizliğin dezavantaj oluşturacağı ifade edilmektedir. Öğretmenlerin bir kısmı düzenlemenin yeterli bir kısmı da yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Bu kapsamda yönetmelikteki puanların değerlerinin yeniden gözden geçirilerek ihtiyaç dâhilinde güncellemelerin yapılması, öğretmenlerin sınıf içi performanslarının dikkate alınması, kurs, hizmet içi eğitim ve bilimsel etkinliklere katılımında puan getirici bir ölçüt olarak yönetmelikte yer verilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, atanma, yer değişikliği, öğretmen gelişimi, isteğe bağlı yer değişikliği

TEACHERS' VIEWS ON THE ARRANGEMENTS IN THE REGULATION ON APPOINTMENT AND RELOCATION

Abstract:

The purpose of this research is to determine the teachers' views on the changes made in the regulation on appointment and relocation in 2020. The research is a qualitative research and a phenomenological pattern has been used. The working group of the research consists of teachers (n=180) working in Amasya in the 2020-2021 academic year. The research data were obtained from the written opinions given to the question form consisting of open-ended questions. Content analysis method was used in the analysis of the data obtained. The teachers participating in the research think that the arrangements in the regulations will increase the productivity of teachers and contribute to the increase of their motivation by directing them to development. It is expected that teachers will increase their voluntary participation in activities that will improve themselves. It is anticipated that the increase in the number of researcher teachers indirectly contributes to the efficiency of education as well as tending towards the academic field within the education system. However, some teachers are concerned that their colleagues may neglect their primary duties by heading towards studies that help them gain points. Similarly, it is stated that the inequality created by the failure to reach performance indicators that will bring points depending on the socio-economic and geographical location of the schools where teachers work will create a disadvantage. Some of the teachers think that the arrangement is sufficient and some of them think that it is insufficient. In this context, it is recommended to make updates as needed by revising the values of the points in the regulation, to consider teachers' in-class performances and to take into consideration teachers' participation in courses, in-service training and scientific activities as a score-generating criterion in the regulations

Keywords: Teacher, appointment, relocation, teacher development, optional displacement

Giriş

Öğretmenlik mesleği, yetişen neslin ailesine, çevresine, milletine, devletine ve vatanına daima yararlı, yapıcı, yaratıcı iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olarak yetiştirilme sanatı olarak görülmektedir. Bu nedenledir ki yurdu kalkındırarak ve güçlü bir devletin oluşmasını destekleyecek neslin yetişmesinde öğretmenlerin göstereceği başarı önemli bir değişken olarak vurgulanmaktadır (Tekişik, 1986). 82 milyonu aşan

bir nüfusa sahip ve nüfusunun 18 milyonundan fazlasının öğrenci olduğu dinamik bir yapının, eğitim öğretim faaliyetlerini planlayarak istendik hedeflere ulaştırmada öğretmenlerin baş aktör olduğu ve sorumluluklarının ne derece önemli olduğu kabul gören bir bakış açısıdır.

Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)'nin "Örgün Eğitim 2019-2020" adını taşıyan raporunda yer alan 2019-2020 eğitim öğretim istatistiklerine göre 942 bin 936'sı resmî okullarda, 174 bin 750'si özel okullarda olmak üzere örgün eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen sayısı 1 milyon 117 bin 686'dır (MEB, 2020). MEB bir taraftan ülke genelinde öğretmen dağılımında bir düzen tesis etmek diğer taraftan eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacını karşılamak için zamanın gerekliliklerine göre yönetmelikler çıkarmaktadır. Bu yönetmelikler kapsamında ele alınan konular öğretmenler için takip edilen ve düzenlenmesine ihtiyaç duyulan en önemli alanlardır.

Yönetmelikler kamu yönetiminin düzenleyici bir işlemi, düzenli yönetim ilkesinin bir gereğidir. Çıkarılan bir yönetmeliğin hem yönetilenleri hem de düzenleyici işlemleri gerçekleştirenleri bağladığı anımsanırsa yönetimin bu yetkisinin anlamı daha iyi anlaşılabilir. Bu görünümü ile yönetmelik, uygulamada yasa ve tüzüklere göre eğitim yöneticilerine daha yakın olan yönetsel metinler olarak görülmektedir. Yönetmelikler, uygulamaya ilişkin amaçları, uygulamanın kapsamını, yöntem teknik ve kurallarını belirleyen ilkeleri, yürütme birimlerinin yapısını ve işleyişini ayrıntıda tanımladıkları için öğretmeni de yakından ilgilendiren düzenlemelerdir (Açıkalın, 1981). Bu düzenlemelerden birisi de öğretmenlerin atama ve yer değişikliği yönetmeliğidir. Atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin temel amacı MEB'e bağlı resmi eğitim kurumlarında eğitim-öğretim hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi amacıyla gerek mesleğe yeni başlayacak aday öğretmenlerin ilk atamaları gerekse de öğretmenlerin mesleklerini yürütürken yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Okulun amaçlarına ulaşmasını temin etmek için öğretmenin kendini iyi hissetmesi, işine odaklanması ve kendini mutlu hissetmesi önemlidir. Öğretmenin mutlu olması görev yaptığı okulun çeşitli özelliklerinden etkilenebilir. Öğretmenin bu istekleri onları yer değişikliği yapmaya yönlendirebilir. Özoğlu (2010) Türkiye'de öğretmen hareketliliğinin genelde doğudan batıya veya kırsaldan kente bir yönelim gösterdiğini ifade etmektedir. Öğretmenler çeşitli nedenlere bağlı olarak eğitim örgütü içerisinde yer değiştirmeye ihtiyaç duyabilirler. Bu yönelimde öğretmenlerin büyük çoğunluğu nispeten bulunduğu sosyo-ekonomik şartları daha düşük olan yerlerdeki okullarda zorunlu hizmet sürelerini tamamladıktan sonra yer değiştirmek üzere tayin istemektedir.

Öğretmenler neden okul değiştirmeye ya da başka bir yer değişikliği yapmaya ihtiyaç duyarlar? sorusuna yönelik yaptıkları araştırmada Akın Kösterelioğlu ve Duran (2017) öğretmenlerin yeni bir çalışma ortamı arayışı, okulun yaşanılan evle uzaklığı, yaşamında yeni bir değişikliğe ihtiyaç duyması, aile ve öğrenci profiline ilişkin mem-

nuniyet arayışı, okul yöneticilerinin yönetim davranışlarından kaynaklı memnuniyetsizlikler, yer değişikliğini gerekli kılan zorunlu nedenler (eşten ayrılma, tedavi, aile büyüklerinin sağlık koşulları vb.) ve farklı okullarda farklı okul seviyelerinde öğretim tecrübesi edinmek konusundaki isteklilik gibi bulgular ortaya konulmuştur. Aynı çalışmada öğretmenlerin atanmak istedikleri okullarda ise okul yöneticileri ve okul yönetim anlayışı, öğrenci ve ailelerin profilleri, okulun kurum kültürü, okulun başarı durumu, okulun çevresel ve ekonomik özellikleri, ev ile okul arasındaki ulaşım mesafesi gibi koşulları dikkate alarak yer değişikliği sürecini yönettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmelerin yer değiştirme süreçlerindeki değişimleri anlamlandırmak için hizmet bölgeleri, hizmet alanları, zorunlu çalışma yükümlüsü olarak çalışılması beklenen eğitim kurumları, atanmaya esas hizmet puanları ve isteğe bağlı yer değiştirme kavramlarına açıklık getirmek gereklidir. *Hizmet bölgeleri*, öğretmen ihtiyacı, coğrafi durum, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması yönünden benzerlik gösteren iller gruplandırılarak birinci, ikinci ve üçüncü olmak üzere üç hizmet bölgesinden oluşmaktadır (Kandemir, 2018). *Hizmet alanları* ise öğretmenlerin çalıştırılacağı günlük derecesi bakımından benzerlik gösteren eğitim kurumlarının gruplandırılmasıyla oluşur. Bu gruplandırma da altı hizmet alanına ayrılmıştır. Eğitim kurumlarından 1. 2. ve 3. hizmet alanlarında bulunan kurumlar zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamı dışında yer alırken; 4. 5. ve 6. hizmet alanlarındakiler ise zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamında olup bu kurumlar ilde valiliklerce belirlenerek Bakanlığa bildirilir. Zorunlu çalışma yükümlülüğü bulunan eğitim kurumlarının belirlenmesi zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamına alınacak eğitim kurumları belirtildiği gibi il düzeyinde kurumun bulunduğu yerin nüfusu, coğrafi konumu, sosyo-ekonomik yönden gelişmişlik düzeyi, sağlık ve ulaşım şartları dikkate alınarak; valiliklerce belirlenerek değerlendirilmek üzere Bakanlığa bildirilir. Öğretmen ihtiyacı ve çalışma şartlarındaki değişimler çerçevesinde zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen eğitim kurumları, kapsama alındıkları tarihten itibaren her üç yılda bir yapılan değerlendirmelere bağlı olarak ihtiyaç halinde güncellenebilir. *Hizmet puanları*, bir yıllık çalışmaları karşılığında olmak üzere, aday öğretmenlerden/ öğretmenlerden birinci hizmet bölgelerinde (10-18 puan aralığında), ikinci hizmet bölgelerinde (12-22 puan aralığında) ve üçüncü hizmet bölgelerinde (14-30 aralığında) 1 yıl görev yapanlara hizmet puanı verilir. Hizmet puanı, hizmet alanları bakımından yönetmelikte belirlenen puanlardan görev yapılan hizmet alanı için öngörülen puanın o hizmet alanındaki çalışma süresi ile çarpımı sonucu elde edilir. 30 Eylül tarihi itibarıyla kadrolarının bulunduğu eğitim kurumunda üç yıllık çalışma süresini tamamlayan öğretmenler yönetmelikte belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde elde ettikleri hizmet puanları üstünlüğüne göre ve il içinde, buldukları ilde üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar ise iller arasında tercih ettikleri okullara talep etmeleri halinde *isteğe bağlı yer değiştirme isteğinde* bulunabilir.

Öğretmenlerin aday öğretmen olarak mesleğe başlayıp adaylık sürecinin ardından yönetmelikte belirtilen süreyi tamamlamalarının sonrasında isteğe bağlı yer değişikliğinde bulunabilirler. İlk atamadan sonraki isteğe bağlı yer değiştirme usul ve esasları 2015 (önceki yönetmelik) ve 2020 (son yönetmelik) yıllarındaki uygulamalar ile yapılan değişiklikler aşağıda özetlenmiştir. 2015 yılında yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde öğretmenlerin hizmet puanları hesaplanmaktadır. Öğretmenlerin hizmet puanlarına ayrıca ek puanlar verilmektedir. Öğretmenlerin ilk atamadan sonra yer değiştirmeleri için hesaplanan hizmet puanlarına ek olarak 2015 yılında yürürlüğe giren yönetmelikte yatılı bölge ortaokullarında görev yapan kadın öğretmenlerin hizmet puanlarına görev yaptıkları her yıl için 12, erkek öğretmenlerin hizmet puanlarına ise her yıl için 6 puan eklenmektedir. Ayrıca Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında görev alan yönetici ve öğretmenlerin hizmet puanlarına, bu kapsamda görev yaptıkları her ay için 0,5 puan eklenmektedir. Bununla birlikte zorunlu çalışma yükümlülüğünü yerine getirmek üzere zorunlu hizmet alanlarına atanıp bu okullarda fiilen görev süresini öngörülen azami çalışma sürelerini tamamlayıp aynı görev yerinde çalışarak görev yapanların hizmet puanları, görev yapmakta oldukları hizmet alanı için öngörülen puan dikkate alınarak azami çalışma sürelerinin üzerinde geçen ilk yıl için %25, ikinci yıl için %50, üçüncü ve sonraki yıllar için %100 artırımlı uygulanmaktadır (MEB, 2015).

2020 tarihinde yönetmelikte yapılan yeni düzenlemede ise öğretmenlerin hizmet puanlarına eklenecek puanlama esaslarında değişikliğe gidilmiştir. Bu kapsamda yapılan düzenlemeler aşağıda özetlenmiştir (MEB, 2015; MEB, 2020).

- Yatılı ve/veya pansiyonlu eğitim kurumlarında belletici olarak görevlendirilen kadın öğretmenlerin hizmet puanlarına fiilen görev yapılan her ay için 2, erkek öğretmenlere 1 puan eklenir.
- Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi ve İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) kapsamında fiilen ders okutan veya yönetim görevini yürüten eğitim kurumu yöneticisi ve öğretmenlerin hizmet puanlarına, bu kapsamda görev yaptıkları her ay için 0,5 puan eklenir.
- Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlayarak bu kurumlarda görev yapmaya devam edenler ve zorunlu çalışma öngörülme-yen eğitim kurumlarında görev yaptıktan sonra çeşitli nedenlerle zorunlu çalışma öngörülen eğitim kurumlarına atanmaların hizmet puanları, zorunlu çalışma öngörülen eğitim kurumlarında görev yaptıkları süreyle sınırlı olmak ve görev yapmakta oldukları hizmet alanı için öngörülen puan dikkate alınmak suretiyle her yıl için %50 artırılarak hizmet puanına eklenir.
- Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) veya Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) koordinesinde yürütülen ulusal veya uluslararası bilim olimpiyatları ve araştırma projesi yarışmalarında bireysel veya takım ola-

rak ilk üç dereceye giren veya mansiyon ödülü alan öğrencilere bu kapsamda fiilen çalışma yaptıran öğretmenlere; ulusal ölçekte olup birinci derece alanlar için 15, ikinci derece için 10, üçüncü derece veya mansiyon için 5 hizmet puanı; uluslararası ölçekte olanlarda birinci derece için 30, ikinci derece için 20, üçüncü derece veya mansiyon için 10 hizmet puanı verilir.

- Bu fıkrada sayılan yarışmalardan sadece biri ve bu yarışma için durumuna uygun en yüksek puan olmak üzere, ulusal veya uluslararası kapsamda düzenlenen bilimsel, sanatsal, kültürel veya sportif yarışmalarda bireysel veya takım olarak ilk üç dereceye giren veya mansiyon ödülü alan öğretmenlere; ulusal ölçekte olanlar bakımından birinci derece için 20, ikinci derece için 15, üçüncü derece veya mansiyon için 10 hizmet puanı; uluslararası ölçekte olanlar bakımından birinci derece için 35, ikinci derece için 25, üçüncü derece veya mansiyon için 15 hizmet puanı verilir.
- Öğretmenlerden; doktora mezunu olanlara 90, tezli yüksek lisans mezunu olanlara 50, ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans eğitimi hariç olmak üzere; tezsiz yüksek lisans mezunu olanlara 30, ikinci bir dört yıllık yükseköğrenim mezunu olanlara 10, uluslararası bir hakemli dergide makalesi yayımlananlara en fazla üç makale olmak üzere her bir makale için 5, ulusal bir hakemli dergide makalesi yayımlananlara en fazla üç makale olmak üzere her bir makale için 3, başarı, üstün başarı ve ödülü bulunanlardan en fazla bir adet olmak üzere başarı belgesi alanlara 3, üstün başarı belgesi alanlara 4, ödül alanlara 5, e-Twinning programı kapsamında sertifikası bulunanlara 15, Türk Patent ve Marka Kurumundan patent tescili alanlara her bir patent tescili için 30, faydalı model tescili alanlara her bir faydalı model tescili için 20 tasarım tescili alanlara her bir tasarım tescili için 10 hizmet puanı verilir.
- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce hizmet puanları yönetmeliğin 40. maddesinin altıncı fıkrası kapsamında görev yapılan hizmet alanı için öngörülen puan dikkate alınarak %100 artırılarak belirlenen öğretmenlerin hizmet puanlarının, aynı eğitim kurumunda göreve devam edildiği sürece %100 artırımlı olarak belirlenmesine devam edilir. Bunlardan bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih ve sonraki bir tarihte yer değiştirme suretiyle zorunlu hizmet alanlarındaki farklı eğitim kurumlarına atanmaların hizmet puanları, yönetmeliğin 40. maddesinin altıncı fıkrası kapsamında görev yapılan hizmet alanı için öngörülen puan dikkate alınmak suretiyle her yıl için %50 artırılarak belirlenir.

Yapılan düzenlemelere genel olarak bakıldığında öğretmenler için bazı performansların ön plana çıktığı görülmektedir. Öğretmenlerin lisansüstü öğrenime yönlendirilmesi ve TÜBİTAK projeleri, bilim olimpiyatlarına öğrenci yetiştirmek gibi proje tabanlı çalışmaların desteklendiği görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin gerek ilgi alanları gerekse de eğitim süreçleriyle alakalı patent ve faydalı model gibi öğretmenlerin üretici düşüncelerini destekleyecek çalışmalar yönetmelikte ele alınan konular arasında dikkat çekmektedir.

Amaç

Bakanlık gerek öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarını ve taleplerini karşılamak gerekse eğitim çalışanlarının örgütün tüm kademelerinde çalışmaları ve ülkenin her bölgesinde eğitim hizmetinin nitelikli biçimde sağlanması için atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin bazı maddelerinde düzenlemelere gitmiştir. MEB'in bu düzenlemede bir taraftan öğretmenlerin yer değişikliği taleplerini karşılarken bir taraftan da ortaya koyduğu çeşitli ölçütler ile öğretmenlerde mesleki gelişim ve motivasyon sağlanmasını amaçladığı düşünülmektedir. Yönetmelikte özellikle öğretmenlere sunulan ek puanlar incelendiğinde öğretmeni farklı alanlarda kendini geliştirmeye yönlendirecek ya da kendini belirtilen ölçütler dahilinde geliştiren öğretmenlerin isteğe bağlı yer değişikliği taleplerinin karşılanmasına katkı sağlayacağı böylelikle içsel motivasyonu besleyen dışsal bir motivasyon unsuru olarak sunulduğu düşünülmektedir. Bu haliyle araştırma yönetmelikte belirtilen ilk atama, yeniden atama ve kurumlar arası yeniden atama, mili sporcuların atanması, engellilerin atanması, mazeret ve engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler, zorunlu çalışma yükümlülüğüne bağlı yer değiştirmeler, hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler, diğer nedenlere bağlı yer değiştirmeler, isteğe bağlı yer değiştirmeler, ihtiyaç ve norm kadro fazlası öğretmenlerin yer değiştirmeler olmak üzere atama ve birçok yer değiştirme sürecine ilişkin belirtilen usul ve esaslar içerisinde öğretmenlerin ilk atamadan sonra isteğe bağlı yer değiştirme usul ve esaslarında yapılan değişikliklerle sınırlıdır. Bu sınırlılık dahilinde araştırmanın amacı 17/4/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 4. maddesinin birinci fıkrasının (I) bendinde 19/06/2020 tarihinde yapılan düzenlemelerin öğretmenlerce nasıl karşılandığını tespit etmek, düzenlemeye katkı sağlayacak beklenti ve önerileri sunmak araştırmanın ana amacını oluşturmuştur. Bu genel amaç çerçevesinde araştırma kapsamında;

1. Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin olumlu yansımalarına ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin dezavantajlarına ilişkin görüşleri nedir?
3. Atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin öğretmenlerin performansına etkilerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri nedir?
4. Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin eğitim sistemine etkilerine ilişkin görüşleri nedir?
5. Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin bu haliyle yeterli olup olmadığına ilişkin görüşleri nedir?
6. Atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelere ek olarak hangi nesnel ölçütlerin eklenmesi gerektiğine ilişkin öğretmenlerin görüşleri nedir? alt problemlerine cevap aranmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel bir araştırma olup fenomenoloji (olgu bilim) desende gerçekleştirilmiştir. Bu desende yürütülen araştırmanın amacı araştırmadaki katılımcıların yaşam dünyalarına ilişkin bir bakış açısı kazanma ve onların “yaşanmış deneyimleriyle” yapılandırdıkları kişisel anlamları ortaya çıkarmaktır (Johnson ve Christensen, 2014).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 eğitim öğretim yılında Amasya ilinde görev yapan öğretmenler (n=180) oluşturmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Branş</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Yaş</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Erkek	82	45,5	Okul öncesi	30	16,7	20-30	18	10
Kadın	98	54,5	Sınıf	59	32,8	31-40	87	48,3
<i>Öğretim Kademesi</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Branş</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Yaş</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Anaokulu	30	16,7	<i>Eğitim Durumu</i>	91	50,5	41-50	58	32,2
İlkokul	59	32,8	Lisans	157	87,2	51-60	14	7,7
Ortaokul	57	31,7	Yüksek lisans	23	12,8	61+	3	1,8
Lise	34	18,8						

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan katılımcıların %45,5'i erkek, %54,5'i kadındır. Öğretmenlerin %16,7'si anaokul, %32,8'i ilkokul, 31,7'si ortaokul ve 18,8'i de lise öğretim kademesinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %16,7'si okul öncesi, 32,8'i sınıf öğretmeni ve 50,5'i de branş öğretmenidir. Katılımcıların %87,2'si lisans ve %12,8'i ise yüksek lisans mezunudur. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin çoğunluğu %48,3'ü 31-40 yaş ve %32,2'si de 41-50 yaş aralığında yer almakta iken 20-30 yaş aralığında olanlar %10, 51-60 yaş aralığında olanlar 7,7 ve 61 yaş üzeri öğretmenler %1,8'ini oluşturmaktadırlar.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri hazırlanan soru formu ile elde edilmiştir. Soru formunda demografik değişkenleri (cinsiyet, branş, öğretim kademesi, yaş eğitim durumu) belirlemeye ilişkin beş soru ve öğretmenlerin atama ve yer değişikliği yönetmeliğine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik altı açık uçlu soru yer almaktadır. Soru formu oluşturulurken içeriğinde yer alan soruların eğitim yönetimi ve denetimi alanında araştırma yapan bir alan uzmanından araştırmanın amacına uygun olup olmadığı konusunda

görüşüne başvurularak destek alınmıştır. Google form üzerinden oluşturulan veri toplama aracı Amasya il merkezinde bulunan okul müdürleri vasıtasıyla öğretmenlere duyuru yapılmıştır. 180 öğretmen tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmış ve veri toplama aracına kişisel görüşlerini yansıtarak dönüt gerçekleştirmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin açık uçlu soru formuna verdikleri yazılı yanıtların analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizinde tutarlılıkların ve anlamın belirlenmesine yönelik olarak tekrar eden anlamların ve verilerin belirlenmesi esastır (Patton, 2014). Araştırmada verilerin analizinde katılımcıların gizliliğini korumak amacıyla kişilere Ö1, Ö2, ... Ö180 şeklinde kod isimler verilmiştir. Araştırmacıların ilgili görüşleri doğrudan alıntı yapılarak Ö24.41-50.B.O.L. şeklinde kodlanarak sunulmuştur.

Ö24. 24 kodlu öğretmen

41-50. yaş aralığı

B. Branş öğretmeni

O. Ortaokul kademesi

L. Lisans mezunu

Tüm katılımcıların görüşleri her araştırma sorusunun altında maddeler halinde sıralandıktan sonra öğretmenlerin görüşlerine göre benzer düşüncelerine frekans verilmiştir. Öğretmenlerin en çok frekans alan bazı görüşleri ise doğrudan alıntılar alınarak tabloların altında örneklendirilmiştir. Çalışmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin cinsiyet, branş, öğretim kademesi ve eğitim durumu gibi demografik değişkenler açısından farklı görüşleri araştırmaya yansıtılmıştır. Bu yönüyle araştırmada katılımcı çeşitliliğinin sağlandığını ifade etmek mümkündür.

Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırmanın alt problemleri doğrultusundaki görüşleri tablolar altında sunulmuştur.

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin "Atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin olumlu yansımalarına ilişkin görüşleri nedir?" sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen veriler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Düzenlemenin Olumlu Yansımalarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Görüşler	Frekans
Öğretmenleri daha çok üretmeye ve kendilerini geliştirmeye sevk eder.	24
Öğretmenlerin motivasyonlarını artırır.	19
Proje üretiminde artışa neden olacaktır.	14
Öğretmenleri akademik çalışmalara yönlendirir.	12
Öğretmenlerin kendini geliştirecek faaliyetlere katılmada gönüllü katılım artırır.	8
Emek harcayan öğretmenler emeklerinin karşılığını alacaklardır.	8
Yurt ve pansiyonlarda belletmenlik yapmayanları teşvik eder.	6
Yüksek lisansa daha çok yönelim olacaktır.	6
Gelişime açık insanları destekleyen bir değişim sunmaktadır.	5
İkinci üniversite okumaya artışa katkı verir.	4
Puanlamanın hareketlilik getireceğini düşünüyorum.	4
Eğitimde niteliğin artmasına katkı sağlayacaktır.	4
Zorunlu hizmet bölgesinde çalışanların sürelerinin uzatma eğilimiyle birlikte öğrencilerin takibini yapmalarına olanak sağlayacaktır.	3
Mesleklerine karşı şevk ve azmi arttıracaktır.	2
Aktif öğretmenleri ödüllendiren bir uygulama olmuştur.	2
Tecrübenin hizmet yılı değil kendini geliştirmeye alakalı olduğu ön plana çıkacaktır.	2
Çalışma performansını artırır.	2
Dezavantajlı bölgelerde çalışanlar karşılığını alacaktır.	1
Doğuda görevli öğretmenlerin yaşadığı sıkıntıların karşılık bulması mutluluk vericidir..	1

Tablo 2 incelendiğinde atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin öğretmenleri daha çok üretken olmaya yönlendireceği ve kendilerini geliştirmeye yönlendireceği düşünülmektedir. Öğretmenler diğer taraftan motivasyonlarını olumlu etkileyeceği ve proje üretiminde artışa neden olacağını ifade etmektedir. Öğretmenlerin daha çok akademik çalışmalara yönleneceği ve kendini geliştirecek faaliyetlere katılmada daha fazla gönüllülük esasına dayalı katılımların artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca okullarda ihtiyaç duyulan belletmen öğretmen ihtiyacını karşılamaya destek sağlayacağı ifade edilmektedir. Düzenlemelerin değişime açık öğretmenleri destekleyeceği, kendini geliştirme arayışlarının ön plana çıkacağı ve genel olarak öğretmenlerde şevk, azim, performans, üretkenlik ve hareketliliklerinde olumlu yansıtacağı dile getirilmiştir. İfade edilen olumlu yansımaların öğrenim sürecine de yansımalarının olumlu olacağı ifade edilen diğer bir görüştür. Öğretmenlerin yönetmelikteki düzenlemelerin olumlu etkilerine yönelik bazı görüşleri doğrudan alıntılar yapılarak aşağıda örneklendirilmiştir.

Ö6.41-50.B.L.YL. “Öğretmenin kendisini geliştirmesine katkı sağlayacak birçok farklı faaliyete öğretmenlerin gönüllü olarak katılmalarına teşvik edecektir.”

Ö24.41-50.B.O.L. “Bu yönetmelikle artı puan alanlardanım. Bana katkı sağlayacağı düşüncesiyle hareket etmemiştim. Sonradan sürpriz oldu. Kibarca ekstra uğraşlarımı eleştirenlerin şimdilerde neyi, nasıl yaptığınıma dair sorularıyla karşılaştığım için puanlamanın hareketlilik getireceği kanaatindeyim.”

Ö34.41-50.B.O.L. “Beni ve meslektaşlarımı daha aktif çalışmaya sevk edebilir. Eğitim düzeyimizi arttırmaya veya farklı eğitimler almaya başlayabiliriz.”

Ö91.31-40.S.İ.L. “Köhneleşmiş ve durağanlaşmış aynı okulda yıllarca çalışıp mesleki körelmeye uğrayan öğretmenler bu sayede kendilerini yenileme fırsatı bulacaklar. Aynı zamana okullarda kendilerini yenileyerek yeni bir heyecana kavuşacaktır.”

Araştırmanın ikinci alt probleminde “Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin dezavantajlarına ilişkin görüşleri nedir?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen veriler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Düzenlemelerin Dezavantajlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Görüşler	Frekans
Dezavantajı olacağını düşünmüyorum.	40
Öğretmenlerin bir kısmı puan kaygısıyla asli görevlerini aksatarak sınıftaki verimlilik olumsuz etkileyebilir.	20
Öğretmenlerin çalıştıkları bölge ve okulların proje yapmak, yüksek lisans yapmak gibi performans göstergelerine erişmekte eşitsizlikler yaşanacaktır.	15
Çalışmaların göstermelik olacağı ve kalitesinin azalabilir.	9
Başarı belgesinin hakkaniyetli olduğu konusunda çekincelerin yaşanabilir.	6
Öğretmenler arasında rekabet oluşabilir.	4
Ödüller hakkıyla verilmeyebilir.	3
Geriye dönük puanlama yapılması haksız değerlendirmelere neden olacaktır.	3
Başarı belgesi ve projelerden puan kazanmak için okullarda yarışmalara neden olacaktır.	2
Öğretmenler arasında yarışma kaygısı öğretmenleri biz duygusundan uzaklaştırabilir.	2
Performans alanlarının “başarı” olarak algılanmasına neden olabilir.	2
Hizmet yılı fazla olan öğretmenlerin yüksek lisans yapmamları nedeniyle cezalandırıldıkları algısı oluşabilir.	2

Hizmet yılı fazla belli bir yaşa gelmiş ve dinamik olmayan öğretmenler için dezavantaj yaratabilir.	2
Belletmenlik için okulların kendilerine yakın öğretmenlere öncelik vermek gibi kayırmacılık yaşanabilir.	4
Sadece puan almak için alakasız 4 yıllık bölüm ya da yüksek lisans yapma eğilimi gösterilebilir.	2
Ödüllendirme belgelerinde artış olabilir.	1
Amacın araca dönüşeceği duyuulan endişe	1
Bilim için değil puan için yüksek lisans yapma eğilimi artacaktır.	1
Başarı belgesi ve maaşla ödüllendirme sınırlı sayıda kişiye veriliyor olması bunlardan yararlanamayanlar için dezavantaj oluşturabilir.	1
Verilen puanların abartılı olması eşitsizlikleri arttırabilir.	1
Pansiyonlu okulda çalışmayan, hafta sonu görevi olmayanların puan alamayacak olması olumsuzluk yaratabilir.	1
Yüksek lisans programları ticarete dönüşebilir.	1
İYEP ve belletmenlik görevi almak isteyenler arasında sorunlar yaşanabilir.	1

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin düzenlemelerin dezavantajı olmayacağı düşüncesini ifade ettikleri görülmektedir. Öğretmenler düzenlemelerin dezavantajına ilişkin en çok kaygı duydukları durum meslektaşlarının bazılarının puan kazanmak kaygısıyla asli görevlerini ihmal ederek sınıftaki verimi olumsuz etkileyebilecek olmasıdır. Öğretmenler yer değişikliğinde ek puan sağlayacak performans göstergelerine erişmekte eşitsizliklerin olduğunu ifade etmektedirler. Öğretmenlerin çalıştıkları kırsal ortamların eşitsizlik durumunun ortaya çıkmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Tablo 3'te öğretmenlerin puan kazanmak için çalışmalarını göstermelik olabileceği, öğretmenler arasında rekabet ve yarışma ortamı oluşturacağı, yarışma odaklı okul kültürü içinde öğretmenleri biz duygusundan uzaklaşabileceği şeklinde kaygılar taşınmaktadır. Öğretmenlerin bir diğer görüşü ise hizmet yılı fazla, nispeten belli bir yaşa gelmiş ve dinamiklerini durağanlaşan öğretmenler için dezavantaj yaratacağı düşüncesidir. Öğretmenlerin bazısında güvensizlik duygusu ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda öğretmenlerin puan değeri olmasından dolayı yapılan ödüllendirmelerin yapılırken öznelliğe yönelebileceği, liyakate dayalı olmayan ödüllendirmelerin yapılabileceği, ödüllendirme ve puan değeri olabilecek faaliyetlerde (belletmenlik, İYEP kursları, proje vb) okul yöneticilerinin kendilerine yakın öğretmenlere öncelik vermek gibi kayırmacılık yapabilecekleri endişesi yatmaktadır. Öğretmenlerin yönetmelikteki düzenlemelerin dezavantajlarına yönelik bazı görüşleri doğrudan alıntılar yapılarak aşağıda sunulmuştur.

Ö13.31-40.OÖ.A.L. "Öğretmenlere atama puanı getiren çalışmaların amacı dışına çıkması ya da "mış" gibi yapılmasının yolu açılabilir. Ayrıca işini hakkıyla yaparak kendini geliştiren gözü puan aramayan öğretmenlerin mağdur olacağını düşünüyorum."

Ö34.41-50.B.O.L. “Ödüller konusunda biraz tedirginim açıkçası. Hepimiz yarışmalara ve projelere öğrenci hazırlıyoruz fakat dereceye girmek farklı bir durum. Hazırlamanın da önemli olduğunu düşünüyorum.”

Ö41.31-41.OÖ.A.L. “Öğretmenler arasında bir rekabet oluşacağı için amacından uzaklaşacağını düşünüyorum.”

Ö58.31-40.B.L.L. “Yeni yönetmelik eğitimcilerin aktif olması, başarılı olması temeline dayanıyor. Bu başarı sadece alınan belgelere indirgenemez.”

Ö62.31-40.B.O.L. “Hizmet yılı çok olmasına rağmen öğretmenin akademik çalışma yapmaması öğretmenin cezalandırılıyor algısına yol açar. Ayrıca akademik çalışmaya yönelen öğretmenin öğrencileri üzerindeki verimliliği düşebilir.”

Ö75.31-40.B.O.L. “Bir öğretmenin kendi kariyeri adına aldığı eğitim ile yer değiştirmede diğer öğretmenlerden avantajlı duruma geçmesini haksızlık olarak görüyorum. Bunun yerine maaş ile teşvik verilebilir diğer öğretmenleri mağdur etmiş olmaz. Öğretmenleri bilim için değil puan için yüksek lisans yapmaya teşvik edebilir.”

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “Atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan değişimlerin öğretmenlerin performansına etkilerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri nedir?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen veriler Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Düzenlemelerin Mesleki Performanslarına Etkilerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Görüşler	Frekans
Öğretmenler kendilerini geliştirme konusunda motivasyonlarını arttırır.	29
Öğretmenin performansı artar.	17
Olumlu yönde katkı sağlayacak.	16
Akademik performansa yönelimi arttıracak.	9
Öğretmenleri durağanlıktan kurtararak aktifleştirir.	8
Kendini geliştiren öğretmenin yeterliklerinin artması öğrenciye olumlu yansıtacaktır.	7
Öğretmenlerin mesleki yeterliklerini olumlu etkileyecektir.	7
Özellikle genç öğretmenlerde lisansüstü eğitim yapma eğilimi artacaktır.	6
Öğretmenlerin kurs, proje ve TÜBİTAK çalışmalarına ilgisi artacaktır.	5
Öğretmenleri çalışmaya yönlendirir.	5
Puan değeri olan çalışmalara katılma öğretmen istekliliğini arttıracaktır.	3
Proje, etkinlik, çalışma ve aktivitelerin kalitesi artacaktır.	2
İşbirliği ve rekabet ortamını sağlar.	1
Proje yapmaya yönelme müfredatın yetiştirilmesini olumsuz etkileyebilir.	1

Tablo 4'te, yapılan düzenlemelerin öğretmenlerin performanslarını nasıl etkileyeceği sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde genel görüş öğretmenlerin kendilerini geliştirme ihtiyacı doğrultusunda olumlu etkisinin olacağıdır. Öğretmenlerin motivasyonunu ve performanslarını arttıracaklarını düşünmektedirler. Öğretmenlerin akademik alanlara yönelmeleri, bunun etkisiyle mesleki yeterliklerinin gelişeceği ve gelişen öğretmen niteliklerinin öğrenme sürecine olumlu yansıtacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin puan değeri olan kurs, proje çalışmalarına katılmalarına gönüllü bir istekliliğin artacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin yönetmelikteki düzenlemelerin öğretmenlerin performansına etkilerine yönelik bazı görüşleri doğrudan alıntılar yapılarak aşağıda sunulmuştur.

Ö9.OÖ.A.L. "Bu konuya sadece öğretmenin mesleki gelişimi olarak bakmamak lazım. Bizler topluma daha rahat hitap eden kişileriz. Bu yüzden öğretmenleri durağanlıktan kurtaracak ve birden çok yerde aktif olmalarını sağlayacaktır."

Ö24.B.O.L. "Olumlu yansıtacağını düşünüyorum. Bir hareketlilik başladı bile. Ama puan kaygısıyla yapılan işlerde niteliğin iyi denetlenmesi lazım."

Ö46.31-40.B.O.L. "Hizmet puanı artırımını amacıyla yüksek lisans eğitimi alan öğretmenler diğer yandan alanlarındaki güncellemeleri takip ederek daha verimli olabilirler."

Ö72.41-50.S.İ.L. "İsteyen öğretmen değişiklik yapılmadan önce de çalışıyordu zaten. Diğer kesimde "ek ücret mi veriyorlar, gereksiz uğraşlar" diyerek ötekileştiriyorlardı. Bu değişiklik bazıları için bir şey ifade etmeyecek belki ama genç arkadaşlar için tetikleyici olacak."

Ö138.31-40.B.O.L. "Bazı öğretmenler puan alacakları eksik kalan alana odaklanırken özellikle hizmet yılı çok olan öğretmenlerin durumlarında bir değişiklik olacağını düşünmüyorum."

Ö170.20-30.B.L.L. "Öğretmenleri kişisel, eğitimsel ve akademik anlamda geliştireceğini olumlu rekabeti arttıracaklarını ve bu sayede öğretimin kalitesinin artacağını düşünüyorum."

Araştırmamanın dördüncü alt probleminde "Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan değişimlerin eğitim sistemine etkilerine ilişkin görüşleri nedir?" sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen veriler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Düzenlemelerin Eğitim Sistemine Etkilerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Görüşler	Frekans
Eğitimin verimli olmasına katkı sağlayacaktır.	15
Öğretmenlerin değişimini ve gelişimini sağlayacaktır.	14
Pek katkısı olmayacaktır.	11
Proje ve etkinliklerin sayısı artacaktır.	9
Öğretmenlerin motivasyonu artacaktır .	6
Öğretmenleri daha çok çalışmaya yöneltir.	5
Öğretmenlerin çalışmalarının dikkate alınması çalışma şevkini arttıracaktır	3
Öğretmenlerin ders dışında yurt içi ve yurt dışındaki öğretmenlerle etkileşimi arttıracaktır.	3
Zorunlu çalışma bölgelerinde görev yapanların çalışma isteğine katkı sağlayacaktır.	3
Öğretmenler arasındaki rekabeti arttıracaktır.	2
Araştırmacı öğretmen sayısı artacaktır.	3
Lisansüstü öğrenime yönelen öğretmenler problemlere gerçekçi çözümler üretebilirler.	2
Projelerde görev almak isteyenlerin sayısı artacaktır.	2
Öğretmenin yetkinliği ve vizyonun gelişmesi eğitim öğretime yansır.	2
Araştırmaların önünü açacaktır.	1
Öğretmenler gereksiz rekabet içerisine gireceklerdir.	1
Kişisel atalet azalacaktır.	1

Tablo 5 incelendiğinde yönetmelikte düzenlemelerin eğitim sistemine yansımaları konusunda öğretmenlerin daha çok eğitimde verimliliği arttıracakları düşünceleri ön plana çıkmaktadır. Öğretmenlerin gelişimine ve değişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin motivasyonunun artması, daha çok çalışma konusunda isteklilik ve çalışma şevkinin artacağına etki yapacağı belirtilmektedir. Öğretmenlerin yurt içinde ve dışında öğretmenlerle etkileşim içine gireceği, öğretmenler arasında rekabet ortamının artacağına katkı sağlayacağı bir diğer düşünce olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim sistemi içinde araştırmacı öğretmen, yüksek lisans yapan öğretmen sayısının artacağı ve elde edilen bilimsel bakış bağlamında öğretmenlerin karşılaştıkları problemlere gerçekçi çözüm önerileri getirecekleri düşünülmektedir. Öğretmenlerin düzenlemelerin eğitim sistemine etkilerine ilişkin bazı görüşleri doğrudan alıntılar yapılarak aşağıda örneklendirilmiştir.

Ö19.31-40.B.O.L. “Çalışan ve gayret eden öğretmenlerin bir şekilde ödüllendirilmesi öğretmenler arası rekabeti arttıracığından öğretmenlerin gelişimi açısından birçok katkısı olacaktır.”

Ö34.41-50.B.O.L. "Tatlı bir yarışma olacaktır. Pek çok kişi eğitim düzeyini yükseltmeye çalışacak farklı çalışmalarla gündeme gelmeye başlayacak öğrencilerine faydalı olabilecek çalışmalarını meslektaşları ile paylaşacak diye düşünüyorum."

Ö38.31-40.B.O.YL. "Yüksek lisans ve doktora yönelen öğretmenlerin problemlere daha gerçekçi ve bilimsel çözümler üreteceğine inanıyorum."

Ö65.41-50.B.O.L. "Kısa vadede çok katkı sağlamaz. Uzun vadede bu gibi çalışmaları yaparak ilerleyen genç nesil akademik olarak daha donanımlı olacaktır. Öğrenciler açısından daha üretken olmalarını sağlayacağını düşünüyorum."

Ö85.31-40.B.O.L. "Değişikliklerin eğitim sisteminde öncelikli gelişmelerin önünü açacağını gösterilen çabaların yaratıcılık duygusunu geliştireceğini yenilikçi duyguları hareketlendireceğini amaca odaklanarak yapılan çalışmaların eğitim motivasyonunu arttıracacağını düşünüyorum."

Ö133.41-50.OÖ.A.L. "Mesleğe yeni giren kendini geliştirmiş genç bir öğretmen uzun yıllardan sonra merkeze gelebiliyordu. Elde edilecek puanlarla daha erken merkezi okullara gelebilecek olmaları öğrencilerin onların bu donanımlarından yararlanmalarını sağlayacaktır."

Araştırmanın beşinci alt problemde "Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan değişimlerin bu haliyle yeterli olup olmadığına ilişkin görüşleri nedir?" sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen veriler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Düzenlemelerin Bu Haliyle Yeterli Olup Olmadığına İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Görüşler	Frekans	
Evet ve yeterli	40	
Hayır ve yeterli değil	34	
İhtiyaca göre puanların düzenlenmesi geliştirilebilir.	15	
Ek puan yerine öğretmenlere ekonomik kazanım sağlanmalıdır.	4	
İl içi rotasyon uygulanmalıdır.	3	
Belleticilik ücret karşılığında yapılan bir iş ayrıca puan verilmemelidir.	3	
Kısmen Yeterli	Okul hizmet puanları adaletsiz düzenlenmelidir.	3
Eski uygulamanın devam etmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu haliyle adaletsizlik oluşturacaktır.	2	

Sıra uygulaması uygulanmaya konulmalıdır.	2
Puanlama sistemi gözden geçirilebilir.	2
Zorunlu hizmet mağdurları için bir düzenleme yapılabilir.	1
İYEP, belleticilik geçmişe dönük hesaplanabilir.	1
Geçmişe yönelik kriterler işletilmemeli, haksızlık oluşturacaktır.	1

Tablo 6 incelendiğinde atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin yeterli olup olmadığına ilişkin öğretmen görüşleri sunulmuştur. Araştırmaya katılan 40 öğretmen doğrudan evet ve yeterli olarak, 34 öğretmen ise hayır ve yeterli değil şeklinde doğrudan görüşlerini ifade etmişlerdir. Bunun yanında 37 öğretmende görüşlerini açık şekilde beyan etmiş olup bu görüşler araştırmacı tarafından kısmen yeterli olarak değerlendirilerek sunulmuştur. Bu kapsamda öğretmenlerin en fazla frekans alan görüşü güncel ihtiyaçlar doğrultusunda verilen ek puanlarının güncellenebileceğidir. Üç öğretmen belleticilik görevinin karşılığında ücret alındığından dolayı puan verilmemesi gerektiğini düşünmektedir. Öğretmenlerin sıkça vurguladıkları görüşlerinden birisi verilen puanların gözden geçirilmesi gerektiğidir. Bu kapsamda bazı puanlamaların hak edilenden daha fazla olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin bu alt problemde sundukları diğer öneriler ek puan yerine öğretmenlere ekonomik kazanım sağlayacak düzenlemelerin yapılması, il içi rotasyon uygulamasının uygulanması ve il içi atanmalarda sıra uygulamasının tekrar hayata geçirilmesi olmuştur. Öğretmenlerin düzenlemelerin yeterli olup olmadığı konusundaki bazı görüşleri doğrudan alıntılar yapılarak aşağıda sunulmuştur.

Ö79.41-50.S.İ.L. “Yapılan düzenlemelerin olumlu olduğunu yönetmeliğin biraz daha genişletilebileceğini düşünüyorum.”

Ö88.51-60.B.L.L. “Mesleğimde 30 yılımı geride bırakmış bir öğretmen olarak lisansüstü eğitim yapma isteğim olsa da bir takım sebeplerden dolayı bugüne kadar bu hedefime ulaşamadım. Bu kadar çalıştıktan sonra bu tarz bir eğitim için geç olduğunu düşünüyorum. Projeler ve yarışmalara öğrenci hazırlamak adına ise her zaman yenilikçi bir yaklaşım sergiledim. Ancak öğretmenliğin bir parçası olan bu çalışmalara ek puan verilmesini çok da doğru bulmuyorum. Ek puan verme yerine öğretmen maaşına performans dayalı ek ödemeler getirilmesi daha doğru olur ki bu daha çok çalışmaya teşvik olabilir.”

Ö90.31-40.OÖ.A.L. “Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Ancak fazladan 4 yıllık üniversite okuyanlara yalnızca 10 puan verilmesinin haksızlık olduğunu düşünüyorum. Çünkü şimdiki yönetmelikte bir projeden bile 4 yıllık maddi manevi emek isteyen bir eğitimden daha fazla puan getirmektedir.”

Ö109.31-40.B.O.L. “Kesinlikle yeterli olmadığını düşünüyorum. Örneğin özel eğitim öğretmenin kendi alanının dışından yüksek lisans yapması, felsefe okumak gibi ikinci bir 4 yıllık üniversite okuması işlevsel bir ilerleyiş olmayacağı aşikar. Akademik alanlar teorik ve uygulamadan uzak olduğu için ülkemizde öğretmene işin mutfağında çok katkı sağlamayabilir.”

Ö110.31-40.B.O.YL. “Puanlamalar sınırlandırılmış. Örneğin her akademik makale için puan var. Daha fazlası olmalıydı. E-Twinning kalite etiketi 1 kere ile sınırlı. En azından yılda bir şekilde düzenlenmeliydi.

Araştırmanın altıncı alt probleminde “Atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan değişimlere ek olarak hangi nesnel ölçütlerin eklenmesi gerektiğine ilişkin öğretmenlerin görüşleri nedir?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Yönetmelikteki Düzenlemelere Ek Olarak Hangi Nesnel Ölçütlerin Eklenebileceğine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Görüşler	Frekans
Öğretmenlerin performansları ölçülerek puanlamaya katılmalı	13
AB proje, Erasmus proje yazarlara da puan verilmeli	10
Öğretmenlerin katıldıkları kurs, hizmet içi eğitimlere de puan uygulaması getirilebilir	7
İl içi, ulusal başarı kazanan beden eğitimi öğretmenleri için ek puan verilebilir	4
E-okulda sosyal faaliyetlere az da olsa puan verilebilir	4
Hizmet yılının etkisi daha da arttırılmalı	3
Birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere ek puan verilebilir	2
Ödüllendirme için de kriterlerin getirilmesi gereklidir	2
Bilimsel etkinliklerde bildiri sunmak gibi katılımlara da puan verilebilir	2
Okulun başarı puanına göre puan eklenebilir	1
Bakanlığın (kitap hazırlama, soru hazırlama) komisyonlarında görev alanlara puan verilebilir	1
İkinci 4 yıllık üniversite okuyana daha fazla puan verilebilir.	1

Tablo 7 incelendiğinde hangi nesnel ölçütlerin yönetmeliğe eklenebileceğine ilişkin öğretmenlerin önerileri incelendiğinde en çok öğretmenlerin performanslarının puanlamaya dâhil edilmesi gerektiği, AB ve Erasmus projelerini yazarlara da ek puan verilmesi gerektiği ve öğretmenlerin katıldıkları kurs ve hizmet içi etkinliklerine katılanlara da ek puan verilebileceği önerileri getirilmiştir. Öğretmenlerin sundukları diğer bir öneri ulusal ve uluslararası yarışmalarda başarı kazanan beden eğitimi öğretmenleri

için de ek puan verilmesidir. Ayrıca birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlere, bilimsel etkinliklere katılarak bildiri sunan öğretmenlere de puan verilmesi yönetmeliğe eklenebilecek öneri olarak sunulmuştur. Öğretmenlerin bir kısmı öğretmenlerin hizmet yılı puanlarının etkilerinin artırılması gerektiği beklentisini sunmaktadır. Öğretmenlerin yönetmelikte hangi nesnel ölçütlerin eklenebileceğine ilişkin bazı görüşleri doğrudan alıntılar yapılarak aşağıda örneklendirilmiştir.

Ö19.31-40.B.O.L. “Öğretmenlerin okul içi yaptıkları çalışmalarında göz önüne alınması da yararlı olacaktır.”

Ö31.41-50.B.L.L. “Her öğretmenin performansı şüphesiz ki aynı değildir. Nesnel bir ölçükle öğretmen performansı ölçülerek performansı yüksek öğretmenlere ek puan verilmelidir.

Ö62.31-40.B.O.L. “İl ölçme değerlendirme merkezlerinde, soru hazırlama komisyonlarında görev alan, Bakanlığın kaynak kitap hazırlama ve inceleme komisyonlarında görev alma durumlarına puan eklenebilir.”

Ö106.31-40.B.O.L. “Başarı belgesi gibi ödüllerin verilmesinde somut ölçütlerin aranması gerektiğini düşünüyorum. Sadece idareye yakın kişilerin sessizce ödüllendirilmenin önüne geçilmelidir. Ödüllendirmede somut ve açık ölçütler olmalıdır.”

Ö121.20-30.B.L.L. “Hizmet içi eğitim kurslarına katılıma da puan verilmesi gerektiğine inanıyorum. Sonuçta o da öğretmenin kendini geliştirmek için katıldığı bir faaliyet.”

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra görev yaptığı hizmet bölgelerinde hizmet alanının gerektiği zorunlu hizmet süresini tamamladıktan sonra çeşitli nedenlerle isteğe bağlı olarak il içinde ya da iller arasında yer değiştirme talebinde bulunabilmektedirler. Öğretmenlerin isteğe bağlı yer değişiklikleri MEB’in çıkardığı yönetmeliklere bağlı olarak yürütülmektedir. MEB’in 2020 yılında yönetmelikte yaptığı düzenlemede öğretmenlere ek puan sağlayacak performans alanlarının belirlenmesi yönetmelikte belirlenen alanlarda alınabilecek puanlar ile öğretmenlerin yer değişikliği puanlarını etkileyecek bazı düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemelere genel olarak bakıldığında öğretmenleri yönetmelikte belirlenen performans ölçütlerine yönelmeyi amaçlandığı düşünülmektedir. Performans ölçütlerinin göreceli olarak özellikle de genç ve orta yaş öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini geliştirmeye yönlendirecek bir motivasyon oluşturacağı düşünülmektedir. Atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde yapılan düzenlemelerin isteğe bağlı yer değişikliği yapacak öğretmenleri daha çok üretken olmaya ve kendilerini geliştirmeye yönlendireceği ifade edilmektedir.

Öğretmenlerin isteğe bağlı yer değiştirme taleplerinin gerçekleşmesi öğretmen açısından arzu edilen bir durumdur. Öğretmenlerin kendileri için daha uygun koşullara sahip olduklarını düşündükleri farklı bir yerde ya da diğer bir okulda görev yapmaları onların motivasyonlarına olumlu yansiyacaktır. Berhanu ve Sabancı (2019) Etiyopya'da yürüttükleri araştırmalarında öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen birçok unsurdan bahsetmektedirler. Bu unsurlardan birisi öğrencilerle ilgilidir. Öğrencilerin yetenekleri, kapasiteleri, disiplinli davranışları, okula devam durumları, dikkat algıları ve başarı durumları öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen bir unsur olarak görülmektedir. Akın Kösterelioğlu ve Duran (2017)'ın çalışmalarında da öğretmenlerin yer değişikliğinde bulunma gereksinimleri benzerlik göstermektedir. Aynı çalışmada okullardaki yöneticilerin öğretmenlere ödül vermek, öğretmenlerin fikirlerine destek vermek, çabalarını dikkate almak, karar alma süreçlerine katılmalarını sağlamak, öğretmenlere özerklik vermek ve öğretmenlerin deneyimlerini paylaşacakları ortam sağlamak şeklindeki uygulamaların öğretmenlerin motivasyonlarını etkilediği ifade edilmiştir. McShane ve Von Glinov (2000) bireyin davranış ve performansının öncüllerinin motivasyon, yetenek, rol algıları ve durumsal etkenler olduğunu ifade etmektedir. Bu dört faktör bireyin sergilediği davranışta hayati öneme sahip olmakla birlikte durumsal faktörler diğerlerinden ayrı olarak dışsal bir değişkendir. Durumsal faktörler bireyin dışında olup bireyin davranış ve performansını etkileyebilir. Bu duruma örnek olarak bir öğretmenin öğretmenlik mesleğine tutkuyla bağlı olması, öğrencilerine değer vermesi ve onları sevmesi, öğretmenlik yapmaya motive olmuş olsa da görev yaptığı okula ulaşmak için uzun bir süre yolculuk yapmak zorunda kalması hatta okuluna gidiş geliş için ulaşım imkânının bulunmaması, okulundaki öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyi düşük köylerden gelen yatılı öğrenim gören öğrencilerden oluşması gibi kısıtlamalar bireyin kendisinden kaynaklanmayıp çevresel koşulların yarattığı durumsal faktörlerdir. Çalışanlar işlerini rahat bir ortamda ve uygun koşullarda yapma isteği duymaktadırlar. Öğretmenlerin isteklerine daha rahat ulaşabilmelerine imkân verecek ölçütler bazı öğretmenler için tetikleyici bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Yönetmelikte yapılan değişiklikler öğretmenleri lisansüstü eğitim yapmak ve makale yazmak gibi akademik çalışmalara yönlendireceği düşünülmektedir. Bu yönelim uzun vadede öğretmenlerin gelişimini destekleyeceği ve performansını arttıracığı görüşü sıklıkla vurgulanmaktadır. Büyüköztürk, Akbaba-Altun ve Yıldırım (2010) Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması (Teaching and Learning International Survey – TALIS) raporunda eğitim düzeyleri daha düşük olan (lise-önlisans) öğretmenlerin, lisans ve lisansüstü eğitilmiş öğretmenlere göre mesleki gelişim etkinliklerine daha az katıldıklarını vurgulamaktadır. Bu bağlamda lisansüstü eğitime yönelmek öğretmenlerin gelişimini destekleyecek bir çaba olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliğindeki düzenlemelerin dezavantajlarına ilişkin olarak en çok ifade ettikleri görüş; öğretmenlerin bir kısmının puan kaygısıyla asli görevlerini ihmal edebilecekleri şeklindeki kaygıdır. Öğretmenlerin

endişe duydukları diğer hususların temelinde ise güvensizlik duygusu yer almaktadır. Bu kapsamda öğretmenlerin puan değeri olmasından dolayı ödüllendirmelerin yapılırken öznelliğe yönelebileceği, liyakate dayalı olmayan ödüllendirmelerin yapılabileceği özetle ödüllendirme ve puan değeri olabilecek faaliyetlerde (belletmenlik, İYEP kursları, proje vb.) okul yöneticilerinin kendilerine yakın öğretmenlere öncelik vermesi gibi kayırmacılık yapabilecekleri endişesi taşımaktadırlar.

Öğretmenler yer değişikliğinde ek puan sağlayacak performans göstergelerine erişmekte eşitsizliklerin olduğunu ifade etmektedirler. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların bulunduğu coğrafi konum, kırsal ortamlar eşitsizlik durumunun ortaya çıkmasına neden olacağı belirtilmektedirler. Aslında burada göze çarpan durum göreceli olarak eğitim öğretim açısından dezavantajlı bölgelerdeki öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda çalışan öğretmenlerin kendilerini geliştirecek imkânlardan yoksun kalmalarıdır. Örneğin öğretmenin yüksek lisans yapmak istemesine karşın bulunduğu ilde alanına uygun bir yüksek lisans programının olmaması ya da olsa dahi çalıştığı okuldan ulaşım imkânına sahip olmaması bu imkânlara ulaşabilenlerle kıyaslandığında eşitsizlik algısının oluşmasına neden olmaktadır. Ferreira ve Gignoux (2010)'un ülkemizde eğitimde fırsat eşitsizliği kapsamında düzenledikleri raporda öğrencilerin doğuştan gelen koşullar (okula kayıt yaşı, kız ve erkek öğrencilerin okula kayıt oranı, kentsel ve kırsal alanda okula kayıt oranı, hanedeki çocuk sayısı, kırsal ya da kentsel bölgede yaşamak, hane halkı refah-gelir düzeyi, ebeveynlerin öğrenim düzeyi) açısından fırsat eşitsizliğinin dolaylı olarak öğrenci başarısını etkilediğinden bahsetmektedirler. Araştırmada ayrıca doğuştan gelen koşulların dışında ise çocukların okullara ne derece devam ettikleri ve aynı zamanda devam edilen derslerin kalitesinden de başarılarının etkilendiği ifade edilmektedir. Ailelerin hangi mesleğe sahip oldukları yani doğuştan gelen bazı değişkenler sabit tutulduğunda bile öğrencilerin öğrenme çıktılarında babası servis sektöründe çalışan, zanaatkâr, esnaf, atölye makine operatörü, montaj ve işsiz olanların başarıları; babası bürokrat, uzman, tekniker, memur olanlardan daha düşük sonuçlar elde etmektedir. Bu sonuçlar çeşitli ölçütler dâhilinde okulların buldukları koşullar ve öğrencilerin belirtilen ölçütlerden etkilenen başarı durumlarına bağlı olarak öğretmenler yer değiştirmek için daha çok puan elde etmek istediğinde koşulların olumsuz yönünü ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle öğretmenler daha çok puan elde etmelerine olanak sağlayacak lisansüstü eğitim yapmaktan, proje faaliyetlerinde işbirlikleri sağlamaya erişimde yetersizlik yaşamaktan endişe duymaktadırlar.

Öğretmenlerin puan kazanmak için yürütülen çalışmaların göstermelik olabileceği, öğretmenler arasında rekabet ve yarışma ortamı oluşabileceği, yarışma odaklı okul kültürü içinde öğretmenlerin biz duygusundan uzaklaşabileceği şeklinde olumsuz düşünceler taşımaktadırlar. Sezgin, Naillioğlu Kaymak ve Doğan (2020) araştırmalarında öğretmenler kurumlarında etkinliklere katılmayı sağlayan ve okul iletişim kanallarını açan bir kurum kültürünün kolektif sorumluluğu geliştirirken, öğretmenler arasında rekabet ve kıskançlık gibi faktörlerin kolektif sorumluluğu engellediğini

düşünmektedirler. Ancak araştırmada öğretmenlerin ifade ettikleri kaygıların ortaya çıkıp çıkmayacağı süreç içerisinde izlenmesi gereken bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin bazısı düzenlemenin hizmet yılı fazla, nispeten orta yaş ve üzerindeki dinamiklerini durağanlaşan öğretmenler için dezavantaj yaratabileceğini düşünmektedirler. Bireylerin yaşamlarında yaşa bağlı olarak enerjilerinin düşmesi üretkenlik ve verimliliklerinin azalması olası bir durumdur. Öğretmenlerin ilerleyen yaşlarda yönetmelikte atanmada katkı sağlayacak puanlar almadaki kriterleri örneğin lisansüstü öğrenim görmek, ikinci bir üniversite öğrenimine devam etmek gibi performansları sergilemeye ilişkin ihtiyaç duymamaları bir dezavantaj oluşturacağı düşünülmektedir. Ancak bu kapsamda belirli yaşa ulaşmış öğretmenlerin elde ettikleri hizmet puanlarına dayalı olarak nispeten istedikleri okullarda öğretmenlik yapmaya erişmekte avantajlı oldukları düşünülürse olası dezavantaj oluşturacağı düşünülen bu koşulların belirtilen etkisinin düşük olacağı değerlendirilmektedir.

Yönetmelikte yapılan düzenlemelerin öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmaya katkı sağlayacağı ve performanslarına yansıyacak etki oluşturacağı düşünülmektedir. Özellikle öğretmenlerde akademik performansla yönelimin artacağı ve bunun etkisiyle mesleki yeterlikleri olumlu etkileyeceği ifade edilmektedir. Öğretmenlerin süreç dâhilindeki içten gelen isteklilikle buluşan katılım sürecinin eğitim kalitesine de katkı sağlayacağı belirtilmektedir. Yapılan düzenlemeleri öğretmenlerin %22'si yeterli, %19'u da yetersiz görmektedirler. Bu bağlamda öğretmenler ihtiyaçlar doğrultusunda ölçütlerin güncellenebileceği düşüncesindedirler. Yine öğretmenlerden bir kaçı bellecilik görevinin ücret karşılığında yapıldığı için ek puan verilmemesi şeklinde görüş belirtmiştir. Yönetmelikte verilen bazı puanların fazla olduğu bu kapsamda da düzenlemelere gidilebileceği düşünülmektedir.

Öğretmenler yönetmeliğe ölçüt olarak en çok sınıf içi performanslarının da dikkate alınması gerektiğini talep etmektedirler. Ancak bu konuda öğretmenlerin performanslarının nesnel biçimde değerlendirilerek yönetmelik kapsamında nesnel bir ölçüt olarak değerlendirilmesi oldukça zor olacaktır. Kaldı ki öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi kendilerini güvensiz ve tehdit altında hissetmelerine sebep olarak örgütsel bağlılığı zedelediği iddia edilmektedir (Soydan, 2012). Yönetmelik kapsamında puanlamaya dâhil edilmesi önerilen diğer ölçütler olarak ise proje yazarlara, kurs ve hizmet içi etkinliklerine katılanlara, ulusal ve uluslararası yarışmalarda başarı kazanan beden eğitimi öğretmenlerine, birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlere, bilimsel etkinliklere katılarak bildiri sunan öğretmenlerin performanslarının da puan ile değerlendirilmesi beklenmektedir. Bazı öğretmenlerin beklentileri ise öğretmenlerin hizmet sürelerinin hizmet puanlarına etkilerinin artırılması yönündedir.

Araştırmada düzenlemelerin öğretmenleri performans göstermeye teşvik ettiği, öğrenme sürecinde öğretmeni daha fazla aktif kılmaya ve özellikle de lisansüstü eği-

tim yapmak ve çeşitli projelere katılımı arttırmaya katkı sağlayacak sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Öğretmenin bir taraftan kendini geliştirmesi ve yaptığı bazı çalışmalar kapsamında da isteğe bağlı yer değişikliği yaparken avantaj sağlaması özellikle genç öğretmenleri harekete geçirmeye teşvik edecek bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Ancak hizmet yılı belli bir yıla ulaşmış veya mesleğini bulunduğu okulda sürdürmekte kararlı olan öğretmenler üzerinde bir etkisi daha az olacaktır. Hatta örneğin 55 yaş ve üzeri olup bulunduğu okuldan başka bir okula yer değişikliği yapmaya ihtiyaç duymayacak öğretmenler için hiçbir etki sağlamayacaktır. Bu bağlamda tüm öğretmenlerin katılımını destekleyecek biçimde ve hatta kariyer basamaklarıyla da entegre edilerek öğretmenlere ekonomik katkı sağlayacak ve belki de emeklilik özlük haklarıyla da ilişkilendirilebilecek bir düzenlemeyle bütünleştirilmesi sahada beklenenden daha büyük bir sinerji oluşturabilir.

Yine öğretmenlerden doktora mezunu olanlara 90, tezli yüksek lisans mezunu olanlara 50, ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans eğitimi hariç olmak üzere; tezsiz yüksek lisans mezunu olanlara 30, ikinci bir dört yıllık yükseköğrenim mezunu olanlara 10, uluslararası bir hakemli dergide makalesi yayımlananlara en fazla üç makale olmak üzere her bir makale için 5, ulusal bir hakemli dergide makalesi yayımlananlara en fazla üç makale olmak üzere her bir makale için 3, başarı, üstün başarı ve ödüllü bulunanlardan en fazla bir adet olmak üzere başarı belgesi alanlara 3, üstün başarı belgesi alanlara 4, ödül alanlara 5, e-Twining programı kapsamında sertifikası bulunanlara 15 hizmet puanı verilmektedir. Atama ve yer değişikliği yönetmeliğinde öğretmenlere avantaj sağlayan bu uygulamada örneğin ikinci bir yüksek lisans yapmaya ya da en fazla üç makaleye puan verilmesi performansın sınırını ve öğretmen için gelişim sürecini sınırlamaktadır. Bu kapsamda belirlenen performans ölçütlerine azami ölçüde de olsa (örneğin ikinci bir tezli yüksek lisans programından mezun olmak 10 puan, 3 makaleden sonraki her makale için 1 puan) gelişimi ve çalışmayı teşvik edecek biçimde puan verilmesinin yönetmelikte yapılan değişimin ruhuna uygun bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- AÇIKALIN, Aytaç (1981). Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmelikleri. *Eğitim ve Bilim*, 5 (29), ss. 29-36.
- AKIN KÖSTERELİOĞLU, M. ve DURAN, A. (2017). Why Does a Teacher Change His/Her School? Multidisciplinary Academic Conference on Transport, Tourism and Sport Sciences, Proceedings of MAC, Prague, Czech Republic.
- BERHANU, Kelemu Zelalem ve SABANCI, Ali (2019). İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler ve Okul Yöneticilerinin Uyguladıkları Stratejiler: Etiyopya Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, ss. 237-260.

Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Yapılan Düzenlemelere İlişkin Görüş...

- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener., AKBABA ALTUN, Sadegül ve YILDIRIM, Kamil. (2010). Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması-Teaching and Learning International Survey (TALIS), Ankara. 03 Ocak 2011.
- FERREIRA, Francisco H. G. ve GIGNOUS, Jeremie. (2010). Eğitimde Fırsat Eşitsizliği: Türkiye Örneği, Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu No:4, ss. 1-20.
- <https://www.memurlar.net/haber/722794>, "Hizmet bölgeleri, hizmet alanları ve hizmet puanları ne demektir?" Ahmet KANDEMİR, 18 Ocak 2018.
- JOHNSON, Burke. ve CHRISTENSEN, Larry B. (2014). Educational Research (Quantitative, Qualitative and Mixed Approaches. (4th Edition), (Çev. Ed. S. B. DEMİR). Ankara: Eğiten Kitap
- McShane, S.L. , & Von Glinow, M.A. 2000. Organizational behavior. Boston: Irwin McGraw-Hill. Çev. Ed. A. Günsel ve S. Bozkurt. 2. Basımdan çeviri. Sayfa:24. Bireysel davranış, kişilik ve değerler, çeviren Özge mehtap, 22-43.
- MEB (2020). Milli Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim 2019/2020. http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=396,
- MEB (2015). Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği-2015 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>, 17 Nisan 2015.
- MEB (2020). Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği-2020, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/06/20200619-8.htm>, 19 Haziran 2020.
- ÖZOĞLU, Murat (2010). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları, Ankara: SETA Analiz Yayınları, 11 Şubat 2010.
- PATTON, Michael Quinn (2014). Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri. (Çev. Ed. M. BÜTÜN ve S. B. DEMİR). Ankara: Pegem Akademi
- SEZGİN, Feridun., NAİLLİOĞLU KAYMAK, Mehtap., ve DOĞAN, Emine (2020). Okullarda Kolektif Sorumluluğun Anlam ve Doğası: Öğretmen ve Okul Yöneticileri Görüşleri. **Başkent University Journal of Education**, S 7(2), ss. 313-327.
- SOYDAN, Tanık (2012). Eğitim Alanında Performans Değerlendirme Sisteminin Geçerliği Üzerine Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma. **Ege Eğitim Dergisi**, S 13(1), ss. 1-25.
- TEKİŞİK, Hüseyin Hüsnü (1986). Türkiye'de Öğretmenlik Mesleği ve Sorunları. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, S 11(116), ss. 1-9.