

sobider

Sosyal Bilimler Dergisi
The Journal of Social Science

EDITOR

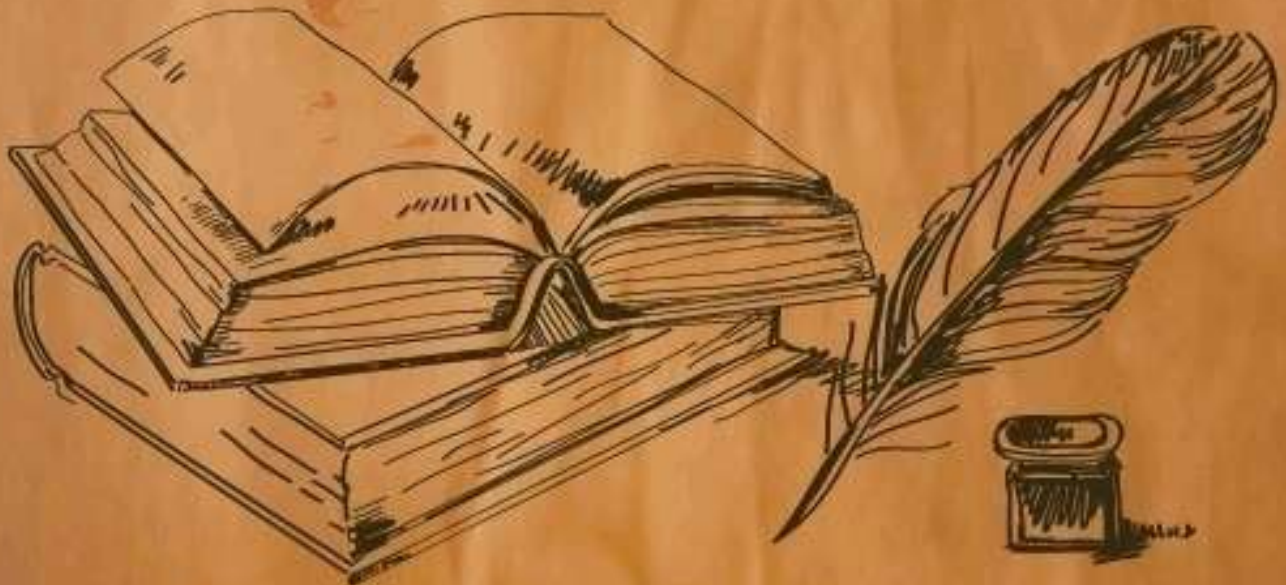
Dr. Taner NAMLI

EDITOR YARDIMCIKARI

Öğr. Gör. Sevcan BAYRAK

Dr. Ahmet Faruk GÜLER

Okt. Ensar YILMAZ



Derginin Tarandığı İndeksler



R Academic Resource Center
www.ribsc.com

idealonline

SOBIAD 100+
www.sobiad.org.tr

CiteFactor
CiteSpace Analysis Software

OAJI
Open Access Journals Index

SIS

te
Think of the world



İÇİNDEKİLER

Yıl: 11, Sayı: 69, NİSAN 2024

Erol KAPLUHAN - Pakize YUKA SANCAR - Sezer KUŞCU (1-17)

DETERMINATION OF SUITABLE AREAS FOR BIOCOMFORT USING HEAT INDEX WITH THE AID OF GIS: THE CASE OF BURDUR

CBS YARDIMIYLA ISI İNDEKSİ KULLANILARAK BİYOKONFOR AÇISINDAN UYGUN ALANLARIN BELİRLENMESİ; BURDUR ÖRNEĞİ

Kadir Caner DOĞAN - Hasan Mahmut KALKIŞIM (18-39)

KÜRESELLEŞME, YOKSULLUK VE GÖÇ İLİŞKİSİ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE: TÜRKİYE'DEN BAZI DEĞERLENDİRMELER (1980-2000)

A CONCEPTUAL FRAMEWORK ON THE RELATIONSHIP OF GLOBALIZATION, POVERTY AND MIGRATION: SOME EVALUATIONS FROM TÜRKİYE (1980-2000)

Evrin ÖZESKİCİ - Kemal ÖZGÖREN (40-50)

SANATIN DEĞİŞİMİ: YAPAY ZEKA İLE SANATSAL İFADEYİ YENİDEN KEŞFETME
TRANSFORMATION OF ART: REINVENTING ARTISTIC EXPRESSION WITH ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Bahar YALÇIN - Zeynep KORKMAZ - Büke KALELİ (51-71)

YEREL YÖNETİMLERDE İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: BELEDİYE ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN LOCAL GOVERNMENTS: A STUDY ON MUNICIPAL EMPLOYEES

Erdoğan POLAT - Zekeriya DOĞAN (72-88)

ÖMER BİN ABDÜLAZİZ DÖNEMİNDE YETİMLER
ORPHANS IN THE PERIOD OF OMER BIN ABDULAZİZ

Gizem GEDİK - Gökçe EVREN - Çağla Serin ÖZPARLAK – (89-100)
CARL CZERNY OPUS 849 METODUNUN ÇEŞİTLİ EKSENLERDE İNCELENMESİ
EXAMINATION OF CARL CZERNY OPUS 849 METHOD ON VARIOUS AXES

Çetin TAN - Hamza GÜNEŞ (101-113)
SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN MADDE BAĞIMLILIĞI FARKINDALIK VE BİLGİ
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (FIRAT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)
INVESTIGATION OF SPORTS SCIENCE STUDENTS' DRUG ADDICTION AWARENESS AND
KNOWLEDGE LEVELS (FIRAT UNIVERSITY)

Halil İbrahim KOCABIYIK - Natıq Fawzı İbrahim AL-AZZAWI (114-135)
ARAP ŞİİRİNİN DUYGUSAL YÖNLERİ: TARAF B. el-ABDİ'NİN MUALLAKA ÖRNEĞİ

İlknur AY (136-153)
NAZIMDA ANI VE ANIYI YAŞAMANIN NİZAMI: ATAOL BEHRAMOĞLU'NUN “BİR SABAH
TANIDIK BİR ŞEHRE GİRERKEN” ŞİİRİNDE BİR HÂLİN İZDÜŞÜMÜ
THE MOMENT IN VERSE AND THE ORDER OF LIVING THE MEMORY: THE PROJECTION OF
A STATE IN ATAOL BEHRAMOĞLU'S POEM “WHEN ENTERING A FAMILIAR CITY ONE
MORNING”

Tuba GÜNER EMÜL - Ali ÇETİN (154-164)
NORMAL VE SEZARYEN DOĞUM YAPAN ADÖLESAN ANNELERİN DOĞUM SONRASI
DÖNEMDE YAŞADIKLARI SORUNLARIN BELİRLENMESİ
DETERMINATION OF THE PROBLEMS EXPERIENCED BY ADOLESCENT MOTHERS WHO
HAD NORMAL AND CAESAREAN SECTION IN THE POSTNATAL PERIOD

Atilla Yusuf TURGUT (165-184)
TEZHİP SANATINDA TASARIM AÇISINDAN FORMU BELİRLEYEN UNSURLARIN ANALİZİ
ANALYSIS OF THE ELEMENTS THAT DETERMINE THE FORM IN TERMS OF DESIGN IN THE ART OF
ILLUMINATION

Taha YILMAZ (185-198)
DİJİTAL PARALARA (KRİPTO PARA) YAKLAŞIMIN DİNİ VE PSİKOLOJİK AÇIDAN
İNCELENMESİ
A RELIGIOUS AND PSYCHOLOGICAL EXAMINATION OF THE APPROACH TO DIGITAL
COINS (CRYPTO MONEY)

Murat ATUKEREN (199-218)

GEÇMİŞTEKİ GELENEKLERİN İZLERİNDE BARTIN'DA TERZİLİK MESLEĞİ
TAILORING PROFESSION IN BARTIN IN THE TRACES OF THE PAST TRADITIONS

İbrahim Halil KARAKEÇİLİ (219-229)

MODERN TUNUS ROMANININ ORTAYA ÇIKIŞ SERÜVENİ
THE ADVENTURE OF THE EMERGENCE OF THE MODERN TUNISIAN NOVEL

Seher OĞUL - Meryem KARAAZİZ (230-243)

YAYGIN ANKSİYETE BOZUKLUĞU İLE İLGİLİ OLGU SUNUMU
REVIEW AND CASE REPORT ON GENERALIZED ANXIETY DISORDER

Feyzanur ÇELİK - Mehmet Emin KAHRAMAN (244-258)

MÜZELERDE DENEYİM ODAKLI SERGİLEME TEKNİKLERİ: AYASOFYA TARİH ve
DENEYİM MÜZESİ ÖRNEĞİ
EXPERIENCE-FOCUSED EXHIBITION TECHNIQUES IN MUSEUMS: THE EXAMPLE OF
HAGIA SOPHIA HISTORY AND EXPERIENCE MUSEUM

Müjde DEMİRAY - Ömer ŞEKERCİ (259-268)

IMPOLITENESS IN THE TAMING OF THE SHREW: A PRAGMATIC ANALYSIS HIRÇIN KIZ
OYUNUNDA NEZAKETSİZLİK: EDİMBİLİMSEL BİR ANALİZ

Recep YILAN - Melek YILAN (269-293)

ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU HAKKINDA ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ
TEACHER AND SCHOOL ADMINISTRATOR VIEWS ABOUT TEACHING PROFESSION LAW

Osamah Abdulhakeem AMER (294-325)

IRANIAN SOFT POWER OVER SHIITE ARABS IN IRAQ
İRAN'IN IRAK'TAKİ Şİİ ARAPLAR ÜZERİNDEKİ YUMUŞAK GÜCÜ

Abdullah ELÇİBOĞA - İlayda ELÇİBOĞA (326-351)

İLKOKUL DÜZEYİNDEKİ ÖZEL YETENEKLİ ÖĞRENCİLERE YÖNELİK DESTEK EĞİTİM
ODALARINDA YAPILAN UYGULAMALARIN SEÇİMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF TEACHERS' OPINIONS ON THE SELECTION OF APPLICATIONS IN
SUPPORT EDUCATION ROOMS FOR GIFTED STUDENTS AT PRIMARY SCHOOL LEVEL

Ülkühan KURTOĞLU (352-359)

İSLAM ÖNCESİ TÜRK İNANÇ YAPISINDA GÖK (GÖKYÜZÜ), GÖK CİSİMLERİ VE GÖK OLAYLARI

SKY (HEAVEN), CELESTIAL BODIES AND CELESTIAL EVENTS IN PRE-ISLAMIC TURKISH BELIEF STRUCTURE

Derya ÖZTÜRK (360-370)

SÜLEYMAN ŞEVKET TANLI'NIN EĞİTİMCİLİĞİ VE TARİH BOYUNCA GÜZEL YAZILAR I DERS KİTABI ÜZERİNE BİR İNCELEME

SÜLEYMAN ŞEVKET TANLI'S EDUCATION AND BEAUTIFUL WRITINGS THROUGH HISTORY I A REVIEW ON THE TEXTBOOK

Mehmet Sait ASLAN - Tufan AYTAÇ (371-383)

ALT VE ÜST SOSYO-EKONOMİK DÜZEY OKULLARDA OKUL YÖNETİCİLERİN UZAKTAN EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

SCHOOL ADMINISTRATORS' VIEWS ON DISTANCE EDUCATION IN LOWER AND UPPER SOCIO-ECONOMIC LEVEL SCHOOLS

Canan İSTEMİHAN - Osman SÖNER (384-399)

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖZÜNDEN KARİYER BASAMAKLARI: KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİ ÖRNEĞİ

CAREER STEPS FROM THE PERSPECTIVE OF CLASSROOM TEACHERS: THE CASE OF KÜÇÜKÇEKMECE DISTRICT

Ayşe YÜCEL ÇETİN - Tuğba DEMİRCAN (400-414)

TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI ÖĞRETİMİNDE SÖYLEM ÇÖZÜMLEMESİNİN ELEŞTİREL OKUMA ÖZ YETERLİK ALGISINA ETKİSİ

DISCOURSE ANALYSIS IN TURKISH LANGUAGE AND LITERATURE TEACHING THE EFFECT OF CRITICAL READING ON SELF-EFFICACY PERCEPTION

Yavuz HAYKIR - Ayşegül ERŞEN (415-435)

BİR CUMHURİYET VALİSİ: HASAN NİZAMETTİN ATAKER (1887-1962)

A GOVERNOR OF THE REPUBLIC: HASAN NİZAMETTİN ATAKER (1887-1962)

Nurdane ATEŞ (436-446)

ORYANTALİZM OKSİDENTALİZM GÜÇ VE MEKÂN İLİŞKİSİ

ORIENTALISM OCSIDENTALISM THE RELATIONSHIP BETWEEN POWER AND SPACE

ORIENTALISM OCSIDENTALISM THE RELATIONSHIP BETWEEN POWER AND SPACE

Melike SİNNAR - Arzu YETİM (447-461)

ORHAN PAMUK'UN *KIRMIZI SAÇLI KADIN* ADLI ESERİNİN İNGİLİZCE ÇEVİRİSİNDEKİ
KÜLTÜREL ÖGELERİN "YERLİLEŞTİRME" VE "YABANCILAŞTIRMA" STRATEJİLERİ
AÇISINDAN İNCELENMESİ

THE ANALYSIS OF CULTURAL ELEMENTS IN THE ENGLISH TRANSLATION OF
ORHAN PAMUK'S THE RED-HAIRED WOMAN WITH STRATEGIES OF "DOMESTICATION"
AND "FOREIGNIZATION"

İrem GÜLER - Işıl DAĞLAR (462-476)

MAURICE RAVEL'İN GASPARD DE LA NUIT ESERİNİN İNCELENMESİ
THE ANALYSIS OF MAURICE RAVEL'S GASPARD DE LA NUIT

Ayşegül ÇELEBİ - Mehtap ÜNALAN BENZETME - Şeyma ARSLAN- Selda AKMAN (477-488)

ÖĞRETMENLERİN ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMLERİNDE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN
ETKİSİ

THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON TEACHERS' CRITICAL THINKING
TENDENCIES

Seniha CAN (489-502)

15. VE 16. YÜZYILDA OSMANLI DEVLETİ'NİN SAVAŞ ESİRİ ALGISININ ORTAKÇI KULLAR
ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUTION OF THE OTTOMAN EMPIRE'S PERCEPTION OF POWERS OF WAR IN THE 15TH
AND 16TH CENTURIES, THROUGH COMMONIST SUBJECT

Nuray EROĞLU (503-515)

OKUL ÖNCESİ DÖNEMDE BULUNAN ÇOCUKLARIN ALDIKLARI SATRANÇ EĞİTİMİNİN
DİKKAT GELİŞİMİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF CHESS EDUCATION ON ATTENTION DEVELOPMENT OF PRESCHOOL CHILDREN

Dilşad KARAKOÇ - Gülendam ZENGİN- Seyide YÖRÜK - Zuhul DAĞ (516-529)

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ: ANKARA İLİ
PURSAKLAR İLÇESİ ÖRNEĞİ

DETERMINATION OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS: THE CASE
OF PURSAKLAR DISTRICT OF ANKARA PROVINCE

Nazlı Nur CANANOĞLU - Nihan ÖZGÜVEN TAYFUN (530-545)

BİREYLERİN GÖSTERİŞÇİ VE SEMBOLİK TÜKETİM EĞİLİMLERİNİN TAKLİT ÜRÜN SATIN
ALMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF CONSTORIC AND SYMBOLIC CONSUMPTION TENDENCIES OF
INDIVIDUALS ON THE INTENTION TO BUY IMITATION PRODUCTS

Özge TAYŞI - Aynur MAKTAL ERBAŞ (546-564)

İZMİR DÖNERTAŞ SEBİLİ KİTÂBELERİ ÖRNEĞİNDE “SEMBOLEŞMİŞ YAZILAR”
INVESTIGATION OF INSTRUCTIONS AND DECORATIONS IN IZMIR DÖNERTAŞ SEBİLİ IN
TERMS OF SYMBOLS INSTALLED IN HISTORICAL BUILDINGS

Tuğba OĞUL (565-585)

18.YÜZYILIN İLK YARISINDA SURİÇİ İSTANBUL’DA İNŞA EDİLEN CAMİSİZ KÜLLİYELER
COMPLEXES WITHOUT MOSQUES BUILT IN SYRIA ISTANBUL IN THE FIRST HALF OF THE
18TH CENTURY



SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
The Journal of Social Science
ISSN: 2149-0821

Editör

Dr. Taner NAMLI

Editör Yardımcıları

Öğr. Gör. Sevcan BAYRAK ÇELİK

Dr. Faruk GÜLER

Ar. Gör. Enser YILMAZ

SOBİDER (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) uluslararası hakemli bir dergi olup yılda 6 kez yayınlanır. **SOBİDER** (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) Dergisi, sosyal bilimlerin her alanından yazı yayınlayan bir dergidir. Bu çerçevede özgün bilimsel makaleler, çeviriler, çeviri-yazılar, röportajlar, kitap, makale, sempozyum, panel ve bilimsel etkinlik tanıtma çalışmaları ile nekroloji metinleri yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla sempozyum bildirimleri de yayınlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanması için **SOBİDER** (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayın hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayın organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

SOBİDER (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) Dergisi, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayınlatabilir. **SOBİDER** (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) **Dergisi'ne gönderilmiş yazılardan kaynaklanması muhtemel herhangi bir yasal, hukuksal, ekonomik ve etik sorumluluk, söz konusu yazı yayınlanmış olsa bile yazarlarına aittir.** Dergi herhangi bir yükümlülük kabul etmez. **SOBİDER** (Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science) Dergisi'nin yayın dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce, Almanca, Fransızca,..vb. dillerden gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayınlanır.

www.sobider.com / editorsobider@gmail.com

ISSN: 2149-0821 / Yıl: 11 / SAYI: 69



DERGİ YÖNETİMİ

EDİTÖR

Dr. Öğr. Üyesi Taner NAMLI

EDİTÖR YARDIMCILARI

Öğr. Gör. Sevcan BAYRAK ÇELİK (editorsobider@gmail.com)

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Faruk GÜLER

Okt. Enser YILMAZ (iletisimsobider@gmail.com)

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Nazmi AVCI *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Prof. Dr. Tofiq ABDÜHASANLI *Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi / Azerbaycan*

Prof. Dr. Fenüze NURİEVA *Kazan Federal Üniversitesi - Kazan / Tataristan*

Doç. Dr. Ahmet ÜSTÜN *Amasya Üniversitesi - Amasya / Türkiye*

Doç. Dr. Ali CİN *Akdeniz Üniversitesi - Antalya / Türkiye*

Doç. Dr. Beyhan KESİK *Giresun Üniversitesi – Giresun / Türkiye*

Doç. Dr. Ebru BURCU YILMAZ *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Doç. Dr. Erol ÖZTÜRK *Abant İzzet Baysal Üniversitesi – Bolu / Türkiye*

Doç. Dr. Ersan ERSOY *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Doç. Dr. Chingiz BAGIROV *Azerbaycan Devlet İnce Sanat Üniversitesi / Azerbaycan*

Doç. Dr. Hakan ÖZDEMİR *Giresun Üniversitesi – Giresun / Türkiye*

Doç. Dr. Paki KÜÇÜKER *Sakarya Üniversitesi - Sakarya / Türkiye*

Doç. Dr. Özcan BAYRAK *Fırat Üniversitesi - Elazığ / Türkiye*

Doç. Dr. Aykut GÖKSEL *Gazi Üniversitesi - Ankara - Türkiye*

Doç. Dr. H. Nurgül BEGİÇ *Çankırı Karatekin Üniversitesi - Çankırı / Türkiye*

Doç. Dr. Ünal TAŞKIN *Adıyaman Üniversitesi - Adıyaman / Türkiye*

Doç. Dr. Veysel ÖZDEMİR *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Doç. Dr. Galina MİSKİNIENE *Vilnius Üniversitesi / Litvanya*

Doç. Dr. Fikret GÜLAÇTI *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Atiye NAZLI *Hitit Üniversitesi – Çorum / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Beyzade Nadir ÇETİN *Fırat Üniversitesi - Elazığ / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Gizem SAYGILI *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Hasan ÖZER *Bülent Ecevit Üniversitesi – Zonguldak / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Macit BALIK- *Bartın Üniversitesi - Bartın / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Maksut YİĞİTBAŞ *Ahi Evran Üniversitesi - Kırşehir / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZGER *Bingöl Üniversitesi - Bingöl / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Muhittin ÇELİK *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Murat KÜÇÜK *Ankara Üniversitesi - Ankara / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Nuh YAVUZALP *Abant İzzet Baysal Üniversitesi – Bolu / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Öner TOLAN *Ardahan Üniversitesi - Ardahan / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Tuba BÜYÜKBEŞE *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Gaziantep / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Vedat KARTALCIK *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Adem BAYAR *Amasya Üniversitesi - Amasya / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim YILDIRIM *Bartın Üniversitesi -Bartın / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Tahir ÇELİKBAĞ *Fırat Üniversitesi - Elazığ / Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Celal ASLAN *Yüzüncü Yıl Üniversitesi - Van / Türkiye*

Assoc. Prof. Dr. Resul ÖZAVŞAR *Yarmouk University / Jordan*

Assoc. Prof. Dr. Usame Abdulrahman ABDULALEEM *Helwan University / Egypt*

Assoc. Prof. Dr. Kulzhanova BAKYTGUL *Kazakistan Milli Üniversitesi / Kazakistan*

Dr. Alireza ZADEGHAN *Tebriz Üniversitesi / İran*

Dr. Fatima HOCİN *Üsküp Blaje Koneski Filoloji Fakültesi / Makedonya*

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdullah KORKMAZ *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Ali AKAR *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - Muğla / Türkiye*

Prof. Dr. Cemal YURGA *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Dilek BATİSLAM *Çukurova Üniversitesi - Adana / Türkiye*

Prof. Dr. Ekrem MEMİŞ *Sinop Üniversitesi - Sinop/ Türkiye*

Prof. Dr. Emine YENİTERZİ *Medeniyet Üniversitesi – İstanbul/ Türkiye*

Prof. Dr. Enver TÖRE *Artvin Çoruh Üniversitesi- Artvin/ Türkiye*

Prof. Dr. Fikret KARAMAN *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Harun YILDIZ *Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Türkiye*

Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA *Kocaeli Üniversitesi /Türkiye*

Prof. Dr. Halil İbrahim USTA *Ankara Üniversitesi – Ankara / Türkiye*

Prof. Dr. Hüsniye Canbay TATAR *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Işıl BAYAR BRAVO *Ankara Üniversitesi - Ankara / Türkiye*

Prof. Dr. İlhan GENÇ *Düzce Üniversitesi – Düzce / Türkiye*

Prof. Dr. Jale DEMİRCİ *Ankara Üniversitesi – Ankara / Türkiye*

Prof. Dr. Kazım ABDULLAEV *İstanbul Üniversitesi - İstanbul / Türkiye*

Prof. Dr. Metin ÖZKUL *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Prof. Dr. Mustafa UÇAR *Hasan Kalyoncu Üniversitesi - Gaziantep / Türkiye*

Prof. Dr. Nurdan KARASU GÖKÇE *Erciyes Üniversitesi - Kayseri / Türkiye*

Prof. Dr. Osman YILDIZ *Süleyman Demirel Üniversitesi - Isparta / Türkiye*

Prof. Dr. Saygın EYÜPGİLLER *Işık Üniversitesi - İstanbul/ Türkiye*

Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Taner TATAR *İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye*

Prof. Dr. Tarık ÖZCAN *Fırat Üniversitesi - Elazığ/ Türkiye*

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER

SOBİAD (Sosyal Bilimler Atıf Dizini)

CITEFACTOR (Academic Scientific Journals)

OAJI (Open Academic Journals Index)

RESERARCH BIBLE

SIS (Scientific Indexing Services)

İSAM (Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Araştırmaları Merkezi)

TEİ (Türk Eğitim İndeksi)

CROSSREF

ROAD (Directory of open access Scholarly resources)

COPERNICUS



Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 11, Sayı: 69, Nisan 2024, s. 384-399

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.75616>

Canan İSTEMİHAN

MEB. canankaraca1@gmail.com

Orcid Id: <https://orcid.org/>

Dr. Öğr. Üyesi Osman SÖNER

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, osman.soner@izu.edu.tr

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖZÜNDEN KARIYER BASAMAKLARI: KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİ ÖRNEĞİ

Özet

Bu çalışma, Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasının eleştirilerin odağında yer alması ve konunun medya ile politik gündemde geniş yer bulmasının ardından, öğretmenlerin bu uygulamaya dair görüşlerini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın katılımcıları İstanbul Küçükçekmece ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden seçilmiştir. Öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen kariyerlerinde bulunan 20 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracı içerisinde belirtilen taslak görüşmeler konunun amacına uygun bir şekilde hazırlanmış ve alandaki uzmanların görüşleriyle birlikte 5 soru şeklinde belirlenmiştir. Bu kapsam içerisinde öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu içerisinde yer alan kariyer basamaklarıyla ilgili görüşleri, uygulamanın veliler üzerinde etkisinin olup olmadığı, kendilerinin bir sistem kurması durumunda nasıl bir yöntem kullanacakları ve kariyer basamaklarının mesleki etkileri konularındaki görüşleriyle ilgili bilgi alınmaya çalışılmıştır. Alınan sonuçlar içerik analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmadan alınan sonuçlara göre, öğretmenlerin kendilerinin bir sistem kurması gerektiğinde hizmet yılının baz alındığı bir sistemin daha etkili olacağını düşündüklerini, uygulamanın öğretmenler içerisinde ayrışmaya sebebiyet vereceğini ve henüz velilerin durumu tam değerlendirmeye almamasından dolayı ayrıştırmanın veliler tarafından yapılmamakta olduğuna dair fikirler belirtilmiştir.

Anahtar kelimeler: Öğretmen, Kariyer, Kariyer Basamakları

CAREER STEPS FROM THE PERSPECTIVE OF CLASSROOM TEACHERS: THE CASE OF KÜÇÜKÇEKMECE DISTRICT

Abstract

This study aims to examine teachers' views on this practice in depth after implementing the Teaching Career Ladder has been at the center of criticism and the issue has been widely covered in the media and political agenda. The participants of the study were selected from classroom teachers working in Küçükçekmece district of Istanbul. The participants comprised 20 teachers in teacher, specialist teacher, and head teacher careers. The draft interviews specified in the data collection tool were prepared by the purpose of the subject and were determined as five questions with experts' opinions in the field. Within this scope, it was tried to get information about the views of the teachers about the career steps in the Teaching Profession Law, whether the application affects parents, what kind of method they would use if they establish a system themselves, and the professional effects of career steps. The results were analyzed using content analysis. According to the results obtained from the research, teachers stated that they thought that a system based on years of service would be more effective if they had to establish a system themselves, that the implementation would cause segregation among teachers, and that the parents do not make the segregation because the parents have not yet thoroughly evaluated the situation.

Keywords: Teacher, Career, Career Steps

GİRİŞ

Eğitim, bireyleri çağın gereksinimlerine uyumlu hale getiren ve toplumların gelişiminde kritik bir role sahip olan bir süreçtir. Öğretmenler, bu sürecin en önemli unsurları olarak hem bireylerin ihtiyaçlarını karşılamada hem de toplumsal gelişimde liderlik etmede temel rol oynarlar (Kart, 2009). Ancak, Türkiye'de öğretmenlerin sosyal ve ekonomik statüsü, eğitimin gelişimiyle birlikte iyileşmemiş, hatta zamanla kötüleşmiştir. Bu durum, öğretmenlerin düşük ücretler nedeniyle yaşadığı değer kaybına bağlanmaktadır (Aydın, 2007; Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Millî Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin mesleki niteliğini artırmak ve eğitim sistemini modernize etmek amacıyla Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasını hayata geçirmiştir. Bu sistem, öğretmenleri değerlendirerek ödüllendirmeyi ve eğitim kalitesini yükseltmeyi amaçlar. 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'na göre, öğretmenlik, özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanır. Ancak zamanla, mesleğin algısı ve öğretmenlerin statüsü beklenen düzeyde gelişmemiştir. 2004'te yapılan yasal düzenlemeyle öğretmenlik mesleği, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmış, ancak bu düzenlemeler Anayasa Mahkemesi tarafından kısmen iptal edilmiştir. Sonrasında, 2022'de 7354 numaralı Öğretmenlik Meslek Kanunu ile yeni düzenlemeler getirilerek öğretmenlik mesleği ve kariyer basamaklarına ilişkin önemli değişiklikler yapılmıştır.

Kariyer, bireylerin üretken dönemlerini harcadıkları, geliştirdikleri ve genellikle çalışma hayatlarının bitimine dek devam ettirdikleri meslek (Berberoğlu, 1991); çalışanların farklılaşan teknolojik ve sosyal şartlara ayak uydurmalarına yardımcı olmak (Ülker, 1997); bireyin yaşamı boyunca üstlendiği iş rolleri, mesleki deneyimleri ve eğitim süreçleri gibi çeşitli etkinliklerin bütünleşik bir toplamı (De Cenzo ve Robbins, 1996); bir çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek,

beceri ve motivasyonun geliştirilmesi yoluyla, çalıştığı örgüt içinde ilerleme ve yükselme sürecinin planlanması (Dünder, 1994); kişisel kariyer hedefleriyle örgütsel kariyer imkanlarının uyumlu hale getirilmesini içerir (Can, 1992) olarak tanımlanmaktadır. Kariyer planlama ise kişinin kendini ve dahil olduğu durumu ele alarak, iş yaşamı ile alakalı amaçların belirlenmesi ve söz konusu amaçlara ulaşmak için etkinlikler planlaması (Deniz, 2009) ve bireyin dahil olduğu durumu ele alarak iş hayatıyla alakalı hedefler saptaması ve söz konusu hedeflere ulaşmak için etkinlikler gerçekleştirmesi (Taştepe, 2001) olarak tanımlanır. Etkili kariyer planlaması sayesinde çalışanlar gelecekteki kariyer yollarını tahmin edebilir ve bu durum, sürekli kendini geliştirmeleri desteklenen öğretmenlerin örgüte olan bağlılığını artırır (Karslı, 2006). Genel olarak kariyer planlaması, çalışanların hem maddi hem de manevi tatminlerini artıran, bireysel ve örgütsel hedeflerin uyumlaştırıldığı, kariyer yollarının belirlendiği ve desteklendiği kapsamlı bir süreçtir.

Her çalışan gibi öğretmenler de, buldukları kurumlarda ilerlemek ve daha iyi çalışma koşullarına sahip olmak amacıyla terfi ve ücret artışı gibi beklentilere sahiptir (Öneren, 2008). Bu beklentiler, öğretmenlerin iş yaşamındaki tutumları ve ilerlemeleri ile doğrudan ilişkilidir ve onların buldukları okullarda temel bileşenleri belirler (Can, 1992; Sezgin, 2005). Kariyer basamaklarındaki ilerleme, yetenekli bireylerin üst pozisyonlara yükselmesine olanak tanır, böylece potansiyellerini en iyi şekilde kullanmaları sağlanır. Kamu yönetiminde kariyer, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenir ve devlet memurlarının işlerinde ilerlemelerini, bilgi ve yeteneklerine uygun olarak en yüksek derecelere ulaşmalarını destekler. Kariyer gelişimi, yetenekli bireylerin kamu hizmetine çekilmesi ve tutulması amacıyla memurluğu meslek haline getirir, bu da hizmetin etkinliğini artırır (Koçel, 1999; Ögütçü, 2016).

Öğretmenlik mesleği, Türkiye'de 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile yasal bir dayanağa sahiptir, bu kanun öğretmen adaylarının eğitimlerinin nasıl olacağını belirler ve öğretmenlik mesleğini yüksek öğrenim gerektiren bir ihtisas mesleği olarak tanımlar (Kaya, 2008). Öğretmenlerin kariyer gelişimi, mesleki ilerleme ve profesyonel büyüme için son derece önemlidir. Sürekli eğitim, deneyim kazanma, liderlik rollerini üstlenme ve etkili performans değerlendirmeleri gibi faktörler öğretmenlerin kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olur (Özdemir, 2017). Bu süreçte, öğretmenlerin çeşitli eğitim ve seminerlere katılarak güncel bilgileri takip etmeleri, yeni öğretim yöntemleri ve teknolojilerini öğrenmeleri teşvik edilir. Bu, öğretmenlerin sınıf içinde daha etkili öğretim yapmalarını sağlar ve mesleki büyümelerini destekler. Ayrıca, öğretmenlerin kariyer gelişimi, onların okullarda yönetim pozisyonlarına geçmelerini, müfredat geliştirme süreçlerine katkıda bulunmalarını veya öğretmenlik mesleğinde danışmanlık yapmalarını mümkün kılar, bu da onlara geniş bir etki alanı ve mesleki büyüme fırsatları sunar.

Bilgi çağının hızla değişen dünyasına ayak uydurabilmek, yalnızca eğitim ile mümkün olmaktadır. Eğitimin amacı, bireyi hem topluma hem de dünyaya uyumlu bir birey haline getirmektir. Öğretmenler, eğitim sisteminin önemli birer unsuru olarak, gerekli niteliklere ve mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmalı, sürekli kendilerini geliştirmeli ve yenilemelidir. Bu nedenle, öğretmenlere mesleklerini profesyonelce icra edebilecekleri imkanlar sağlanmalı, mesleki düzenlemeler yapılmalı ve onların çabaları teşvik edilmelidir. Yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkan öneriler, öğretmenlik mesleğinde kariyer gelişimini bilimsel temellere oturtmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, öğretmenlik mesleğinin aşamalarını düzenlemeye ve yeni araştırmalar için bir kaynak oluşturmaya yardımcı olacaktır. Bu araştırma,

okul yöneticisi ve öğretmenlerin 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamalarıyla alakalı görüşlerini belirlemeyi öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, Öğretmenlik Kariyer Basamakları uygulamasının gerekliliği, bunun sonucunda sağlanacak özlük haklarıyla alakalı öğretmen görüşleri, uygulama bağlamında tercih edilen yöntemlerle alakalı öğretmen görüşleri değerlendirilmiştir. Bu şekilde, Türk Milli Eğitim Sistemi'nde görev yapan öğretmenler, çağın gerektirdiği niteliklere sahip olacaklardır. Kendini sürekli geliştiren, araştıran ve çalışan öğretmenler, uygun niteliklere sahip oldukları ölçüde kariyer basamaklarında ilerleyebileceklerdir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma, nitel bir araştırma yöntemine dayanmaktadır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doğal ortamda verilerin bütüncül bir yaklaşımla incelenmesini içeren bir faaliyettir. Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji yaklaşımını kullanarak gerçekleştirilmiştir. Fenomenoloji, bireylerin belirli bir konuya dair algılarını, tutumlarını ve bu konularla ilgili deneyimlerini derinlemesine incelemeyi amaçlar (Kocacıoğlu, 2016). Bireylerin bir durumu nasıl yorumladıkları kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Bu araştırma modelinin temel amacı, bireylerin belirli bir durumu farklı şekillerde yorumlamalarının arkasındaki nedenleri açıkça belirleyebilmektir (Özdemir, Bozdak-Özan, Akgün, 2017). Bu çalışma, öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamakları hakkındaki algılarını belirlemek amacıyla fenomenolojik bir yaklaşımla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan kadrolu öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada örnekleme yöntemi olarak, öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin görüşlerini detaylı bir şekilde anlamak amacıyla maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme, araştırmada farklı arka planlara, deneyimlere ve perspektiflere sahip katılımcıların yer almasını sağlayarak, konu hakkında geniş ve kapsamlı bir görüş elde etmeyi amaçlar (Patton, 2015). Bu yöntem, öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin algılarının farklılıklarını ve benzerliklerini ortaya koymak için ideal olduğu söylenebilir (Creswell, 2014). Araştırmaya gönüllülük ilkesi çerçevesinde 11 erkek ve 9 kadın öğretmen katılmıştır. Katılım sağlayan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Öğretmen	Uzman Öğretmen	Baş Öğretmen	Toplam
Erkek	2	8	1	11
Kadın	4	3	2	9

Tablo 1'de katılım gösteren sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre kariyerleri ile ilgili demografik verilerin analizi bulunmaktadır. Katılımcıların 11 tanesi erkek ve 9 tanesi kadındır. Katılımcıların 6 tanesi öğretmendir ve bu öğretmenlerin 2 tanesi erkek ve 4 tanesi kadındır.

Uzman öğretmen kariyerinde bulunan 11 öğretmenin 8 tanesi erkek ve 3 tanesi kadındır. Baş öğretmen kariyerinde bulunan 3 öğretmenin 1 tanesi erkek ve 2 tanesi kadındır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma sürecinde, öğretmenlerin görüşlerini detaylı bir şekilde anlamak amacıyla, özel olarak tasarlanmış bir yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu formun hazırlanmasında, araştırmacıların yanı sıra, dört farklı disiplinden gelen uzmanların da değerli görüşleri alınarak, formun içeriği zenginleştirilmiştir. Görüşme formlarının uygulanma süreci, katılımcılarla birebir yüz yüze görüşmeler şeklinde gerçekleşmiştir, bu sayede katılımcıların düşünceleri daha doğal ve ayrıntılı bir biçimde kayıt altına alınabilmektedir. Bu metodoloji, araştırmanın derinlik kazanmasına ve çok yönlü bir perspektiften analiz yapılabilmesine olanak tanımıştır. Sonuç olarak, bu yaklaşım, araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde kapsamlı ve detaylı veri toplama sürecini desteklemiştir.

Verilerin Analizi

Bu çalışma, nitel araştırma metodolojisine uygun olarak gerçekleştirilmiştir, özellikle içerik analizi tekniği bu süreçte önemli bir rol oynamıştır. Katılımcıların ifadeleri, K1, K2, ... K20 gibi özgün kodlarla tanımlanarak, veri analizi için düzenlenmiştir. Katılımcı demografisi; Başöğretmenler (BÖ), Uzman Öğretmenler (Uzm) ve Öğretmenler (Ö) olarak sınıflandırılmış, cinsiyet temelli ayrıca erkek (E) ve kadın (K) kodları ile ayrıştırılmıştır. Katılımcıların mesleki deneyim süreleri de sayısal olarak ifade edilmiştir. Teknik olarak, katılımcı görüşlerinden bazıları birden fazla analitik kategoriye dâhil edilebilirlik özelliği taşımaktadır, bu da görüşlerin sayısının katılımcı sayısından yüksek olmasına yol açmaktadır. Görüşler, tematik analiz sürecinde benzerliklerine göre gruplandırılarak ana temalar altında toplanmıştır. Her bir görüş, içeriğine en uygun temaya dahil edilmiştir. Çoklu tema atfı yapılan görüşler, görüş sayısının toplam katılımcı sayısını aşmasına neden olmuştur. Görüşme yoluyla toplanan veriler, sayısal değerlere dönüştürülerek frekanslarla ifade edilmiştir. Nitel veri analizinin doğruluğunu teyit etmek amacıyla, alandaki uzman görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmanın güvenilirliğini değerlendirmek için, Miles ve Huberman'ın önerdiği, uzmanlar arası görüş birliği oranını hesaplayan formül kullanılmıştır (Uzlaşma Oranı = (Görüş Birliği Sayısı (Na) / (Görüş Birliği Sayısı (Na) + Görüş Ayrılığı Sayısı) x 100). Niteliksel araştırmalarda, değerlendirme sonuçlarında %90 ve üzeri bir uzlaşma oranı, araştırmanın yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu gösterir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada elde edilen uzlaşma oranı %91,72 olarak hesaplanmıştır, bu da araştırmanın güvenilirliğinin yüksek olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Bulgular

Katılımcıların “Kariyer basamakları sistemini nasıl buluyorsunuz?” sorusunda vermiş oldukları cevaplar temalandırılarak tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların kariyer basamakları ile ilgili düşünceleri

	Temalar	Öğretmen	Uzman Öğretmen	Baş Öğretmen	n	
Kariyer basamakları sistemini nasıl buluyorsunuz?	Olumlu	Mesleki Gelişime				
		Katkı Sağlar	0	6	0	6
		Mesleki Saygınlığı Arttırır	1	0	1	2
		Doğasına Uygundur	0	2	1	3
		Doğasına Uygun Değildir	2	2	1	5
	Olumsuz	Ayrışmaya Sebep Olur	1	1	0	2
		İş Performansını Düşürür	2	0	0	2

Tablo 2’de katılımcıların “Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarının gerekli olup olmadığına dair düşünceleriniz nelerdir? Kariyer basamağı sisteminin öğretmenlik mesleğinin doğasına uygunluğu noktasında görüşleriniz nelerdir?” sorusuna vermiş oldukları cevapların kariyerlerine göre dağılımını gösteren verilerin istatistiksel analizleri bulunmaktadır. 20 katılımcının 11 tanesi bu konuda olumlu düşüncelere sahipken, 9 tanesi olumsuz düşüncelere sahip olduğu saptanmıştır. Olumlu cevap veren katılımcıların kendi içerisinde 3 görüşü ön plana çıkardıklarını görebiliyoruz. Bu cevaplardan yola çıkarak kariyer basamakları uygulamasının mesleki gelişimlerine katkı sağlayacağını düşünmektedir. Bu soruya olumlu cevap veren katılımcıların bazılarının görüşleri şu şekildedir;

- “Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarının gerekli olduğunu düşünüyorum. Fakat kariyer basamağını uygulama şeklini öğretmeni geliştirmeye yönelik olmadığını düşünüyorum. (K7, BÖ, K, 29)”
- “Sınavın gerekli olduğunu düşünüyorum her alanda olduğu gibi yoğun hızlı gelişimlerinin olduğu bu dönemde öğretmenlerin davranışlarında mesleki eğitimlerinde de değişikliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Ben sınavın gerekli olduğunu düşünüyorum çünkü her alanda olduğu gibi eğitimde de öğretmenlerin davranışlarında mesleki eğitimlerinde de değişikliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü karşımızda bir nesil var ve bu nesil akla ve bilime meydan okuyan her şeyi sorgulayan modern sonrası kuşağın çocuklarıdır. Ve karşımızda sürekli gelişen bir teknoloji sürekli gelişen eğitim araç gereçleri var. Dün kara tahtada yazı yazıyorduk bugün akıllı tahtalarda ders işliyoruz. Ve bizler de bu sürekli gelişim ve değişimlere ayak uydura bilen öğretmenler olmalıyız yeni eğitim sistemlerini eğitim modellerini öğretim yöntemlerine takip edebilmeliyiz bunları yapabilirsek ancak bu kuşağın çocuklarının ihtiyaçlarına cevap verebiliriz. E bugün geldiğimiz noktaya baktığımız zaman da çok az öğretmenin kendini gerçekleştirdiğini değişimlere ayak

uydurduğunu görüyoruz. Hatta yüksek lisans yaptığını görüyoruz ama maalesef büyük bir kısmının da mesleğe başladığı dönemdeki bilgilere sahip olduğunu görüyoruz. Kendini geliştirmek için herhangi bir çaba harcamadığımızı görüyoruz. Bugün ülkeler eğitim anlamında yarışırken ülkemizde halen sunuş yoluyla eğitim veren hatta bilgisayar kullanamayan öğretmenlerimiz bulunmakta. Bu sınavla birlikte öğretmenler istemese bile kendini zorunlu hissedip kendini geliştirmek için çabalayacaktır. Ve yeni bilgilerle donanım sağladıkça motivasyonu artacaktır, eğitime olumlu anlamda büyük bir yön verecektir.” (K4, UZM, E, 17)

- “Üniversitelerde olduğu gibi, bizde de kariyer basamakları olmalıdır. Öğretmenliğin doğasına uygun buluyorum. Zaten işimiz gelişen teknolojiler materyalleri kısaca çağı yakalayıp bunu eğitime yansıtma.” (K14, Ö, K, 8)

Katılımcıların verdiği cevaplar içerisinde olumsuz olduğu düşünülen cevaplarda 3 farklı görüş alanında toplanmıştır. Olumsuz cevap veren katılımcıların 5 tanesi kariyer basamakları uygulamasının mesleklerinin doğasına uygun olmadığını düşünmektedir. Bu soruya olumsuz cevap veren katılımcıların bazılarının görüşleri şu şekildedir;

- “Gerekli olmadığını düşünüyorum. Bir çocuğun gözünden baktığınızda öğretmenleri için asla böyle bir ayırım yapılamayacağını anlayabiliriz. Öğretmenlik mesleği, asla kullanmayacağı bilgilerle, hiçbir belirleyiciliği olmayan bir sınav dan geçmek değil. Kendini ne kadar geliştirip çocuğun kalbine ne kadar dokunabildiğidir. (K19, Ö, E, 8)
- “Öğretmenlere yapılan gereksiz bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Bundaki en büyük etmenin maddiyata bağlanarak yapılması da en büyük haksızlık.” (K12, UZM, K, 15)
- “Öğretmenlikte kariyer basamakları gerekli değildir. Aynı iş ortamında aynı işi yaparsak kariyer basamaklarına gerek var mı? “(K8, BÖ, E, 27)

Katılımcıların “Kariyer basamağındaki ücretlendirme farkları ile ilgili ne düşünüyorsunuz?” sorusunda vermiş oldukları cevaplar temalandırılarak tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların kariyer basamağı ücretlendirmeleri ile ilgili düşünceleri

	Temalar	Öğretmen	Uzman Öğretmen	Baş Öğretmen	n	
Kariyer basamağındaki ücretlendirme farkları ile ilgili ne düşünüyorsunuz?	Olumlu	Doğaldır	0	3	0	3
		Motivasyonu Arttırır	1	5	1	7
	Olumsuz	Motivasyonu Düşürür	3	3	2	8
		Ayrışmaya Sebep Olur	2	0	0	2

Tablo 3’te katılımcıların kariyer basamağındaki ücretlendirmelerle ilgili düşüncelerini öğrenebilmek için “Kariyer basamağının ortaya çıkardığı istihdam farklılıkları (aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen) ve oluşan farklı ücretlendirme durumunun öğretmenlerin motivasyonuna ve mesleki bağlılığına etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?”

sorusu sorulmuştur ve verilen cevapların 4 farklı alt başlıkta 2 olumlu ve 2 olumsuz şekilde kategorilere ayrılabilmesi anlaşılmıştır. Bu kategorilerden olumlu olarak düşünülene 10 kişi, olumsuz olarak düşünülene 10 kişi cevap vermiştir. Alt başlıklarda motivasyon kelimesi iki taraf içinde önemli bir etken olmuştur. Motivasyonu artırır düşüncesine sahip 7 kişi bulunurken, motivasyonu düşürecekğine inanan 8 kişi bulunmaktadır. Olumlu cevap veren diğer 3 kişi durumun doğal olduğunu belirtmiştir. Sorulan soruya olumlu cevap veren kişilerin düşünceleri şu şekildedir;

- “Kendini gerçekleştiren eğitimi açık sürekli kendini yenileyen öğretmenler için bu uzmanlaşma sorun teşkil etmeyecektir aksine kendini yeniledikçe motivasyonu artacak ve kuruma olan bağlılığı da artacaktır. Hizmet senesinin dolup sınava girip uzmanlaşmayı bekleyecektir. Değişime kapalı öğretmenler için bu unvan sınıflandırma olarak görecektir. Yani bir kısım öğretmen o mesleki bağlamda olumlu etkilenirken bir kısmı öğretmen de mesleki bağlamda olumsuz etkilenecektir. Ben farklı ücretlendirme kısmında bir sorun teşkil edeceğini düşünmüyorum çünkü bugün hizmet yılımza göre öğretmen maaşlarımız farklılık göstermektedir bununla ilgili sıkıntı yaşamadıysak kariyer odaklı ücretlendirme ile ilgili de sorun yaşayacağımızı düşünmüyorum. (K5, BÖ, K, 21)
- “Her basamağının ortaya çıkardığı istihdam farklılıkları ve oluşan farklı ücretlendirme durumunun öğretmenlerin motivasyonuna ve mesleki bağlılığına etkisi olumsuz olmayacaktır. Tüm sektörde basamaklar vardır ve farklı ücretlendirme de vardır.” (K10, UZM, E, 22)

Mevcut durumda kademeler arası keskin bir fark yok. Kademeler arasındaki fiyat farkı cazip hale getirilmeli. Üniversitelerde olduğu gibi. Kendini sürekli geliştiren çalışkan başarılı işini severek yapan öğretmen arasında bir sorun teşkil etmez. Fakat motivasyonu düşük durağan öğretmenler bunu sorun haline getirebilir. Uğraşıp çalışıp kariyer planlamak yerine, öğretmenler arasında ayrımcılıktır deyip sistemi eleştirir. (K14, Ö, K, 8)

Sorulan soruya olumsuz düşüncülerle cevap veren kişilerin büyük bir çoğunluğu bu durumun motivasyonda büyük düşümlere sebebiyet vereceğini düşünürken, 2 kişi bu durumun öğretmenler arasında ayırtırmaya sebebiyet vereceğini düşünmüştür. Soruya olumsuz bir şekilde cevap veren katılımcıların bazılarının düşünceleri şu şekildedir;

- “Kariyer basamağının ortaya çıkardığı istihdam farklılıkları (aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen) ve oluşan farklı ücretlendirme durumu öğretmenlerin motivasyonunu ve mesleki bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir. Neredeyse asgari ücrete eşitlenen öğretmen maaşının zaten motivasyonu yeteri kadar negatif etkisi var. (K2, UZM, E, 12)
- “Meslekte 10 yılım olacak işim gerçekten seviyorum. Her zaman elimden gelen gayreti göstermeye çalışıyorum. Uzman öğretmen arkadaşımınla aynı ortamda aynı saat aralığında çalışırken onları benden ayıran hangi fark maaşımızı ve unvanımızı fark belirliyor. Bu durum zamanla Öğretmen odasında huzursuzluğa neden olur. Zaten ortak tepki veremeyen öğretmenlerin daha da sessiz hale getirir. Bu da eğitime yansır. (K18, Ö, K, 10)
- “Şu anki sistemde öğretmen de uzman öğretmen ve başöğretmen de yaptığı iş bakımından aralarında fark göremiyorum bu yüzden de ücret farklılığını doğru bulmuyorum. Çünkü aralarında akademik ve mesleki yeterlilik bakımından bariz bir fark göremiyorum. Ücret

farklılığı öğretmenlerde motivasyon düşüklüğüne ve okul ikliminin bozulmasına yol açmaktadır (K7, BÖ, K, 29).

Katılımcıların “Velilerin tutumunda kariyer basamağının etkileri ile ilgili ne düşünüyorsunuz?” sorusunda vermiş oldukları cevaplar temalandırılarak tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 4. Katılımcıların kariyer basamakları uygulamasının velilere etkisi ile ilgili düşünceleri

	Temalar	Öğretmen	Uzman Öğretmen	Baş Öğretmen	n
Velilerin tutumunda kariyer basamağının etkileri ile ilgili ne düşünüyorsunuz?	Değişiklik Olmaz	1	8	2	11
	Değişiklik Olur	5	3	1	9

Tablo 4’te katılımcıların kariyer basamakları uygulaması sonrasında velilerin tutumlarında herhangi bir değişiklik olup olmayacağına dair sorulan soru 3’e “Velilerin öğretmenlere yönelik tutumunda öğretmenlik kariyer basamağının oluşturulmasının etkileri neler olabilir? Bu durumu yönetim-öğretmen-veli ilişkileri bağlamında nasıl değerlendirirsiniz?” verdikleri cevapların istatistiksel analizleri bulunmaktadır. Yapılan incelemeler sonucunda katılımcıların 11 tanesinin velilerin tutumlarında herhangi bir değişiklik olmayacağını belirtirken, 9 tanesi veliler ve yönetimde bu uygulama sonrası değişikliklerin yaşanacağını belirtmektedir.

Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde tavır değişikliği ile ilgili bir neden başlığı oluşturulamamıştır. İnceleme sonrası yapılan analizlerde öğretmen kariyerinde bulunan katılımcıların büyük bir çoğunluğu bu durumun olumsuz etki edeceğini düşünürken, uzman öğretmen kadrosunda bulunan katılımcıların büyük bir çoğunluğu herhangi bir değişiklik olmayacağını belirtmiştir. Hiçbir değişiklik olmayacağını belirten katılımcıların konuyla ilgili düşünceleri şu şekildedir;

- “Veliler her daim iyi ve kendisini geliştirmiş ve yeterli donanıma sahip öğretmenlerin kendi çocuklarını öğretmeni olmasını ister. Arasındaki geçiş öğretmeni, kazanacağı tecrübe ve edindiği mesleki kazanımlarla paralel olduğu için belli tutumu olumlu olacaktır. Burada dikkat edilecek husus, öğretmenlerin kendilerini geliştirme noktasındaki isteksiz halleridir. Değişime ve gelişime direnen öğretmenlerin bu tutumları dikkate alınmalı. Motive edici ve içi dolu etkinliklerle bu sağlanmalıdır.” (K11, UZM, E, 18)
- “Benden daha donanımlı bir meslektaşımın fazla ücret alması beni asla rahatsız etmez. Fakat sırf benden yaşça büyük ve belirleyici olmayan bir sınavla geçti diye aynı işi yaptığımız halde fazla ücret alması tabii ki hoş bir durum değil. Okul idarecileri de sınavın öğretmen niteliği ölçmediğini bildiği için öğretmenini okuldaki performansına göre değerlendiriyor. Yönetim ve öğretmen arasında bir olumsuz ilişki olacağını düşünmüyorum.” (K19, Ö, E, 8)

- *Veli tarafından veya yönetim tarafından bir olumsuz durum oluşacağını düşünmüyorum, en azından bizim okulda bununla ilgili bir sıkıntı yaşanmadı. Hatta daha önceki yıllarda uzmanlık öğretmenlik ünvanlı alan öğretmenler, unvanlarını sınav iptal edilse de devam ettirdiler. Bununla ilgili ne yönetimle ne veliyle ne de öğretmenler arası ayrıştırma olmadı. Öğretmenler, öğretmenler odasında toplu bir şekilde otururlar yani öğretmenlerin kendine ait bir odası yok dolayısıyla da odasının kapısında unvanı yazan bir ismi olmayacak, doktorlar gibi yakalarında unvan yazılı kartları olmayacağı için bir sorun teşkil edeceğini zannetmiyorum, biri yakasına uzman öğretmen kartı takıp gelene kadar ...gülümsedi.” (K5, BÖ, K, 21).*

Bu konuyla ilgili velilerin tavırlarında değişiklik olabileceğini belirten 9 kişiden 1 tanesi baş öğretmen, 3 tanesi uzman öğretmen ve 5 tanesi öğretmen kariyerine sahip katılımcılardır. Bu katılımcılardan bazılarının konuyla ilgili vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir;

- *“Veliler çocuklarını okula yazdırırken şu an belirgin olarak kariyer basamaklarını çok fazla dikkate almamaktadır. Daha çok veliler komşularının tavsiyelerine dikkat etmektedirler. Fakat ileride bu durumun değişeceğini düşünüyorum. Kariyer basamağında üstü olan öğretmenin sınıfına yoğunlaşmanın olacağını, bunun da hem olumlu hem de olumsuz yanı olacaktır. Olumlu yanı öğretmeni kariyer yapmayı zorlar olumsuz yanı bazı öğretmenlerin öğrenci mevcudunu artacak ve sınıf mevcutlarının da dengesizlik görülecektir.” (K7, BÖ, K, 29)*
- *“Kariyer basamaklarının ortaya çıkardığı hiyerarşinin yanlış olduğu kanaatinde değilim. Lakin bu durumun halihazırda ülkemizin öğretmenlik mesleğinde tatmin edici bir maaşının olmamasından mütevellit kariyer basamakları ile böyle bir farkındalığa gidilmesi, öğretmenlerin temel ihtiyaçlarının karşılanması ve hayatta kalma mücadelesi içerisinde kendi aralarında çatışmaya mahal vermesine sebebiyet vereceğini düşünüyorum. Bu mesleki bağımlılığını hem de kurum içerisindeki bağımlılığı olumsuz etkileyecektir. (K2, UZM, E, 12)*
- *“Veliler henüz bu ayrımın farkında değiller ama ileride bu farklılıklarla ilgili talepleri olacaktır. Bu da velinin okul işlerine karışma. Öğretmen seçimine neden olacaktır.” (K13, Ö, K, 9)*

Katılımcıların “Yetkili bir isim olsanız ne tür bir kariyer basamağı uygularsınız?” sorusunda vermiş oldukları cevaplar temalandırılarak tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların yetkili bir isim olsalar uygulayacakları kariyer basamakları ile ilgili düşünceleri

Değişkenler	Öğretmen	Uzman Öğretmen	Baş Öğretmen	n	
Yetkili bir isim olsanız ne tür bir kariyer basamağı uygularsınız?	Uzmanlaşmaya Yönelik Olabilir	0	3	1	4
	Yeterlidir Öğretmenlerin Gelişimini Desteklerdim	0	1	0	1
	Öğretmenlerden Fikir Alırdım	3	3	0	6
	Hizmet Yılımı Baz Alırdım	1	1	1	3
	Öğretmenlik Unvana İhtiyaç Duymaz	1	3	1	5
		1	0	0	1

Tablo 5’te katılımcıların kariyer basamaklarına yetkili bir kişiymiş gibi bakmasında dair şu soru sorulmuştur: “*Yetkili bir isim olsanız ne tür bir kariyer basamağı uygularsınız?*”. Katılımcıların verdikleri cevapların istatistiksel analizleri tablo 5’te sunulmuştur. Yapılan incelemeler sonucunda katılımcıların 4 tanesinin uzmanlaşmaya yönelik olabileceğini, 1 tanesinin yeterli olduğunu, 6 tanesinin öğretmenlerin gelişimini desteklediğini, 3 tanesinin öğretmenlerden fikir alınması gerektiğini, 5 tanesinin hizmet yılını baz alacağını ve 1 tanesinin ise öğretmenlerin unvana ihtiyaç duymadığını belirttiği saptanmıştır.

Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar genel olarak incelendiğinde öğretmenlik kariyer basamaklarının, maaş tatminsizliği nedeniyle öğretmenler arasında çatışma yaratma potansiyeline sahip olduğunu ve mesleki ile kurumsal bağlılığı olumsuz etkileyebileceğini ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca, velilerin henüz öğretmenler arasındaki bu hiyerarşik ayrımların farkında olmadığı ancak zamanla bu farklılıkları fark edip, okul işlerine ve öğretmen seçimlerine müdahale etmeye başlayabilecekleri belirtiliyor. Bu durumun, öğretmenlerin kariyer basamaklarındaki yerlerine göre ayrıştırılmasının, eğitim ortamında istenmeyen sonuçlar doğurabileceğine dikkat çekiliyor. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar şu şekildedir;

- “*Öğretmenlik unvana gerek duymayan aynı işi yapmamıza dolayı herhangi bir unvan uygulaması yapmazdım. Sadece bizlerin çeşitli seminerler aktiviteler ile verilecek eğitimler ile geliştirilebilir. Verilen videolar kitap ezberlemeye dayalı değil tam tersine adil ücret ve gelişime yönelik bir kanun tasarladım. Bu tür unvanlar vererek öğretmenleri çalışma ortamlarında ayrılmasını doğru bulmuyorum Öğretmenleri unvan olarak ayrılması değil tam tersi yıl tecrübeleri ile değerlendirme yapılabilir. Sadece mesleğimiz ücretlerinde iyileştirme yapılacaksa bu kanun içeriğinde olmamalı. Her eğitim yılında meslek branşlarına göre kariyerleri geliştirmek için yurt içi yurt dışı eğitimler seminerler düzenlerdim. (K3, Ö, K, 9)*

- “Mevcut kariyer basamaklarının içeriğinin doldurulması, sorumluluklarını artırılması, durumunda yeterli bir düzenleme olacağı kanaatindeyim.” (K1, UZM, K, 14)
- “Başta öğretmenlik mesleğini yapmak isteyen lisans öğrencilerine yüksek lisans mecburi kılırdı. Finlandiya’da öğretmenlerin yüksek lisans yapma zorunluluğu var. Ayrıca mesleki çalışmalara katılmalarını zorunlu kıldım. Düzenli aralıklarla dünyadaki gelişmelerden haberdar olmalarını sağladım. Öğretmenlerin yurtdışı deneyimleri kazanmalarını sağladım. Öğretmenlerin birbirlerinin deneyimlerini paylaşmalarını sağladım.” (K7, BÖ, K, 29).
- Öncelikle bu sistemi değiştirmeden daha da geliştirerek kariyer basamaklarında yükselmeyi sınavla değil de öğretmenin katıldığı hizmet içi eğitimler, aldığı ödüller, sahip olduğu yetenekler, bitirdiği okullar vb.... kendini geliştirdiği etkinliklere ve donanımlara bakarak yapardım. Ücretlerdeki artışı da yaparken de bununla paralel olacak şekilde yapardım. Ve ayrıca baş öğretmen olduğunda öğretmen herhangi bir üniversite de çalışma hakkına da sahip olacak bir şekilde düzenleme yapardım. (K15, UZM, E, 22)
- Önce sahada görevli öğretmenlerin fikirlerini alarak yeni bir yönetmelik oluştururdum. Süreci öğretmenleri dahil ederdim. Uygulamaya yönelik sınav yapardım. Lisansüstü Eğitim alanı öğretmenleri yıl bakmaksızın uzman öğretmenlik unvanını verirdim. Ücretlendirme kısmında ise öğretmeni tatmin edecek maaş miktarı belirlerdim. (K14, Ö, K, 8)
- “Mevcuttaki yetkililerin uyguladığı sistem çerçevesinde bir karar verirdim.” (K17, UZM, E, 16)

Katılımcıların “Güncel yönetmelik hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusunda vermiş oldukları cevaplar temalandırılarak tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların Güncel Yönetmelik ile İlgili Düşünceleri

Değişkenler		Öğretme n	Uzman Öğretmen	Baş Öğretmen	n	
Güncel yönetmelik hakkında ne düşünüyorsunuz?	Mesleki Gelişime					
	Katkı Sağlar	0	3	0	3	
	Olumlu	İstenilen Düzeyde				
		Değil	3	5	1	9
	Uygulamanın Doğru	Yapılması Gerekir	0	0	1	1
		Öğretmenleri				
	Olumsuz	Sınıflandırıyor	1	2	1	4
		Uygulama Esnasında				
Hatalar Var	1	1	0	2		
Gereksiz	1	0	0	1		

Tablo 6’da katılımcıların güncel yönetmelik ile ilgili düşüncelerini öğrenmek adına sorduğumuz 5. soruya “Güncel (2022) aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları

yönetmeliği hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce bu yönetmelik bir metafor yapacak olsanız neye benzetirsiniz?” vermiş oldukları cevapların istatistiksel tablosu bulunmaktadır. Katılımcıların 13 tanesi uygulamaya karşı olumlu konuşmuş olmalarına rağmen istenilen düzeyde olmadığını ve daha çok geliştirilmesi gerektiğini söylemiştir. Bununla beraber 7 katılımcı uygulamaya karşı olumsuz konuşmalar yapmıştır ve bu olumsuz konuşma yapanların çoğu bu uygulamanın öğretmenleri sınıflandırdığını düşünmektedir.

Konuyla ilgili olumlu görüşler bildiren 13 kişiden; 3 tanesi mesleki gelişime katkı sağlayacağını, 9 kişi istenilen düzeyde olmadığını ve 1 tanesi uygulamanın doğru bir şekilde yapılması gerektiğine dair fikirler belirtmiştir. Bu konu ile ilgili olumlu görüşler bildiren kişilerin bazılarının görüşleri şu şekildedir;

- “Öğretmenlik Meslek Kanunu okçuluk branşına benzetiyorum. Zihinsel olarak odaklana bilirsen, koordinasyon sağlaya bilirsen, doğru teknik kullanırsan, mesafeyi doğru algılayabilersen, doğru oku seçebilersen hedefe isabetlersin, aksi durumda hedefe ulaşamazsın. Evet öğretmenlik meslek kanunu da eğer doğru uygulayabilirsen, meslek kanunuyla ilgili belirlenen hedeflere de ulaşılabilir.” (K5, BÖ, K, 21)
- “Bence öğretmenlik meslek kanunu, kaba inşaatı bitmiş binaya benzer. Çünkü öğretmenlik meslek kanunu içeriği itibariyle eksiktir. Meslek kanunu adı itibariyle kanun çıkarılması değerlidir. Fakat içeriği öğretmeni haklarını karşılamakta yetersiz kalmıştır. Kaba inşaatının akabinde ince inşaatın da tamamlanmasıyla değer kazanacaktır.” (K9, UZM, E, 22)
- “Kariyer basamakları yönetmeliğinin öğretmenlerin gelişimini sağlayacağını düşünüyorum. Öğretmenler bu kariyer basamakları sayesinde kendini sürekli güncelleyecek, yenilenecektir. Yeni programlar öğrenecektir. Kendine yeni programlar entegre edecektir. Dolayısıyla da bu özelliğinden dolayı. Öğretmenlik kariyer basamaklarını yönetmeliğini. Bilgisayara benzetiyorum.” (K10, UZM, E, 22)

Konuyla ilgili olumsuz yönde cevap veren toplamda 7 kişi bulunmaktadır. Bunların 4 tanesi uygulamanın öğretmenleri sınıflandırdığını belirtirken, 2 tanesi uygulama esnasında hatalar yapıldığını düşünmekte ve 1 tanesi bu yönetmeliğin gereksiz olduğunu düşünmektedir. 5. soruya verilen olumsuz cevaplardan bazıları şu şekildedir;

- “Bence öğretmenlik meslek kanunu, çaydanlığın altının kapağına benzer çünkü olmasa da olur.” (K19, Ö, E, 8)
- “Aslında mesleğe kalitesini arttırmak, öğretmeni motivasyonunu geliştirmek gibi olumlu düşüncelerle hazırlansa da uygulamada hatalar olduğunu düşünüyorum. Bir metafor yapacak olsam boş sahneye benzetirim.” (K6, UZM, K, 25)
- “Toplumun dinamikleri ve mimarları olan öğretmenlerin sadece öğretmen unvanları ile tanımlanması ve kıdeme göre de ücretlendirilmesine ön görmekteyim. Çünkü tüm işleri yapan ortaya mükemmel bir eser çıkaran bir ekiptir öğretmenlik. Bu yüzden de öğretmenlik meslek kanunu bir kovanda çalışan arılara benzetiyorum.” (K8, BÖ, E, 27)

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma Öğretmenlik Meslek Kanununun Öğretmenlik kariyer basamaklarıyla ilgili öğretmenlerin algılarının tespit edilebilmesi için yapılmış bir çalışmadır. Yapılan çalışmaların istatistiksel sonuçları daha önceden yapılmış araştırmaların bulgularıyla karşılaştırılmıştır. Çalışmanın bulguları, öğretmenler arasında kariyer basamaklarına ilişkin çeşitli görüşlerin varlığını ortaya koymaktadır. Bir yandan, bazı öğretmenler kariyer basamaklarının mesleki gelişime katkıda bulunacağına inanırken, diğer yandan bu uygulamanın mesleki ayrıma yol açabileceğini ve motivasyon kaybına neden olabileceğini düşünenler de vardır. Gümüseli (2005), öğretmenlik kariyer basamaklarının temel amacının öğretmenlerin niteliklerini artırarak mesleki gelişimlerini desteklemek olduğunu belirtmiştir. Bu çalışma, kariyer basamaklarının mesleki gelişime olumlu etkileri olabileceğini öne sürmektedir. Ancak, bu araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin bir kısmının bu uygulamayı direkt olarak kabul ettiğini, bir kısmının ise uygulamanın geliştirilmesi halinde olumlu gelişmeler beklediğini göstermiştir.

Ayrıca, araştırmada öğretmenlerin kariyer basamaklarının uygulanması sonucunda mesleki ayırım yaratma potansiyeline dikkat çekilmiştir. Kurt (2007), Gündoğdu ve Kızıldaş (2008), Dağlı (2007) ve Doğan (2022) gibi diğer araştırmacılar da benzer sonuçlara ulaşmış, öğretmenler arasında ayırım yaratma potansiyelini vurgulamışlardır. Yine Özdemir, Doğan ve Demirkol (2022) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, öğretmenlerin sınav tabanlı bir kariyer ilerlemesi yerine kıdeme dayalı bir sistem tercih ettikleri ve mevcut sınav ve eğitim uygulamalarının mesleki gelişime önemli bir katkıda bulunmadığına inandıkları ortaya konmuştur. Araştırmada, öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik uygulamalardan kaynaklanan faydaların yetersiz kaldığı ve emeklilik haklarına olumlu bir etkisinin olmadığı yönünde bir algının olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulguların araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, Kaya (2007) bu uygulamanın mesleki ayrıma yol açmayacağını savunmuştur. Uygulamanın ücret politikası üzerine yapılan analizler, öğretmenler arasında bir fikir birliği olmadığını göstermiştir. Ücretlendirme politikasının motivasyon üzerindeki etkileri konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Altan ve Özmuşul (2022) tarafından yapılan çalışma, ücretlendirme farklılıklarının ciddi ayrımlara ve motivasyon kaybına yol açabileceğini öne sürmüştür. Bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasına dair karmaşık algılarını ve bu uygulamanın potansiyel avantajları ile dezavantajlarını ortaya koymaktadır. Ayrıca alan yazında yer alan çalışmalarda öğretmenlik kariyer basamaklarının ücretlendirmelerden dolayı farklı değerlendirmelerin olması araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Turan, 2007; Bakıoğlu ve Banoğlu, 2013; Kaplan ve Gülcan, 2020). Bu durum öğretmenlik kariyer basamaklarının sadece ekonomik anlamda değerlendirildiği algısının oluştuğu söylenebilir. Bu bulgular ışığında, öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarının etkili bir şekilde uygulanabilmesi için kariyer basamakları uygulamasının daha iyi anlaşılabilmesi için öğretmenlere yönelik bilgilendirme ve eğitim programları düzenlenmelidir. Yine uygulamanın mesleki gelişime katkısını artırmak için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve öğretmenlerin bu sürece katılımı teşvik edilmelidir. Mesleki ayırım ve motivasyon kaybı gibi potansiyel sorunları önlemek için öğretmenlerin görüş ve önerileri dikkate alınarak politikalar geliştirilmelidir. Ücretlendirme politikası, öğretmenlerin motivasyonunu artıracak şekilde düzenlenmeli ve adaletli bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Sonuç olarak, bu araştırma öğretmenlik kariyer basamaklarının uygulanmasına ilişkin önemli bulgular sunmaktadır. Ancak, bu uygulamanın başarılı olabilmesi için öğretmenlerin

endişe ve beklentilerinin dikkate alınması gerekmektedir. Bu çalışma, öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarının etkili bir şekilde uygulanabilmesi için bir temel oluşturabilir ve gelecekteki araştırmalara yol gösterici olabilir.

KAYNAKLAR

- Altan, M.Z. ve Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye'sinde öğretmen refahı: Öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi AKEF Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Aydın, B. (2007). *Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri ve bu görüşlerin bireysel değişkenlere göre incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bakioğlu, A. ve Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, (37), 28-55.
- Berberoğlu, G.N. (1991). İşletmelerde organizasyon-birey bütünleşmesini sağlayan etkili bir uygulama: Kariyer yönetimi. *Amme İdare Dergisi*, 24(1), 135-153.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1994). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*. H.Ü.I.I.B.F. Yayınları.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005) Öğretmenlik mesleği ve özellikleri *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 207-238.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.
- De Cenzo, D. A. & Robbins, S. (1996). *Human resource management* (Fifth Edt.). Willey Series in Management.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamalarının öğretmen motivasyonuna etkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, N. C. (2022). *Öğretmenlik meslek kanunu'na yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dündar, G. (1994). *Kariyer planlama sürecinde insan kaynakları bilgi sistemlerinden yararlanılması ve bir model önerisi* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüşeli, A. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *Artı@eğitim Dergisi*, 9, 1-14,
- Gündoğdu, K. ve Kızıltaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (55), 363-388.

- Kaplan, İ. ve Gülcan, M.G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Karslı, M. D. (2006). *Etkili okul yöneticiliği*. Morpa Kültür Yayınları.
- Kart, C. (2009). Hasan Ali Yücel'den günümüze bilim ve eğitim politikaları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 361, 37- 41.
- Kaya, G. (2008). *Öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen demografik faktörler* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, K. (2007) *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri (Elâzığ İli Örneği)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Kocabıyık, O.N. (2016). Olgubilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayıncılık.
- Kurt, M. (2007). *Öğretmen ve yöneticilerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yükledikleri anlamlar* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Öğütçü, O. A. (2006). *Çağdaş yönetim yaklaşımlarından öğrenen örgüt yaklaşımı ve bir kamu kurumunda uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Öneren, M. (2008). İşletmelerde öğrenen organizasyon yaklaşımı. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 161-176.
- Özdemir, S. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.
- Özdemir, T.Y, Bozdak-Özan, M. ve Akgün, M., (2017). Öğretmen Görüşleriyle Değerler Eğitimi Odaklı Eğitim Denetimi *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 35-52.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage Publications.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Taştepe, H. (2001). *Kariyer yönetiminin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Turan, B. (2007). Öğretmenlerin çalışma statülerine göre yeterliklerinin incelenip, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerinin değerlendirilmesi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Ülker, G. (1997). *Kamu personel yönetimi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları.