



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 38 Volume: 8 Issue: 38

Haziran 2015 June 2015

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARI UYGULAMASININ OKULDAKİ ETKİLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİ\*

### THE OPINIONS OF TEACHERS ON THE EFFECTS OF THE CAREER STEPS APPLICATION ON SCHOOLS

Ahmet Turan CİMBİZ\*\*

Erdal KÜÇÜKER\*\*\*

#### Öz

Bu araştırmada, ilkököl ve ortaokullarda farklı kariyer basamaklarında yer alan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okullardaki etkilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim çalışması ile desenlenen araştırmada veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış; içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Çalışma grubu, Tokat il merkezindeki ilkököl ve ortaokullarda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 6 uzman öğretmen, 6 öğretmen ve 6 stajyer öğretmen olmak üzere toplam 18 öğretmenden oluşmaktadır. Görüşme sonucunda elde edilen bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda ve alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Öğretmenlik Kariyer Basamakları, Uzman Öğretmen.

#### Abstract

In this research, it is aimed to define the opinions of teachers in different career steps in primary and secondary schools about the effects of the career step application on schools. In the research designed with phenomenology study, which is a qualitative research method, the data were gained through semi-structured interview form; and analyzed by content analysis technique. The study group consists of 6 expert teachers, 6 teachers and 6 trainee teachers, 18 in total, who works in primary and secondary schools in the Tokat city center and accepted voluntarily to participate in the study. The findings of the interview were discussed in accordance with the purpose of the study and within the context of the literature.

**Keywords:** Career, Teaching Career Steps, Expert Teacher.

### 1. GİRİŞ

Sistem kuramına göre bir örgütü etkileyen en önemli unsurlar, genel çevresini oluşturan değişkenlerin “karmaşıklığı, değişme hızı, belirsizliği ve yararlılığıdır” (Başaran, 2008: 82). Toplumsal açık sistemler olan eğitim kurumları ve okullar da genel çevrede gerçekleşen değişimlerden etkilenirler. Günümüzde değişme hızının ve karmaşıklığının baş döndürücü bir düzeye ulaşmış olması, eğitim sistemini, okulları ve bunların yöneticilerini ve öğretmenleri değişime zorlamaktadır. Bu durum, son tahlilde, öğretmenlik mesleğini zorlaştırmakta (Kıncal, 2002) ve mesleğin önemini artırmaktadır (Çelik, 2013).

Toplumsal ve ekonomik sistemlerde gerçekleşen gelişmeler ve değişimler, Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) öğretmenlik mesleği ile ilgili yenilikler yapmasına neden olmaktadır. Son yıllarda gerçekleştirilen yeniliklerden biri de 2004 yılında öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına göre yeniden tanımlanmasıdır (Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 30.06.2004). Öğretmenlik mesleği kariyer basamakları, adaylık döneminden sonraki öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarını kapsamaktadır. Kariyer ise öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerlemeyi ifade etmektedir (MEB, 2006b). Bu uygulamayı getiren Kanun kapsamında eğitim-öğretim sınıfı içinde kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin % 20'si kadar uzman öğretmen, % 10'u kadar da başöğretmen istihdam

\* Bu makale, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programında 2014 yılında Erdal KÜÇÜKER danışmanlığında Ahmet Turan CİMBİZ tarafından hazırlanan tezsiz yüksek lisans projesinden üretilmiştir. Çalışma herhangi bir yerde yayınlanmamıştır.

\*\* Sınıf Öğretmeni, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Mezunu, ahmetturancmbz@gmail.com

\*\*\* Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi, erdal.kucuker@gop.edu.tr

edilmesi öngörülmüştür. Bu çerçevede kariyer basamaklarında yükselmesi öngörülen öğretmen sayısı uzman öğretmenlik için 124 bin, başöğretmenlik için de 62 bin olarak belirlenmiştir (MEB, 2005: 24). Uzman öğretmenlik kadrosuna atanacakları belirlemek amacıyla 2005 yılında Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı yapılmıştır. Değerlendirmede, sınav puanının yanı sıra kıdem, sicil ve teftiş puanları, ödüller, cezalar ile sosyal ve kültürel çalışmalar da puanlanarak 92.382 uzman öğretmen atanmıştır (MEB, 2006a: 115). Alanında ya da eğitim bilimleri alanında yüksek lisans ve doktorasını bitiren kadrolu öğretmenler, kariyer basamaklarıyla ilgili yapılan sınavlardan muaf tutulmuştur. Başöğretmenlik sınavı yapılmamış, doktora mezunu olan öğretmenlerin arasından 338 öğretmenin unvanı başöğretmen olarak değiştirilmiştir (MEB, 2006a: 115). Bu verilere göre uzman ya da başöğretmen olarak atanması öngörülen öğretmen sayısı 186 bin (MEB, 2005: 24) iken atanan öğretmen sayısı 92.720'de (MEB, 2006a: 115) kalmıştır. Bu tarihten sonra ise uzman ve başöğretmen ataması yapılmamıştır. Yeniden atama yapılmamasının en önemli nedeni, Anayasa Mahkemesi'nin 21.05.2008 gün ve 2008/107 sayılı kararı ile anılan Kanun'un, bazı hükümleri nedeniyle, Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiş olmasıdır (Anayasa Mahkemesi Kararı, 21.05.2008).

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme (ÖKBY) uygulamasına ilişkin çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan ikisi henüz uygulama başlamadan önce MEB tarafından hazırlanan taslağın (Sağ, 2004) ve yayınlanan Yönetmeliğin (Gümüşeli, 2005); diğerleri ise uygulama sonuçlarının (Kocakaya, 2006; Laçın, 2006; Nartgün ve Ural, 2007; Dağlı, 2007, Artan, 2007; Aydın, 2007; Taşkaya, 2007; Turan, 2007; Urfalı, 2008; Çelikten, 2008; Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008; Deniz, 2009; Özan ve Kaya, 2009; Şirin, Erdoğdu ve Mülazımoğlu, 2010; Demir ve Karadeniz, 2010; Bakioğlu ve Banoğlu, 2013; Tosun ve Yengin Sarpkaya, 2014) değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmalar incelendiğinde ÖKBY uygulamasına ilişkin olarak farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. İncelenen araştırmaların 17'sinde ÖKBY uygulamasına ilişkin olumlu ve olumsuz sonuçlar bulunmakla birlikte iki araştırmada (Gümüşeli, 2005; Aydın, 2007) yalnızca olumsuz sonuçlara ulaşılmıştır.

İncelenen araştırmaların bazılarında, ÖKBY uygulamasının öğretmenlerin motivasyonlarının artmasında (Sağ, 2004; Kocakaya, 2006; Nartgün ve Ural, 2007; Taşkaya, 2007; Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008); sosyal statülerinin yükselmesinde (Sağ, 2004; Taşkaya, 2007; Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008); mesleki ve bireysel gelişimlerinde (Sağ, 2004; Artan, 2007; Taşkaya, 2007; Çelikten, 2008; Deniz, 2009; Özan ve Kaya, 2009; Demir ve Karadeniz, 2010; Bakioğlu ve Banoğlu, 2013); işe bağlılık ve performanslarında (Sağ, 2004; Laçın, 2006); verimliliklerinin ve kendine olan güvenlerinin artmasında (Sağ, 2004); ücretlerinin artmasında (Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008) olumlu etkilerinin olduğunu/olacağını düşünen katılımcı sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Buna karşın araştırmalarda, uygulamanın öğretmenlerin motivasyonlarını artırmadığına (Aydın, 2007) ya da uzman olamayan öğretmenlerde motivasyon düşüklüğüne yol açabildiğine (Çelikten, 2008; Deniz, 2009); sosyal statülerinde yükselmeye katkı sağlamadığına (Nartgün ve Ural, 2007; Deniz, 2009) hatta mevcut statüye olumsuz etki yaptığına (Urfalı, 2008); öğretmenlerin mesleki ve bireysel başarı ve gelişimlerini artırma konusunda olumlu bir etkisinin olmayacağına (Gümüşeli, 2005; Kocakaya, 2006); ya da olmadığına (Nartgün ve Ural, 2007; Aydın, 2007; Urfalı, 2008); işe bağlılıklarını ve performanslarını artırmadığına (Laçın, 2006; Nartgün ve Ural, 2007; Aydın, 2007; Deniz, 2009); uzman ve başöğretmenlere verilen ek ödemenin yetersiz olduğuna (Turan, 2007) ve ücret farklılaşmasının öğretmenler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkileyeceğine/etkilediğine (Gümüşeli, 2005; Urfalı, 2008) ilişkin katılımcı görüşlerinin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Aynı değişkenlere ilişkin olarak farklı araştırmalarda birbirine taban tabana zıt sonuçlara ulaşılmış olması, görüşlerine başvurulmuş öğretmen ya da yöneticilerin unvanları ile bu konudaki düşünceleri arasında bir karşılaştırmanın yapılması gereğini ortaya koymaktadır.

Konu ile ilgili araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde en fazla araştırmanın 2007 yılında yapıldığı, 2011 ve 2012 yıllarında ise araştırma yapılmadığı görülmektedir. Araştırmalarda çoğunlukla tarama modeli kullanılmıştır. Veriler 13 araştırmada anket, dört araştırmada görüşme ve bir araştırmada da hem anket hem de görüşme teknikleriyle toplanmıştır. Araştırmaların evren, örneklem ve/veya çalışma grupları resmi ve/veya özel okul öğretmenlerinden ve/veya yöneticilerinden ve müfettişlerden oluşmaktadır. Araştırmaların hiçbirinde stajyer öğretmenlerin görüşlerine başvurulmadığı gözlenmiştir.

ÖKBY uygulamasına ilişkin araştırmalarda gözlenen farklılıklar, konu ile ilgili yeni araştırmalar yapılması ihtiyacının devam ettiğini göstermektedir. Bu çerçevede araştırmanın problemi, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ve okuldaki etkilerine ilişkin olarak farklı basamaklarda bulunan öğretmenlerinin görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu araştırmanın diğer araştırmalardan temel farkı, farklı basamaklardaki öğretmenlerin görüşleri arasında karşılaştırma yapılması ve ilk kez stajyer öğretmenlerin de görüşlerine başvurulmasıdır. Bunun yanında konunun yeniden MEB gündemine alınmış olması nedeniyle, ÖKBY'nin güncel olarak önemli bir sorun olduğu ve bu konuda yeni araştırmalar yapılması gerektiği söylenebilir.

## 2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, 2013–2014 öğretim yılında Tokat ilinin Merkez ilçesine bağlı ilkököl ve ortaokullarda görev yapan uzman öğretmen, öğretmen ve stajyer öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme (ÖKBY) uygulamasına ve okuldaki etkilerine ilişkin görüşlerini incelemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- Katılımcıların ÖKBY uygulamasına ilişkin bilgileri var mıdır?
- Katılımcıların ÖKBY uygulamasının gerekliliğine ilişkin düşünceleri nelerdir?
- Katılımcıların ÖKBY uygulamasına ilişkin beklentileri nelerdir?
- Katılımcılara göre ÖKBY uygulamasının okuldaki etkileri nelerdir?

## 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### 3.1. Araştırma Modeli

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan uzman öğretmen, öğretmen ve stajyer öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına ilişkin görüşlerini, beklentilerini ve deneyimlerini belirlemek üzere yapılan tarama modelindeki bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim çalışması ile desenlenmiştir. Olgubilim çalışması, farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışın oluşmadığı olgulara odaklanmaktır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014: 20).

### 3.2. Çalışma Grubu

“Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışı vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır” (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014: 20). Araştırmanın çalışma grubunu 2013–2014 öğretim yılında Tokat ilinin Merkez ilçesine bağlı ilkököl ve ortaokullarda görev yapan altı uzman öğretmen, altı öğretmen ve altı stajyer öğretmen oluşturmaktadır. Uzman öğretmen, öğretmen ve stajyer öğretmenler maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine uygun olarak seçilmiştir. Buradaki amaç, göreceli olarak küçük bir örneklem oluşturmaktır. Aynı zamanda genelleme yapmak için çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi bir ortak ya da paylaşılan olguların var olup olmadığını bulmaya çalışmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Çalışma grubuna girecek öğretmenler araştırmacılar tarafından oluşturulan çeşitli koşullara göre belirlenmiştir. Katılımcıların belirlenmesindeki birinci koşul, katılımcıların gönüllü ve istekli olmalarıdır. İkincisi, farklı kariyer basamaklarında bulunan eşit sayıda öğretmenin çalışma grubunda temsil edilmesinin sağlanmasıdır. Ayrıca katılımcılar, cinsiyete ve okul türüne (ilkokul ve ortaokul) göre de eşit sayıda çalışma grubuna alınmıştır. Buna göre çalışma grubuna giren öğretmenlerin altısı uzman öğretmen, altısı öğretmen ve altısı da stajyer öğretmendir. Dokuzu erkek, dokuzu kadın; dokuzu ilkökulda, dokuzu da ortaokulda görev yapmaktadır. Çalışma grubundaki 18 öğretmen yedi farklı branşa dağılmıştır. Kıdem durumları ise bir yıldan az ile 30 yıl arasında değişmektedir. Katılımcılardan 13’ünün görev unvanı öğretmen iken ikisi müdür yardımcısı, üçü de müdürdür. Katılımcılara ilişkin ayrıntılı bilgiler Ek 1’de verilmiştir.

### 3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Olgubilim çalışmasında veriler, “olgulara ilişkin yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmeler” yapılarak elde edilir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014: 20). Bu çerçevede veriler, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Tüm görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Katılımcılarla toplam olarak 540 dakikalık görüşme yapılmış ve ses kayıtlarının tamamı deşifre edilerek MS Word programıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Görüşme dökümleri ile orijinal ses kayıtları araştırmacılar dışındaki bir kişiye incelettirilerek birbirleriyle tutarlı olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada gizlilik ilkesine uygun olarak her katılımcıya bir kod numarası verilmiştir. Uzman öğretmenler, UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K; öğretmenler, Ö-1E, Ö-2E, Ö-3E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K ve stajyer öğretmenler de SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K olarak kodlanmıştır.

Elde edilen veriler, içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. “İçerik analizindeki amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşmaktır” (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 259). Bu çerçevede öncelikle tüm veriler araştırma amaçları doğrultusunda kavramsal olarak kodlanmış ve kavramlar arasındaki ilişkiler üzerinden ortak temalar belirlenmiştir. Kodlama sürecinde, katılımcıların kullandıkları kelimeler esas alınmıştır. Bazı durumlarda ise katılımcıların duygu ve görüşlerini ifade eden kavramlar araştırmacılar tarafından üretilmiştir. Kavramsal ve tematik kodlamanın geçerliğini sağlamak amacıyla, araştırmacılar tarafından ayrı ayrı yapılmış olan analizler karşılaştırılmış ve farklı kavram ve temalar üzerinde uzlaşma sağlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen temalar ve alt temalar (kavramlar), katılımcılardan yapılan aynen alıntılarla birlikte sunulmuş ve ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır.

#### 4. BULGULAR

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular, araştırmmanın amacı ve alt amaçları çerçevesinde dört başlık altında verilmiştir.

##### 4.1. Katılımcıların Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulaması Hakkındaki Bilgilerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara ilk olarak ÖKBY uygulaması hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları sorulmuş; bilgisi olduğunu belirtenlerin konu hakkındaki bilgilerini anlatmaları istenmiştir. Öğretmenlerin 14'ü (UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-2E, Ö-3E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K) bu konuda bilgi sahibi olduğunu; dördü (Ö-1E, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-6K) ise olmadığını belirtmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların ÖKBY Uygulaması Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumlarına Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulaması Hakkında;	f	%	Katılımcı Kodları
Bilgi Sahibi Olan	14	77,8	UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-2E, Ö-3E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K
Bilgi Sahibi Olmayan	4	22,2	Ö-1E, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-6K
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Buna göre katılımcılardan uzman öğretmenlerin tamamının, öğretmenlerin çoğunluğunun ve stajyer öğretmenlerin yarısının ÖKBY uygulaması hakkında bilgi sahibi oldukları; konu hakkında bilgisi olmayan öğretmenlerin çoğunluğunun ise stajyer öğretmen oldukları görülmektedir. Konu hakkında bilgi sahibi olduğunu belirten katılımcılardan bazılarının açıklamaları şu şekildedir:

*“Öğretmenlerin, belli kriterler gözetilerek uzman öğretmen ve başöğretmen statülerine yükselmesine imkân veren sistemin adıdır. Bu kriterler sınav, kıdem, eğitim, etkinlikler ve sicil başlıklarından oluşmaktadır.”* (Ö-2E)

*“Kariyer basamaklarında her kurumda olduğu gibi öğretmenlikte de belli basamaklar var. İşte stajyer öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen gibi. Şu anda mevcut statü içinde herhangi bir sınav da açılmadı. Ama önümüzdeki planlamalarda olduğunu söylüyorlar. Şu andaki stajyer zaten ilk başlayan öğretmen. Uzman öğretmen, uzmanlık sınavına girip sınavda başarılı olmuş olanlara uzmanlık unvanları verildi. Sertifikaları verildi. Başöğretmen statüsünde Türkiye’de az sayıda başöğretmen var. Ama başöğretmenlik sınavı açılmadı. Yani, uzman öğretmenlik veya başöğretmenlik, öğretmenler için bir kariyer veya bir etiket olarak düşünülüyordu.”* (UÖ-3E)

Konu hakkında bilgisi olduğunu söyleyen diğer katılımcılar ise kariyer basamaklarının isimlerini, tek bir sınav yapıp onun sonucunda unvan kazanıldığını ve o sınavın bir daha yapılmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların yanıtları genel olarak değerlendirildiğinde sahip oldukları bilgilerin duyumlara dayandığı söylenebilir. Bu düşüncüyü destekleyen bir bulgu, bu soruyla ilişkili olarak sorulmuş olan “ÖKBY uygulaması hakkında yeterince araştırma ve tartışma yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlarla da desteklenmektedir. Katılımcıların tamamı, ÖKBY uygulaması hakkında yeterince araştırma ve tartışma yapıldığını düşünmediklerini belirtmişlerdir. Ö-1E, altı yıllık öğretmen olduğunu ve herhangi bir yerde bu konunun açıldığını ve tartışıldığını görmediğini; UÖ-3E, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının bakanlık bürokratları tarafından üzerinde hiç düşünülmeden ve öğretmenlere hiç sorulmadan ortaya çıktığını ve UÖ-5K da bu konunun 2005 yılında yani ilk çıktığında araştırılıp tartışıldığını fakat ondan sonra unutulduğunu ifade etmiştir. Bu görüşlerde kısmen gerçeklik olmakla birlikte konunun yeterince araştırılmadığına ilişkin düşünce, akademik yayınların öğretmenler tarafından yeterince takip edilmediğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Öte yandan araştırmacıların da öğretmenlere ulaşmak konusunda eksiklerinin bulunduğu söylenebilir. İki kesim arasındaki bu kopukluk, son tahlilde uygulamadan etkilenen öğretmenlerin konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmadan değerlendirme yapmalarına neden olabilmektedir.

##### 4.2. Katılımcıların Öğretmenlikte Kariyer Planlamasının Gerekliliğine İlişkin Düşünceleri

Katılımcılara, araştırmanın ikinci alt amacı gereğince “Öğretmenlikte kariyer planlaması gerekli midir? Neden?” soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu (14 kişi, UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-6K, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K) öğretmenlikte kariyer planlamasının gerekli olduğunu düşünmektedir. Buna karşın üç katılımcı (UÖ-5K, Ö-1E, Ö-2E) gereksiz olduğunu; bir katılımcı (Ö-3E) ise kararsız olduğunu belirtmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Katılımcıların Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Planlamasının Gerekliliğine İlişkin Görüşlerine Göre Dağılımı

Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Planlaması;	f	%	Katılımcı Kodları
Gereklidir	14	77,8	UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-6K, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K
Gerekli Değildir	3	16,7	UÖ-5K, Ö-1E, Ö-2E
Kararsız	1	5,5	Ö-3E
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Öğretmenlik mesleğinde kariyer planlamasını gerekli gören katılımcıların belirttiği nedenler şunlardır: Kariyer planlaması öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine katkı sağlar (UÖ-4K, Ö-4K, Ö-5K). Kariyer planlaması sayesinde öğretmenler çevrelerine daha faydalı olurlar (UÖ-3E). Öğretmenlik mesleği durağanlıktan kurtulur (Ö-5K). Öğretmenlerin güncellenen bilgi ve teknolojiye ayak uydurabilmesine katkı sağlar (SÖ-1E). Öğretmenlerin daha farklı sorumluluklar almasına olanak tanır (SÖ-3E). Kariyer planlaması öğretmenleri güdüler (SÖ-6K). Ö-6K, kariyer planlamasının “*öğretmenlik mesleğine can katacağımı*”, kariyer gelişiminin “*insani bir ihtiyaç*” olduğunu ve kendisinin de kariyer yapmak istediğini ifade etmiştir. SÖ-1E, “*gelişen teknoloji ve güncellenen bilgilere öğretmenlerin ulaşabilmesi ve bunun için öğretmenlikte uzmanlaşmanın şart*” olduğunu dile getirmiştir. SÖ-3E, “*mesleğinde çaba gösteren bir öğretmenin farklı bir sıfatla algılanması ve farklı görev ve sorumluluklar*” verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. UÖ-2E, “*her öğretmenin bulunması gerektiği bir yer*”nin olduğunu ve kimsenin “*birbiriyle eşit olmadığını*”nı dile getirmiştir. UÖ-6K, öğretmenlerin zaman geçtikçe mesleki olarak tükendiklerini ve onları güdülemenin gerektiğini söylerken öğretmenlikte kariyer planlamasını gerekli görmektedir. Kariyer planlamasının gerekli olduğunu düşünen diğer katılımcılar ise mesleki gelişim ve ilerlemeden yola çıkarak öğretmenin sürekli kendini güncellemesi gerektiğini dile getirmişlerdir.

Öte yandan kariyer planlamasının gerekli olmadığını düşünen katılımcılar ise öğretmenlerin kendilerini okuyarak ve araştırarak geliştirdiğine değinmektedirler. Ö-1E, öğretmenlerin zaten alanında uzman olması gerektiğini, bunun için ayrıca kariyer basamakları koymaya gerek olmadığını; UÖ-5K, öğretmenlikte kariyer basamaklarının ücret dışında herhangi bir artısını görmediğini ve bu yüzden gereksiz olduğunu ve Ö-2E ise öğretmenlik mesleğine bağlılığını tamamen yitirdiğini, kariyer basamaklarında yükselse dahi bu meslekte kalmak istemediğini belirtmiştir: “*Hayır, istemiyorum. Önceden istiyordum. Uzun süre çalışmayı istiyordum. Fakat değişen sistemle birlikte bu öğretmenliğin yapılacağı kalmadı.*” (Ö-2E)

#### 4.3. Katılımcıların Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Beklentileri

Araştırmanın üçüncü alt amacı çerçevesinde katılımcılara, “*Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulaması ile ilgili beklentileriniz nelerdir?*” sorusu yöneltilmiştir. Yanıtların analizi sonucunda 15 katılımcının (UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, Ö-2E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K) beklentisi olduğu; üç katılımcının (Ö-1E, Ö-3E, UÖ-6K) ise olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Katılımcıların ÖKBY Uygulaması İle İlgili Beklentilerine Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulamasına İlişkin;	f	%	Katılımcı Kodları
Beklentisi Olan	15	83,3	UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, Ö-2E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K
Beklentisi Olmayan	3	16,7	Ö-1E, Ö-3E, UÖ-6K
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Katılımcıların öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulaması ile ilgili beklentileri incelendiğinde çoğunluğunun “*başöğretmen olmak*” (UÖ-5K), “*statü kazanmak*” (Ö-4K), “*maddi gelir elde etmek*” (SÖ-3E), “*saygınlık kazanmak*” (UÖ-4K), “*kendini geliştirme fırsatı yakalamak*” (Ö-5K), “*okulda daha farklı görevler ve sorumluluklar almak*” (SÖ-3E) ve “*kendilerini önemli hissetmek*” (SÖ-6K) gibi bireysel beklentiler sıraladıkları görülmektedir. Az sayıda katılımcı ise uygulamanın işleyişine ve çıktılara ilişkin daha genel beklentiler ifade etmektedirler: Örneğin Ö-6K, yükselme uygulamasında “*sadece yazılı ve sözlü sınavdan ziyade kapsamlı bir değerlendirmenin yapılmasını, adaletli ve insanları kırmayan bir sistemin*” gelmesi gerektiğini; Ö-2E ise “*öğretmenlerin aldıkları hizmetiçi eğitimler ve sonucundaki sertifikaların haklı yere alınmasını, kişilerin gerçekten donanımına bakan*” bir sistemin gelmesini beklediğini ifade etmiştir. Bir katılımcı ise uygulamanın eğitimde kaliteyi ve öğretmenlerin verimliliğini ve motivasyonunu artırmasını (SÖ-5K) beklemektedir.

Beklentisi olmayan katılımcılardan Ö-1E ise görüşünü şu şekilde açıklamaktadır: “*Aslında çok da bir beklentim yok. Çünkü çok sağlıklı değerlendirmeler yapılacağını düşünmüyorum. Benim için bir öğretmenin kariyerini en iyi sınıftaki öğrencileri yansıtır.*” Öğretmenlik kariyer basamaklarından beklentisi olmayan Ö-3E ve UÖ-6K kodlu katılımcılar da Ö-1E ile benzer bir görüşe sahiptirler.

#### 4.4. Katılımcıların Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasının Okuldaki Etkilerine İlişkin Düşünceleri

ÖKBY uygulamasının okullarda ne tür etkilerinin olduğunu anlamak amacıyla katılımcılara “*Sizce uygulamanın olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir?*” sorusu yöneltilmiş ve bu soruya bağlı olarak uygulamanın olası etkilerinin gözlenebileceği altı önerme sunulmuştur. Katılımcıların bu önermelerin her

birine verdikleri yanıtlardan yola çıkılarak belirlenen, ÖKBY uygulamasının olumlu ve olumsuz etkileyeceği ya da hiç etkisinin olmayacağı düşünülen önermeler Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların ÖKBY Uygulamasının Okuldaki Etkilerine İlişkin Düşünceleri

ÖKBY Uygulaması;	Olumlu Etkiler	Olumsuz Etkiler	Etkilemez
1. Öğretmenlerin mesleki gelişimini	14	---	4
2. Öğretmenlerin motivasyonunu	13	3	2
3. Eğitim ve öğretimi	1	14	3
4. Öğretmen veli ilişkilerini	2	14	2
5. Öğretmenler arasındaki ilişkileri	---	13	5
6. Mesleki paylaşım ve dayanışmayı	4	10	4
7. Ast-üst ilişkilerini	---	8	10

Katılımcıların çoğunluğu, ÖKBY uygulamasının iki alanda (öğretmenlerin mesleki gelişimi ve motivasyonu) olumlu; dört alanda (eğitim ve öğretim, öğretmen veli ilişkileri, öğretmenler arasındaki ilişkiler, mesleki paylaşım ve dayanışma) olumsuz etkisinin olduğunu/olacağını, bir alanda (ast-üst ilişkileri) ise etkisinin olmayacağını düşünmektedirler (Tablo 1). Uygulamanın okullardaki etkilerine ilişkin katılımcıların görüşlerinden elde edilen bulgular aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

**4.4.1. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisi:** Katılımcıların çoğunluğu (14 kişi, UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-5K, Ö-1E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K), ÖKBY uygulamasının mesleki gelişimlerine olumlu katkısının olacağını düşünürken, dört katılımcı (Ö-2E, Ö-3E, UÖ-4K, UÖ-6K) herhangi bir katkısının olmayacağını düşünmektedir (Tablo 5).

Tablo 5: Katılımcıların ÖKBY Uygulamasının Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkilerine İlişkin Düşüncelerine Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulamasının Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine;	f	%	Katılımcı Kodları
Olumlu Etkisi Olur	14	77,8	UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-5K, Ö-1E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K
Olumsuz Etkisi Olur	-	-	-
Herhangi Bir Etkisi Olmaz	4	22,2	Ö-2E, Ö-3E, UÖ-4K, UÖ-6K
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

ÖKBY uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimine olumlu etkisinin olacağını düşünen katılımcılar, hizmetiçi eğitime katılımın artacağını (UÖ-2E); sürekli araştırma yapan ve üreten bir öğretmen profilinin ortaya çıkacağını (Ö-4K) ve bu uygulamanın bir nebze ödül olduğunu ve öğretmenlerin bu sayede motivasyonlarının artmasıyla öğretmenin mesleki gelişiminin artacağını (Ö-6K) düşünmektedirler. SÖ-5K ise görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “*Öğretmenlerin gelişimlerine katkısı olur. Çünkü öğretmen sürekli yükselme arzusu içerisinde olacak ve ister istemez kendini geliştirecektir. Bu durumu da tüm öğretmenlere yaydığımız zaman, tüm öğretmenlerin gelişimi ve mesleğin kalitesi de artacaktır.*”

Uygulamanın öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisinin olmayacağını düşünen katılımcılardan Ö-2E, görüşünü şu şekilde dile getirmiştir: “*Eğer hakkıyla uygulanırsa sistem, evet gelişimimize katkısı olur. Fakat 700.000 kişilik koca bir camianın mantıkla örtüşmeyen gerekçelerle bölünmüşlüğü düşünüldüğünde bunun pek de mümkün olabileceğini söyleyemem.*” UÖ-4K ise uzman öğretmenliğin sadece unvan olarak kaldığını ve öğretmenlik mesleğine en azından kendisine hiçbir katkısının olmadığını ifade etmiştir.

**4.4.2. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi:** ÖKBY uygulamasının öğretmenlerin motivasyonuna olumlu etkisinin olacağını düşünen katılımcı sayısı (13 kişi, UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, Ö-2E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K), olumsuz etkisinin olacağını (3 kişi, UÖ-5K, Ö-1E, Ö-3E) ve etkisinin olmayacağını (2 kişi, UÖ-4K, UÖ-6K) düşünenlerden fazladır (Tablo 6).

Tablo 6: Katılımcıların ÖKBY Uygulamasının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkilerine İlişkin Düşüncelerine Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulamasının Öğretmenlerin Motivasyonuna;	f	%	Katılımcı Kodları
Olumlu Etkisi Olur	13	72,2	UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-3E, Ö-2E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K
Olumsuz Etkisi Olur	3	16,7	UÖ-5K, Ö-1E, Ö-3E
Herhangi Bir Etkisi Olmaz	2	11,1	UÖ-4K, UÖ-6K
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Uygulamanın öğretmenlerin motivasyonu üzerinde olumlu etkisinin olacağını düşünen katılımcılardan Ö-5K’nin görüşü şu şekildedir: “*Takdir edilmek ve meslekte yükselmek öğretmen için tatmin edici bir durum oluşturacağı için bence okul içi ve okul dışı motivasyona etki edeceğini düşünüyorum.*” Ö-4K ve SÖ-4K uzman olmaları durumunda daha iyi bir eğitim vermek için motive olacaklarını düşünmektedirler. Ö-6K ve SÖ-5K, ÖKBY uygulamasının bir tür ödül olduğunu ve bu sayede motivasyonun artacağını ifade etmişlerdir. SÖ-3E ve SÖ-1E, uzman öğretmen olduklarında diğer öğretmenlere nazaran toplumun kendilerini daha

bilgili görececeklerini ve bu sayede motivasyonlarının artacağını düşünmektedirler. UÖ-1E de görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Motivasyonu arttıracığını düşünüyorum. Çünkü öğretmenliğin daha bir önem kazanacağını düşünüyorum. Öğretmenler basamaklara ulaştığında güdülenmiş olacaktır.”*

Uygulamanın motivasyona olumsuz etkisinin olacağını düşünen Ö-3E, görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Örgüt içi motivasyona etkisi, öğretmenler arası, sen uzman ben değil, özellikle maaş bordrosu günleri bakmalar veya o uzman öğretmen o işi o yapısın. O sosyal kulübü ona verelim, o daha iyi yapar o işi veyahut da diyelim ki proje var, öğretmenlerin görev alması gerekiyor. Uzman öğretmen varken bize iş düşmez gibi, uzman arkadaşla laf sokmaları, çekiştirmeleri bir gerçek. Bu da diğer öğretmenler arası kutuplaşmayı ve motivasyonu etkiliyor.”* UÖ-4K ve UÖ-6K da, uzman olmalarının örgütsel motivasyonlarını artırıcı hiçbir etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir. Ö-1E ise *“öğretmenler, kariyer basamakları uygulamasını birbirlerine üstünlük taslama aracı”* olarak kullanacağından motivasyonu olumsuz etkileyeceğini ifade etmiştir.

#### 4.4.3. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının eğitim öğretime etkisi:

Katılımcılara, kariyer basamaklarında yükselme sınavı öncesinde öğretmenlerin sınava hazırlanmalarının eğitim öğretime etkisinin nasıl olacağı sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların çoğunluğu (14 kişi, UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, Ö-1E, Ö-2E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-6K) *“olumsuz etkiler”* şeklinde yanıt verirken üç katılımcı (UÖ-1E, UÖ-6K, Ö-3E) etkilemeyeceğini, bir katılımcı (SÖ-4K) da olumlu etkileyeceğini söylemiştir (Tablo 7).

Tablo 7: Katılımcıların ÖKBY Uygulamasının Eğitim Öğretime Etkilerine İlişkin Düşüncelerine Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulamasının Eğitim Öğretime;	f	%	Katılımcı Kodları
Olumlu Etkisi Olur	1	5,5	SÖ-4K
Olumsuz Etkisi Olur	14	77,8	UÖ-2E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, Ö-1E, Ö-2E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-6K
Herhangi Bir Etkisi Olmaz	3	16,7	UÖ-1E, UÖ-6K, Ö-3E
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Sınava hazırlık nedeniyle okuldaki eğitimin olumsuz etkileneceğini düşünen katılımcılardan bazılarının açıklamaları şöyledir:

*“Evet, bu konuda daha önceki sınavlarda, yani öğretmenin yükselmesi anlamında olan bütün sınavlarda bu sorun yaşanmakta. Öğretmen tamamen kendini kapatıyor. Ne yapıyor? Kendine bir hedef koymuş işte. Diyor ki, ‘Bu sınavı kazanmalıyım. Kazanmak için ne yapmam lazım? Çalışmam lazım.’ E, çalışacaksa bu öğretmen ya rapor alacak ya da derste kendini kapatacak. Çocukları ödevlendirecek. Ders çalışacak. İdarecilere, biz bunu yıllardır gördük. Odasına kendisini akşama kadar kilitleyip, hiç kimseyle görüşmeden oturup ders çalışan idareciler gördük.”* (UÖ-3E)

*“Aksatacağını düşünüyorum. Öğretmenlerin ilgisi ve dikkati bölüneceğinden eğitim-öğretime olan faydasının azalacağını düşünüyorum.”* (Ö-5K)

SÖ-4K sınavın içeriğine bağlı olarak okuldaki eğitimin olumlu etkileneceğini düşünmektedir: *“Bu sınavın içeriğini bilmiyorum. Fakat içerik öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgiliyse veya eğitimin içeriği açısından yarar sağlayacaksa bu sınava hazırlanmaları eğitimimizi olumlu etkiler.”* Ö-3E ise sınavın okuldaki eğitime etkisi olmayacağını düşünmektedir: *“Okuldaki eğitimi etkileyeceğini düşünmüyorum. Çünkü yüksek lisans yapan, doktora yapan birçok eğitimci var. Bunlar eğer işi hakkıyla, helaliyle yapıyorsa ayrı bir zaman ayırıp burada da kendi geleceği için bir zaman ayırarak ikisini bir arada götürebilir.”*

**4.4.4. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının öğretmen veli ilişkilerine etkisi:** Katılımcılara, aynı okulda çalışan öğretmenlerin farklı kariyer basamaklarında bulunmasının öğretmen veli ilişkileri üzerinde nasıl bir etkisinin olacağı sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu (14 kişi, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-1E, Ö-3E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K), uygulamanın velilerin öğretmene bakış açısını olumsuz etkileyeceğini; diğerleri ise olumlu (2 kişi, Ö-2E, SÖ-1E) etkileyeceğini ya da etkilemeyeceğini (2 kişi, UÖ-1E, UÖ-2E) düşünmektedir (Tablo 8).

Tablo 8: Katılımcıların ÖKBY Uygulamasının Öğretmen Veli İlişkilerine Etkilerine İlişkin Düşüncelerine Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulamasının Öğretmen Veli İlişkilerine;	f	%	Katılımcı Kodları
Olumlu Etkisi Olur	2	11,1	Ö-2E, SÖ-1E
Olumsuz Etkisi Olur	14	77,8	UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-1E, Ö-3E, Ö-4K, Ö-5K, Ö-6K, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-4K, SÖ-5K, SÖ-6K
Herhangi Bir Etkisi Olmaz	2	11,1	UÖ-1E, UÖ-2E
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Öğretmenlerin kariyer basamaklarına ayrılmasının velilerin görüşlerini olumsuz etkileyeceğini düşünen katılımcılar, özellikle ilkökul düzeyinde velilerin çocuğunu uzman öğretmene vermek istediklerini ve öğretmeni kariyer basamağına göre seçtiğini (UÖ-5K, UÖ-4K, UÖ-3E, Ö-1E, Ö-3E, Ö-4K, Ö-6K, SÖ-2E,

SÖ-3E, SÖ-4K ve SÖ-6K) ve velilerin öğretmen seçme tutumunun, öğretmenler arasında rekabeti tetikleyeceğini ve velilerin zihninde başarılı-başarısız öğretmen algısına yön vereceğini (Ö-5K ve SÖ-5K) ifade etmektedirler. UÖ-1E ve UÖ-2E, görev yaptıkları yerlerde böyle bir sorun yaşamadıklarını ifade ederken; Ö-2E ve SÖ-1E ise öğretmenlerin, velilerin öğretmen seçme davranışını hesap ederek daha fazla gayret göstereceğini ve velilerin öğretmenlere genel bakışının olumlu yönde olacağını dile getirmişlerdir.

**4.4.5. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının öğretmenler arasındaki ilişkilere etkisi:** Katılımcılara, “Aynı okulda çalışan öğretmenlerin farklı kariyer basamaklarında bulunmasının onlar arasındaki ilişkilere olumlu ya da olumsuz etkisi olur mu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu (13 kişi, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-1E, Ö-2E, Ö-3E, Ö-4K, Ö-5K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-5K) öğretmenlerin kariyer basamaklarına ayrılmasının birbirlerine karşı olumsuz duygu ve tutumlara neden olacağını, beşi (UÖ-1E, UÖ-2E, Ö-6K, SÖ-4K, SÖ-6K) ise herhangi bir etkisinin olmayacağını düşünmektedir (Tablo 9).

Tablo 9: Katılımcıların ÖKBY Uygulamasının Öğretmenler Arasındaki İlişkilere Etkilerine İlişkin Düşüncelerine Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulamasının Öğretmenler Arasındaki İlişkilere;	f	%	Katılımcı Kodları
Olumlu Etkisi Olur	-	-	-
Olumsuz Etkisi Olur	13	72,2	UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-1E, Ö-2E, Ö-3E, Ö-4K, Ö-5K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-5K
Herhangi Bir Etkisi Olmaz	5	27,8	UÖ-1E, UÖ-2E, Ö-6K, SÖ-4K, SÖ-6K
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Uygulamanın öğretmenler arasında olumsuz duygu ve tutumlara neden olacağını düşünen katılımcılardan Ö-5K görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “*Bence kıskançlığa ve birbirlerini çekememeye yol açabilir. Bu yüzden olumsuz duygu ve tutumlara yol açabileceğini düşünüyorum. Öğretmenlerin birbirlerini bilgi, deneyim ve tecrübe açısından sorgulamalarına yol açabilir.*” UÖ-4K, bu konuda sorun yaşayanların olduğunu, sınavı kazananlar ile kazanamayanlar arasında hiçbir fark olmadığını belirten öğretmenlerle uzman öğretmenler arasında kıskançlık ve çekememe duygusundan dolayı olumsuz duygu ve tutumların yaşandığını ifade etmiştir. Ö-2E, farklı basamaklardaki öğretmenlerin birbirlerine üstünlük taslayacaklarını ve sorun çıkacağını ifade etmiştir. SÖ-5K, kariyer basamakları uygulaması sonucunda öğretmenlerin kendi içinde sınıflara ayrılacağını ve çatışma ortamı oluşabileceğini dile getirmiştir. Öğretmenler arasındaki ilişkilerin bozulmasında özellikle ücret farklılaşmasının etkili olduğu dile getirilmektedir (UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-1E, Ö-2E, Ö-3E, Ö-4K, SÖ-5K).

Uygulamanın öğretmenler arasındaki ilişkilere olumsuz etkisinin olmayacağını düşünen katılımcılardan SÖ-6K, böyle bir sorunun kişilikle alakalı olduğunu ifade etmiştir. UÖ-1E ise görüşünü şu şekilde belirtmiştir: “*Olumsuzluk olmaz. Diğer öğretmenler de uzman olmak için çaba gösterir. Ayakları yere basan bir sistem olursa, kimsenin sıkıntı çıkaracağını düşünmüyorum.*”

**4.4.6. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının öğretmenler arasındaki mesleki paylaşma ve dayanışmaya etkisi:** Katılımcıların yarıdan fazlası (10 kişi, UÖ-1E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-1E, Ö-2E, Ö-3E, Ö-6K, SÖ-5K) öğretmenlerin kariyer basamaklarına ayrılmasının, öğretmenler arasında mesleki paylaşma ve dayanışmaya olumsuz etkisinin olacağını; dört katılımcı (Ö-4K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E) etkisi olmayacağını; diğerleri (4 kişi, UÖ-2E, Ö-5K, SÖ-4K, SÖ-6K) ise olumlu etkileyeceğini düşünmektedir (Tablo 10).

Tablo 10: Katılımcıların ÖKBY Uygulamasının Öğretmenler Arasındaki Mesleki Paylaşma ve Dayanışmaya Etkilerine İlişkin Düşüncelerine Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulamasının Öğretmenler Arasındaki Mesleki Paylaşma ve Dayanışmaya;	f	%	Katılımcı Kodları
Olumlu Etkisi Olur	4	22,2	UÖ-2E, Ö-5K, SÖ-4K, SÖ-6K
Olumsuz Etkisi Olur	10	55,6	UÖ-1E, UÖ-3E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-1E, Ö-2E, Ö-3E, Ö-6K, SÖ-5K
Herhangi Bir Etkisi Olmaz	4	22,2	Ö-4K, SÖ-1E, SÖ-2E, SÖ-3E
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasındaki mesleki paylaşma ve dayanışmaya olumsuz etkisinin olacağını düşünen katılımcılar, kariyer basamaklarında “ilerleyen kişilerde aşırı bir özgüvenin olacağını ve bunun da mesleki paylaşım ve dayanışmayı azaltacağını” (Ö-6K); “ortaya çıkacak rekabet ortamının mesleki paylaşım ve dayanışmayı olumsuz etkileyeceğini” (SÖ-5K); “yükselen öğretmenlerin diğer meslektaşlarıyla bilgilerini paylaşmayacağını” (Ö-1E) düşünmektedirler. Ö-3E, okulunda iki uzman öğretmen bulunduğunu, henüz onlardan hiçbir şey öğrenemediğini ve bir konu hakkında bir şey sorduğunda yanıt alamadığını dile getirmiştir. Öğretmenler arasındaki mesleki paylaşım



ve dayanışmanın daha çok kişilik özellikleri ile ilgili olduğunu düşünen katılımcılar (Ö-4K, SÖ-3E, SÖ-1E ve SÖ-2E), uygulamanın böyle bir etkisinin olmayacağını belirtmektedirler. Öte yandan uygulamanın mesleki paylaşım ve dayanışmaya olumlu etkilerinin olacağını düşünen katılımcılar, mesleki bilgi ve tecrübenin artmasıyla öğretmenler arasındaki mesleki paylaşım ve dayanışmanın daha da artacağını (Ö-5K) ve okulda yer alan kıdemli öğretmenlerden diğer öğretmenlerin de faydalanacağını (SÖ-4K) savunmaktadırlar.

**4.4.7. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının okuldaki ast-üst ilişkilerine etkisi:** Katılımcılara, uzman öğretmen ya da başöğretmenlerin görev yaptığı bir okulda okul müdürünün öğretmen unvanında olmasının ast-üst ilişkilerine nasıl bir etkisinin olacağı sorulmuştur. Katılımcıların yarısından fazlası (10 kişi, UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-3E, Ö-5K, SÖ-1E, SÖ-4K, SÖ-6K), bu durumun ast-üst ilişkilerini etkilemeyeceğini, sekizi (UÖ-3E, Ö-1E, Ö-2E, Ö-4K, Ö-6K, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-5K) ise olumsuz etkileyeceğini düşünmektedir (Tablo 11).

Tablo 11: Katılımcıların ÖKBY Uygulamasının Okuldaki Ast-Üst İlişkilerine Etkilerine İlişkin Düşüncelerine Göre Dağılımı

ÖKBY Uygulamasının Okuldaki Ast-Üst İlişkilerine;	f	%	Katılımcı Kodları
Olumlu Etkisi Olur	-	-	-
Olumsuz Etkisi Olur	8	44,4	UÖ-3E, Ö-1E, Ö-2E, Ö-4K, Ö-6K, SÖ-2E, SÖ-3E, SÖ-5K
Herhangi Bir Etkisi Olmaz	10	55,6	UÖ-1E, UÖ-2E, UÖ-4K, UÖ-5K, UÖ-6K, Ö-3E, Ö-5K, SÖ-1E, SÖ-4K, SÖ-6K
<b>Toplam</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

Kariyer basamakları uygulamasının okul içindeki hiyerarşik ilişkilere etkisi olmayacağını düşünen Ö-5K görüşlerini *"Ben sıkıntı yaratacağımı düşünmüyorum. Öğretmenlik ve müdürlük birbirine bence uzak kavramlar. Öğretmenlikte, öğrencilerle çok daha fazla içli dışlı olmak zorundasın ve ne kadar faydalı olabilirsen o kadar güzel olur. Fakat idareciliği, öğretmenlikten daha farklı gördüğüm için çok etkisi olduğunu düşünmüyorum."* şeklinde ifade etmiştir. UÖ-2E ise çıkabilecek sorunun kariyer basamakları uygulamasından değil kişisel davranış ve tutumlardan kaynaklanacağını dile getirmiştir.

Uygulamanın okulun hiyerarşik işleyişi üzerinde etkileri olduğunu düşünen katılımcılardan Ö-4K, *"okul müdürünün bu durum karşısında kendisini ezik hissedebileceğinden dolayı sorun çıkabileceğini"* ifade etmiştir. Ö-1E ise görüşünü *"Pek de iyi olacağını düşünmüyorum. Öğretmen, uzman ya da başöğretmen ise idareci de öğretmen ise az da olsa aralarında bir sıkıntı çıkabileceğini düşünüyorum. Çekişme ve kıskançlıklar olabilir. Bu da eğitimi kötü yönde etkiler."* şeklinde ifade etmiştir. SÖ-3E, okul müdürü ile uzman ya da başöğretmenler arasında geçecek konuşmalarda ve okul içindeki sorumluluklarda az çok bir sorun çıkabileceğini; SÖ-2E ise *"Böyle bir durum bence çok absürttür. Örnek vermek gerekirse, mesela askeri hiyerarşide bir teğmenin başına bir er getirildiğinde çok mantık dışı bir durum ortaya çıkmaktadır."* diyerek okul yöneticisinin öğretmenden daha alt bir kariyerde olmasının sorun çıkaracağını belirtmektedir.

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2005 yılında başlatılan öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulaması, yalnızca 2006 yılında uygulanmış ve yaklaşık yüz bin öğretmene uzman ya da başöğretmen unvanı verilmiştir. 2005 yılından bu yana konu ile ilgili araştırmalarda, birbirleri ile çelişen çok çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma bulguları arasındaki farklılıklar ve uygulamanın yeniden gündeme gelmiş olması, bu konuda sağlıklı karar verilebilmesi açısından yeni araştırmalar yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyaca bağlı olarak ÖKBY uygulamasının farklı kariyer basamaklarındaki öğretmenlerin görüşlerine göre değerlendirilmesi ve böylece uygulamanın okullardaki etkilerine ilişkin bir çıkarım yapılabilmesi amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede farklı kariyer basamaklarındaki 18 katılımcı (uzman öğretmen, öğretmen ve stajyer öğretmenler) ile yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlar, konu ile ilgili diğer araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılarak aşağıda tartışılmıştır.

Katılımcıların çoğunluğu, ÖKBY uygulaması hakkında bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler. Ancak uygulamaya ilişkin açıklamaları dikkate alındığında, bu konudaki bilgilerinin duyumlara dayalı olduğu, konu hakkındaki araştırmalardan haberdar olmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin ÖKBY hakkındaki değerlendirme ve tutumlarına dayalı bir karar verme sürecinin yanıltıcı olabileceğini düşündürmektedir. Kocakaya (2006), öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun öğretmenlik kariyer basamaklarını destekledikleri için bu sistemin devam etmesini istediklerini; ancak öğretmenlerin bu konuda bilgilendirilmesi gerektiğini söylemektedir. Gündoğdu ve Kızıldağ (2008), uzman öğretmenlerin ÖKBY sistemi ve gelecekteki getirileri konusunda bilgi sahibi olmadıklarını bulmuştur. Öğretmenlerin ÖKBY uygulaması hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıklarına ilişkin bulgulara başka araştırmalarda da rastlanmaktadır (Laçın, 2006; Turan, 2007; Şirin, Erdoğan ve Mülazımoğlu, 2010). Öğretmen ve/veya

yöneticilerin görüşlerine başvuru yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmış olmasının, katılımcıların konu hakkındaki bilgi ve deneyim farklılıklarından kaynaklanabileceği söylenebilir. Bu çerçevede akademik çevreler tarafından üretilen ve öğretmenleri yakından ilgilendiren araştırma ve yayınların, bu kesimlere ulaştırılması konusunda daha duyarlı davranılması; ayrıca konu ile ilgili araştırmalar arasındaki farklılıkların nedenleri üzerinde çalışılması da yararlı olacaktır.

Katılımcıların çoğunluğu, öğretmenlik mesleğinde kariyer planlamasını gerekli görmekte ve ÖKBY uygulamasının devam etmesi gerektiğini düşünmektedirler. Bu sonuç, Kocakaya (2006), Aydın (2007), Nartgün ve Ural (2007), Çelikten (2008), Gündoğdu ve Kızıltaş (2008) ve Demir ve Karadeniz (2010) tarafından yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçlarla aynıdır. 2006 yılından sonra kariyer basamaklarına yükseltme yapılmaması, 2006 yılından sonra yedi yılını dolduran ya da lisansüstü eğitimini tamamlayan öğretmenler açısından hak kaybı anlamına gelmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun ÖKBY uygulaması çerçevesinde yükselme beklentisi içinde olmaları, uygulamanın tekrarlanmamasını öğretmenler açısından sorun haline getirmektedir. Bu sorunun çözümü için uygulamanın tekrarlanması ya da Yönetmelik çerçevesinde her yıl atama yapılması (Dağlı, 2007) gerektiği önerilebilir. Ancak bu önerinin ÖKBY uygulamasının okullardaki etkilerine ilişkin katılımcı görüşlerine bağlı olarak tartışılması yerinde olacaktır. Böylece uygulamanın devam ettirilmesi ya da ettirilmemesi yönünde daha sağlıklı bir karar alabilmenin koşulları ortaya konulabilecektir. Ayrıca uygulamanın devam ettirilmesine ilişkin beklentisi olan katılımcıların bu beklentilerinin çoğunlukla ücret artışı ile ilişkili olması (Artan, 2007; Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008; Özan ve Kaya, 2009), sorunun farklı şekillerde çözülebilmesine ilişkin olanakları da barındırmaktadır. Öte yandan katılımcıların beklentileri arasında seçim ve atama sürecinin adil ve nesnel olması gerektiği de yer almaktadır. Öğretmenlerin bu konudaki, özellikle de sınavla ilgili güvensizliklerini yansıtan eleştirilere çeşitli araştırmalarda değinilmiştir (Sağ, 2004; Laçın, 2006; Aydın, 2007; Artan, 2007; Dağlı, 2007; Nartgün ve Ural, 2007; Taşkaya, 2007; Turan, 2007; Çelikten, 2008; Urfalı, 2008; Deniz, 2009; Özan ve Kaya, 2009; Şirin, Erdoğan ve Mülazımoğlu, 2010; Bakıoğlu ve Banoğlu, 2013). Çeşitli araştırmalarda uzman ve başöğretmenliğe yükselmede esas alınması gereken kriterlere ilişkin bulgular ortaya konulmuştur (Sağ, 2004; Laçın, 2006; Artan, 2007; Turan, 2007; Çelikten, 2008; Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008; Urfalı, 2008; Şirin, Erdoğan ve Mülazımoğlu, 2010; Tosun ve Sarpkaya, 2014).

Katılımcıların çoğunluğu ÖKBY uygulamasının okuldaki etkilerinin iki alanda (öğretmenlerin mesleki gelişimi, öğretmenlerin motivasyonu) olumlu, dört alanda (eğitim öğretim, öğretmen veli ilişkileri, öğretmenler arasındaki ilişkiler, mesleki paylaşım ve dayanışma) olumsuz olacağını; bir alanda (ast üst ilişkileri) ise etkisinin olmayacağını düşünmektedirler.

Araştırmada, ÖKBY uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimi ve motivasyonu üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu düşünenler çoğunluktadır. ÖKBY uygulaması, katılımcıların çoğuna göre öğretmenlerin mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü yükselmek isteyen bir öğretmen, bunun gereklerini yerine getirebilmek için kendini sürekli geliştirmek zorunda kalacaktır. ÖKBY uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimini olumlu yönde etkileyeceğine ilişkin bulgulara başka araştırmalarda da ulaşılmıştır (Sağ, 2004; Artan, 2007; Taşkaya, 2007; Çelikten, 2008; Deniz, 2009; Özan ve Kaya, 2009; Demir ve Karadeniz, 2010). Özellikle kariyer sınavına hazırlık sürecinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir (Artan, 2007). Öte yandan bazı katılımcılar, ÖKBY uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı olmayacağını düşünmektedirler. Bu sonuca Laçın (2006), Aydın (2007), Nartgün ve Ural (2007) ve Urfalı (2008) tarafından da ulaşılmıştır. Uygulamanın öğretmenlerin mesleki gelişimine etkisinin olup olmadığına ilişkin sağlıklı bir sonuca ulaşılabilmesi için halen uzman öğretmen veya başöğretmen unvanına sahip öğretmenlerin unvan almadan önceki ve aldıktan sonraki mesleki gelişimlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi yerinde olacaktır. Bunun için öğretmenlik mesleki gelişim ölçeği hazırlanması ve büyük bir örneklem üzerinde uygulanması önerilebilir.

ÖKBY uygulamasının olumlu etkilediğini düşünen katılımcı sayısının fazla olduğu bir diğer değişken de öğretmenlerin motivasyonudur. Bu düşüncedeki katılımcılar, yükselmenin öğretmen açısından bir ödül olduğu, toplumun da yükselen öğretmenlere karşı daha fazla saygı duyacaklarını, bunun da öğretmenlerin motivasyonunu artırıcı bir etki yapacağını söylemektedirler. ÖKBY uygulamasının öğretmenlerin motivasyonunu artıracağına ilişkin bulgulara Sağ (2004), Kocakaya (2006), Nartgün ve Ural (2007), Taşkaya (2007) ve Gündoğdu ve Kızıltaş'ın (2008) çalışmalarında da değinilmektedir. Ancak, gerek bu araştırmada gerek başka araştırmalarda ÖKBY uygulamasının öğretmenlerin motivasyonunun artması yönünde bir etkisinin olmayacağı (Aydın, 2007); yükselmemeyen öğretmenlerin motivasyonlarını düşüreceği (Çelikten, 2008; Deniz, 2009) yönünde bulgulara da ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mesleki gelişimine ilişkin yukarıda yapılan tartışmanın öğretmenlerin motivasyonu açısından da geçerli olduğu söylenebilir.

Araştırmada ÖKBY uygulamasının eğitim öğretim, öğretmen veli ilişkileri, öğretmenler arasındaki ilişkiler ve öğretmenlerin mesleki paylaşım ve dayanışmaları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu düşünen katılımcı sayısının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ÖKBY uygulamasının eğitim öğretime etkisi konusunda da katılımcıların büyük bir çoğunluğu olumsuz görüşler bildirmişlerdir. Kariyer basamaklarında yükselme sınavı öncesinde sınava hazırlanan öğretmenlerin okuldaki ve sınıftaki işlerini aksatacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle bakıldığında ÖKBY uygulamasının eğitim öğretime olumsuz etkisinin her zaman değil, yalnızca sınav öncesindeki kısa süreler için geçerli ve geçici olduğunun düşünüldüğü anlaşılmaktadır. Deniz (2009), öğretmenlerin sınav için çalışmalarının öğrenci ile daha az ilgilenmelerine neden olacağını belirtmektedir. Demir ve Karadeniz (2010) de sınav öncesi rapor alan öğretmenler nedeniyle derslerin boş geçeceğini söylemektedirler. Öte yandan kariyer basamaklarında yükselme sınavının içeriğine bağlı olarak olumlu etkisinin olacağı da düşünülmektedir. Buna göre sınava hazırlık süreci, öğretmenin eğitim öğretim alanında kendisini geliştirmesine de katkı sağlayabilecektir. Çeşitli araştırmalarda ÖKBY uygulamasının eğitim öğretim sürecini olumlu etkileyeceğine ilişkin bulgular yer almaktadır (Sağ, 2004; Laçın, 2006; Deniz, 2009). Son olarak uygulamanın eğitim öğretim üzerinde herhangi bir etkisinin olmayacağı, belirtilen görüşler arasında yer almaktadır. Konu ile ilgili araştırmalarda ÖKBY uygulamasının öğretmenin öğretim sürecindeki etkililiğini artırmayacağı görüşünün ağırlıkta olduğu görülmektedir (Gümüseli, 2005; Kocakaya, 2006; Laçın, 2006; Aydın, 2007; Nartgün ve Ural, 2007; Deniz, 2009).

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu ÖKBY uygulamasının öğretmen veli ilişkilerini olumsuz etkilediğini düşünmektedirler. Katılımcılar bu düşüncelerini, özellikle ilkökul düzeyinde velilerin çocuklarını uzman öğretmene vermek istediklerine dair gözlemlerine dayandırmaktadırlar. Ayrıca veliler, hangi kariyer basamağında olduğuna göre öğretmenleri başarılı ya da başarısız olarak etiketlemektedirler. Çeşitli araştırmalarda, ÖKBY uygulamasının velilerin öğretmenler arasında ayrımcılık yapmasına yol açtığı ve öğretmen veli ilişkilerini olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Kocakaya, 2006; Aydın, 2007; Turan, 2007; Çelikten, 2008; Deniz, 2009; Özan ve Kaya, 2009; Demir ve Karadeniz, 2010). Öte yandan bu uygulamanın, öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için güdüleyici olacağını ya da öğretmen veli ilişkilerine etkisinin olmayacağını düşünen katılımcılar da vardır.

Katılımcıların çoğunluğu, aynı okulda çalışan öğretmenlerin farklı kariyer basamaklarında bulunmalarının aralarındaki ilişkileri bozucu bir etki yapabileceğini düşünmektedirler. Özellikle kariyer alamamış olan öğretmenlerin uzman öğretmen ya da başöğretmenleri "kıskanma"; kariyer almış olanların da diğerlerine "üstünlük taslama" vb. davranışlarının söz konusu olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca aynı işi yapan öğretmenlerin farklı ücretler almasının bu olumsuzlukları tetikleyeceği de vurgulanan görüşler arasındadır. Konu ile ilgili bazı araştırmalarda ÖKBY uygulamasının okul içindeki çalışma ortamını bozacağı (Kocakaya, 2006) ve çatışmalara neden olacağı (Gümüseli, 2005); öğretmenler arasında yıkıcı bir rekabete yol açarak güvene dayalı ilişkileri zedeleyeceği (Aydın, 2007; Nartgün ve Ural, 2007; Deniz, 2009); sınavı kazananlarla kazanamayanlar arasında soğukluk olduğu (Çelikten, 2008; Deniz, 2009) ve öğretmenler arasında olumsuz duygu ve tutumların oluşacağı (Demir ve Karadeniz, 2010) rapor edilmiştir. Ayrıca uygulamanın öğretmenlerin mesleki ve sendikal örgütlenmesini olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir (Nartgün ve Ural, 2007). Öte yandan katılımcılar arasında uygulamanın öğretmenler arasındaki ilişkilerde soruna neden olmayacağını; bu tür sorunların ÖKBY uygulamasından değil, öğretmenlerin kişiliklerinden kaynaklı olduğunu düşünenler de bulunmaktadır. Uygulamanın öğretmenler arasındaki ilişkilere olumlu etki yapacağını düşünen katılımcı yoktur.

Katılımcıların çoğunluğu, ÖKBY uygulamasının öğretmenler arasındaki mesleki paylaşım ve dayanışmaya olumsuz etkilerinin olacağını düşünmektedirler. Özellikle unvan sınavının doğası gereği öğretmenler arasında ortaya çıkacak rekabetin, mesleki paylaşım ve dayanışma önünde engel oluşturacağı, uzman ya da başöğretmenlerin diğer meslektaşlarıyla bilgilerini paylaşmayacaklarını ve unvan alamamış öğretmenlerin okuldaki işleri uzman ya da başöğretmene "bırakma" eğilimlerinin ortaya çıkabileceği belirtilmektedir. Benzer sonuçlar, Gümüseli (2005), Nartgün ve Ural (2007) ve Deniz (2009) tarafından yapılmış araştırmalarda da bulunmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların bir kısmı uygulamanın mesleki paylaşım ve dayanışma açısından herhangi bir etkisinin olmayacağını, bir kısmı da olumlu etkilerinin olacağını düşünmektedirler.

Araştırmada ÖKBY uygulamasının okullardaki ast-üst ilişkilerine etkisi ile ilgili olarak katılımcıların birbirine yakın sayıda iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Bir grup katılımcı (10 kişi) uygulamanın ast-üst ilişkilerine herhangi bir etkisinin olmayacağını; diğerleri (8 kişi) ise olumsuz etkileyeceğini düşünmektedirler. Nartgün ve Ural (2007), öğretmenin okul yönetimine güveninin azalacağını; Demir ve Karadeniz (2010) ise ast-üst ilişkileri ve örgüt hiyerarşisi ile ilgili sorunlar çıkacağını belirtmektedirler.

Araştırma sonuçları genel olarak ele alındığında öğretmenlerin mesleki alanda ilerleme konusunda istekli oldukları, ancak ÖKBY konusunda ortak bir anlayış içinde olmadıkları görülmektedir. Hem bu araştırmanın hem de ilgili araştırmaların gösterdiği en somut sonuç, öğretmenlerin ÖKBY konusunda çok farklı düşüncelere sahip olduklarıdır. Bu nedenle uygulamanın devam ettirilmesi de kaldırılması da öğretmenlerin tümü tarafından olumlu görülmeyecektir ve bu da sorunun devam edeceği anlamına gelmektedir. Bu çerçevede öğretmen görüşlerinin yanı sıra ele alınan ÖKBY uygulamasının okullardaki etkilerine ilişkin bulgular, dikkatle değerlendirilmelidir. Bu araştırmada katılımcılar, uygulamanın okullardaki olumsuz etkilerinin olumlu etkilerinden daha fazla olduğunu düşünmektedirler. Ancak küçük bir katılımcı gruptan elde edilen bu sonucun tüm öğretmenlerin düşüncelerini yansıttığını düşünmek olanaklı değildir. Ancak elde edilen sonuçlar, daha büyük ve evreni temsil edebilecek örneklemeler üzerinde yapılabilecek araştırmalara kaynaklık edebilecek niteliktedir.

## KAYNAKÇA

- ANAYASA MAHKEMESİ KARARI (21.05.2008). *Resmi Gazete*, Sayı: 27173, Tarih: 18.03.2009.
- ARTAN, Beril (2007). *Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı (KBYs): Ortaöğretim Öğretmenleri Görüşleri Çerçevesinde Nitel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYDIN, Burcu (2007). *Öğretmenlik Mesleğindeki Kariyer Basamaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri ve Bu Görüşlerin Bireysel Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAKİOĞLU, Aysen ve Banoglu, K. (2013). "Öğretmenlikte Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Metaforlar Sosyal Ağ Analizi Yöntemiyle İncelenmesi", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, S. 37, s. 28-55.
- BAŞARAN, İ. Ethem (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: PEGEM Akademi Yayını.
- ÇELİK, Kazım (2013). "Bir Meslek Olarak Öğretmenlik", Tanrıoğren, A. ve Sarpkaya, R. (Editörler), *Eğitim Bilimine Giriş* içinde, Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇELİKTEN, Mustafa (2008). "Öğretmenlik Mesleğinde Yeni Model Arayışları", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 19, s. 189-195.
- DAĞLI, Abidin (2007). "İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 22, s. 184-197.
- DEMİR, S. Beşir ve Karadeniz, Y. (2010). "Öğretmen Kariyer Basamağı Uygulamasının Farklı Kariyer Basamaklarında Bulunan Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi", *Hacettepe Üniversitesi Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II*, 16-18 Mayıs 2010, Ankara,
- DENİZ, Barış (2009). *Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜMÜŞELİ, A. İlker (2005). Öğretmenlikte Kariyer Sistemine Yapılan Eleştiriler, [http://www.agumuseli.com/index.php?view=article&catid=34%3Aaengoerrue-yorum&id=51%3Aaerretmenlikte-kariyer-sistemine-yapilan-eletiriler&option=com\\_content&Itemid=54](http://www.agumuseli.com/index.php?view=article&catid=34%3Aaengoerrue-yorum&id=51%3Aaerretmenlikte-kariyer-sistemine-yapilan-eletiriler&option=com_content&Itemid=54), (Erişim tarihi: 28.12.2014).
- GÜNDOĞDU, Kerim ve Kızıldaş, E. (2008). "Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, S. 55, s. 363-388.
- KINCAL, R. Yavaş (2002). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Erzurum: Eser Ofset.
- KOCAKAYA, Muhammet (2006). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi'nin Öğretmenler Arasında Algılanması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LAÇİN, Nihan (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin Kariyer Basamakları Yükselme Sisteminde Performans Değerleme Sürecine İlişkin Görüşleri: Kütahya İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI (2005). *2006 Mali Yılı Bütçesine İlişkin Rapor*, Ankara: MEB Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı.
- MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI (2006a). *2007 Yılı Bütçesine İlişkin Rapor*, Ankara: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI (2006b). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmeye İlişkin Değerlendirme (KBYD) Kılavuzu*. Ankara: MEB Personel Genel Müdürlüğü.
- MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU VE DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN (30.06.2004). *Resmi Gazete*, Sayı: 25516, Tarih: 08.07.2004.
- NARTGÜN, Ş. Sezgin ve Ural, İ. (2007). "Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşleri", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 7(2), s. 129-149.
- ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME YÖNETMELİĞİ (2005). *Resmi Gazete*, S. 25905, 13 Ağustos 2005.
- ÖZAN, M. Boydak ve Kaya, K. (2009). "İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Kendilerini Yenileme ve Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi İle İlgili Görüşleri", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 19(1), s. 97-112.
- SAĞ, Vildan (2004). *Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Hakkındaki Görüşleri ve Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Basamakları Halinde Düzenlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞİRİN, E. Faruk, Erdoğan, M. ve Mülazımoğlu, O. (2010). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri", *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, S. 8(2), s. 57-68.
- TAŞKAYA, S. Musa (2007). *Eğitimde Niteliğin Artırılması ve Öğretmenlerin Statüsünün İyileştirilmesinde Kariyer Basamaklarının Değerlendirilmesi (Konya İli Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- TOSUN, İlyas ve Yengin Sarpkaya, P. (2014). "Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarına İlişkin Görüşleri", *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, S. 9(5), s. 1971-1985.
- TURAN, Bülent (2007). *Öğretmenlerin Çalışma Statülerine Göre Yeterliklerinin İncelenip, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmelerinin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

URFALI, Perizat (2008). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri-Eskişehir İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

YILDIRIM, Ali ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

#### Ek 1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Kod	Cinsiyet	Branş	Hizmet Süresi (Yıl)	Görev Unvanı	Kariyer Unvanı	Okul Türü
UÖ-1E	Erkek	Sınıf	17	Öğretmen	Uzman Öğretmen	İlkokul
UÖ-2E	Erkek	Sosyal Bilgiler	24	Müdür	Uzman Öğretmen	Ortaokul
UÖ-3E	Erkek	Sınıf	26	Müdür	Uzman Öğretmen	İlkokul
UÖ-4K	Kadın	İngilizce	17	Öğretmen	Uzman Öğretmen	Ortaokul
UÖ-5K	Kadın	Sınıf	30	Öğretmen	Uzman Öğretmen	İlkokul
UÖ-6K	Kadın	Matematik	17	Öğretmen	Uzman Öğretmen	Ortaokul
Ö-1E	Erkek	Sosyal Bilgiler	6	Öğretmen	Öğretmen	Ortaokul
Ö-2E	Erkek	Sınıf	9	Öğretmen	Öğretmen	İlkokul
Ö-3E	Erkek	Türkçe	9	Müdür Yrd.	Öğretmen	Ortaokul
Ö-4K	Kadın	Sınıf	10	Müdür Yet.	Öğretmen	İlkokul
Ö-5K	Kadın	Türkçe	3	Müdür	Öğretmen	Ortaokul
Ö-6K	Kadın	Rehberlik	4	Öğretmen	Öğretmen	İlkokul
SÖ-1E	Erkek	Sosyal Bilgiler	İlk Yıl	Öğretmen	Stajyer Öğretmen	Ortaokul
SÖ-2E	Erkek	İngilizce	İlk Yıl	Öğretmen	Stajyer Öğretmen	İlkokul
SÖ-3E	Erkek	Matematik	İlk Yıl	Öğretmen	Stajyer Öğretmen	Ortaokul
SÖ-4K	Kadın	Anasınıfı	İlk Yıl	Öğretmen	Stajyer Öğretmen	İlkokul
SÖ-5K	Kadın	İngilizce	İlk Yıl	Öğretmen	Stajyer Öğretmen	Ortaokul
SÖ-6K	Kadın	Rehberlik	İlk Yıl	Öğretmen	Stajyer Öğretmen	İlkokul

\*Katılımcı Sayısı: 18 (6 Uzman Öğretmen, 6 Öğretmen, 6 Stajyer Öğretmen)