

What Do Teachers Think About the Career Steps Regulation of the Teaching Profession Law?

Gökhan AKSOY, İnönü University, ORCID ID: 0000-0002-2822-9419
Gökhan TAŞKIN, İnönü University, ORCID ID: 0000-0003-1858-7084

Abstract

This study aims to reveal teachers' opinions about the teacher career steps regulation in the Teaching Profession Law adopted in 2022 in Türkiye. The study employed the survey design, one of the quantitative research models. The study population consists of teachers working in Konya, Türkiye in the 2021-2022 academic year. Convenience sampling method was used for sampling in the study, involving 325 participants. "The questionnaire of opinions on the Teaching Profession Law" was used as a data collection tool, consisting of 11 items. In the questionnaire, 10 items were 5-point Likert type and 1 item was an open-ended question. The non-parametric tests of Mann Whitney U and Kruskal Wallis H were used in the analysis. The study revealed that the participants did not participate in the exam application in the career planning arrangement. The participants think that the regulation of the Teaching Profession Law is an important step towards making it a specialized profession. While the regulations made for postgraduate teachers in the career planning of the Teaching Profession Law are welcomed by the postgraduate teachers, they are negatively received by the teachers with undergraduate degrees. While the participants want to have professional seniority for expert teacher and head teacher positions, they perceive the professional seniority period in the Teaching Profession Law negatively because it is too long. The study results suggest that the Ministry of National Education (MoNE) should take the opinion of a wider education stakeholder group when making arrangements in the regulation of the Teaching Profession Law.

Keywords: Teaching Profession Law, Career planning, Expert Teacher, Head teacher



Inonu University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 24, No 2, 2023
pp. 1301-1323
[DOI](#)
10.17679/inuefd.1198580

[Article Type](#)
Research Article

[Received](#)
02.11.2022

[Accepted](#)
04.09.2023

Suggested Citation

Aksoy, G. & Taşkın, G. (2023). What do teachers think about the career steps regulation of the teaching profession law?, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 24(2), 1301-1323. DOI: 10.17679/inuefd.1198580

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The definition of the teaching profession in Türkiye was first made in the 1739 National Education Basic Law, which was accepted on 14/6/1973 and published in the official gazette on 24/6/1973 and which covers the general purpose of Turkish National Education. In the law, it defines teaching as "a specialization profession that undertakes the duties of education and management services". However, the personal rights of teachers are addressed within the scope of the Civil Servants Law No. 657. The special law regarding the teaching profession is the Teaching Profession Law No. 7354, which was introduced on February 14, 2022. In this respect, the regulation of the Teaching Profession Law as a special law constitutes an important place for teaching to take place as a specialist profession. The law regulates the appointment, professional development, and career progression of teachers responsible for delivering education and training services. In order to improve the quality of education, the law regulates the working conditions of the teaching profession. Three types of career steps are regulated in the law: teacher, expert teacher and head teacher. In the law, the conditions for taking the expert teacher written exam are having 10 years of professional experience, not having a disciplinary penalty, having studies for professional development and completing the expert teacher training program. In order to take the written exam for the head teacher position, it is necessary to have 10 years of expert teaching experience, not to have received disciplinary punishment, to have studies for professional development and to have completed the head teacher training program. According to the law, teachers who have completed their master's and doctoral studies are exempted from the written exams for expert teachers and head teachers. A teacher shall enjoy the rights of these titles from the date of approval by the competent authority authorized for appointment, and an expert teacher or head teacher shall enjoy the rights of these titles from the date of issue of the certificate. Those who gain the title of expert teacher and head teacher are given one degree separately. If the field of the teacher who has earned the title of specialist/head teacher is cancelled or the name of the field is changed by the regulations made by the administration, the teachers continue to hold the titles they have earned. The procedures and principles regarding the progression in the career ladder of teaching profession shall be regulated by law.

Purpose

The teaching profession law is the first professional law issued specifically for teachers in Türkiye. There are many regulations regarding personal rights and professional careers of teachers in the law. However, there were deficiencies in the regulation of the law that came to the forefront in the public opinion, such as the regulation of career steps and personal rights (violence against teachers, etc.). Accordingly, the study aimed to reveal the teachers' opinions about the teacher career steps regulated in the Teaching Profession Law adopted in 2022.

Method

The study employed the survey design, one of the quantitative research models. In the survey model, the researcher tries to reveal the existing case from the data obtained in the research (Özmen & Karamustafaoğlu, 2019). Survey designs aim to describe the thoughts of large samples (Büyüköztürk et al., 2016). The study revealed teachers' opinions on the teaching profession law as they exist and the relations between their thoughts according to

their socio-demographic status. The study population consists of teachers working in MoNE and private education institutions in the second semester of the 2021-2022 academic year in Türkiye. Convenient sampling method was used in the study for selecting the study participants. In the study, the "The questionnaire of opinions on the Teaching Profession Law", developed by the researchers, was used as the data collection tool. The instrument consists of two parts. In the first section, there is a personal information form consisting of 7 items, and the second section consists of 10 Five-point Likert-type items and an open-ended question. Descriptive analysis, Mann Whitney U test and Kruskal Wallis H nonparametric tests were used in the analysis of Likert type items and the level of significance was .05. In the analysis of the open-ended item, the qualitative data was quantified (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Findings

According to the findings from the study, the participants disagreed ($X=1.92$) with the 5th item in the questionnaire, "It is a proper practice to hold exams for expert teacher and head teacher positions". The participants disagreed ($X=2.17$) with the 9th item in the questionnaire, "The criterion of 70 points in the career exam is sufficient". They agreed with the opinion that "10 years of teaching experience (including candidate teaching) is sufficient for expert teaching position" ($X=3.19$). A statistically significant difference was found between female and male teachers in favour of female teachers in the opinions of the participants about the examination application in the teaching career steps ($U=10436$, $p=.024<.05$). A statistically significant difference was also observed in terms of professional seniority variable ($\chi^2=12.861$, $p=.012<.05$) for the item regarding the regulation of career steps in the teaching profession law is an important regulation for the profession to be a specialized profession. According to the average of the ranks, there was a positive significant difference in the thoughts of the participants in favour of teachers with 21 or more seniority years compared to the teachers with 1-5, 6-10 and 11-15 professional seniority years. A statistically significant difference was again evidenced in terms of the region variable regarding the item that the regulation of career steps in the teaching profession law is an important regulation for the profession to be a specialty profession ($\chi^2=20.230$, $p=.003<.05$). According to the average of the ranks, there was a positive significant difference in favour of the thoughts of the participants working in the Eastern Anatolia region compared to the participants working in the Aegean, Central Anatolia and Marmara regions. Finally, there was a positive significant difference in the thoughts of the participants working in the Black Sea region compared to the participants working in the Aegean, Central Anatolia and Marmara regions.

Discussion & Conclusion

In this research study which investigated teachers' opinions on the regulations of the teaching profession law regarding the career steps, the results of the participants' opinions were discussed in line with the literature. Participants partially agree with the idea that teaching is a profession of specialization regarding the regulation of career steps in the teaching profession law. In their study on the subject, Altan & Özmusul (2022) states that the regulation of the teaching profession law was not prepared with the participation of the related stakeholders, and the regulations were made in a short time. This may be the reason why the participants did not fully support the arrangement. However, the regulation of career

steps in the Teaching Profession Act can be a start in terms of transition to professional teaching (Altan, 2017). Participants partially agree that the division of the teaching profession into career stages is important for career planning in teaching. However, participants believe that career progression can lead to discrimination between teachers and other those involved in education. Participants were partially in favour of exempting teachers with master's and PhD degrees from the exam. At the beginning of the participants' criticism on this issue, they state that it is not fair to exempt a teacher who has a non-thesis master's degree from the exam. Indeed, the participants disagreed on exempting master's and PhD graduate teachers from taking the exam. While teachers with those degrees support the exemption of master's and doctoral graduate teachers from the exam, teachers with undergraduate degree do not. Despite the training given for expert teacher and head teacher positions, the participants have a partially positive opinion. Teachers also differ on this issue. While the teachers with an undergraduate degree supported the training, the teachers with master's and doctorate degrees stated that the training should be given by teachers with master's or doctorate degrees and that the teachers who were exempted from the exam were not required to attend this training. The participants partially participate in the continuation of the professional career of the teacher even if s/he changes her/his teaching branch. It is not an appropriate practice for a teacher who changes field to use that title anymore. As a matter of fact, an expert means a person who has a command of the field. In this regard, the participants stated that if career steps are to be organized, they should be arranged on a field-based basis in the regulation of the Teaching Profession Act, it is recommended that the opinion of a wider group of educators be sought while the Ministry of National Education is making the regulation.

Öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanunu Kariyer Basamakları Düzenlemesi Hakkında Ne Düşünüyor?

Gökhan AKSOY, İnönü Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-2822-9419

Gökhan TAŞKIN, İnönü Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-1858-7084

Öz

Bu çalışmanın amacı 2022 yılında kabul edilen Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda düzenlenen öğretmen kariyer basamaklarına ilişkin öğretmenlerin düşüncelerini ortaya koymaktır. Çalışma nicel araştırma modellerinden tarama modeli ile yürütülmüştür. Tarama modeli var olan durumu ortaya çıkarır. Çalışma evreni, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Konya ilinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmada örnekleme yapılırken uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışma 325 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak "Öğretmenlik Meslek Kanunu İlişkin Düşünce Anketi" kullanılmıştır. Anket 11 maddeden oluşmaktadır. Ankette 10 madde 5'li likert tipi, 1 madde ise açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Çalışmada veriler analiz edilirken nonparametrik testler olan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre katılımcıların kariyer planlama düzenlemesinde sınav uygulamasına katılmadıkları görülmüştür. Katılımcılar, Öğretmenlik Meslek Kanunu düzenlemesinin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir adım olduğunu düşünmektedir. Öğretmenlik Meslek Kanunu kariyer planlamasında lisansüstü mezunu öğretmenlere yönelik yapılan düzenlemeler lisansüstü mezunu katılımcılar tarafından olumlu karşılanırken lisans mezunu katılımcılar tarafından olumsuz karşılanmaktadır. Katılımcılar uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için mesleki kıdem olmasını isterken Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer alan mesleki kıdem süresini uzun olduğu için olumsuz karşılamaktadır. Çalışma sonuçlarına göre Öğretmenlik Meslek Kanunu düzenlemesinde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'nin düzenleme yaparken daha geniş bir eğitim paydaş grubunun görüşünü alması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik Meslek Kanunu, Kariyer Planlama, Uzman Öğretmen, Başöğretmen



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 24, Sayı 2, 2023
ss. 1301-1323

DOI

10.17679/inuefd.1198580

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi

02.11.2022

Kabul Tarihi

04.09.2023

Önerilen Atıf

Aksoy, G. & Taşkın, G. (2023). Öğretmenler öğretmenlik meslek kanunu kariyer basamakları düzenlemesi hakkında ne düşünüyor?, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(2), 1301-1323. DOI: 10.17679/inuefd.1198580

Öğretmenler Öğretmenlik Meslek Kanunu Kariyer Basamakları Düzenlemesi Hakkında Ne Düşünüyor?

Anayasal bir hak olan eğitim hakkının temel amacı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda şu şekilde ifade edilmiştir: Atatürk ilke ve inkılaplarında belirtilen hedefler doğrultusunda çağdaş eğitim ve bilimin esaslarına göre nitelikli insan gücünü yetiştirmektir. Eroğlu (2022) ise eğitim sisteminin temel amacını bireyleri bilgi ve beceriyle donatarak toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü ortaya çıkarma süreci olarak belirtmiştir. Bu bakımdan öğretmen bireyin kişiliğini şekillendiren özel bir sanatkardır (Çelikten vd., 2005). Bu süreç, dinamik bir yapıda olduğu için sürekli yenilenmektedir. Nitekim bu durum hem olumsuz hem de olumlu toplumsal etkilere neden olabilmektedir. Eğitim sürecinde bu dinamik sürecin öznesi ise hiç şüphesiz öğretmendir.

Ülkelerin toplumsal, ekonomik, kültürel ve sosyal kalkınmalarında lokomotif görevi gören öğretmenlerin (Gündoğdu ve Kızıtaş, 2008) sosyal ve ekonomik refah düzeyinin artırılması ve haklarının bir meslek kanunu ile yasal güvence altına alınması bir ülkenin kalkınması adına önemli bir adımdır. Bu doğrultuda öğretmenlik mesleğinin statüsünü belirlemeye çalışan uluslararası çalışmalar mevcuttur (Varkey GEMS Foundation, 2013). Statü belirleme çalışmalarında ön plana çıkan araştırmalar ise öğretmenlerin diğer mesleklere göre gelir durumları, velilerin ve öğrencilerin öğretmene karşı saygı ve sevgileri, sendikaların özlük haklarını korumadaki etki boyutu gibi faktörlerdir (Varkey GEMS Foundation, 2018).

Öğretmenlik mesleği bir kariyer mesleğidir. Bundan dolayı birtakım mesleki beceriler içermektedir. Bu doğrultuda öğretmenlik lisans programlarında mesleki beceriler adı altında dersler verilmektedir (YÖK, 2018). Öğretmenlere kazandırılması gereken mesleki beceriler ile öğretmenlerden; öğrencileri öğrenmeye karşı güdülemeleri (Genç, 2000), kendi kendilerine öğrenme becerilerini kazandırmaları (Drucker, 1992) ve öğrencilere rehberlik etmeleri (Özden, 1999) beklenmektedir. Dolayısıyla meslek kanunu, bir mesleğin kariyer meslek olarak düzenlenmesinde önemli bir adımdır.

Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin tanımı ilk olarak 14/6/1973 tarihinde kabul edilen ve 24/6/1973 yayınlanan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yapılmıştır. Kanunda "öğretmenlik eğitim öğretim ve yönetim hizmetleri görevlerini üzerine alan özel ihtisas mesleği" olarak tanımlanmıştır. Ancak öğretmenliğin özlük hakları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında ele alınmaktadır. Öğretmenlik mesleğine ilişkin özel kanun ise 14 Şubat 2022 tarihinde yayınlanan 7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'dur (ÖMK, 2022). Bu bakımdan Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun özel bir kanun olarak düzenlenmesi öğretmenliğin uzman bir meslek olarak yer alması açısından önemli bir yer teşkil etmektedir.

Kanun, eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli olan öğretmenlerin atamalarını, mesleki gelişimlerini ve kariyer basamaklarını düzenlemektedir. Kanunun öğretmenlik mesleğinin çalışma şartlarını iyileştirmek ve eğitimin kalitesini yükseltmek için düzenlendiği ifade edilmiştir (TBMM, 2022). Öğretmenlik mesleğine yönelik kanunda yer alan kariyer planlama düzenlemeleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1*Kanunlarda yer alan kariyer basamakları düzenlemeleri (Taşkın ve Aksoy, 2022)*

Düzenleme	7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu
Kariyer Basamakları	Öğretmen Uzman Öğretmen Başöğretmen
Yazılı Sınava Girme Şartları (Uzman Öğretmenlik)	On yıl hizmet süresi (yöneticilik ve adaylık süreci dahil) Uzman öğretmenlik eğitim programı (180 Saat) Kademenin durdurulması cezası almamış Mesleki gelişim alanlarında öngörülen çalışmaları tamamlama
Yazılı Sınava Girme Şartları (Baş Öğretmenlik)	On yıl uzman öğretmenlik hizmet süresi Başöğretmenlik eğitim programı (240 Saat) Kademenin durdurulması cezası almamış (ya da özlük dosyasından cezası silinenler) Mesleki gelişim alanlarında öngörülen çalışmaları tamamlama
Değerlendirme (100 puan)	Sınav Puanı (%100)
Ölçüt	70 Puan

Tablo 1 de görüldüğü gibi kanunda öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç tür kariyer basamağı düzenlenmiştir. Kanunda uzman öğretmenlik yazılı sınavına girmek için 10 yıllık mesleki deneyim sahibi olma, disiplin cezası (kademenin durdurulması) almamış olma, mesleki gelişimine yönelik çalışmalarının olması ve uzman öğretmenlik eğitim programının tamamlanmış olması şartları getirilmiştir. Başöğretmenlik yazılı sınavına girmek için 10 yıllık uzman öğretmenlik deneyimi olma, disiplin cezası (Kademenin durdurulması) almamış olma, mesleki gelişimine yönelik çalışmalarının olması ve başöğretmenlik eğitim programının tamamlanmış olması şartları getirilmiştir. Kanunda yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlayan öğretmenler, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik yazılı sınavlarından muaf tutulmaktadır (ÖMK, 2022).

Öğretmen, atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten, uzman öğretmen veya başöğretmen ise sertifikasının düzenlendiği tarihten itibaren bu unvanların haklarından yararlanır. Uzman öğretmenlikte ve başöğretmenlik unvanını kazananlara ayrı ayrı birer derece verilir. Uzman/Başöğretmen unvanını kazanan öğretmenin idare tarafından yapılan alan ile ilgili düzenlemelerle alanı kaldırılır ya da alanının adı değiştirilirse öğretmenler kazandıkları unvanlarına devam ederler. Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerlemeye ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir (ÖMK, 2022).

Araştırmanın Önemi

Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından açıklanan verilere göre, resmi okullardaki 52 bin 875 eğitim kurumunda, 17 milyonu aşkın öğrencinin eğitimi için 993 bin 669 öğretmen görev yapmaktadır (MEB, 2022). Veriler dikkate alındığında kanunda öğretmenlerin sosyal ve ekonomik refah düzeyinin güvence altına alınması ve kariyer basamaklarına ilişkin düzenlemelerin yapılması ülkemizde eğitim öğretim sürecine dâhil olan tüm paydaşları etkilemektedir. Bu bakımdan 14 Şubat 2022 tarihinde cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle onaylanan Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki öğretmenlerin düşüncelerini anlamak ve kanunun etkilerini belirlemek araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışma ileride öğretmenlik meslek kanununun güncellenmesi durumunda, öğretmenlerin ihtiyaç ve görüşlerini içerdiği için kanun düzenleyicilere rehber olması yönüyle önem arz etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Öğretmenlik Meslek Kanunu, Türkiye’de öğretmenlere yönelik düzenlenen ilk özel meslek kanunudur. Kanunda öğretmenlerin özlük haklarına ve mesleki kariyerlerine yönelik pek çok düzenleme bulunmaktadır. Ancak kanunun kamuoyunda ön plana çıkaran düzenlemeler ise kariyer basamakları düzenlemesine yönelik yapılan eleştiriler ve özlük hakları (öğretmene şiddet vb.) ile ilgili düzenlemelerin yapılmaması olmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın amacı 2022 yılında kabul edilen Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda düzenlenen öğretmen kariyer basamaklarına yönelik öğretmen görüşlerini ortaya koymaktır.

Problem Durumu

Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki düşüncelerini ortaya koymak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkındaki düşünceleri katılım düzeyi nasıldır?
2. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin düşüncelerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?
3. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin düşüncelerinde mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık görülmekte midir?
4. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin düşüncelerinde görev yerlerine göre anlamlı bir farklılık görülmekte midir?
5. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin düşüncelerinde eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık görülmekte midir?
7. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin düşüncelerinde yaşadığı bölgelere göre anlamlı bir farklılık görülmekte midir?
8. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin düşüncelerinde okul yöneticisi olmalarına göre anlamlı bir farklılık görülmekte midir?
9. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmenlerde nasıl bir etki oluşturmaktadır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma nicel araştırma modellerinden tarama (survey) modeli ile yürütülmüştür. Tarama modelinde araştırmacı, araştırmada elde ettiği verilerden yola çıkarak var olan durumu ortaya koymaya çalışır (Özmen ve Karamustafaoğlu, 2019). Tarama modelleri geniş kitlelerin düşüncelerini betimlemeyi amaçlar (Büyüköztürk vd., 2016). Çalışmada öğretmenlerin öğretmenlik meslek kanununa ilişkin düşünceleri var olduğu şekliyle ortaya konulmuş ve sosyo-demografik durumlarına göre düşünceleri arasındaki ilişkileri tespit edilmiştir.

Evren Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye’de 2021-2022 eğitim öğretim yılı ikinci döneminde MEB’de ve özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma evreninin ulaşılamaz olması nedeniyle örnekleme yöntemine gidilmiştir. Çalışmada

uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yönteminde araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği ve maliyeti az olan bir durum ortaya çıkmaktadır. Günümüzde elektronik ortamlarda anket toplama yönteminde kullanılan örnekleme türüdür (Özmen ve Karamustafaoğlu, 2019). Örneklemin evreni temsil edebilme gücünün ortaya konulması bakımından katılımcılara ait bilgilerin ortaya konulması önemlidir. Tablo 2’de katılımcılara ait demografik bilgiler gösterilmiştir.

Tablo 2

Katılımcılara ait demografik bilgiler

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Bay	211	64.92
	Bayan	114	35.02
	Toplam	325	100
Görev Yeri	İl	117	36.00
	İlçe	155	47.69
	Köy/Mahalle	53	16.31
	Toplam	325	100
Kıdem	1-5	31	9.54
	6-10	50	15.39
	11-15	59	18.04
	16-20	31	9.54
	21 ve üzeri	154	47.39
	Toplam	325	100
Eğitim Düzeyi	Lisans	255	78.46
	Yüksek Lisans	62	19.08
	Doktora	8	2.46
	Toplam	325	100
Okul Yöneticisi	Evet	86	26.46
	Hayır	239	73.54
	Toplam	325	100
Bölge	Akdeniz	26	8.00
	Doğu Anadolu	27	8.31
	Ege	44	13.54
	Güney Doğu Anadolu	33	10.15
	İç Anadolu	69	21.23
	Karadeniz	54	16.62
	Marmara	64	19.69
	Toplam	325	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere çalışma 7 bölgeden (63 il) 325 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların büyük bir bölümü lisans mezunu (f=239) ve 20 yıl üzeri kıdeme (f=154) sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük kısmının okul yöneticiliği görevi bulunmamaktadır (f=86).

Veri Toplama Aracı

Çalışmada, tarama modelinde sıklıkla veri toplama aracı olarak kullanılan anket kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmacılar tarafından “Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Düşünce Anketi” geliştirilmiştir. Anket; çok sayıda sorudan oluşan ve kısa bir sürede geniş bir örneklemden veri toplamak için kullanılan bir ölçme aracıdır (Büyüköztürk, 2005). Ayrıca toplanan verilerin standartlaştırılmasını sağlamaktadır. Geliştirilen anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 7 maddeden oluşan kişisel bilgi formu, ikinci bölümde ise 5’li likert tipi 10 madde ve bir açık uçlu sorudan oluşan madde yer almaktadır. Anket “Kesinlikle Katılıyorum” 5, “Katılıyorum” 4, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 2 ve “Kesinlikle Katılmıyorum” 1, puan şeklinde kodlanmıştır.

Anket maddeleri hazırlanması sürecinde öğretmenlik meslek kanununda yer alan kariyer düzenlemesine ilişkin maddeler ve alanyazın dikkate alınarak hazırlanmıştır ve katılımcıların düzenlemeye ilişkin beklentilerini ve önerilerini öğrenmek için bir açık uçlu soru yöneltilmiştir. Ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamaya yönelik 3 alan uzmanının görüşü alınmıştır. Ayrıca kullanılan dil bakımından bir Türkçe eğitimi uzmanından uzman görüşü alınmıştır. Elde edilen uzman görüşleri doğrultusunda taslak anket revize edilmiştir. Anket maddelerinin anlaşılabilirliği ve yanıtlanabilirliğini belirlemek için 12 öğretmen ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerden gelen dönütler doğrultusunda değişiklikler yapılmıştır. Uzman görüşleri ve hedef kitlenin önerileri doğrultusunda kapsam geçerliliği sağlanmıştır. Anket formu ön uygulamaya hazır hale gelmiştir. Anket maddelerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun kariyer düzenleme bölümündeki farklı özellikleri ölçmeye yönelik hazırlanması için maddeler tek tek kontrol edilmiştir. Bundan dolayı ankette yapı geçerliliği için faktör analizi ve güvenirlik için iç tutarlılık çalışması yapılmamıştır.

Verilerin Toplanması

Çalışmanın verileri 2021-2022 eğitim öğretim yılı Mart- Haziran ayları arasında toplanmıştır. Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Düşünce Anketi katılımcılara araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. Veriler çalışma evreninin geniş olması nedeniyle online olarak toplanmıştır. Veri toplama sürecinin güvenirliğini artırmak için online ankette her bir katılımcıya bir kez katılım hakkı verilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışma verileri SPSS-26 programı ile analiz edilmiştir. Maddeler 1 ile 5 arasında puanlanmıştır. Çalışmanın alt problemlerinde fark analizi kullanılmıştır. Çalışmanın likert tipi maddelerin analizinde betimsel analiz, Man Whitney U testi ve Kruskal Wallis H nonparametrik testleri kullanılmıştır ve anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Açık uçlu anket maddesinin analizinde ise nicel verilerin sayısallaştırılması yoluna gidilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmada kullanılan Öğretmenlik Meslek Kanuna Yönelik Düşünce Anketinin kapsam geçerliliği uzman görüşü (3 alan uzmanı) alınarak gerçekleştirilmiştir. Anket maddelerinin anlaşılır olduğu görülmüştür. Anket güvenirliği SPSS-26 paket programında iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) .863 bulunmuştur. Ayrıca anketteki maddelerin birbirinden bağımsız olmasına ve her maddenin ayrı amaca hizmet etmesine dikkat edilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüş çalışmasının birinci alt problemine ilişkin bulgular betimleyici istatistikleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlik Meslek Kanununa ilişkin verilen cevapların betimsel istatistik tablosu

Madde	N	X	S	Değerlendirme
M1. Öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği olması	325	2.96	1.482	Kısmen Katılıyorum

yönelik önemli bir düzenlemedir.				
M2. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli bir adımdır.	325	3.04	1.464	Kısmen Katılıyorum
M3. Uzman öğretmenlik için 10 yıllık öğretmenlik deneyimi (aday öğretmenlik dâhil) istenmesi yeterli bir süredir.	325	3.19	1.417	Katılıyorum
M4. Başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte 10 yıllık deneyim istemesi yeterlidir.	325	2.79	1.476	Kısmen Katılıyorum
M5. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için sınav yapılması yerinde bir uygulamadır.	325	1.92	1.373	Katılmıyorum
M6. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulması yerinde bir düzenlemedir.	325	2.78	1.624	Kısmen Katılıyorum
M7. Uzman öğretmenlik için 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programı yeterlidir.	325	2.65	1.366	Kısmen Katılıyorum
M8. Başöğretmenlik için 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programı yeterlidir.	325	2.59	1.368	Kısmen Katılmıyorum
M9. Kariyer sınavında 70 puan ölçütü yeterlidir.	325	2.17	1.370	Katılmıyorum
M10. Öğretmen alan (branş) değişirse de kariyer basamağının aynı kalması yerinde bir düzenlemedir.	325	3.04	1.483	Kısmen Katılıyorum

Tablo 3'te görüldüğü üzere katılımcıların verdiği cevaplardan 2 maddeye katılmıyorum cevabını, 7 maddeye ise kısmen katılıyorum cevabını, 1 maddeye ise katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir. Katılımcıların katılmıyorum görüşü sergilediği düşünceler şu şekildedir; Katılımcılar 5. Madde olan. "Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için sınav yapılması yerinde bir uygulamadır." görüşüne katılmıyorum (X=1.92) cevabını vermişlerdir. Katılımcılar anketteki 9. madde olan "Kariyer sınavında 70 puan ölçütü yeterlidir" düşüncesine katılıyorum (X=2.17) cevabını vermişlerdir.

Katılımcıların kısmen katılıyorum düşüncesine karşılık gelen maddeler ise şu şekildedir; Katılımcılar 1. Madde olan "Öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir düzenlemedir." düşüncesine kısmen katılıyorum (X=2.96) cevabını vermişlerdir. 2. Madde olan "Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli bir adımdır." düşüncesine kısmen katılıyorum (X=3.04) cevabını vermişlerdir. Katılımcılar 4.madde olan "Başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte 10 yıllık deneyim istenmesi yeterli bir süredir." düşüncesine kısmen katılıyorum (X=2.79) cevabını vermişlerdir. Katılımcılar 6.madde olan "Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulması yerinde bir düzenlemedir." düşüncesine kısmen katılıyorum (X=2.78) cevabını vermişlerdir. Katılımcılar 7.madde olan "Uzman öğretmenlik için 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programı yeterlidir." düşüncesine kısmen katılıyorum (X=2.65) cevabını vermişlerdir. Katılımcılar 10.madde olan "Başöğretmenlik için 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programı yeterlidir." düşüncesine kısmen katılıyorum (X=2.59) cevabını vermişlerdir. Katılımcılar 8.madde olan "Öğretmen alan (branş) değişirse de kariyer basamağının aynı kalması yerinde bir düzenlemedir." düşüncesine kısmen katılıyorum (X=3.04) cevabını vermişlerdir.

Katılımcılar 3. Madde olan. “Uzman öğretmenlik için 10 yıllık öğretmenlik deneyimi (aday öğretmenlik dahil)istenmesi yeterli bir süredir.” görüşüne katılıyorum ($X=3.19$) cevabını vermişlerdir.

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin katılımcıların düşüncelerinin ortaya konulması için yapılan çalışmada ikinci alt probleme ait bulgulardan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre düşünceleri ile ilgili bulgular Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U testi istatistik sonuçları

Madde	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
M5. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için sınav yapılması yerinde bir uygulamadır.	Erkek (211)	155.46	32802	10436	.024
	Kadın (114)	176.96	20173		

Tablo 4’te görüldüğü gibi katılımcıların öğretmenlik kariyer basamaklarında sınav uygulamasına yönelik düşüncelerinde kadınlar ile erkekler arasında kadınların düşüncelerinin daha olumlu olduğu yönünde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($U=10436$, $p=.024<.05$).

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin katılımcıların düşüncelerinin ortaya konulması için yapılan çalışmada üçüncü alt probleme ait bulgulardan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre düşünceleri ile ilgili bulgular Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Madde	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	P	Anlamlı Fark
M1. Öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir düzenlemedir.	1-5 (31)	184.18	12.861	4	.012	(1-5)-(21 ve üzeri)
	6-10 (50)	190.10				(6-10)-(21 ve üzeri)
	11-15 (59)	177.75				(6-10)-(16-20)
	16-20 (31)	145.63				(11-15)- (21 ve üzeri)
	21 ve üzeri (54)	147.78				
M2. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli bir adımdır.	1-5 (31)	181.84	14.844	4	.005	(1-5)-(21 ve üzeri)
	6-10 (50)	196.40				(6-10)-(21 ve üzeri)
	11-15 (59)	175.59				(6-10)- (16-20)
	16-20 (31)	149.84				(11-15)- (21 ve üzeri)
	21 ve üzeri (54)	146.19				
M5. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için sınav yapılması yerinde bir uygulamadır.	1-5 (31)	195.97	10.974	4	.027	(1-5)-(11-15)
	6-10 (50)	183.75				(1-5)-(21 ve üzeri)
	11-15 (59)	158.25				(6-10)-(21 ve üzeri)
	16-20 (31)	156.03				
	21 ve üzeri (54)	152.85				

M6. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulması yerinde bir düzenlemedir.	1-5 (31)	204.05	18.681	4	.001	(1-5)-(16-20)
	6-10 (50)	192.34				(1-5)-(21 ve üzeri)
	11-15 (59)	170.24				(6-10)-(21 ve üzeri)
	16-20 (31)	151.58				
	21 ve üzeri (54)	144.74				
M8. Başöğretmenlik için 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programı yeterlidir.	1-5 (31)	175.65	9.999	4	.040	(11-15)- (21 ve üzeri)
	6-10 (50)	174.31				
	11-15 (59)	188.19				
	16-20 (31)	157.85				
	21 ve üzeri (54)	148.17				
M9. Kariyer sınavında 70 puan ölçütü yeterlidir.	1-5 (31)	206.68	20.861	4	.000	(1-5)-(16-20)
	6-10 (50)	189.53				(1-5)-(21 ve üzeri)
	11-15 (59)	173.53				(6-10)-(21 ve üzeri)
	16-20 (31)	137.85				(6-10)- (16-20)
	21 ve üzeri (54)	146.62				(11-15)- (21 ve üzeri)
M10. Öğretmen alan (brans) değiştirse de kariyer basamağının aynı kalması yerinde bir düzenlemedir.	1-5 (31)	180.19	16.346	4	.003	(1-5)-(21 ve üzeri)
	6-10 (50)	176.26				(6-10)-(21 ve üzeri)
	11-15 (59)	195.59				(11-15)- (21 ve üzeri)
	16-20 (31)	157.19				
	21 ve üzeri (54)	143.92				

Katılımcılar, öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir düzenleme olduğu düşüncesine de mesleki kıdem yönünden anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=12.861$, $p=.012<.05$). Kıdem yılı 21 ve üzeri olan katılımcıların 1-5, 6-10 ve 11-15 mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlere göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcılar, öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılmasının kariyer planlaması açısından önemli bir adım olduğu düşüncesi katılımcıların mesleki kıdemi yönünden anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=14.844$, $p=.005<.05$). Kıdem yılı 21 ve üzeri olan katılımcıların 1-5, 6-10 ve 11-15 mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlere göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için sınav yapılması yerinde bir uygulama düşüncesinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=10,974$ $p=.027<.05$). Kıdem yılı 1-5 olan öğretmenlerin düşünceleri 11-15 ve 21 ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlere göre olumlu yöndedir. Yine 6-10 kıdem yılına sahip öğretmenlerin görüşleri 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre olumlu yöndedir. Katılımcıların yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulmasına ilişkin düşüncelerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=18.681$, $p=.001<.05$). Kıdem yılı 1-5 olan öğretmenlerin düşünceleri 11-15 ve 21 ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlere göre olumlu yöndedir. Yine 6-10 kıdem yılına sahip öğretmenlerin 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların başöğretmenlik için 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programı uygulamasına

ilişkin öğretmenlerin mesleki kıdemine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=9.999$ $p=.040<.05$). Kıdem yılı 11-15 olan öğretmenlerin düşünceleri 21 ve üzeri kıdem grubu öğretmen görüşlerine göre olumlu yöndedir. Katılımcıların kariyer sınavında 70 puan ölçütü düşüncelerinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=20.861$, $p=.000<.05$). Kıdem yılı 11-15 olan öğretmenlerin düşünceleri 1-5 kıdem grubu öğretmen düşüncelerine göre olumlu yöndedir ($U_{1-3}=3.653$). Kıdem yılı 1-5, 6-10 ve 11-15 olan öğretmenlerin düşünceleri 21 ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen düşüncelerine göre olumlu yöndedir. Ayrıca 1-5, 6-10 kıdem grubundaki öğretmenlerin düşünceleri 16-20 kıdem grubu öğretmen düşüncelerine göre olumlu yöndedir. Katılımcıların öğretmen alan (brans) değiştirirse de kariyer basamağının aynı kalması düşüncesinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=16.346$, $p=.003<.05$). Kıdem yılı 1-5, 6-10 ve 11-15 kıdem grubundaki öğretmenlerin düşünceleri 21 ve üzeri kıdem grubu öğretmen düşüncelerine göre olumlu yöndedir.

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin katılımcıların düşüncelerini ortaya konulması için yapılan çalışmada dördüncü alt probleme ait bulgulardan öğretmenlerin görev yeri değişkenine göre düşünceleri ile ilgili bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6

Öğretmenlerin görev yeri göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Madde	N	Sıra Ortalaması	χ^2	df	P	Anlamlı Fark
M1. Öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir düzenlemedir.	1.Köy/Mahalle (53)		10.283	2	.006	Köy/Mahalle-İlçe
	2.İlçe(155)					Köy/Mahalle-İl
	3.İl (117)					
M2. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli bir adımdır.	1.Köy/Mahalle (53)		13.100	2	.001	Köy/Mahalle-İlçe
	2.İlçe(155)					Köy/Mahalle-İl
	3.İl (117)					
M6. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulması yerinde bir düzenlemedir.	1.Köy/Mahalle (53)		6.988	2	.030	Köy/Mahalle-İl
	2.İlçe(155)					
	3.İl (117)					
M10. Öğretmen alan (brans) değiştirirse de kariyer basamağının aynı kalması yerinde bir düzenlemedir.	1.Köy/Mahalle (53)		9.598	2	.008	Köy/Mahalle-İlçe
	2.İlçe(155)					Köy/Mahalle-İl
	3.İl (117)					

Katılımcılarda, öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir düzenleme olduğu düşüncesine görev yerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=10.283$, $p=.006<.05$). Köy/mahallede görev yapan katılımcıların il ve ilçede görev yapan öğretmenlere göre düşünceleri olumlu yöndedir. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılmasının kariyer planlaması açısından önemli bir adım olduğu düşüncesinde katılımcıların görev yerlerine göre anlamlı bir

farklılık görülmüştür ($\chi^2=13.100$, $p=.001<.05$). Köy/mahallede görev yapan katılımcıların il ve ilçede görev yapan öğretmenlere göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulmasına ilişkin düşüncelerinde görev yerlerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=6.988$, $p=.030<.05$). Köy/mahallede görev yapan katılımcıların il ve ilçede görev yapan öğretmenlere göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların Öğretmen alan (branş) değiştirse de kariyer basamağının aynı kalması düşüncesinde görev yerlerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=9.598$, $p=.008<.05$). Köy/mahallede görev yapan katılımcıların il ve ilçede görev yapan öğretmenlere göre düşünceleri olumlu yöndedir.

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin katılımcıların düşüncelerinin ortaya konulması için yapılan çalışmada 5. alt probleme ait bulgulardan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre düşünceleri ile ilgili bulgular Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7

Öğretmenlerin eğitim düzeyi göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Madde	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	P	Anlamlı Fark
M1. Öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir düzenlemedir.	Lisans (255)	151.14	19.811	2	.000	Y.lisans- Lisans
	Yüksek Lisans (62)	205.26				Doktora- Lisans
	Doktora (8)	213.63				
M2. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli bir adımdır.	Lisans (255)	151.64	19.106	2	.000	Y.lisans- Lisans
	Yüksek Lisans (62)	200.52				Doktora- Lisans
	Doktora (8)	234.38				
M5. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için sınav yapılması yerinde bir uygulamadır.	Lisans (255)	153.79	21.364	2	.000	Y.lisans- Lisans
	Yüksek Lisans (62)	187.57				Doktora- Lisans
	Doktora (8)	266.00				Doktora-Y.lisans
M6. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulması yerinde bir düzenlemedir.	Lisans (255)	142.80	59.214	2	.000	Y.lisans- Lisans
	Yüksek Lisans (62)	233.76				Doktora- Lisans
	Doktora (8)	258.50				
M7. Uzman öğretmenlik için 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programı yeterlidir..	Lisans (255)	154.21	11.223	2	.004	Y.lisans- Lisans
	Yüksek Lisans (62)	197.19				
	Doktora (8)	178.31				
M8. Başöğretmenlik için 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programı yeterlidir.	Lisans (255)	153.20	13.911	2	.001	Y.lisans- Lisans
	Yüksek Lisans (62)	200.81				
	Doktora (8)	182.44				
M9. Kariyer sınavında 70 puan ölçütü yeterlidir.	Lisans (255)	154.77	11.565	2	.003	Y.lisans- Lisans
	Yüksek Lisans (62)	188.77				Doktora- Lisans

	Doktora (8)	225.50			
M10. Öğretmen alan (brans) değiştirirse de kariyer basamağının aynı kalması yerinde bir düzenlemedir.	Lisans (255)	154.02			Y.lisans- Lisans
	Yüksek Lisans (62)	196.25	11.352	2	.003
	Doktora (8)	191.63			

Katılımcıların, öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir düzenleme olduğu düşüncesinde eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. ($\chi^2=19.811$, $p=.000<.05$). Yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcılar, öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılmasının kariyer planlaması açısından önemli bir adım olduğu düşüncesine katılımcıların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=19.106$, $p=.000<.05$). Doktora ve yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için sınav yapılması yerinde bir uygulama düşüncesinde eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=21.364$ $p=.000<.05$). Doktora mezunu katılımcıların lisans ve yüksek lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Ayrıca yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulmasına ilişkin düşüncelerinde eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=59.214$, $p=.000<.05$). Doktora ve yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların uzman öğretmenlik için 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programı uygulamasına ilişkin öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=11.223$; $p=.004<.05$). Yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların başöğretmenlik için 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programı uygulamasına ilişkin öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=13.911$ $p=.001<.05$). Yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların kariyer sınavında 70 puan ölçütüne ait düşüncelerinde eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=11.565$, $p=.003<.05$). Doktora ve yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Katılımcıların öğretmen alan (brans) değiştirirse de kariyer basamağının aynı kalması düşüncesinde eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($\chi^2=11.352$; $p=.003<.05$). Yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir.

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin katılımcıların düşüncelerinin ortaya konulması için yapılan çalışmada yedinci alt probleme ait bulgulardan katılımcıların görev yaptığı bölge değişkenine göre düşünceleri ile ilgili bulgular Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin görev yaptığı bölge değişkenine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Madde	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	P	Anlamlı Fark
M1. Öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesi mesleğin özel bir ihtisas mesleği	Akdeniz (26)	176.10	20.230	6	.003	Doğu Anadolu-Ege
	Doğu	175.63				Doğu Anadolu-

olmasına yönelik önemli bir düzenlemedir.	Anadolu (27)					İç Anadolu
	Ege (44)	156.01				Doğu Anadolu-Marmara
	G. Doğu (33)	151.71				Ege-Karadeniz
	İç Anadolu (69)	164.64				İç Anadolu-Karadeniz
	Karadeniz (61)	168.16				Karadeniz-Marmara
	Marmara (65)	156.40				
	Akdeniz (26)	145.77				Doğu Anadolu-Ege
	Doğu Anadolu (27)	179.80				Doğu Anadolu-İç Anadolu
	Ege (44)	154.70				Doğu Anadolu-Marmara
M2. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli bir adımdır.	G. Doğu (33)	159.20	19.498	6	.003	Ege- G.Doğu
	İç Anadolu (69)	168.28				Ege-Karadeniz
	Karadeniz (61)	180.26				G. Doğu-İç Anadolu
	Marmara (65)	148.66				G. Doğu-Marmara
						İç Anadolu-Karadeniz
						Karadeniz-Marmara

Katılımcılar öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesinin mesleğin özel bir ihtisas mesleği olmasına yönelik önemli bir düzenleme olduğu görüşü katılımcıların görev yaptığı bölgelere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2=20.230$, $p=.003<.05$). Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan katılımcıların Ege, İç Anadolu ve Marmara bölgesinde görev yapan katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Yine Karadeniz bölgesinde görev yapan katılımcıların Ege, İç Anadolu ve Marmara bölgesinde görev yapan katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılmasının kariyer planlaması açısından önemli bir adım olduğu görüşü katılımcıların görev yaptığı bölgelere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2=19.498$, $p=.003<.05$). Doğu Anadolu, Güney Doğu ve Karadeniz bölgesinde görev yapan katılımcıların Ege, İç Anadolu ve Marmara bölgesinde görev yapan katılımcılara göre düşünceleri olumlu yöndedir.

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin katılımcıların düşüncelerinin ortaya konulması için yapılan çalışmada dokuzuncu alt probleme ait bulgulardan katılımcıların okul yöneticisi olma değişkenine göre düşünceleri ile ilgili bulgular Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9

Öğretmenlerin okul yöneticisi olma değişkenine göre Mann Whitney U testi istatistik sonuçları

Madde	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
M2. Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli bir adımdır.	Evet (86)	184.47	15864.00		
	Hayır(239)	155.28	37111.00	8431.00	.011
M6. Yüksek lisans ve doktora yapan	Evet (86)	187.53	16128.00	8167.00	.003

öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulması yerinde bir düzenlemedir.	Hayır(239)	154.17	36847.00		
M7. Uzman öğretmenlik için 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programı yeterlidir.	Evet (86)	187.39	16115.50	8179.50	.004
	Hayır(239)	154.22	36859.50		
M8. Başöğretmenlik için 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programı yeterlidir.	Evet (86)	182.87	15727.00	8568.00	.019
	Hayır(239)	155.85	37248.00		
M10. Öğretmen alan (brans) değiştirse de kariyer basamağının aynı kalması yerinde bir düzenlemedir.	Evet (86)	192.85	16585.00	7710.00	.000
	Hayır(239)	152.26	36390.00		

Tablo 9’da görüldüğü gibi katılımcılar öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli bir adım olmasına yönelik düşüncelerinde okul yöneticisi olanlar ile olmayanlar arasında okul yöneticisi olanların yönünde olumlu yönde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($U=8431.00$, $p=.011<.05$). Katılımcıların yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin kariyer sınavından muaf tutulmasına yönelik düşüncelerinde okul yöneticisi olanlar ile olmayanlar arasında okul yöneticisi olanlarda olumlu yönde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($U=8167.00$, $p=.003<.05$). Katılımcıların uzman öğretmenlik için 180 saatlik uzman öğretmenlik eğitim programı yeterli olmasına yönelik düşüncelerinde okul yöneticisi olanlar ile olmayanlar arasında okul yöneticisi olanlarda olumlu yönde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($U=8179.50$, $p=.004<.05$). Katılımcıların başöğretmenlik için 240 saatlik başöğretmenlik eğitim programı yeterli olmasına yönelik düşüncelerinde okul yöneticisi olanlar ile olmayanlar arasında okul yöneticisi olanlarda olumlu yönde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($U=8568.00$, $p=.019<.05$). Katılımcıların öğretmen alan (brans) değiştirse de kariyer basamağının aynı kalmasına yönelik düşüncelerinde okul yöneticisi olanlar ile olmayanlar arasında okul yöneticisi olanlarda olumlu yönde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($U=7710.00$, $p=.000<.05$).

Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin katılımcıların düşüncelerinin ortaya konulması için yapılan çalışmada katılımcıların anket maddeleri dışında eklemek istedikleri düşüncelerine yer verilmiştir. Öğretmenlerin konu ile ilgili bulguları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10

Katılımcıların öğretmenlik meslek kanunu kariyer planlaması ile ilgili düşünceleri

Tema	Kod	Frekans
Uzman Öğretmen ya da Baş Öğretmen olma ölçütleri	Aidiyet bilinci	2
	Temsil faktörü	2
	Ders dışı çalışmaları (izcilik, antrenörlük vb.)	4
	Mesleki kıdeme (tecrübeye) göre yapılmalı	42
	Mesleki gelişmeleri takip etme becerisi	4
	Görev yeri dikkate alınmalı	4
	Takdir ve teşekkür belgeleri	4
Sınav düzenlemesi	Bilimsel ve sanatsal faaliyetler	7
	Yazılı sınav olmamalı	63
	Mülakat olmamalı	1
	Y.Lisans ve doktora mezun öğretmenlerde sınava girmeli	6
	Ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans yapanlar sınavdan muaf olmalı	1
Kanunda Olmayan	Tezsiz yüksek lisans mezunları sınavdan muaf olmamalı	2
	Sınav barajı azaltılmalı	1
	Sözleşmeli öğretmenlik kaldırılmalı	2

Düzenlemeler	Aile birliğinin sağlanması	7
	Ekonomik düzenlemeler yapılmalı	9
	Engellilere yönelik (pozitif ayrımcılık)	1
	Öğretmene şiddete yönelik yaptırımlar	7
	Kazanılan tazminatlar emeklilikte de yansıtılmalı	1
	Yıpranma süresi verilmeli	1
	Eğitim yönetici atama kriterleri net bir şekilde düzenlenmeli	2
	İdareciler genel idare sınıfına alınmalı	2
	İdarecilerin hakları iyileştirilmeli	2
	İdarecilik ayrı bir kariyer basamağı olarak düzenlenmeli	7
	İdarecilere atama hakkı tanınmalı	2
	24 Kasım öğretmenler günü maaş ikramiyesi verilmeli	1
	Kariyer Planlaması Düzenlemesi	Gerekli değil
Veliler arasında ayrımcılık oluşturur		11
Adaletsizlik oluşturur		9
Güvence sağlamıyor		1
Alan bazlı düzenlenmeli		1
Mesleki Kıdem düzenlemesi	Kıdem yılı 10 yılın üzerinde olan öğretmenler için mağduriyet oluşturur.	11
	20 yıl üzeri öğretmenlere bir defaya mahsus uzman öğretmenlik hakkı tanınmalı	4
	Mesleki kıdem süreleri kısaltılmalı	18
	Lisansüstü mezun olanların mesleki deneyim süresi kaldırılmalı	1
	Başöğretmenlik için uzman öğretmenlik süresi kısaltılmalı	1
Uzman Öğretmenlik ve Baş Öğretmenlik Eğitimi	Özel öğretim kurslarında çalışılan süreler dahil edilmeli	1
	Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenler vermeli	1
	Tezsiz yüksek lisans programına dâhil edilmeli	1
	Eğitimler gerekli değil	2
	Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenler eğitimden muaf olmalı	4

Tablo 10'da görüldüğü gibi katılımcılar kariyer planlama düzenlemesinde sınav uygulamasının yapılmaması ($f=63$) gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcılar öğretmenlere kariyerlerinin mesleki kıdemleri (tecrübeleri) ($f=42$) esas alınarak verilmesi gerektiğini düşüncesindedirler. Katılımcılar kariyer basamakları için belirlenen mesleki kıdem süresinin kısaltılması ($f=18$) gerektiğini görüşündedirler. Katılımcılar mesleki kıdem düzenlemesinin 10 yılın üzerindeki öğretmenler için mağduriyet oluşturduğunu ($f=11$), bu durumun bir defaya mahsus olmak üzere süreden muaf tutularak uzmanlık ve başöğretmenlik hakkının verilmesi ($f=4$) ile giderilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlik meslek kanunu kariyer basamaklarına yönelik düzenlemelere ilişkin öğretmen düşüncelerinin incelendiği bu araştırmada katılımcıların görüşlerine literatürde tartışılarak yer verilmiştir. Katılımcılar öğretmenlik meslek kanununda kariyer basamaklarının düzenlenmesine ilişkin olarak öğretmenliğin bir ihtisas mesleği olduğu düşüncesine kısmen katılmaktadırlar. Katılımcıların düzenlemeyi tam olarak desteklememelerinin nedeni, öğretmenlik meslek kanununun paydaşları dâhil eden bir katılımcıyla hazırlanmadığından kaynaklandığı düşünölmektedir (Altan ve Özmuşul, 2022; Sunat, 2022). MEB daha önce yaptığı kanun düzenlemelerinde geniş kapsamda paydaşlarının görüşlerini almış ve kanun düzenlemelerini paydaşların görüşlerine göre düzenlemiştir (Taşkın ve Aksoy, 2020). Ancak öğretmenlik meslek kanununda yapılan düzenlemelerin kısa bir süre içerisinde yapılması ve yeterli paydaş görüşünün alınmamasından dolayı öğretmenler tarafından eleştirilmiştir (Taşkın ve Aksoy, 2022). Nitekim Genç ve Balyer (2023) çalışmalarında öğretmenlik mesleğinin hatalı politikalar nedeniyle itibar kaybettiği ve statüsünün düştüğü belirtilmiştir. Öte yandan öğretmenlik meslek kanununda yapılan kariyer basamakları düzenlemesinin profesyonel

öğretmenliğe geçiş yönünden bir başlangıç olabileceği belirtilmiştir (Altan, 2017). Katılımcılar öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılmasının öğretmenlik mesleği kariyer planlaması açısından önemli olduğuna kısmen katılmaktadırlar. Katılımcılar kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ve eğitimin diğer paydaşları açısından ayrımcılığa neden olabileceğini düşünmektedirler.

Katılımcılar kariyer basamakları düzenlemesinde sınav uygulamasına katılmamaktadırlar. Katılımcılar öğretmenlerin bir sınav ile kariyer basamaklarına ayrılmasının adil bir uygulama olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca sınav konuları dikkate alındığında konuların ölçme değerlendirme açısından geçerli ve güvenilir bir uygulama olmadığı görüşündedirler. Çünkü öğretmenlik mesleği farklı branşlardan oluşmaktadır ve her branş kendi alanında uzmanlık (alan) bilgisi istemektedir. Nitekim KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı)'de branş sınavları yapılmaktadır. Katılımcılar öğretmenliğin kendisinin bir uzmanlık mesleği olduğunu, eğer böyle bir düzenleme yapılacaksa mesleki kıdem yıllarına göre sınavsız bir şekilde yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu bakımdan katılımcılar uzman öğretmenlik için 10 yıllık mesleki deneyim uygulamasına katılmakla beraber, başöğretmenlik için 10 yıllık uzman öğretmenlik deneyimine katılmamaktadırlar. Çünkü öğretmenlerden istenilen mesleki kıdem süresinin daha kısa olması gerektiğini belirtmişlerdir (İş ve Birel, 2022). Katılımcılar başöğretmenlik için 10 yıllık uzman öğretmenlik deneyiminin mevcut durumda hak ihlali oluşturacağını ve birçok öğretmenin bu düzenlemeden yararlanma imkânı bulamayacağını belirtmişlerdir. Nitekim çalışmada katılımcılar hali hazırda 20 yılın üzerindeki öğretmenlerin neredeyse başöğretmen olma imkânının olmadığı anlamına geldiğini belirtmektedirler. Bu durumun şu an kıdemli olan öğretmenlerin mağdur olmasına neden olduğu görüşündedirler. Bu konu hakkında Milli Eğitim Bakanı tarafından yapılan açıklamada kanunda belirtilen sürelerin kaldırılması ya da kısaltılması yönünde düzenleme yapılacağı açıklanmıştır (Özer, 2023).

Katılımcılar yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenlerin sınavdan muaf olmasına kısmen katılmışlardır. Katılımcıların bu konudaki eleştirilerinin başında tezsiz yüksek lisans mezunu olan bir öğretmenin sınavdan muaf tutulmasının adil bir düzenleme olmadığı görüşü vardır. Nitekim katılımcılar yüksek lisans ve doktora mezunlarının bile sınavdan muaf tutulma konusunda görüş ayrılığındadırlar (İş ve Birel, 2022). Konu ile ilgili yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin sınavdan muaf tutulma durumunu desteklerken lisans mezunu öğretmenler destek vermemektedirler (Taşkın ve Aksoy, 2022). Katılımcılar uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için verilen eğitimlere yönelik kısmen olumlu düşünceye sahiptir. Bu konuda da öğretmenler görüş ayrılığındadırlar. Lisans mezunu öğretmenler eğitimlerin olmasını desteklerken yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler eğitimlerin yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin vermesi gerektiğini ve sınavdan muaf tutulan öğretmenlerin ise bu eğitime katılmalarının gerekli olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcılar sınavda 70 puan alma ölçütüne katılmamaktadırlar. Sınav uygulamasını büyük oranda hoş karşılamayan öğretmenler (Gül ve Güngör, 2022) eğer sınav olacaksa da bunun daha az bir başarı ölçütü olması gerektiğini belirtmişlerdir. Literatürde yapılan çalışma sonuçları da benzer niteliktedir (Gündoğdu ve Kızıldaş, 2008; Kocakaya, 2006). Katılımcılar öğretmenin branş değiştirse de uzmanlık kariyerinin devam etmesine kısmen katılmaktadırlar. Alan değiştiren bir öğretmenin o unvanı kullanması yerinde bir uygulama değildir. Nitekim uzman, alanına hâkim olan kişi demektir. Bu konuda katılımcılar kariyer basamakları düzenlenecekse alan bazlı düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler, öğretmenlik

meslek kanununda; öğretmene şiddet konusuna, maaşlara, ek gelirlere ve özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemelere yer verilmesini belirtmişlerdir (Gül ve Güngör, 2022; Taşkın ve Aksoy, 2022).

Öğretmenlik Meslek Kanunu düzenlenirken MEB'in daha geniş bir eğitimci paydaş grubunun görüşünü alması önerilir. Öğretmenlik Meslek Kanununda öğretmenlerin mesleği ile ilgili özlük hakları düzenlenerek kapsamının genişletilmesi önerilmektedir. Ayrıca sınav uygulaması MEB tarafından uygulamaya devam edilse bile öğretmenlerin alanlarında yapmış oldukları makale, bildiri, projeler ve diğer akademik çalışmalarının sınav puanlarına katkıda bulunması gerektiği önerilmektedir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu kurumdan 07.04.2022 tarih 2022/7-23 sayılı karar ile etik izin alınmıştır.

Kaynakça/References

- Altan, M.Z. (2017). *Profesyonel öğretmenliğe doğru* (5. Baskı). Pegem.
- Altan, M.Z. & Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye'sinde öğretmen refahı: öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası, *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Drucker, P. F. (1992, 1994). *Yeni gerçekler*. (Çev. B. Karanakçı) (4. Baskı.) Ankara: İş Bankası Yayınları.
- Eroğlu, A. (2022). *Türkiye'de öğretmen istihdamı politikaları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Genç, A. G. S. Z. (2000). Bilgi toplumunda öğretmen eğitimi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(23), 375-386.
- Genç, Y. & Balyer, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies - Education*, 18(1), 97-121. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.66432>
- Gül, İ., & Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1090770>
- Gündoğdu, K. & Kızıldaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 363- 388.
- İş, A. & Birel, F. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1967-1990. <https://doi.org/10.17755/esosder.1141748>
- Kanunu, Ö. M. K. (2022). Kanun Numarası 7354. *Kabul Tarihi*, 14(2),2022. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm>
- Kanunu, M. E. T. (1973). Kanun numarası: 1739. *Kabul Tarihi*, 14(6), 1973. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmenler tarafından algılanması* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (2022). *2021-2022 örgün eğitim istatistikleri açıklandı*. <https://www.meb.gov.tr/2021-2022-orgun-egitim-istatistikleri-aciklandi/haber/27552/tr>
- Özer, M. (2023). Bakan Özer'den öğretmenlere müjde: 10 yıl görev süresi şartı 5 yıla düşüyor. <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/bakan-ozerden-ogretmenlere-mujde-10-yil-gorev-suresi-sarti-5-yila-dusuyor-42266461>
- Özmen, H., & Karamustafaoğlu, O. (2019). *Eğitimde araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Sunat, Ş. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi hangi değişiklikleri ön görüyor? Öğretmenlik Meslek Kanunu nedir? <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/ogretmenlik-meslek-kanunuteklifi-hangi-degisiklikleri-on-goruyor-ogretmenlik-meslek-kanunu-nedir-1904173>

- Taşkın, G., & Aksoy, G. (2020). An evaluation of the systems of transition to secondary education in Turkey. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(1), 29-39.
- Taşkın, G., & Aksoy, G. (2022). What are teachers' expectations about teaching professional law regulations?. *VI-International European Conference on Interdisciplinary Scientific Research*.
- TBMM (2022). Öğretmenlik meslek kanunu teklifi, Ankara: *Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Raporu (2/4056)*. <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem27/yil01/ss302.pdf>
- Varkey GEMS Foundation. (2013). Teacher status index 2013. London. <https://jordankmportal.com/resources/2013-global-teacher-status-index>
- Varkey GEMS Foundation. (2018). Global teacher status index 2018. <https://www.varkeyfoundation.org/what-we-do/research/global-teacher-status-index-2018>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yükseköğretim Kurulu [YÖK], (2018). *Eğitim fakültesi öğretmen yetiştirme lisans programları*.

İletişim/Correspondence

Prof. Dr. Gökhan AKSOY

aksoygok44@gmail.com

Gökhan TAŞKIN

gkhntskn4288@gmail.com