

## Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğindeki Kariyer Basamaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Alper Özocak\*, Türkan Argon\*\*

Makale Geliş Tarihi: 04.04.2023

Makale Kabul Tarihi:20.05.2023

DOI: 10.35675/befdergi.1275499

### Öz

Bu çalışmanın amacı, Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde yer alan kariyer basamaklarının öğretmenler tarafından nasıl algulandığını ve motivasyonlarını nasıl etkilediğini belirlemektir. Olgu bilim deseninin benimsendiği araştırmanın çalışma grubunu 2021/2022 eğitim öğretim yılında Bolu ili Dörtdivan ilçesinde görev yapan 16 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kariyer basamakları uygulamasından 1 katılımcının memnun olduğu, 5 katılımcının tamamen hoşnutsuz, 10 katılımcının ise çekimser görüş belirttiği belirlenmiştir. Katılımcılara göre uygulamanın olumlu yönleri mesleğin itibarına katkı, öğretmenleri kişisel gelişim ve lisansüstü eğitime teşvik, maddi katkı, özlük haklarını geliştirme vb. şeklindedir. Olumsuz yönleri ise uygulama şekli, mesleki dezenformasyon ve özlük haklarında yaşanan karmaşa ve kayıptır. Motivasyon açısından uygulama katılımcıların 3'ünün motivasyonu artırırken, 1'ini azaltmış, 12'sinde ise herhangi bir etki oluşturmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Aday öğretmenlik ve kariyer basamakları yönetmeliği, kariyer basamakları, öğretmen

### Investigation of Teachers' Opinions on Career Steps in the Regulation on Candidate Teaching and Career Steps

#### Abstract

The aim of this study is to determine how teachers perceive the career steps in the Regulation on Candidate Teaching and Career Steps and how they affect their motivation. The study group of the research, in which the case science pattern is adopted, consists of 16 teachers working in Dörtdivan district of Bolu province in the 2021/2022 academic year. As a result of the research, it was determined that 1 participant was satisfied with the career ladder application, 5 participants were completely dissatisfied and 10 participants abstained. According to the participants, the positive aspects of the practice are contribution to the reputation of the profession, encouraging teachers to personal development and graduate education, financial contribution, improving personal rights, etc. The negative aspects are the way it is applied, professional disinformation and confusion and loss of personal rights. In terms of motivation,

\* Millî Eğitim Bakanlığı, Bolu, Türkiye, [alper.kys@gmail.com](mailto:alper.kys@gmail.com), ORCID: [0000-0002-9570-7441](https://orcid.org/0000-0002-9570-7441)



\*\* Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bolu, Türkiye, [argon\\_t@ibu.edu.tr](mailto:argon_t@ibu.edu.tr), ORCID: [0000-0002-0744-8647](https://orcid.org/0000-0002-0744-8647)

**Kaynak Gösterme:** Özocak, A., & Argon, T. (2023). Aday öğretmenlik ve kariyer basamakları yönetmeliğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(39), 745-766.

*the application increased the motivation of 3 of the participants, decreased 1, and did not have any effect in 12 of them.*

**Keywords:** *Candidate teaching and career steps regulation, career steps, teacher*

## Giriş

Var oluş sebepleri hedeflerini yerine getirmek olan örgütlerin, hedeflerine ulaşmalarında insan kaynakları yönetim uygulamaları önemli bir yer tutmaktadır. Bu uygulamalar arasında işgörenlerin işe alınmaları, eğitimleri, geliştirilmeleri, kariyer süreçleri, motivasyonlarının sağlanması ve performanslarının değerlendirmesi gibi pek çok süreç ve uygulama yer almaktadır (Şirin, Erdoğan & Mülazımoğlu, 2010). Belirtilen uygulama ve süreçlerle birlikte işgörenlerin buldukları örgütte gelişim, yükselme, saygınlık kazanma gibi ihtiyaçlarını karşılama imkânına sahip olabilmeleri ise hem örgütün hedeflerine ulaşabilmesini kolaylaştırmakta hem de çalışanların daha verimli ve etkili olabilmelerini sağlamaktadır (İnanlı & Gılıç, 2020). Eğitim kurumları da örgütsel açıdan ele alındığında öncelikle eğitsel hedefleri gerçekleştirmeyi amaç edinen yapılardır.

Eğitimin en temel hedefi toplumun topyekûn kalkınması ve refah seviyesinin yükselmesidir. Diğer bir ifade ile toplumun kalkınması, refah seviyesinin yükselmesi ve çağın gereksinimlerine cevap verebilmesi ancak başarılı ve etkili bir eğitim sistemi ile mümkündür. Etkili bir eğitim sisteminin yolu da etkili ve başarılı öğretmenlerden geçmektedir. Başarılı öğretmenler, toplumun eğitimden beklentilerine, insanların gelişimlerine rehberlik eden, çağdaş bilgi birikimine sahip öğretmenler olup (Göksoy, Sağır & Yenipınar, 2014), yetiştirecekleri sağlıklı, mutlu, başarılı bireylerle toplumu geliştirip kalkınmasını sağlayacaklardır (Bilgin, 2014). Bununla birlikte zaman ilerledikçe toplumda ve yetiştirilecek bireylerde aranılacak ihtiyaçlar çeşitlenmekte ve artmakta, buna paralel olarak öğretmenlik mesleği ve mesleğin gerektirdiği nitelikler de her geçen gün farklılaşmaktadır (Yılman, 2006). Bu durum ne kadar yeterli bir lisans eğitimi alıp mezun olsalar da mesleğe başlayan öğretmenlerin bir süre sonra toplumun ve çağın ihtiyaçlarına cevap vermede yetersiz kalabileceklerinin göstergesi de sayılabilir. Bu ihtiyaç doğrultusunda Millî Eğitim Bakanlığı da öğretmenlerin kendilerini mesleki kariyerlerinin sonuna kadar geliştirmeleri, bu yolla yetiştirilecek öğrencilerin alacakları eğitimin kalitesini artırmak amacıyla (Kaya, 2008); 14.02.2022 tarih ve 31750 sayılı Resmî Gazetede 7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ve ardından 12.05.2022 tarih ve 31833 sayılı Resmî Gazetede 39517 Sayılı Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliğini yayınlamıştır. Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulaması, kamuoyunda büyük beklentiler oluşturularak uzun süredir gündemden düşmeyen ve beraberinde birçok tartışmayı getirmiş bir uygulamadır. Zira bu uygulama, 13/8/2005 tarih ve 25905 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin ikinci kez uygulamaya geçirilmiş şeklidir. Belirtilen bu yönetmelik üzerinde bir hayli tartışma yaşanan ve davalara neden olan bir uygulamadır. Uygulamanın en çok tartışılan kısımları; öğretmen kadro sayısı içinde uzman öğretmenlere %20, başöğretmenlere %10 oranında kısıtlama getirmesi,

kariyer basamaklarında yükselmeye kıdem, eğitim, etkinlikler ve sicil gibi kriterlere yer vermesi şeklinde olmuştur. Yapılan itirazlar sonucunda Anayasa Mahkemesi'nin kararıyla yönetmelikte sınava girecek adaylarda 7 yıllık kıdem şartı hükmü kaldırılmış ve yüzde 20'lik kontenjan oranı da iptal edilmiştir. Mahkeme süreci sonucunda uygulama, MEB tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeyip, açıklama yapılmadan uygulamadan kaldırılmıştır. Geçici olarak rafa kaldırılan uygulama 14.02.2022 tarihli “Öğretmenlik Meslek Kanunu” ve 12.05.2022 tarihli “Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği” ile tekrar hayata geçirilmiştir. Adı geçen kanun ve yönetmelik kariyer basamaklarını; “Öğretmenlik; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır” (Resmî Gazete, 2022) şeklinde tanımlamıştır.

Kariyer, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” ya da “Bireyin çalışma yaşamı boyunca işiyle ilgili adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması” anlamlarına gelmektedir (TDK, 2022). Geleneksel bakış açısına sahip kariyer kapsamına giren bu tanımlamalar günümüzde daha çok kişilerin sadece iş yaşamında kazandığı bilgi, beceri ve deneyimi değil, aynı zamanda hayatının her alanında deneyimlediği durumlar ve edinimler olarak da düşünülmektedir (İnanlı & Gılıç, 2020). Çalışanın kendine çizdiği bir yol olarak da düşünülebilecek kariyer, çalışanın örgüte sağlıklı şekilde uyum göstermesini sağlarken, yeterliliklerini ortaya koyup, fizyolojik, psikolojik, sosyal ve duygusal pek çok ihtiyacının da tatminine katkı sağlamaktadır. Çalışanlar açısından oldukça önemli olan bu süreç örgütlere bir takım sorumluluk ve yeni görevler yüklemiştir. Her manada farklılaşan koşullara uyum gösterme çabasında olan örgütler başarılı bir şekilde hayatta kalmak için ortaya çıkan değişimleri takip etmek, sahip olduğu nitelikli insan kaynağını elinde tutmak ve geliştirmek için kariyer sürecine daha fazla önem vermek durumunda kalmışlardır. Bu doğrultuda çalışanların motive olmasını sağlayan olanaklar arasında önemli bir yer tutan yükselme olanakları, saygınlık kazanma, maaş artışı ve personel gelişimi gibi uygulamalar kariyer yönetiminin önemli bir faktör olarak örgütlerde yer bulmasını sağlamıştır (Delipoyraz, 2009).

Türk eğitim sisteminde kariyer uygulamaları genel olarak değerlendirildiğinde ise hem çalışan hem de örgütsel açıdan mükemmel bir şekilde işlemediği aşikârdır. Eğitim sisteminin iyileştirilip geliştirilmesi adına sık meydana gelen değişiklikler bu duruma ispat niteliğindedir. Millî Eğitim Bakanlığının, eğitim sisteminde mevcut sorunların çözülebilmesi kapsamında yaptığı uygulamalardan biri olan kariyer basamakları uygulaması da bu kapsamda yapılan çalışmalardan biri olduğu söylenebilir. Nitekim Bakanlık kariyer basamakları uygulaması ile hem öğretmenlerin niteliğini, itibarını ve ekonomisini geliştirmeyi hedeflemekte hem de bu yolla eğitimin niteliğini artırmayı amaçlamaktadır (Bilgin, 2014). Bu uygulama ile öğretmenlerin değişimlere daha kolay ve etkili uyum sağlamasını, yeteneklerini daha iyi kullanmasını amaçlarken, daha da önemlisi öğretmenleri mesleki monotonluktan kurtararak sürekli olarak değişip gelişmesine zemin oluşturmaktadır (Demir, 2011). Dolayısıyla eğitimde beklenen kalitenin sağlanması ve hedeflerin

gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin işinin uzmanı olması ihtiyacına cevap vermek için (Küçük & Aksakal, 2007), doğru şekilde planlanıp uygulamaya geçirilecek kariyer basamakları bir araç olarak görev alacak, bunu yaparken de öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanmasında bir kaynak olarak yer alacaktır (Bilgin, 2014). Kariyer basamakları uygulaması aynı zamanda özünde öğretmenleri motive etmeye ve onları hedeflere doğru harekete geçirmeye yönelik bir uygulamadır (Gümüşeli, 2005, aktaran Çelikten, 2008). Bu sayede eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında kilit role sahip olan ama sağlanması oldukça güç olan öğretmenlerin motivasyonu için de önemli adımlar atılmış olacaktır.

Türk millî eğitim sisteminin bazı sorunlarına çözüm olması beklenen kariyer basamakları uygulaması, bu beklentiyle birlikte aynı zamanda birçok sorunu birlikte getirmiş ve tartışmalara neden olmuştur (Güven & Güven, 2019). 2022 yılında Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesi ile sorunlar tekrar gündeme gelmeye başlamıştır. Örneğin mesleği profesyonelleştirmeyi güden Öğretmenlik Meslek Kanununa sadece maddî açıdan yaklaşıp algı oluşması, merkezi düzeyde kamu bürokrasisinin aldığı kararlardan eğitim çalışanlarının özellikle de öğretmenlerin psikoloji, motivasyon, huzur ve mutluluklarının doğrudan etkilenmesi arka planda kalıp yerel ihtiyaçların göz ardı edilmesi (Altan & Özmuşul, 2022), mesleki tecrübeyi dikkate almadan sınavla yükselmenin sağlanacak olması gibi tartışmalar hala tam olarak cevap bulamamıştır. Bu yüzden yapılan bu çalışma ile öğretmenlerin 12.05.2022 tarih ve 31833 sayılı Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde yayınlanan öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışma öğretmenlerin, yönetmelikte belirtilen kariyer basamaklarını nasıl algıladıklarını saptaması açısından önemli görülmektedir. Yönetmeliğin bizzat uygulandığı kitle olan öğretmenlerin kariyer basamaklarına yönelik olumlu ve olumsuz görüşlerinin belirlenmesi, uygulamanın başarılı ve eksik yanlarının tespit edilmesi açısından alanyazına, politika yapıcılara ve uygulayıcılara pratikte fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda yürütülen bu araştırma, 19/10/2022 tarihinde yapılan Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yazılı Sınavından önce ve sınavın içeriği, zorluk derecesi, verilecek eğitimin içeriği ve süresi vb. durumlar netleşmeden gerçekleştirildiği için, katılımcıların beklenti ve endişelerini de yansıtmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacını Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde yer alan öğretmenlik kariyer basamaklarının öğretmenlerde bıraktığı etkiyi belirleyip, olumlu ve olumsuz olarak düşünülen yönlerini, motivasyonlarını nasıl etkilediğini ve sürekliliğine ilişkin görüşlerini belirlemek oluşturmaktadır.

## **Yöntem**

### **Çalışmanın Modeli**

Bu çalışmada, araştırmanın amacına en iyi hizmet edecek şekilde öğretmenlerin, Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde geçen kariyer basamaklarına yönelik görüşlerini belirlemek ve uygulamanın motivasyonları üzerinde bıraktığı etkiyi ortaya çıkarmak amacıyla nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır.

Araştırma modeli olarak katılımcıların algı ve deneyimlerini ön plana çıkarmayı hedefleyen, farkında olunan ancak derinlemesine bir kavrayışa sahip olunmayan olgu ve durumlara odaklanmayı sağlayan (Ersoy & Saban, 2016) olgu bilim (fenemenoloji) modeli benimsenmiştir.

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu 2021/2022 eğitim öğretim yılında Bolu ili Dörtdivan ilçesinde farklı kademelerde görev yapan 16 öğretmen oluşturmaktadır. Göreli olarak küçük bir örneklem oluşturup, bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmak amacıyla öğretmenler maksimum çeşitlilik örnekleme ile belirlenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu doğrultuda farklı kademelerde olan öğretmenlerin görüşleri alınarak mümkün olduğunca çeşitli veri elde edilmeye çalışılmıştır. Katılımcılara ait demografik özellikler şu şekildedir: Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 16 öğretmen, dörderli gruplar halinde okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise kademesinden belirlenmiştir. Öğretmenlerin 10'u kadın, 6'sı erkektir. Kıdem açısından 10'u 1-10 yıl, 6'sı 10 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

### **Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması**

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Standart ve esnek olması ile belirli bir konuda derinlemesine bilgi edinmeyi sağlamasından dolayı yarı-yapılandırılmış görüşme formu araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilmekte (Yıldırım & Şimşek, 2016), ilgili alanda derinlemesine bilgi edinmeyi sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2011). Görüşme sorularının hazırlanması sürecinde ulaşılan ilgili literatür taranmış, 2 alan uzmanının görüşü alınmış ve araştırmaya dahil edilmeyen 3 öğretmene ön uygulama yapılmıştır. Anlaşılabilirliği teyit edildikten sonra nihai şekli verilmiş ve asıl uygulamaya geçilmiştir. Katılımcılara görüşme formunda şu sorular yöneltilmiştir:

12.05.2022 tarih ve 31833 sayılı Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde geçen öğretmenlik kariyer basamakları ile ilgili;

1. Bilgi sahibi olduğunuzda neler hissettiniz?
2. Olumlu ve olumsuz/eksik yönlerinin neler olduğunu düşünüyorsunuz? Tavsiye ve beklentileriniz nelerdir?
3. Sizde motivasyonel olarak nasıl bir etki bıraktı?
4. Süreklilik arz edeceğine inancınız nasıldır?
5. Çevrenizdeki öğretmenler üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Verilerin toplanması sürecinde araştırma gönüllülük esasına dayalı olduğu için, katılımcı öğretmenlerle ön görüşme yapıp onayları alınmıştır. Katılımcıların da uygun oldukları zaman diliminde 1 Haziran 2022-12 Haziran 2022 tarihleri arasında yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak, yapılan görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Yapılan bir görüşme yaklaşık olarak 35 dakika sürmüştür. Verilerin toplanması sürecinde belirtilmesi gereken önemli bir husus; verilerin toplandığı tarihlerde uygulamanın henüz gerçekleştirilmemiş olup, nasıl yapılacağına yönelik

belirsizlikler barındırmasıdır. Dolayısıyla toplanılan verilen, kariyerde yükselme uygulamasının gerçekleştirildiği öğretmenlerden toplanan veriler olmayıp, süreç içerisinde bulunan öğretmenlerden toplanan verilerdir.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Veriler nitel araştırma yöntemlerinden içerik ve betimsel analiz yapılarak çözümlenmiştir. İçerik analizi, verilerin çözümlenmesi için verilerin hazırlanmasını ve organize edilmesini, daha sonra verilerin kodlanmasını ve kodların organize edilmesiyle veriyi şekiller, tablolar veya tartışma haline getirmeyi amaçlamaktadır (Creswell, 2018). İçerik analizinde ulaşılan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşılrken, betimsel analizle veriler betimlenmekte ve alıntılarla desteklenmektedir. (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu doğrultuda araştırmada önce görüşme verileri metin haline getirilmiş, metinler ses kayıtları ile karşılaştırılarak geçerlik çalışması yapılmıştır. Oluşturulan metinler dikkatli bir şekilde her iki araştırmacı tarafından okunmuş, düzenlenerek verilerin kodlaması yapılmıştır. Her iki araştırmacı tarafından ayrı olarak kodlanmış, bu sayede veri analizindeki kodlamalar arasındaki uyum test edilmiştir. Kodlar araştırmacılar tarafından karşılaştırılmış, benzer kodlar birleştirilmiş ve kodlar organize edilerek ilgili alan yazın ışığında kategoriler ortaya çıkarılmıştır. Kodlar ve kategoriler son halini aldıktan sonra veriler üzerinde betimleme, sınıflama ve yorumlama çalışmaları yapılp ve tartışma metni şeklinde raporlaştırılmıştır.

### **Geçerlik-Güvenirlik**

Araştırmada geçerlik güvenilirlik açısından, kullanılan veri toplama aracıda görüşme sorularının kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla soru oluşturulması sürecinde ilgili literatür taranmış, 2 alan uzmanının görüşü alınmıştır. Soruların kolay anlaşılabilir olması ve anlam düşüklüğü olmaması için bir Türkçe öğretmenine kontrol ettirilmiş, çalışmaya dâhil edilmeyen 3 öğretmene pilot uygulama yapılmıştır. Veri toplama sürecinde toplanan verilerin gizliliğinin esas olacağı katılımcılara ifade edilip samimi görüşlerine ulaşmak ve güvenilir veriler toplamak amaçlanmıştır. Araştırmada katılımcıların belirlenmesinde kullanılan maksimum çeşitlilik örnekleme ile görüşme sorularına cevap verebilecek katılımcılara ulaşılmasını sağlamıştır. Dış geçerlik için veri toplama aracının hazırlanmasından, uygulama ve analiz aşamasına kadar araştırma süreci detaylarıyla açıklanmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için elde edilen verilerin bir bölümü ise doğrudan alıntı yöntemi kullanılarak, bulgular bölümünde sunulmuştur. Değerlendirmenin kime ait olduğunu belirtmek için, katılımcılara kimliklerinin gizli tutularak K1 ile K16 arasında ardışık kodlar verilmiş, bu formlar saklanmaktadır.

### Bulgular ve Yorum

#### Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Öğretmenlerde Bıraktığı Etki

Katılımcıların Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde geçen öğretmenlik kariyer basamaklarından haberdar olduklarında, edindikleri ilk izlenime yönelik görüşleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

#### *Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Bıraktığı Etkiye Yönelik Öğretmen Görüşleri*

Tema	n	Örnek görüşler
Olumlu	1	“Tabii ki zamanı geldiğinde ben de uzman öğretmen olmak isteyeceğim. Bizim adımıza olumlu bir uygulama.” (K11)
Olumsuz	5	“Kariyer basamakları uygulamasına hiç olumlu bakmıyorum” (K3).
		“Kariyer basamaklarını ilk duyduğunda bende olumsuz bir izlenim bıraktı” (K7).
Çekimser	10	“Uygulama beni hem mutlu etti hem üzdü.” (K1)
		“Kariyer basamakları maddi olarak ve haklar noktasında olumlu fakat beklentilerimizi de tam olarak karşılamadı.” (K6) “İlk başta benim hoşuma gitti. Öğretmen yaş aldıkça, öğretmene verilmiş bir ödül gibi düşündüm. Ta ki sınavı duyana kadar.” (K8)

Tablo 1’e göre katılımcıların görüşleri olumlu, olumsuz ve çekimser olmak üzere üç temada toplanmıştır. Öğretmenlerin çoğunluğunun kariyer basamaklarının kendilerinde bıraktığı etkiye yönelik çekimser görüşte oldukları görülmektedir. Olumlu temasında bir öğretmenin bu uygulamadan memnuniyeti söz konusuysen, olumsuz temasında memnuniyetsizlik, çekimser temasında ise katılımcıyı memnun etmekle birlikte memnuniyetsizliğe neden olan durumların varlığı da söz konusudur.

#### *Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Olumlu ve Olumsuz Olarak Algılanan Yönlerine Ait Öğretmen Görüşleri*

Katılımcıların ilgili yönetmelikte öğretmenlik kariyer basamaklarına yönelik olumlu görüşleri Tablo 2’te sunulmuştur.

Tablo 2.  
Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına İlişkin Öğretmenlerin Olumlu Görüşleri

Tema	Kategori	n	Örnek görüşler
Toplumsal	İtibara katkı	4	“Benim görüşüme göre bu uygulama sadece öğretmenlere değil mesleğin itibarına da katkı sağlayacaktır” (K5).
			“Sınava gireceğim. Bundan sonra merkez iyi bir okulda görev yapacağım. Orada isminin önündeki unvan önemli olacak” (K7).
Bireysel	Kişisel gelişim	6	“Tezsiz yüksek lisansa da uzman öğretmenlik verilecek olmasından dolayı birçok arkadaşım tezsiz yüksek lisansa başvurdu. Belki farklı bir amaçla tezsiz yüksek lisansa başvurular ama sonuç olarak bir şeyler öğrenecekler. Bu yüzden de olumlu görüyorum. Yönetmelikten sonra birçok kişi yüksek lisans ve doktora yapacak. Bu da öğretmenlerin kişisel gelişimine olumlu katkısı olacağı anlamına gelir” (K1).
			“Kariyer basamaklarına ulaşmadan önce bir eğitim ve sınav olması, öğretmenlerin teknoloji çağında hızla değişen yeni durumlara uyum göstermesi için gerekli bilgi ve becerileri edinmelerine yönelik motive edici bir yol açmış olacaktır. Kariyer basamaklarının öğretmenleri lisansüstü eğitime teşvik edici nitelik taşıması da yine olumludur.” (K12)
	Maddi kazanç	5	“Olumlu olarak maddi olarak diğer memurlardan hani sonuçta bir öğretmene zam yapmıyorlar. En azından bu şekilde devlet maddi olarak korumuş gibi duruyor bin lira iki bin lira vererek. En azından maddi olarak olumlu yönü var” (K5).
			“10 yılını doldurunca unvanın ve maaş artırımının olacağı için iyi olacağını düşünüyorum” (K13).
	Hak savunma	3	“Yapılsın sonuçta bizim haklarımızı korumaya yönelik olduğunu düşünüyorum ama içeriği biraz boş geldi” (K5).
“Kariyer basamaklarının olmasını ve bu basamakların geçilerek maddi ve manevi kazanımlar elde edilmesini olumlu buluyorum” (K12).			
Lisansüstü eğitim	2	“Aynı zamanda kariyer basamaklarının öğretmenleri lisansüstü eğitime teşvik edici bir nitelik taşıması da yine olumludur” (K12).	
Özlük hakkı	1	“Kariyer basamağında yükselen öğretmene 1 derece verilmesi olumlu yanlarından birisi” (K6).	

İlgili yönetmelikte adı geçen öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin katılımcıların olumlu görüşlerine yönelik bireysel ve toplumsal olmak üzere 2 temaya ulaşılmıştır. Toplumsal temasında öğretmenlik mesleğinin itibarına katkı (4 kişi) kategorisine ulaşılrken; bireysel temasında kişisel gelişim (6 kişi), maddi kazanç (5 kişi), hak savunma (3 kişi), lisansüstü eğitim (2 kişi) ve özlük hakkı (1 kişi) kategorilerine ulaşılmıştır. Katılımcılar kariyer basamakları ile ilgili olarak olumlu



görüşlere nazaran çok daha fazla miktarda olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu görüşler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.  
*Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına İlişkin Öğretmenlerin Olumsuz Görüşleri*

Tema	Kategori	n	Örnek görüşler
Uygulama şekli	Sınav yapılması	16	<p>“Sınava girmeyi düşünmüyorum. Adı bile ürkütücü. Zaten sınava gir gir sıkıldık artık. Sınav düşünmüyorum artık.” (K3)</p> <p>“Sürekli öğretmenleri bir eğitime ve bir sınava tabi tutma derdindeler. Bizler kendimizi geliştirmeye çalışan öğretmenleriz. Sınavı çok uygun bulmuyorum. Zaten atanabilmek için bir sürü sınava giriyoruz. Hem alan sınavına giriyoruz hem genel kültür, genel yetenek, mülakattan geçiyoruz.” (K10)</p> <p>“Sınavların gerçekten öğretmenin uzmanlığını ölçecek testler olacağını düşünmüyorum. Ben bir yönetmeliği ezberledim diye diğer fen öğretmeninden daha iyi olmayacağım.” (K9)</p>
	Adil olmaması	2	<p>“X hocama göre adil olabilir belki ama bana göre adil değil. Bence kimseye göre de adil değil. Öğretmen arkadaşım 5 yıl üniversite okumuş, tezsiz yüksek lisans mezunu sayılıyor ve uzman öğretmen olacak ama aynı bölümü eğitim fakültesinde okuyan arkadaşım uzman olamayacak (K16)</p>
Mesleki dezenformasyon	Öğretmeni ayırıştırma	12	<p>“Hiç olumlu bir yanı yok bence. Çünkü direkt olarak ayrımcılık. Zaten herkes aynı emeği veriyor, aynı eğitim almış.” (K3)</p> <p>“Bu şekilde öğretmenlerin zaten yeterince ayırıştırıldığını düşündüğüm için kariyer basamaklarından ziyade bunun o ayırıştırma körukleyici bir şey olduğunu düşünüyorum.” (K9)</p>
	Veli-öğrenci gözünde öğretmeni itibarsızlaştırma	9	<p>“Yarın veliler sınıf öğretmeni seçerken benimki uzman öğretmen, başöğretmen olsun diyecekler. Unvanı olmayan öğretmeni kötü ve başarısız görecekler. Öğrenciler de benzer kıyasa girecekler. Bizim öğretmen uzman öğretmen siz olmadığınız mı diyecekler” (K8).</p> <p>“Şimdi bile öğrencilerin, öğretmene hocam kadrolu musunuz, sözleşmeli misiniz, ücretli öğretmen misiniz diye sorması, çok çirkin bir davranış. Çünkü çocuğun tamamen algısını değiştiriyor. Aynı iş yapıyor ama çocuk bu şekilde olduğu zaman olaya tamamen başka bir boyutla bakıyor.” (K9)</p>
	Mesleki gelişimi sağlamama	3	<p>“Bu sistemin gelişmemize katkısı olacağını düşünmüyorum. Çalışan zaten sınav için çalışacak, ezber yöntemi ile her şey ezberleyecek, sınavdan sonra da unutacak. Bu yüzden gelişime katkısı olacağını düşünüyorum.” (K3)</p>
Özlük hakları	Maddi karşılık	4	<p>“Öğretmen maaşlarına bir artırım sağlanacak ama bu uzman öğretmenlik, baş öğretmenlik sonucunda olacak. Yani artırımın böyle bir koşula bağlanması tabii rahatsızlık yarattı” (K14)</p>

		“Çevremde olumsuz düşünülüyor ama fırsat olup, başvurular açıldığında, bu sene karşı çıkanlar seneye katılmak isteyecek. Çünkü öğretmenlerin maddi teşviğe ihtiyaçları var.” (K12)
Hak kaybı	6	“Bu sınavın 10 yıl sonra yapılması, bir sürü kişinin hak kaybına uğramış olmasına neden oldu. Keşke daha iyi planlansaydı. Birinci dereceye gelmiş öğretmenlerin uğramış oldukları hak kayıpları var.” (K6)
		“10 senelik öğretmen uzman, 6 senelik öğretmen uzman değil mantıklı gelmiyor bana. İçi boşsa 10 senelik öğretmenliğimin ve sınavı ezberleyip geçersen uzman olabiliyorum ama kendimi muazzam donatsam ama yeni atanmış olsam uzman olamıyorum. Belirleme şekilleri çok yanlış bence.” (K16)
Yanlış isimlendirme	3	“Öğretmenler arasında kariyer basamağı kesinlikle yapılmalıydı ama bu bence isimlendirme yapılarak olmamalıydı” (K8)
		“Kalabalık bir okula gittiğimi hayal ettiğimde, uzman değilim başöğretmen değilim, sıkıntı yaşar mıyım? düşünüyorum.” (K8)
Lisansüstü eğitim	2	“Neden tezli, tezsiz yüksek lisans ayrılmıyor? Ben tezli yüksek lisans yapıyorum, uğraşılıyor emek veriyorum. Karşımdaki tezsiz yapıyor. Bir proje ile bir yılda tamamıyor, bitiriyor. Gerçekten tez çok farklı bir şey, onun ayrımı yapılmalı.” (K1)
		“Öğretmen arkadaşlarla konuştuğumuzda yüksek lisans ve doktora yapmayanlar memnun değilken yüksek lisans ve doktora yapanlar memnun, farkımız ortaya konu diye düşünüyorlar.” (K4)

Katılımcıların kariyer basamaklarına ilişkin olumsuz görüşleri ile ilgili uygulama şekli, mesleki dezenformasyon ve özlük hakları olmak üzere 3 temaya ulaşılmıştır. Uygulama şekli temasında sınav yapılması (16 kişi) ve adil olmaması (2 kişi); mesleki dezenformasyon temasında öğretmenleri ayrıştırması (12 kişi), veli-öğrenci gözünde öğretmeni itibarsızlaştırma (9 kişi) ve mesleki gelişimi sağlamaması (3 kişi); özlük hakları temasında ise maddi karşılık (4 kişi), hak kaybı (6 kişi), yanlış isimlendirme (3 kişi) ve lisansüstü eğitim (1 kişi) kategorilerin ulaşılmıştır.

### **Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Öğretmenlerin Motivasyonlarına Etkisine Yönelik Görüşler**

Katılımcıların ilgili yönetmelikte öğretmenlik kariyer basamaklarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisine yönelik görüşleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4.  
Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Öğretmenlerin Motivasyonlarına Etkisine İlişkin Görüşler

Tema	n	Örnek görüşler
Motivasyonu artırma	3	<p>“İnsan hep en iyisini ulaşmak ister ya, ben sistem açıklanmadan önce zaten yüksek lisansa başvurmuştum. Doktora yapmayı zaten düşünüyordum. Bu da bir etken oldu. Neden başöğretmen olmayayım diye düşünüyorum şimdi. Bu yüzden beni olumlu yönde motive ettiğini düşünüyorum” (K1).</p> <p>“Çıkan yönetmelik bende motivasyon oluşturdu. Keşke ben de sınava girebilseydim dedim. En azından maddi olarak oluşturdu. Başka bir şey olmasa bile maddi olarak oluşturdu. Maddi durumu bir kenara bırakırsak da oluşturur. Uzman olup daha çok itibar görmek isterim” (K5).</p>
Motivasyonu Etkilememe	12	<p>“Şu an 6 yıllık bir öğretmen olduğum için ben de motivasyon oluşmadı. Çünkü uzman olmama daha yıllar var” (K8).</p> <p>“Hayır basamaklarının benim çalışma motivasyonumu üzerine herhangi bir etkisi olmadı” (K10).</p> <p>“Ben kendi alanımla ilgili bir eğitim almak ve o alanda gerçekten uzmanlaşmak isteyebilirdim. Bu beni daha çok motive edebilirdi ama şimdi bahsi geçen şeyler; yönetmelikler kanunlar vs. o beni çok da motive etmiyor ve belki sırf yapmış olmak için yapacağım bir şey” (K15).</p>
Motivasyonu azaltma	1	<p>“Beni motive etmiyor. Tam tersi düşürüyor. Yüksek lisans yapmak istiyordum erteledim. Benim yapacağım yüksek lisansın diğerleri ile aynı kefeye konulmasını ben istemem. Toplum tarafından bunun için yapıyor denilebilir. Yani çünkü ben şu an başvurduğumda akademisyen bile belki bana o gözle bakacak ve bu kesin uzman öğretmenlikten yararlanmak için yapıyor, öğrense de olur öğrense de olur geçiririz bunu denilebilir” (K9).</p>

Katılımcıların kariyer basamaklarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisine yönelik görüşlerinden motivasyonu artırma, azaltma ve etkilememe olmak üzere 3 temaya ulaşılmıştır. Katılımcıların 4'üne göre kariyer basamakları uygulaması öğretmenlerin motivasyonunu artırırken, 1 ine göre azaltmakta, 8'ine göre ise bu durum motivasyonu etkilememektedir.

#### Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Sürekliliğine İlişkin Öğretmenler Görüşleri

Katılımcıların ilgili yönetmelikte geçen öğretmenlik kariyer basamaklarının sürekliliğine yönelik görüşleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.

*Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Sürekliliğine İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Tema	n	Örnek görüşler
Devam edecek	2	“Doğru ve liyakat dikkat alınacak şekilde olursa devamlı olacağı inancındayım” (K13).
		“Sisteminin bu sefer devam edeceğini düşünüyorum ama aynı zamanda seçim yatırımı olduğunu düşünüyorum. Hükümetin şu anda yaptığı seçim yatırımı. En azından öğretmenleri biraz susturalım, 2005’te uzman öğretmenliği hakkedememiş öğretmenlerin sesini biraz kesme çabası olduğunu düşünüyorum. Seçimden sonra da kaldırılacağını düşünmüyorum. Cesaret edemezler çünkü öğretmen camiası yaklaşık bir milyon öğretmen var. Bu bir milyon öğretmenin en az yüzde ellisi 10 yılın altındadır diye tahmin ediyorum. Çok büyük tepki alacaklarını düşündükleri için yapacaklarını zannetmiyorum. Hükümet değişse bile bu devam edecek” (K16).
Devam etmeyecek	5	“Yani belirli bir süreden sonra devam etmez gibi geliyor” (K4).
		“Süreklilik konusunda dava açılır diye düşünüyorum kaldırılması yönünde. Belki bir iki yıl içerisinde kaldırılır. Ben de kaldırılmasından yanayım” (K7).
Şüpheli	9	“Bu sistemin devam edeceği ile ilgili şüphelerim var” (K1). “Maalesef ülkemizde bakanlar ya da siyasi otorite değiştiğinde önceki yapılan uygulamalar hızlı bir şekilde değişiyor. Bu yüzden 4.soruya cevabımda da belirttiğim üzere Uzman Öğretmenlik sınavının sadece bir kez yapılmasında olduğu gibi süreklilik arz etmemesinden endişe duyuyorum” (K12).

Katılımcıların kariyer basamakları uygulamasının sürekliliğine yönelik görüşlerine ilişkin devam edecek (2 kişi), devam etmeyecek (5 kişi) ve şüpheli (9 kişi) olmak üzere 3 temaya ulaşılmıştır.

**Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Diğer Öğretmenler Üzerindeki Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri**

Katılımcıların ilgili yönetmelikte öğretmenlik kariyer basamaklarının diğer öğretmenler üzerindeki etkisine yönelik görüşleri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6.

*Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde Geçen Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Diğer Öğretmenler Üzerindeki Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Tema	n	Örnek görüşler
Lisansüstü eğitim	2	“Öğretmen arkadaşlarla konuştuğumuzda yüksek lisans ve doktora yapmayanlar memnun değilken, yüksek lisans ve doktora yapanlar halinden memnun. Çünkü farkımız ortaya kondu diye düşünüyorlar” (K1).

Ayrıştırma	1	“Öğretmen arkadaşlarla konuştuğumuzda da genel olarak tepkiler benimkine benzer, ayrışma ve sınav konusunda herkes hemfikir” (K8).
Statü	1	“Bununla beraber bu uygulamaya tepki olarak başvurmadığımda sınavı geçemediğini ve diğer öğretmenlerden kötü olduğunu düşünecek insanlar var. Bazı öğretmenler de bu duruma düşmemek için başvuracak” (K9).
Memnun değil	6	“Öğretmen arkadaşlardan memnun olanı duymadım işin aslı” (K1). “Tanıdığım tüm öğretmen arkadaşlarım benimkine benzer şeyler düşünüyor. Hiç kimse memnun değil. Şu an herkes hemfikir herkes kalkmasını bekliyor (K3).
Sınava tepkili	3	“Yani onlar da dediğim gibi sınavı çok uygun bulmuyorlar” (K10).
Maddi	7	“Bu yüzden sadece çevremdeki öğretmenler değil, genel olarak kariyer basamaklarının maddi getirisinin öğretmenleri bir nebze de olsa rahatlatacak olmasının olumlu bir etki bıraktığını gözlemleyebiliyorum” (K12). “Öğretmenler gördüğüm kadarıyla bunu istiyorlar. Maddi olarak bir hakkeşim varsa neden olmasın şeklinde bakıyorlar” (K15).

Katılımcıların kariyer basamaklarının diğer öğretmenler üzerindeki etkisine yönelik görüşlerinden lisansüstü eğitim, ayrıştırma, statü, memnun değil, sınava tepkili ve maddi olmak üzere 6 temaya ulaşılmıştır. Katılımcıların 2’sine göre lisansüstü eğitim alanlar uygulamadan memnun iken almayanlar memnun değildir. Bunun yanında 6 katılımcı çevresindeki öğretmenlerin uygulamadan memnun olmadığını belirtirken, 3 katılımcı çevresindeki öğretmenlerin sınava tepkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca en fazla görüş belirtilen konu maddi kazanç olmuştur. Zira 7 katılımcı uygulamanın maddi getirisinden dolayı çevresindeki öğretmenlerin sınava gireceklerini belirtmiştir.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma, Aday Öğretmenlik ve Kariyer Basamakları Yönetmeliğinde geçen öğretmenlik kariyer basamaklarına uygulamasından sadece 1 katılımcının memnun olduğunu göstermektedir. Buna karşın 5 katılımcı uygulamanın mevcut halinden tamamen hoşnutsuzken, geriye kalan çoğunluğu çekimser görüş belirtmiştir. Çekimser görüş belirtenler uygulamadan ne tam anlamıyla memnun ne de tam anlamıyla hoşnutsuz durumdadır. Bu katılımcıların bir kısmı genel olarak memnunken rahatsız oldukları durumların olduğunu, bir kısmı genel olarak hoşnutsuz oldukları gibi uygulamayı tamamıyla gereksiz ve olumsuz olarak bulduklarını bir kısmı ise uygulamanın ilgilerini çekmediğini belirtmiştir. Elde edilen bu sonuçların kariyer basamakları uygulamasının, ilk uygulamaya benzer şekilde gerçekleştirilmeye çalışılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Keza yönetmelikte geçen şartlar benzerlik taşımasından dolayı ortaya çıkan tartışmalar ve katılımcı tepkileri de benzerlik taşımaktadır. Belirtilen tartışma ve tepkilerin geçmişte olduğu gibi olumsuz olmasının nedenlerini aslında bu araştırmanın sonuçları gözler önüne sermektedir. Zira katılımcı öğretmenlere göre uygulama aynı işi yapan öğretmenleri hem maddi

olarak hem de diğer paydaşların önünde itibarsızlaştırarak ayrıştıracak ve yıl şartını sağlayamayan öğretmenlerin bu haktan mahrum kalmasına neden olacaktır. Araştırmada ulaşılan bu sonuçlar, 2005 yılındaki uygulamanın sonuçlarına benzer olduğunu da göstermektedir. Alanyazında ulaşılan araştırmaların çoğu 2005 yılındaki uygulamanın değerlendirilmesine yönelik olup, bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Örneğin Göksoy, Sağır ve Yenipınar (2014) okul yöneticilerinin uzman öğretmenlik uygulamasına sıcak bakmadıklarını belirtirken, Bakioğlu ve Banoğlu (2013) öğretmenlerin kariyer basamağı uygulamasını çoğunlukla adaletsiz, yetersiz ve gereksiz bulduklarını, Turan (2007) öğretmenlerin süreçten belediklerini bulamayıp işleyişten memnun olmadıklarını belirtmiştir. Benzer şekilde Kaya (2008) öğretmenlerin kariyer gelişimiyle ilgili yapılan çalışmalarını yetersiz bulduklarını, Ural (2007) uygulamanın öğretmenin sosyal statüsünü yükseltmediğini belirtmiştir. Buna karşın alanyazında kariyer basamakları uygulamasını olumlu değerlendiren araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Küçük ve Aksakal (2007) öğretmenlerin çoğunun mesleğin kariyer basamaklarına uygun olarak düzenlenmesinin faydalı olduğuna kısmen inandığını, Gündoğdu ve Kızıltaş (2008) kariyer sisteminin geç de olsa uygulanmaya başlamasından öğretmenlerin memnuniyet duyduklarını, Demir (2011) ise öğretmenlerin genel olarak uygulamayı desteklediğini belirtmiştir.

Araştırmada katılımcılara göre uygulamanın olumlu yönleri mesleğin itibarına katkı sağlama, öğretmenleri kişisel gelişim ve lisansüstü eğitime teşvik etme, maddi katkı sağlama, öğretmenlerin haklarını savunup özlük haklarını geliştirme şeklindedir. Öğretmenlik mesleği, öğrenciler ve veliler aracılığıyla çevresindeki kişilerle yoğun ilişkiler yaşayan bir meslektir ve toplumda olup bitenlerden hem yakın hem de uzak çevreleri aracılığıyla hemen haberdar olur ve çok çabuk etkilenirler. Son zamanlarda ise toplumda öğretmenlik mesleğine yönelik olumsuz bir algı oluştuğu gibi, ne yazık ki hiçbir şey olamazsan öğretmen ol düşüncesi tekrar gündeme gelmeye başlamıştır. Bu yüzden katılımcı öğretmenlerin yükselme sınavı sonucunda alacakları uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarının toplumda olumlu etki yaratıp, itibarına katkı sağlayacağını düşünmesi çok normal bir düşüncedir. Buna karşın katılımcı öğretmenlerin bir kısmının uygulamanın mesleğin itibarını düşüreceği yönünde görüş belirtmesinin altında, unvan alamayan ya da unvanı olmayan öğretmenlerin toplum tarafında daha düşük statüde görülüp, bu durumun da itibarı düşüreceğini düşünceleri yatabilir. Benzer bir durum uygulamanın olumlu etkisi olarak belirtilen kariyer basamağında yükselen öğretmenlere maddi katkı sağlama sonucunda da görülmektedir. Zira bazı katılımcılar maddi katkıyı olumsuzluk olarak düşünmektedir. Bu durumun nedeni olarak ise kariyer basamaklarında yükselen öğretmenlere ek iş ya da sorumluluk verilmeden, diğer öğretmenlerle aynı işi yaparken fazla ödeme yapılmasının adaletsizlik olarak algılanması gösterilebilir. Tüm bunların dışında araştırmanın bireysel olarak öğretmenlerin kişisel gelişime katkı yapacağını ve lisansüstü eğitime teşvik edeceğinin düşünülmesi, kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının amacına ulaştığını da ortaya koymaktadır. Çünkü hangi amaçla olursa olsun sınava hazırlanan, eğitime tabii tutulan, ders çalışıp bilgilerini tazeleyen öğretmenler kişisel gelişim sürecine maruz kalacaklardır. Kariyer basamaklarında

yükselme uygulamasının asıl amaçlarından biri budur. Alanyazında ulaşılan araştırmalardan Bakioğlu ve Banoğlu (2013), Cımbız ve Küçük (2015), Demir (2011), Deniz (2009), Kaplan ve Gülcan (2020) ve Küçük ve Aksakal (2007) da kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin kişisel gelişimlerine destek olduğu yönünde olumlu görüş belirttiğini göstermektedir. Diğer araştırmalar olan Göksoy, Sağır ve Yenipınar (2014), Gündoğdu ve Kızıltaş (2008), Kazoğlu (2014) ve Küçük ve Aksakal (2007) ise uygulama sonucunda öğretmenlerin hak ettikleri ücret artışı ile öğretmenlere verilen unvanların statü ve itibar sağlamanın öğretmenler tarafından olumlu algılandığını belirtmiştir. Ulaşılan bu sonuçlar bu araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcılara göre kariyer basamakları uygulamasının olumsuz yönleri ise uygulama şekli, mesleki dezenformasyon ve özlük haklarına yönelik görüşlerdir. Öğretmenler kariyer basamakları uygulamasının sınavla yapılmasını doğru ve uygun bulmadıkları gibi uygulamayı adil de görmemektedir. Öğretmenler, kariyer basamağı yükselme sınavının süreç ve performans odaklı olmayıp ezbere dayalı bir yazılı sınavla olmasını, sınavda farklı branştan öğretmenlere tek tip soru sorulmasını, branş ve uzmanlık fark etmeksizin öğretmenlere aynı eğitimin verilecek olmasını adil ve uygun bulmamaktadır. Ayrıca uygulamanın tüm öğretmenlere eşit fırsatlar tanımasını da adil görülmediği anlaşılmaktadır. Katılımcıların bu görüşlerinden ortak bir sınav yapılmasından ziyade kendi branşlarına yönelik eğitim alıp kendi branşlarıyla ilgili bir sınava tabii tutulmak istedikleri anlaşılmaktadır. Aynı zamanda sınav olarak da sonuç odaklı bir sınav yerine, sürece yayılmış performans odaklı ve ürüne dayalı bir değerlendirme sisteminin beklendiği düşünülmektedir. Nitekim 19/10/2022’de yapılan sınav göz önüne alındığında, araştırma sürecindeki katılımcıların öngörülleri doğru çıkmış ve tüm öğretmenler ortak eğitime alınıp, ortak bir sınava tabii tutulmuşlardır. Uygulama mantığa çok uygun olmasa da öğretmeni ister beden eğitimi öğretmeni ister müzik öğretmeni ister matematik öğretmeni ya da ister sınıf öğretmeni olsun aynı eğitime almış, aynı sınava tabii tutmuştur. Dolayısıyla bu uygulama branş öğretmenini, uzman branş öğretmeni yerine genel olarak birbirine benzer şekilde uzman öğretmen yapmıştır.

Katılımcı öğretmenlerin bir kısmına göre kariyer basamakları uygulaması mesleki deformatasyona sebep olmaktadır. Bu öğretmenlere göre yükselmek için sınava girmek gelişimlerine destek olmayacağı gibi öğretmenleri ayrıştırarak, veli ve öğrencilerin gözünde itibarsızlaştıracaktır. Katılımcıların ayrıştırma olarak gördüğü bölümün aynı işi yapan öğretmenlerin farklı unvanlarla farklı ücretler alması olduğu düşünülmektedir. Buradaki kilit nokta aynı işi yapmaktır. Uzman ya da baş öğretmen olma, bu öğretmenlerin sorumluluklarında bir fark meydana getirmeyeceği için onları diğerlerinden ayrıştıracağı düşünülmektedir. Diğer yandan bu unvanları alamayan öğretmenlerin ise veli ve öğrenci gözünde olumsuz olarak algılanacağı bu durumun da itibarı düşüreceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin bir kısmına göre yapılan uygulama öğretmeni geliştirmek değil, belli bir kısım öğretmene verilecek zammı

meşrulaştırmak için yapılmaktadır. Bu düşüncenin nedeni olarak araştırmanın yürütüldüğü zaman aralığında Türkiye'nin ekonomik kriz yaşaması buna karşın öğretmenlerin alım gücünün düşük olması gösterilebilir. Katılımcı öğretmenlerin bu durumu, hükümet tarafından tüm öğretmenlere zam yapmak yerine kariyer basamaklarında yükselen öğretmenlere zam yapılması şeklinde yorumladıkları düşünülmektedir.

Araştırmaya göre katılımcı öğretmenlerin bir kısmı, tezli ve tezsiz yüksek lisansın eşdeğer kabul edilerek, kariyer basamaklarında bir unvan olarak verilmesini doğru bulmamaktadır. YÖK tarafından denk kabul edilmeyen tezli ve tezsiz yüksek lisans programları, MEB tarafından denk kabul edilmektedir. Kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenlerin motivasyon ve yeterliliklerini yükseltmeyi hedefleyen MEB'in bu uygulaması adil olarak görülmemiş, diğer sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde motivasyonu ya olumsuz etkilemiş ya da etkisi olmamıştır. Nitekim araştırmada motivasyonunun olumlu arttığını belirten katılımcı sayısı sadece 3'tür. Kariyer basamakları uygulamasının daha önce uygulanıp kaldırılmasının etkisi günümüze kadar uzanan hak kayıplarına neden olmuş, aynı işi yapan farklı unvana sahip olup, farklı miktarlarda maaş alınması, kariyer basamakları arası geçişte alt basamakta 10 yıl kalma zorunluluğunun bulunması sürecin olumsuzlukları olarak görülmektedir. Kariyer basamakları ilk uygulamasının kısa sürede kaldırılması sonucunda halihazırda mağduriyet yaşayan öğretmenler mevcutken, bu mağduriyeti gidermeye yönelik herhangi bir adım atılmamıştır. İlk uygulamada uzman öğretmen olmayı ay farkıyla kaçırın öğretmenler ile sisteme tepki olarak sınava girmeyen öğretmenlere ek sınav ya da tekrar sınava girme hakkı verilmemesi adeta cezalandırılma gibi algılamalara neden olmuştur. Bunun yanında şu an emekliliği yaklaşmış fakat daha önce herhangi bir sebeple uzman öğretmen olmamış kişiler, artık isteseler de başöğretmen olamayacaklardır. Uzmanlıkta 10 yıl geçirme şartı olması başöğretmenliğe engel olduğu gibi, hak kaybı olarak da değerlendirilebilir. Alanyazındaki araştırma sonuçları da bu sonuçlarını destekler niteliktedir. Nitekim Bakioğlu ve Banoğlu (2013), Canpolat (2011), Deniz (2009), Göksoy, Sağır ve Yenipınar (2014), Gündoğdu ve Kızıldaş (2008), Şirin, Erdoğan ve Mülazimoğlu (2010), Turan (2007) ve Ural (2007) kariyer basamakları uygulaması ve sınavının yapılış şeklinin öğretmenler arasında adil bir uygulama olarak algılanmadığını, değerlendirme şeklinin kariyer basamaklarını tayin etmeye uygun olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca Bakioğlu ve Banoğlu (2013), Cımbız ve Küçük (2015), Demir (2011), Deniz (2009) ve Küçük ve Aksakal (2007) uygulamanın öğretmenleri ayırtıracığını, aynı görevi yapan öğretmenlerin farklı unvanlara sahip olmasının veli ve öğrenci gözünde öğretmene karşı önyargı oluşturacağını, unvana bağlı farklı ücret alınmasının öğretmenler arasında çatışma çıkaracağını belirttikleri görülmektedir.

Araştırma katılımcılarına göre, çevrelerindeki öğretmenler uygulamadan memnun olmayıp, kariyer basamaklarında yükselmek için sınava tabii olmak istememekte, birçok öğretmen sınava sadece maddi kaygılarla girmek istemektedir. Ayrıca katılımcıların bazıları çevrelerindeki öğretmenlerin uygulamanın öğretmenleri



ayrıştıracağını düşündüğünü belirttiği gibi, bir kısmı da sınava başvuran öğretmenlerin sadece toplum baskısından kurtulmak ve dışlanmamak için sınava başvuracaklarını belirtmiştir. Sınav kelimesinin kendi olumsuz çağrışımının, öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sınavına da olumsuz yaklaşımlarına neden olduğu söylenebilir. Nitekim araştırmanın kariyer basamaklarında yükselmenin sınav yerine performans değerlendirme şeklinde yapılmasına yönelik görüşler bu sonucu desteklemektedir. Ayrıca katılımcı görüşlerinde “çevremdekilerin görüşü benim görüşüm gibi” şeklindeki ifadeler oldukça fazladır. Bu sonuca katılımcıların gözlemleri neden olabileceği gibi öznel gerçeklikleri, benmerkezci düşünceleri ya da algıda seçiciliklerinin neden olabileceği düşünülmektedir.

Kariyer basamakları uygulaması motivasyonel sonuçlar açısından ele alındığında, uygulamanın motivasyonu artırdığını söylemek pek mümkün değildir. Zira uygulama, sadece 3 katılımcıya göre motivasyonu artırırken, 1’ne göre azaltmaktadır. 12 katılımcıya göre ise uygulamanın motivasyon açısından herhangi bir etkisi yoktur. Katılımcıların bazılarına göre uygulama sonucu başöğretmenlik statüsüne sahip olma, maddi teşvik ve itibar görme motivasyon artışı sağlarken, 1 katılımcı motivasyon düşüşüne sebep olarak uygulamada var olan yüksek lisans yapanların sınavdan muaf tutulmasını göstermiştir. Bu katılımcıya göre bundan sonra yapılmak istenilen yüksek lisans eğitimi, gelişim için değil, kariyer basamağı için yapılacaktır ki, bu düşünce önemsenmesi gereken bir düşüncedir. Statü, itibar ve maddi getiri ile motivasyon arasındaki ilişki düşünüldüğünde, artışın olması şaşırtıcı bir sonuç değildir. Diğer yandan olumsuz görüş belirten katılımcının bu görüşünü altında lisansüstü eğitime olan hassasiyeti olduğu düşünülmektedir. Asıl dikkat çekmesi gerekip üzerinde durulması gereken konu, katılımcıların çoğunluğunun (12 katılımcı) çekimser görüş belirtmesidir. Bu sonuç, aslında MEB’in hedefine tam olarak ulaşamadığını düşündüklerinin yansımaları olarak değerlendirilebilir. Çünkü MEB kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenlerde yeterliliklerinde artışla beraber motivasyon artışı da hedeflemektedir. İlgili alanyazında benzer nitelikte sonuçlar mevcuttur. Örneğin Deniz (2009) kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin çalışma motivasyonları üzerinde olumsuz etkilerinin olacağını belirtirken; Canpolat (2011), Cımbız ve Küçük (2015), Gündoğdu ve Kızıltaş (2008), Kaplan ve Gülcan (2020), Küçük ve Aksakal (2007) ve Ural (2007) olumlu bir etkiye sahip olduğu belirtmişlerdir.

Kariyer basamakları uygulamasının sürekliliğine yönelik görüşler değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunluğunun sürekli olmayacağına yönelik görüş belirttikleri saptanmıştır. Katılımcı öğretmenlerin sadece 2’si uygulamanın sürekli olacağını belirtirken, geriye kalanların 5’i uygulamanın kısa süre içerisinde son bulacağını, 9 katılımcı ise devam edip etmeyeceğine yönelik şüpheli yaklaşıklarını, emin olmadıklarını belirtmiştir. Bu ifadeler Türkiye eğitim sisteminin eğitim politikalarında yaşanan sürekli değişimin neden olduğu düşünülebilir. İlgili alanyazında Karatay ve Emni Kurtuluş (2022) eğitim alanında uygulanan politikaların süreksizliğinden ve sistemde yaşanan sorunlara yeterli çözüm

üretemediğinden bahsederken, Demir (2011) de ilk kariyer uygulamasının süreklilik arz etmemesinin haksızlık olarak algılandığını belirtmektedir. Belirtilen bu sonuçlar yapılan çalışmayı desteklemektedir. Sürekliliğine dair inanç bulunmayan bir uygulamanın öğretmen motivasyonunda olumlu etki yapması pek de olası değildir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda şu öneriler geliştirilmiştir: Yapılan araştırmanın 19/10/2022’de uygulamaya konulan kariyer basamakları uygulamasının, daha uygulamaya geçmeden öğretmenlerin görüşlerinin tespiti, beklenti ve önyargılarını ortaya koymuştur. Kariyer basamakları uygulamasının gerçekleştirildiği bugünlerde yapılacak bir araştırma ile öğretmen görüşlerinde değişiklik olup olmadığı, beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı, önyargıların doğruluk derecesi kontrol edilebilir. Ayrıca kariyer basamakları uygulamasına zemin hazırlayan Öğretmenlik Meslek Kanunu ve Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği’nin mesleki itibara katkı sağlayan, kişisel gelişimi-lisansüstü eğitimi teşvik eden, maddi kazanç sağlayan, öğretmenlerin haklarını savunan yönleri güçlendirilmesi, olumsuz, adil olmayan, ayrıştırıcı, itibar zedeleyici olarak algılanan durumlarının düzeltilerek revize edilmesi önerilmiştir.

### **Çıkar Çatışması ve Etik Bildirimi**

Yazarlar, aralarında çıkar çatışması bulunmadığını ve tüm araştırmacıların çalışmaya katkı sunduğunu beyan etmiştir. Yazarlar tüm etik kurallara uyduklarını bildirmiştir. Bu çalışmaya ilişkin Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan (Karar Tarihi: 27.05.2022 / Protokol No: 2022/227) etik kurul onayı alınmıştır.

### **Yazar Katkı Oranı**

Tüm yazarlar makalenin tüm süreçlerinde eşit oranda rol almıştır. Tüm yazarlar çalışmanın son halini okumuş ve onaylamıştır.

### **Kaynakça**

- Altan, M. Z., & Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde öğretmen refahı: Öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi* 4(1), 24-42.
- Bakioğlu, A., & Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37, 28-55.
- Bilgin, K. (2014). *Kariyer basamakları sistemine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Tez No. 670674) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.

- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Tez No. 413356) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ].  
<https://acikerisim.firat.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11508/12446/289692.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cımbız, A. T., & Küçükler, E. (2015). Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okuldaki etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 689-701.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed-method approaches*. Sage Publications.
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 189-195.
- Delipoyraz, M. (2009). *Motivasyon unsuru olarak kariyer yönetimi ve resmi ilköğretim okullarında bir uygulama (Esenler örneği)* (Tez No. 235472) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul].  
[https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/712638/yokAcikBilim\\_329339.pdf?sequence=-1](https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/712638/yokAcikBilim_329339.pdf?sequence=-1)
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3), 53-80.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi* (Tez No. 234830) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul].  
[https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/343549/yokAcikBilim\\_338051.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/343549/yokAcikBilim_338051.pdf?sequence=-1&isAllowed=y)
- Ersoy, A., & Saban, A. (2016). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Anı Yayıncılık.
- Göksoy, S., Sağır, M., & Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 443-456.
- Gündoğdu, K., & Kızıldaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(55), 363-388.
- Güven, S., & Güven, B. (2019). Türk eğitim sisteminin değerlendirilmesi, sorunları, güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin öğretmen görüşleri. *ULEAD 2019 Annual Congress: ICRE*, 410-417.
- İnandı, Y., & Gılıç, F. (2020). Öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 15-31.
- Kaplan, İ., & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.

- Karatay, Z., & Emini Kurtuluş, F. T. (2022). Kamu politikası analizi: İlköğretim eğitim politikaları. *Management and Political Sciences Review*, 4(2), 108-128. DOI: 10.57082/mpsr.1184261
- Kaya, G. (2008). Öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen demografik faktörler (Tez No. 235395) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi- İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kazoğlu, İ. (2014). Meb öğretmen kariyer basamakları yükselme sisteminin yeniden yapılanmasına yönelik nitel bir araştırma (Tez No. 379278) [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Küçük, M., & Aksakal, T. (2007). Öğretmenlerin ve yöneticilerin öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına göre düzenlenmesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması. *III. Sosyal Bilimler Eğitimi Kongresi*. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Adana.
- Resmî Gazete (2022, 12, Mayıs). Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220512-3.htm>
- Şirin, E. F., Erdoğan, M., & Mülazımoğlu, O. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Sportre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 57-68.
- Turan, B. (2007). Öğretmenlerin çalışma statülerine göre yeterliliklerinin incelenip, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerinin değerlendirilmesi etkisi (Tez No. 209654) [Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi-Tokat]. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/619459>
- Türk Dil Kurumu. (2022, 05, 15). *Büyük Türkçe Sözlük*: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cdbc67c6205b8.30545988](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cdbc67c6205b8.30545988)
- Ural, İ. (2007). *Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri* (Tez No. 214427) [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Yılman, M. (2006). *Türkiye’de öğretmen eğitiminin temelleri*. Nobel Yayın Dağıtım.

### Extended Abstract

The application of career steps, which is expected to be a solution to some problems of the Turkish national education system, has also brought many problems together with this expectation and has caused discussions (Güven & Güven, 2019). With the entry into force of the Regulation on Prospective Teaching and Teaching Career Steps in 2022, the problems started to come up again. For example, discussions such as approaching the Teaching Profession Law, which aims to professionalize the profession, only from a material point of view, and creating a perception, the fact that

the psychology, motivation, peace and happiness of the education staff, especially the teachers, are directly affected by the decisions taken by the public bureaucracy at the central level, and local needs are ignored (Altan & Özmuşul, 2022), promotion will be ensured without considering professional experience still has not been fully answered. Therefore, with this study, it has been tried to examine the views of teachers about the career steps of teaching published in the Regulation on Candidate Teaching and Career Steps dated 12.05.2022 and numbered 31833. In this direction, the aim of the study is to determine the opinions of teachers about the career steps application in the Candidate Teaching and Career Steps Regulation and to determine the positive and negative aspects of the application, how it affects their motivation and their views on continuity.

In the study, qualitative research technique was used in the best way to serve the purpose of the research, and a phenomenology model was adopted, which aims to highlight the perceptions and experiences of the participants as a model, and focuses on facts and situations that are aware of but do not have a deep understanding. The study group of the research consists of 16 teachers working at different levels in the town of Dörtdivan in Bolu province in the 2021/2022 academic year. Participating teachers in the study were determined by maximum diversity sampling. According to this, the teachers work in groups of four at pre-school, primary, secondary and high school levels, of which 10 are female and 6 are male. In terms of seniority, 10 of them have 1-10 years, 6 of them have 10 years or more seniority. A semi-structured interview form was used as a data collection tool in the research, and the data were analyzed by making content and descriptive analysis.

As a result of the research, it was determined that only 1 participant was satisfied with the career steps mentioned in the relevant regulation, 5 participants were completely dissatisfied and 10 participants abstained. According to the participants, the positive aspects of the practice are contributing to the reputation of the profession, encouraging teachers for personal development and graduate education, contributing financially, defending the rights of teachers and improving their personal rights. The negative aspects are the way of application, professional disinformation and opinions on personal rights. Teachers do not find it appropriate and appropriate to carry out the career steps application with exams, and they do not see the application as fair. Teachers do not find it fair and appropriate that the career ladder promotion exam is not process and performance oriented, but with a memorized written exam, a single type of question is asked to teachers from different branches in the exam, and the same training is given to teachers regardless of branch and specialization. In addition, it is understood that the practice does not give equal opportunities to all teachers, and it is not considered fair. According to some of the participating teachers, the application of career steps causes professional deformation. According to these teachers, taking the exam to be promoted will not support their development and will separate teachers and discredit them in the eyes of parents and students. According to the research, some of the participating teachers do not find it appropriate to accept a master's degree with

and without thesis as equivalent, and to give it as a title in the career steps. According to the research participants, the teachers around them are not satisfied with the application, they do not want to take the exam in order to rise in the career ladder, many teachers want to take the exam only with financial concerns. In addition, some of the participants stated that the teachers around them thought that the practice would separate the teachers, while others stated that the teachers who applied for the exam would only apply for the exam in order to get rid of the social pressure and not be excluded.

When the career ladder application is considered in terms of motivational results, it is not possible to say that the application increases motivation. Because while the application increases the motivation according to only 3 participants, it decreases it according to 1 participant. According to 12 participants, the application has no effect on motivation. According to some of the participants, having the status of head teacher, financial incentives and being respected as a result of the application increased motivation, while 1 participant showed that the existing graduate students were exempted from the exam, causing a decrease in motivation. According to this participant, the desired graduate education will be done not for development, but for the career step, which is a thought that should be considered. When the views on the continuity of the career ladder application were evaluated, it was determined that the majority of the participants stated that it would not be continuous. While only 2 of the participating teachers stated that the practice would be continuous, 5 of the remaining teachers stated that the practice would end in a short time, and 9 participants were skeptical about whether it would continue or not. As a result of the research, it was suggested to conduct a new study evaluating the application, to correct the gaps and deficiencies in the relevant law and regulation, to revise the negative aspects, and to strengthen the positive perceived aspects.