

The Journal of Educational Reflections ISSN: 2587-0068	Vol 8, Issue:1, Year: 2024 http://dergipark.org.tr/pub/eduref	Article history Received: 12 March 2024 Received in revised form:23 May 2024 Accepted: 1 July 2024 Available Online: 10 July 2024
--	---	--

Teacher Opinions regarding Effect of Career Stages on the Employee Rights

Kariyer Basamaklarının Özlük Haklarına Etkisi Üzerine Öğretmen Görüşleri¹

Emrullah Gökmen

<https://orcid.org/0009-0009-1473-5634>

Gül Kurum Tiryakioğlu²

<https://orcid.org/0000-0002-8686-7339>

Özet	Abstract
<p>Bu çalışmanın amacı, kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisine ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu araştırma temel nitel araştırma deseni ile yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ve açık uçlu anket kullanılmıştır. Çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir. Araştırma verileri 2022-2023 eğitim-öğretim yılında kamu okullarında görev yapan 16 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmada veriler betimsel olarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Temalar oluşturulurken içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma bulguları katılımcıların öğretmenlik kariyer basamaklarını özlük hakları çerçevesinde genel olarak meslekte ilerleme, yükselme ve kazanç bakımından olumlu değerlendirdiğini, mesleki statü, hizmet koşulları ve emeklilik açısından ise olumsuz değerlendirdiğini göstermektedir. Bu kapsamda öğretmenler kademe/derece ilerlemesi, maaş artışı ve ek göstergenin yükselmesini avantaj olarak belirtmişlerdir. Diğer taraftan kariyer basamaklarının öğretmenleri sınıflandırma, itibarsızlaştırma, kıdemli öğretmenleri kapsamama, çalışma barışını ihlal etme gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Ayrıca katılımcılar kariyer basamakları uygulamasını unvan geçişleri arasında bekleme süresi, sınav ve lisansüstü eğitim şartı açısından da olumsuz eleştirmektedir. Bu kapsamda yüz yüze hizmetiçi eğitim, daha kısa bekleme süresi ve eğitim alanında tezli lisansüstü çalışmaların kabul edilmesi gerektiği önerilmektedir.</p> <p>Anahtar Kelimeler: Kariyer Basamakları, Öğretmenlik Meslek Kanunu, Özlük Hakları, Öğretmen</p>	<p>The aim of this study is to reveal the opinions of teachers working in the public schools regarding the impact of their career stages on employee rights. This research was conducted with a basic qualitative research design. A semi-structured interview form and open-ended questionnaire developed by the researchers were used as a data collection tool. The study group was determined by criterion sampling, one of the purposeful sampling methods. Research data were collected from 16 teachers working in public schools in the 2022-2023 academic year. In the research, the data were analyzed descriptively and interpreted. Content analysis was used when creating themes. Research findings show that participants generally evaluate teaching career stages positively in terms of career advancement, promotion and earnings within the framework of employee rights, but negatively in terms of professional status, service conditions and retirement. In this context, teachers stated that level/degree advancement, salary increase and additional payment increase were advantages. On the other hand, career stages also have disadvantages such as classifying teachers, discrediting them, not including senior teachers, and violating labor peace. Participants also negatively criticize the career stages application in terms of the waiting period between title transfers, examination and postgraduate education requirements. In this context, it is suggested that face-to-face in-service training, shorter waiting periods and postgraduate studies with thesis in the field of education should be accepted.</p> <p>Keywords: Career Stages, Teaching Profession Law, Employee Rights, Teacher</p>

¹ Bu makale birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürüttüğü tezsiz dönem projesinden üretilmiştir.

² Cor. Author (kurumgul@hotmail.com, Trakya Üniversitesi)

Extended Summary

Purpose: Teaching is considered a career profession that requires expertise. The Ministry of National Education (MoNE) thinks that all education systems in the world should have employee law in order to ensure that teachers can develop economically, socially and morally in the process of preparing for the 21st century. In this context, MoNE has made some regulations (Law No. 4357, Teaching Profession Law No. 7354, 2006 MoNE Regulation on Promotion in Teaching Career Stages). Finally, the Regulation on Candidate Teachers and Teaching Career Stages (MoNE, 2022) has been published. Thus, the profession is divided into three career stages: teacher, expert teacher and head teacher. These career stages also affect teachers' employee rights. At each career stage, teachers' opportunities for career advancement, promotion and financial income differ. In this regard, the aim of this research is to determine the opinions of teachers working in the public schools in terms of the impact of career stages on their employee rights. In this context, the following hypotheses were addressed: 1. How have the teaching career stages affected employee rights? 2. What are the advantages and disadvantages of teaching career stages in terms of employee rights? 3. What should be done to improve the implementation of teaching career stages in terms of employee rights?

Methods: This research was conducted with basic qualitative research design. The study group of the research was determined by the criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods. The participants consist of 16 teachers working in schools affiliated with the Ministry of Education. A semi-structured interview form and open-ended questionnaire developed by the researchers was used as a data collection tool. In the research, the data were analyzed and interpreted descriptively.

Findings: Teachers evaluated their career stages in terms of employee rights, advancement and earnings, professional status, service conditions and retirement. Participants list the advancement in level/degree as they receive a title, the increase in salary and additional payment as the advantages that career stages provide to teachers. However, teachers find these financial increases economically insufficient. On the other hand, participants expressed the negative effects of the application of career stages in terms of professional status, such as classifying and discrediting teachers. In addition, the disadvantages of this practice, such as violating labor peace among teachers, offering limited improvement, and not covering senior teachers, are stated. In addition, teachers suggested that the waiting period for transferring between titles should be shortened, in-service training should be introduced instead of exams, and postgraduate studies with thesis should be carried out in the field of education.

Conclusion: Teaching career stages have been developed with the aim of contributing to professional development by providing title, advancement in the profession, promotion and improvement in employee rights. However, it is understood that the general opinion of teachers regarding career stages is not positive. It is seen that teachers are not satisfied with the teaching career stages. Because teachers find the improvements limited and insufficient. In addition, since teaching is already a specialized profession, re-granting titles such as expert or head teacher is considered discriminatory. Thus, these titles classify teachers who do the same job. On the other hand, the expected period for transferring between titles, examinations and postgraduate education conditions should be reconsidered. Participants find the 10-year waiting period long, the exam unnecessary, and postgraduate education with or without a thesis in any field unfair. In this context, career stages should be expanded to include senior teachers and retirement status. In addition, participants think that the career stages process will be better with seniority, face-to-face in-service training and thesis master's/doctoral graduation in the field of education. This study is limited to the opinions of teachers working in the public schools. Research can be conducted regarding this practice, which affects teachers' professional lives, by consulting the opinions of education experts, school administrators and union representatives. Additionally, researchers can develop a more inclusive career planning model by examining international and national documents and obtaining different stakeholder opinions.

GİRİŞ

Öğretmenlik, eğitim-öğretim hizmetlerinin profesyoneller tarafından yürütüldüğü ilk meslek alanlarından biridir. Toplumda derin etkiler bırakmaktadır. Köklü bir meslek olan öğretmenlik sistematik bir eğitim gerektirir. Bu sebeple öğretmenlik herkesin yapabileceği bir meslek değildir. Kendine özgü yöntem, teknikleri ve etik ilkeleri bulunmaktadır. Diğer alanlardan farklı olarak öğretmenliğin önceliği insan yetiştirmektir. Hatta öğretmenlik insanların duygusal eğilimlerine, azimlerine ve anlayışlarına dayalı bir sanat dalıdır (Cordell, 1984). Öğretmenlik kısa vadeli bir iş ya da basit bir uğraş değildir, süreklilik, gelişim, anlayış ve uzmanlık gerektirir (Uslu ve Özgün, 2022). 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesi,

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

öğretmenleri milli eğitim, öğretim ve ilgili yönetim sorumluluklarını üstlenen özel bir mesleki statüde tanımlamaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin toplumun önemli bir ihtiyacına cevap verdiği ifade edilebilir.

Öğretmenlik sürekli ve radikal bir gelişme ve iyileşme çabasıdır. Bu kapsamda öğretmenlik uzmanlık gerektiren bir kariyer mesleği olarak kabul edilmektedir. Kariyer, Fransızca "Carrierre" ve İngilizce "Career" kelimelerinin Türkçe karşılığıdır. Tunç ve Uygur'un (2001) belirttiği gibi bu kelimenin sözlük anlamı taş ocağı, arena, genel kullanım alanı; hayat ve meslektir. Kilimnik ve diğerlerine (2011) göre kariyer kelimesinin birçok tanımı vardır. Yazarlar kariyeri belirli bir meslek alanında zamanla ve çaba göstererek elde edilen aşama ya da uzmanlık olarak belirtmiştir. Adamson ve diğerlerine (1998) göre kariyer sürekli gelişen ve değişen bir nitelik taşımaktadır. Böylece kişisel, örgütsel değişim ve sosyal etkileşim ışığında kariyer zaman içinde yeniden yapılandırılmaktadır. Diğer taraftan bireyin kariyeri, yaşam boyunca süren ve her türlü etkiye açık bir süreçtir (Yaylacı, 2007). Sarı ve Çevik (2009) ise bir insanın kariyerinin, kimlik, toplumsal statü oluşturma ve sosyal ilişkileri belirleme gibi faktörler açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Görüldüğü üzere kariyer, insan yaşamı için bir odak ve anlam ifade etmektedir. Dolayısıyla bu konudaki çabaların bilinçli, sistematik ve uzun dönemli programlara dönüştürülmesi gereklidir.

Uluslararası bağlamda öğretmenlik mesleğinin toplumun kişisel, sosyal, sağlık ve ekonomik açıdan gelişimini sağlamak için anahtar rol oynadığı kabul edilmektedir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğini hem maddi hem de manevi açıdan çekici kılmak için yolları aranmaktadır (Donnelly, 2002). Öğretmenleri motive etmek ve öğretmenlik mesleğini daha cazip hale getirmek için yeni uygulamalar geliştirilmekte ve bu kapsamda öğretmenlere mesleki gelişim fırsatları sunulmaktadır. Öğretmenlik kariyer basamakları bu amaçla geliştirilmiş bir uygulama olarak kabul edilebilir. Bu konuda dünyanın farklı ülkelerinde öğretmenlik mesleği için çeşitli kariyer basamakları bulunmaktadır. Avustralya Okul Liderliği ve Öğretmenlik Enstitüsü öğretmenlik mesleğini aday öğretmen, uzman öğretmen, son derece başarılı öğretmen ve lider öğretmen olmak üzere 4 temel aşamaya ayırmıştır. Her bir aşamaya ulaşmak için 3 temel standart alan (mesleki bilgi-beceri-katılım) ve alt standartlar belirlenmiştir. Bu süreçte aday öğretmenler bölge ofislerine kayıt olarak mesleğe başlamaktadır. Sonrasında öğretmenin bir üst kariyer basamağına geçebilmek için o alandaki mesleki standartları bilgi, beceri ve katılım düzeyinde sergilemesi beklenmektedir. (Australian Institute for Teaching and School Leadership, 2017).

Estonya'da ise öğretmenlerin kariyer basamaklarına başvurabilmeleri için en az 3 yıl çalışmaları gerekmektedir. Ayrıca öğretmenler yeterliklerinin üst düzeyde olması için işbaşı eğitimlere katılmaktadır. Estonya'da öğretmenlik kariyer basamakları aday öğretmen (Genç), öğretmen, kıdemli öğretmen ve profesyonel öğretmen olmak üzere 4 seviyeye ayrılmıştır. Öğretmenler her bir seviyenin yeterliklerini göstererek bu kariyer basamaklarında ilerleyebilmektedir (Oğuz ve Tunca, 2008). Diğer taraftan Avusturya'da öğretmenler, örneğin müdür ve denetmen (saha denetçileri, bölge okul denetçileri, zorunlu meslek okullarında okul denetçileri) gibi çeşitli kariyer fırsatlarına sahiptir. Ayrıca öğretmenler, okul yönetimi bünyesinde mesleki gelişimlerine uygun herhangi bir bölüme geçiş yapabilmektedir. Singapur eğitim sistemi ise öğretmenler için daha kapsayıcı bir kariyer imkânı sunmaktadır. Bu doğrultuda öğretmenler için öğretmenlik, okul liderliği ve kıdemli uzmanlık olmak üzere üç farklı kariyer basamağı belirlenmiştir. Her basamak kendi içinde farklı alt kariyer basamaklarına sahiptir. Örneğin öğretmenlik basamağında kıdemli usta öğretmen, usta öğretmen, kılavuz öğretmen ve kıdemli öğretmen alt kariyer aşamaları bulunmaktadır. Her kariyer basamağı kendi içinde dikey bir yol izlemesine rağmen kariyer basamakları arasında yatay geçiş de mümkündür. Diğer bir deyişle öğretmenler hem kıdemli usta öğretmen olabilmekte hem de eğitim genel yöneticiliği yapabilmektedir (Akdaş ve diğerleri, 2023). Ancak Belçika'da öğretmenlerin mesleki gelişimi çok sınırlıdır ve öğretmenlik mesleğinde sadece bir seviye vardır (Eurybase, 2008).

Ulusal çerçevede dünyadaki gelişmelere paralel olarak Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) 21. yüzyıla hazırlanma süreci içinde öğretmenlerin mutlaka ekonomik, sosyal ve ahlaki yönden gelişebilmeleri amacıyla kendilerine özgü bir personel yasasına sahip olması gerektiğini düşünmektedir. Bu kapsamda MEB'in çeşitli çalışmaları bulunmaktadır. Örneğin 1943 yılında çıkarılan 4357 sayılı kanunla öğretmenlere ilk kez farklı meslek unvanları verilmiştir. Öngörülen kanuna göre öğretmenlere Üstün Başarılı, Başöğretmen Namzedi, Başöğretmen, Maarif Memuru, Maarif Memuru Namzedi, Ülkü Eri gibi unvanlar konulmuştur. Yasaya göre, bir öğretmen, görevini yaptığı ve olağanüstü bir başarı elde ettiği öğretim yılının sonunda "üstün başarılı" olarak belirlenmiştir. En fazla iki kıdem döneminde dört kez üstün başarı gösterenlere "Başöğretmen Namzedi" unvanı verilmiştir. Sınıf öğretmenleri, MEB tarafından belirlenen esaslara göre kendi aralarından seçilmiştir.

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

Sınıf öğretmeni adaylarından en çok iki kıdem süresi içinde dört kez çok başarılı bulunanlara "Maarif Memuru Namzedi" unvanı verilmiştir. Maarif memurları, MEB tarafından belirlenen esaslara göre belirlenmiştir. Aynı yerde on yıl görev yapan ve bu süre içinde en az üç kez cezasız başarılı bulunan sınıf öğretmenleri "Ülkü Erî" sayılmıştır ve bu unvanı belirtmek için MEB tarafından verilen rozeti taşımaktadırlar (Resmî Gazete, 1943).

MEB 1994'te bir meslek kanunu tasarısı hazırlayarak değişim ve gelişim sürecini başlatmıştır. Milli Eğitim Personel Yasa Tasarısı ile öğretmenlere hem kendi kendini yetiştirme, meslekte ilerleme sağlayacak bir hiyerarşik düzenin getirilmesi hem de onların ekonomik ve sosyal birtakım imkânlarla kavuşması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda MEB (2006) Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'ni yayınlamıştır. Yönetmelik doğrultusunda meslekte 7 yılını dolduran ve ilgili şartları sağlayan öğretmenler kariyer basamakları yükselme sınavına girerek uzman ya da başöğretmen olabilmektedir. Ayrıca şartları sağlayıp uzmanlık ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans yapanlar sınavsız şekilde uzman öğretmen olurken, doktora yapanlar başöğretmenliğe yükselmiştir (MEB, 2006). İlaveten bu unvanlarla birlikte öğretmen maaşlarında da iyileştirmeler yapılmıştır. Ancak bu kariyer uygulaması bir defaya mahsus gerçekleştirildiği için bütün öğretmenler faydalanamamıştır.

MEB 2006 yılında yayınladığı öğretmenlik kariyer basamaklarında süreklilik sağlamadığı için 2022 yılında 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkarılmıştır. Meslek Kanunu'nda "öğretmenlik eğitim ve öğretim ile bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca adaylar öğretmenlik mesleğine genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bilgisi ile hazırlanmaktadır. Bu kanuna dayalı olarak Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği (MEB, 2022) yayınlamıştır. Böylece MEB (2022) öğretmenlik kariyer basamaklarını tekrar uygulamaya koymuştur. Bu kapsamda MEB (2022) 10 yıldır öğretmen, okul müdürü ve müdür yardımcısı olarak görev yapma, kademe ilerlemesini durdurma cezası almamış olma, 180 (uzman öğretmenlik)-240 (başöğretmenlik) saat eğitim alma, ilgili mesleki gelişim çalışmalarını yapma ve sınavdan 70 ve üzeri puan alma ya da lisansüstü eğitim alma şartlarını belirlemiştir. Bu şartları sağlayan öğretmenler unvanları için belirlenen eğitim-öğretim tazminatını almakta ve memuriyette bir derece ilerlemektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenler kariyer basamakları uygulamasıyla meslekte ilerleme ve maddi kazanç gibi bazı özlük haklarını da elde etmektedir.

Alanyazında öğretmenlik kariyer basamakları ile ilgili çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Aksoy ve Taşkın (2023) Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenler için önemli bir adım olduğunu belirtirken mesleki kıdem açısından 10 yıllık sürenin uzun olduğunu vurgulamıştır. Öğretmenler kariyer basamaklarında ilerlemek için sınav yerine kıdeme dayalı bir kariyer sisteminin daha iyi olacağını düşünmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2022). Ayrıca aynı çalışmada yüz yüze hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin ve lisansüstü eğitimin mesleki gelişime daha fazla katkı sağlayacağı ortaya konmuştur. Çobanoğlu ve İlkin'in (2023) çalışmasında öğretmenler için kariyer basamakları uygulamasının gereksiz olduğu ve kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasında çatışmalara yol açabileceği ifade edilmiştir. Benzer şekilde Kaplan ve Aslan (2023) da kariyer basamakları uygulamasının liyakat, eşitlik, meslek itibarı, adalet açısından öğretmenler arasında ayrımcı rol oynayacağını belirtmiştir.

Türkiye'de öğretmenlik kariyer basamakları farklı dönemlerde (1943, 2006, 2022 gibi) uygulanmaya çalışılmıştır. MEB (2022) en son değişiklikle öğretmenlik kariyer basamaklarını öğretmenlik (aday öğretmenlik dâhil), uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik şeklinde düzenlemiştir. Bu konuda kıdem, eğitim, sınav, disiplin ve mesleki gelişim şartlarını sağlayanlar sırasıyla uzman ve başöğretmen ünvanını almaktadır. Alanyazında mevcut çalışmaların daha çok sınav, sınavdan muafiyet sağlayan lisansüstü eğitim ve kıdem şartlarına odaklandığı görülmüştür. Ancak bu kariyer basamakları öğretmenlerin özlük haklarını da etkilemektedir. Her kariyer basamağında öğretmenlerin meslekte ilerleme, yükselme ve maddi gelir olanağı farklılaşmaktadır. Diğer bir ifadeyle uzman ya da başöğretmen ünvanı alan kişiler kademe, derece, ek gösterge ve eğitim-öğretim ödeneği gibi kazanımlar elde etmektedir. Bu çerçevede kariyer basamakları ve özlük haklarına etkisi konusunda öğretmenlerin görüşleri önemsenmektedir. Çünkü kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri uygulamada yaşanan sorunların tespiti ve bu sorunların çözümü ve sürecin işlerliği açısından alana katkı sunmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışma ile kariyer basamaklarının öğretmenlerin özlük haklarına etkisi üzerine odaklanılmıştır. Araştırmanın amacı, kamuda görev yapan öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasının özlük haklarına etkisi bakımından görüşlerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlik kariyer basamakları öğretmenlerin özlük haklarını nasıl etkilemiştir?

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

2. Öğretmenlik kariyer basamaklarının özlük hakları açısından sağladığı avantajlar ve dezavantajlar nelerdir?

3. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasını özlük hakları açısından iyileştirmek için neler yapılmalıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi ve temel nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Bu desende araştırmacılar insanların yaşamlarını nasıl yorumladığıyla, dünyalarını nasıl inşa ettikleriyle ve deneyimlerine ne anlam kattıklarıyla ilgilenmektedirler. Diğer bir ifadeyle bu çalışmada bütün amaç insanların hayatlarını ve deneyimlerini nasıl kavradığını anlamaktır (Merriam, 2015, 22-23). Buna göre öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak MEB'in kariyer basamakları uygulamasına özlük hakları açısından bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu MEB'e bağlı okullarda görev yapan 16 öğretmenden oluşmaktadır. Nitel araştırmalar amaçlı olarak seçilen az sayıdaki katılımcıyla yürütülmektedir. Bu doğrultuda çalışma grubunun oluşturulmasında belirli özellikleri taşıyan kişilerle görüşme yapıldığı için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır (Patton, 2014, 230-235). Bu çalışmada katılımcıların resmi okullarda kadrolu öğretmen olarak görev yapma ve en az 5 yıl kıdeme sahip olma ölçütlerini taşıması dikkate alınmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Katılımcı Sırası	Okul Kademesi	Eğitim Durumu	Branş	Kıdem(yıl)
K1	İlkokul	Lisans	Sınıf Öğretmenliği	18
K2	İlkokul	Lisans	Sınıf Öğretmenliği	17
K3	Ortaokul	Lisans	Görsel Sanatlar	12
K4	Lise	Yüksek Lisans	Din Kültürü	23
K5	Lise	Lisans	Matematik	32
K6	Lise	Yüksek Lisans	Büro Yönetimi	8
K7	Ortaokul	Yüksek Lisans	Matematik	9
K8	Ortaokul	Yüksek Lisans	Türkçe	13
K9	Ortaokul	Lisans	Matematik	22
K10	Lise	Yüksek Lisans	Büro Yönetimi	7
K11	Lise	Lisans	Elektronik	29
K12	Lise	Lisans	Elektrik	27
K13	Lise	Lisans	Elektrik	24
K14	İlkokul	Lisans	İngilizce	8
K15	Lise	Lisans	Beden Eğitimi	21
K16	İlkokul	Lisans	Okul Öncesi	35

Tablo 1'de görüldüğü üzere öğretmenlerin 2'si sınıf öğretmeni, 3'ü matematik öğretmeni, 2'si elektrik öğretmeni, 2'si büro yönetimi öğretmeni, 1'i görsel sanatlar öğretmeni, 1'i elektronik öğretmeni, 1'i din kültürü öğretmeni, 1'i Türkçe öğretmeni, 1'i İngilizce öğretmeni, 1'i beden eğitimi öğretmeni, 1'i okul öncesi öğretmeninden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 4'ü ilkokulda, 4'ü ortaokulda ve 8'i lisede görev yapmaktadır. Yine katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında 5'inin yüksek lisans, 11'inin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların kıdemleri ise 7-35 yıl arasında değişmektedir. Ortalama olarak 19 yıldır öğretmenlik mesleğini yaptıkları anlaşılmaktadır. Araştırma etiği kapsamında katılımcıların anonimleştirilmesi (Hammersly ve Traianou, 2017, 170) amacıyla K1, K2, K3, ... K16 şeklinde kodlama yapılmıştır.

Verilerin Toplanması

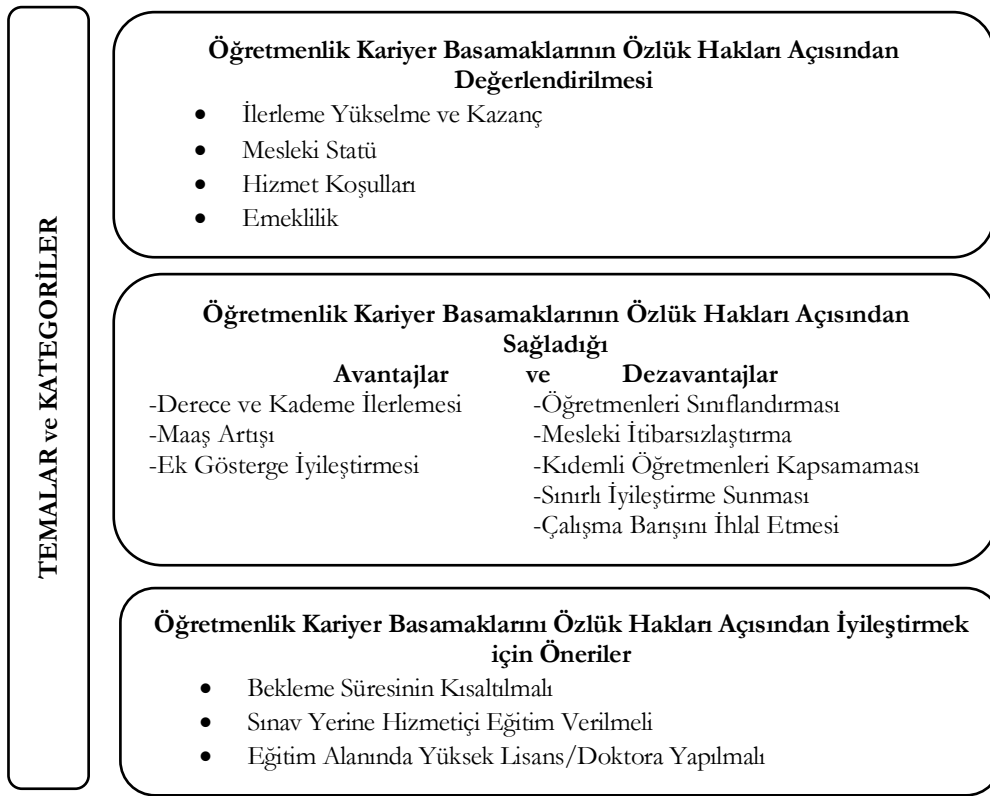
Nitel araştırmalarda veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış ya da yapılandırılmamış görüşme tekniği yaygın olarak kullanılmaktadır (Creswell, 2015). Bu araştırmada da veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır. Bu kapsamda öncelikle araştırmacılar tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Daha sonra bu görüşme formu kapsam geçerliliği için uzman görüşüne sunulmuştur. Gelen dönütlere göre görüşme formunda değişiklikler yapılmış ve sekiz açık uçlu soru ile görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formunun ilk bölümünde katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise görüşme soruları yer almaktadır. Görüşme sorularından örneklere aşağıda yer verilmiştir:

- Öğretmenlik kariyer basamakları özlük haklarınızı nasıl etkilemektedir? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?
- Size göre yönetmeliğin özlük hakları bakımından öğretmenlik mesleğine sağladığı yarar(lar) var mıdır? Varsa nelerdir?
- Size göre yönetmeliğin özlük hakları açısından öğretmenlik mesleğine olumsuz bir etkisi/zararı var mıdır? Varsa nelerdir?
- Kariyer Basamaklarının öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmek için nasıl bir kariyer basamağı önerirsiniz? Bu konudaki görüşleriniz nelerdir?

Araştırmanın verileri 2022-2023 eğitim-öğretim güz döneminde kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlerden randevu alınarak görüşmeler 25.11.2022-20.12.2022 tarihleri arasında yapılmıştır. Katılımcılarla görüşmeler çevrimiçi gerçekleştirilmiştir. Çünkü çevrimiçi görüşmeler farklı konumlarda bulunan katılımcılara daha kolay ulaşma imkânı sağlamaktadır (Robson, 2015). Diğer taraftan görüşmeyi kabul etmeyen öğretmenlerden açık uçlu anket formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler dijital ortamda kayıt altına alınmıştır. Bu kapsamda 32 sayfa görüşme metni çıkarılmıştır. Bu çalışmada araştırmacılar süreci yürüterek katılımcı rolünü üstlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada veriler betimsel olarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Bu durumda öncelikle görüşmeler yazılı ortamdaki dijital ortama aktarılmıştır. Araştırmacılar daha sonra bu verileri sorulan sorulara ve çalışmanın amacına göre düzenlemiştir. Araştırma verilerini açıklayan kavramlar ve ilişkilere ulaşmak amacıyla içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte görüşme ya da diğer belge ve dokümanların içeriğinden yola çıkarak veriler kodlanıp kategoriler oluşturulmaktadır (Merriam, 2015, 195). Diğer bir ifadeyle benzer veriler belirli kodlar ve temalar etrafında toplanarak okuyucunun daha iyi anlayabileceği şekilde düzenlenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, 259). Bu doğrultuda içerik analizi sırasında, görüşme sorularına verilen yanıtlardan kodlar ve temalar oluşturulmuştur. Temalara ve kodlara ilişkin ayrıntılar Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Analiz Sonucunda Ulaşılan Tema ve Kategoriler

Şekil 1’de görüldüğü üzere bu çalışmada üç tema bulunmaktadır. Temaların altında toplanan görüşlerden yola çıkarak alt temalar oluşturulmuştur. Bu temalar ve alt temalar modelde özetlendikten sonra betimsel bir anlatımla yorumlanmıştır. Katılımcılardan (Öğretmenler) doğrudan alıntı yapılan görüşlere italik biçimde yer verilerek katılımcıları belirten kodlar parantez içinde sunulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik önemli iki temel ölçüt olarak kabul edilmektedir. Geçerlik kavramı araştırmanın doğruluğuna ışık tutmaktadır. Yapılan araştırmanın geçerli sayılabilmesi için konunun tarafsız olarak gözlemlenmesi gerekmektedir. Bu hususlara dikkat edildiğinde araştırmanın geçerliği sağlanmış olur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Güvenirlik ise araştırmacının yaklaşımının farklı araştırmacılar ve projeler arasında tutarlı olmasıdır. Bu kapsamda çeşitlik geçerlik ve güvenilirlik yöntemleri bulunmaktadır (Creswell ve Creswell, 2015, 199). Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılan yarı-yapılandırılmış görüşme formlarının kapsam geçerliği uzman görüşüne sunulmuştur. Bu doğrultuda görüşme formuna son hali verilmiştir. Bu araştırmada geçerliği sağlamak için katılımcıların kişisel özelliklerinin ayrıntılı şekilde verilmesi, yorumların doğruluğunu kontrol etmek için akran sorgulaması, bütün çalışmayı değerlendirmek için harici bir okuyucu gibi yöntemler kullanılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların kişisel bilgileri ayrıntılı şekilde sunulmuştur. Araştırmanın iç geçerliğini sağlamak amacıyla çalışma grubunun yeterli sayıda seçilmesine özen gösterilmiştir (Merriam, 2015). Uygun ve yeterli katılım stratejisi doğrultusunda 16 katılımcı ile bulgular doyum noktasına ulaştırılmıştır. İnanıncılığı sağlamak için uzman incelemesi (Yıldırım ve Şimşek, 2013, 302) ya da meslektaş değerlendirmesi (Glesne, 2012) kullanılmaktadır. Bu kapsamda araştırmacılar bağımsız olarak görüşleri belirlemiş ve birlikte oluşturdukları temalar altında toplamıştır. Diğer taraftan araştırmanın aktarılabiliğini sağlamak için de ayrıntılı betimleme ve amaçlı örneklem kullanılmaktadır (Erlanson ve diğerleri, 1993’ten akt. Yıldırım ve Şimşek, 2013, 304-305). Bu araştırmada da bulgular doğrudan alıntılarla desteklenmiştir ve katılımcılar amaçlı örnekleme yönteminden ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir.

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

BULGULAR

Bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda incelenmiştir. Katılımcıların öncelikle öğretmenlik kariyer basamaklarını özlük hakları açısından değerlendirmesi istenmiştir. Bu kapsamda kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi ile ilgili katılımcıların görüşleri dört kategori altında toplanmıştır. Bu kategorilere ilişkin görüşler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarını Özlük Hakları Açısından Değerlendirmesine İlişkin Görüşleri

Kategoriler	Görüşmelerden Alınan İfadeler
İlerleme Yükselme ve Kazanç	K4-“Kıdem almak ve maddi destek olmak.” K7-“Ekonomik katkısı dışında bir getirisinin olmadığını düşünüyorum.” K12-“Çalışırken sembolik bir iyileştirme sağlıyor.” K15-“Sadece maaş artışı üzerinden günümüzde öğretmenlerin özlük haklarının iyileşeceğini düşünmüyorum.”
Mesleki Statü	K2-“Öğretmenler arasında ayrıcalığa neden olacaktır.” K6-“Maddi olarak katkı sağlasa da öğretmenler arasında sınıflandırma yapmaktadır.” K10-“Öğretmenler arasında olumsuz rekabet oluşturduğu kanaatindeyim.”
Hizmet Koşulları	K8-“Özlük haklarımızı olumsuz yönde etkilemektedir.” K9-“Olumsuz yönde etkiliyor. Elimizde zaten bu haklarımız varken yeniden kazanmaya çalışıyoruz.” K10-“Kariyer basamakları yönetmeliğinin adaletsiz koşulları içerdiğini düşünüyorum.”
Emeklilik	K11-“Şu anda sadece çalışma hayatımızda maaşımıza etkisinin olacağını biliyoruz. Bu artış emekliliğime etki etmiyor maalesef. Yeni bir uygulama olduğundan belki geliştirmelerle daha iyi duruma gelir.” K12-“Çalışırken sembolik bir iyileştirme sağlıyor. Emekliliğe katkısı olmadığı için yetersiz bir düzenleme olmuş.”

Tablo 2’de görüldüğü üzere öğretmenler kariyer basamaklarını özlük hakları açısından ilerleme yükselme ve kazanç, mesleki statü, hizmet koşulları ve emeklilik açısından değerlendirmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre ilerleme yükselme ve kazanç öne çıkan kategoridir. Bu kapsamda bir öğretmen “Derece kademe ve maddi olarak fayda sağlamaktadır (K3)” görüşüyle kariyer basamaklarının memuriyette ilerleme ve maaşa katkı sağladığını vurgulamıştır. Mesleki statü açısından ise başka bir katılımcı “Öğretmenler arasında sınıflandırma yaparak çalışma barışını bozduğunu (K6)” belirtmiştir. Kariyer basamakları öğretmenlerin hizmet koşullarını da etkilemiştir. Bu doğrultuda bir katılımcı “Zaten yıllar önce kazandığımız hakları yeniden kazanma mecburiyeti dayatılmıştır (K8)” diyerek öğretmenlerin yasal olarak elde ettikleri özlük hakları için tekrar tekrar çabalaması gerektiğinin altını çizmiştir. Öğretmenler kariyer basamaklarını emeklilik açısından da ele almışlardır. Bu konuda katılımcılar özlük hakları açısından kariyer basamaklarının emekliliğe herhangi bir katkı sunmadığını (K11-K12) ifade etmiştir. Diğer taraftan uygulamanın yeni olduğunu ve ilerleyen dönemlerde netleşeceğini belirten bir öğretmen (K13) bu durumu “Aldığımız kariyer basamağının bize ne gibi etkileri olacağını uygulama başladıktan sonra görebiliriz. Şu an pek bilgimiz olmadığı bir durum MEB’in uygulamaları bunu belirleyecektir” görüşüyle açıklamıştır.

İkinci olarak katılımcılara öğretmenlik kariyer basamaklarının sağladığı avantajlar ve dezavantajlar sorulmuştur. Öğretmenler, kariyer basamaklarının özlük hakları açısından avantajlarını derece ve kademe ilerlemesi, maaş artışı ve ek gösterge iyileştirmesi olarak sıralamaktadır. Kariyer basamaklarının özlük hakları açısından sağladığı avantajlara ilişkin katılımcı görüşleri Tablo 3’te gösterilmektedir.

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

Tablo 3. Kariyer Basamaklarının Özlük Hakları Açısından Sağladığı Avantajlara İlişkin Öğretmen Görüşleri

Kategoriler	Görüşmelerden Alınan İfadeler
Derece ve Kademe İlerlemesi	K3- "Derece ve kademe verilmektedir." K4- "Derece-kademe ilerlemesi olması, 3 yıl çalışmış sayılmak, 1 derece verilmesi." K5- "Derece kademe verilmesi."
Maaş Artışı	K11- "Maddi açıdan yararı olacak." K12- "Çalışırken maaş artışı haricinde katkısı yok." K15- "Maaş artışı dışında bir fayda sağladığını düşünmüyorum."
Ek Gösterge İyileştirilmesi	K5- "Ek gösterge artışı." K14- "Ek göstergenin 3600'e yükseltilmesi."

Tablo 3'te görüldüğü üzere kariyer basamakları meslekte ilerleme ve maaş açısından öğretmenlere belirli avantajlar sağlamaktadır. Katılımcılar özellikle derece kademe ilerlemesi ve maaş artışına vurgu yapmıştır. Bir katılımcı (K5) derece kademe ilerleme kategorisini "1 derece 3 kademe demektir. Yani 3 yıl avantaj sağlıyor. Bu bazı erişimlere (emeklilik vb.) 3 yıl önce kavuşmak demektir." görüşüyle desteklemiştir. Diğer taraftan öğretmenler maaş artışı olduğunu ancak bu artışın yeterli olmadığını altını çizmiştir. Bu durumu bir katılımcı (K9) "Öğretmenlerin düşük bir maaşla çalıştığı ve enflasyon artışı nedeniyle sırf para için mecburen bu sınava katıldıkları düşüncesindeyim" görüşüyle açıklarken başka bir katılımcı da (K8) "Devletin bizi buna muhtaç bırakacak bir ekonomik politika izlemesi sonucudur. Asla yeterli değildir." görüşüyle artışın yetersizliğini ortaya koymuştur. Maaş artışına ilaveten öğretmenlerin ek göstergesi de iyileştirilmiştir. Ancak çoğu katılımcı (K3, K4, K5, K11, K12, K15) bu iyileştirmelerin ülke şartlarına bakıldığında maddi anlamda yeterli olmadığını belirtmiştir.

Dezavantajlara ilişkin görüşler ise öğretmenleri sınıflandırma, itibarsızlaştırma, kıdemli öğretmenleri kapsamama, sınırlı iyileştirme ve çalışma barışını ihlal etme gibi kategoriler altında toplanmıştır. Bu dezavantajlara ilişkin katılımcı görüşleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Kariyer Basamaklarının Özlük Hakları Açısından Sağladığı Dezavantajlara İlişkin Öğretmen Görüşleri

Kategoriler	Görüşmelerden Alınan İfadeler
Öğretmenleri Sınıflandırması	K1- "Öğretmenleri ayırdığını düşünüyorum." K2- "Öğretmenlik mesleğine olumsuz bir etkisi var. Kategorize ettiğini düşünüyorum." K6- "Zararı öğretmenleri sınıflandırmaz, çalışma ortamında çatışma yaratacak olması, ekonomik katkısı ise olumlu olarak değerlendirilebilir." K8- "Evet vardır. Öğretmenler ayrıştırılmakta, sınıflandırılmaktadır."
Mesleki İtibarsızlaştırma	K6- "Mesleği itibarsızlaştırmaktadır." K3- "Öğretmenlik mesleğine saygı duyulmamasının bir göstergesidir." K9- "Öğretmenlik mesleğinin iyice gözden düşürüldüğü, değerinin azaltıldığı düşüncesindeyim."
Kıdemli Öğretmenleri Kapsamaması	K13- "Derecesi düşük olan öğretmenlere 1 derece gibi bir etkisi olacaktır. 25 yıl gibi kıdemli olanlara faydası yoktur." K16- "Sadece genç öğretmenlere faydalı olacak."
Sınırlı İyileştirme Sunması	K11- "Şu anda sadece çalışma hayatımızda maaşımıza etkisinin olacağını biliyoruz. Bu artış emekliliğimize etki etmiyor maalesef. Yeni bir uygulama olduğundan belki geliştirmelerle daha iyi duruma gelir." K12- "Çalışırken sembolik bir iyileştirme sağlıyor. Emekliliğe katkısı olmadığı için yetersiz bir düzenleme olmuş."
Çalışma Barışını İhlal Etmesi	K9- "Ayrıca öğretmenlerin okul hayatında olumsuzluklara neden olacağı düşüncesindeyim." K15- "Öğretmenliğin unvan ile ayrılmasının öğrenci-veli-öğretmen ilişkileri yönünden olumsuz etkileceğini düşünüyorum."

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcılar kariyer basamaklarının özlük hakları açısından özellikle sınırlı iyileştirme sunma, kıdemli öğretmenleri kapsamama gibi dezavantajları bulunmaktadır. Katılımcılar kariyer

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

basamaklarının kıdemli öğretmenleri kapsamamasından şikâyet etmiştir. Bu konuda bir katılımcı (K16) “*Yıllarca emek vermiş öğretmenler başöğretmen olamadan emekli olacaktır*” görüşüyle kariyer basamaklarının kıdemli öğretmenlere hiçbir faydası olmadığını vurgulamıştır. İlâveten bu uygulama çalışan öğretmenleri kapsadığı için sınırlı bir iyileştirme sunmaktadır. Katılımcılar (K11-K12) emekliliği kapsamayan bu sınırlı iyileştirmeden memnun değildir. Ayrıca katılımcılardan bazıları (K10-K11-K12) öğretmenlerin zaten uzman olduğu ve tekrar sınav olmasına gerek olmadığı görüşünü bildirmiştir. Bu doğrultuda kariyer basamaklarının öğretmenleri mesleki olarak itibarsızlaştırdığı ortaya konmuştur. Bu konuda bir katılımcı görüşünü şöyle açıklamıştır:

K3- Öğretmenlik mesleğine zararı şu şekilde vardır. Zaten bu işin uzmanlık eğitimini alıp öğretmen olmuş ve bu eğitim üzerine 10 yıllık tecrübesini de ekleyerek mesleğinde belli bir yere gelmiş bir öğretmene sınav yapılması çok büyük bir olumsuzluktur. Ayrıca okullarda çalışıp işini en iyi şekilde yapmaya çalışan öğretmenlerimizin böyle bir sınava çalışmaya zaman ayırmaları çok zordur ve zaten zaman ayıramamışlardır. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını olumsuz etkileyen bir yönetmeliktir.

Kariyer basamaklarının diğer bir dezavantajı ise öğretmenleri sınıflandırmasıdır. Bu kapsamda bir katılımcı (K12) “*Yönetmelik ana çerçeveyi çizmiş uygulamaya yönelik kapsam ve içerik belirsiz. Bu uygulama zamanla kurum içerisindeki ayrılmaları arttıracaktır. Yetki ve sorumluluk bakımından çatışma olması kaçınılmazdır*” şeklinde görüş bildirmiştir. Benzer şekilde bir diğer katılımcı (K7) da kariyer basamaklarının “*Öğretmenleri ayırdığını ve bu uygulamanın kast sistemi gibi algılanmasına sebep olduğunu*” ifade etmiştir. Bu algının oluşmasında yönetmelikte geçen başöğretmen ve uzman öğretmen unvanları etkili olmaktadır. Bu durumu örneklendirmek için bir katılımcı (K9) “*Bir öğretmen yeterli uzmanlık düzeyine erişip öğretmen olmuştur*” şeklinde görüş bildirirken bir başka katılımcı (K10) da “*Öğretmenin uzmanı olamaz. Öğretmen zaten uzmandır. Özlük hakları herkese eşit olmak zorundadır*” ifadesini kullanmıştır. Ancak herkesin eşit şekilde faydalanamadığı bu uygulama okulda öğretmenler arasında çalışma barışını da bozmaktadır. Bu durumu bir katılımcı şöyle ifade etmektedir:

K-10: Kesinlikle var. Çünkü adaletsiz koşullar sebebiyle öğretmenler arası olumsuz rekabete neden olmaktadır. Ayrıca velilerin uzman/uzman olmayan şeklinde öğretmenin itibarını zedeleyeceği kanaatindeyim.

Öğretmen görüşleri kariyer basamaklarının mesleki açıdan belirli dezavantajları olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda kariyer basamakları uygulamasından memnun olmayan katılımcılar bazı önerilerde bulunmuştur. Kariyer basamakları yönetmeliğine ilişkin öneriler Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarına Özlük Hakları Açısından Alternatif Önerilerle İlgili Görüşleri

Kategoriler	Görüşmelerden Alınan İfadeler
Bekleme Süresi Kısıtlanmalı	K1-“ <i>Yeni bir kategorize oldu. Süre çok fazla. Türkiye’nin doğuda geçen 10 yıl ile batıda geçen 10 yıl eşit değil.</i> ” K5-“ <i>Sınava gerek duyulmadan 10 yıla uzmanlık 20 yıla başöğretmenlik verilseydi daha yönlendirici ve öğretmenler de hazırlık yapma gayreti içinde olurlardı.</i> ” K11-“ <i>29 yıllık öğretmenim, başöğretmen olmak için 10 yıl daha çalışmayacağım için başöğretmen olamayacağım. Benim için bu olumsuz bir etki.</i> ” K16-“ <i>İlk 10-15 yıl uzman öğretmen, 15-30 yıl başöğretmen olmalı.</i> ”
Sınav Yerine Hizmetçi Eğitim Verilmeli	K7-“ <i>Kariyer basamaklarında ilerleme için mesleğin başındaki öğretmenlerin daha az ders ve sorumluluğu olmalı, kalan zaman yeni göreve başlayan öğretmenlerin ders içi gözlem ve gelişmeleri için kullanılmalı. Kademe ilerlemesi ayrıca koşulsuz olarak maddi yönden desteklenmelidir.</i> ” K11-“ <i>Öğretmenlerin gelişiminde hizmet içi eğitimler artırılmalıdır. Ve bu eğitimler öğretmenlerin branşına göre düzenlenmelidir. Bu yapılırsa belirli yılı geçen öğretmene uzman ve başöğretmenlik unvanı verilebilir. Verilen maddi haklar maaşın yanında emekliliğe de etki etmelidir.</i> ” K15-“ <i>Eğer illaki kariyer basamakları olacaksa belli bir yıldan sonra hizmet içi eğitimlerle bilgiler güncellenerek süreye ve sınava bağlı kalmadan yapılmalıdır.</i> ”
Eğitim Alanında Yüksek Lisans/Doktora Yapılmalı	K12-“ <i>Lisansüstü ve doktora eğitimi için alanında tezli olmak üzere yapılmış olması gerekir.</i> ” K15-“ <i>Öğretmenlik mezunu olmayan bir öğretmen başka bir alanda yaptığı lisans çalışması olduğu için uzman, başöğretmen sayılmaktadır. Ülkemiz şartlarında yüksek lisansın nasıl yapıldığı malumdur.</i> ”

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcılar kariyer basamaklarının özlük hakları açısından istenilen düzeyde avantaj sağlamamasından dolayı iyileştirme önerileri sunmuştur. Bu konuda katılımcılar öncelikle kariyer basamakları konusunda resmi olarak belirlenen 10 yıllık bekleme süresinin kısaltılmasını talep etmektedir. Bu kapsamda bir katılımcı (K2) “Öğretmenleri her 5 yılda bir 4 veya 5 aylık eğitimlere tabi tutarak öğretmenin doğru olacağını düşünüyorum. Sınavlarla kariyer basamaklarına ayırmanın uygun olmayacağını düşünüyorum” diyerek öğretmenlerin daha kısa aralıklarla eğitim alarak kariyer basamaklarında ilerleyebileceğini belirtmiştir. Başka bir katılımcı önerisi ise şöyledir:

K6-“Yıllara göre artan ve bunun yanında başarılı çalışmalara yönelik verilen ek maddi iyileştirmeler yapılabilir. Bu kariyer basamağı yerine öğretmenlere 5-10-15-20 yıl çalışmaları sonucu derece kademe verilecek şekilde maaşlarında iyileştirme yapılabilir. Yüksek lisans, doktora, proje, faaliyet vb. gibi her türlü faaliyete ek performans olduğu için ek hizmet puanı, ek gösterge rakamı vb. verilebilir.”

Bekleme süresinin kısaltılmasıyla birlikte öğretmenler sınav yerine hizmetiçi eğitim verilmesini önermiştir. Çünkü öğretmenlik mesleği zaten bir uzmanlık gerektirmektedir. Kişiler öğretmen olmak ve istihdam edilmek için yeterince sınava girmektedir. Bu doğrultuda bir katılımcı önerisini şöyle açıklamıştır:

K2-“Öğretmenlerin kendilerini her zaman geliştirmeleri, gelişen teknolojiye ayak uydurmaları ve bu teknolojileri sınıflarında kullanmaları gerekmektedir. Ancak bunun sınavlarla değil hizmet içi eğitimlerle yapılması uygundur. Hizmet içi eğitimlerinin de kalitesi ve ihtiyaca göre düzenlenmesi gerekmektedir.”

Kariyer Basamakları yönetmeliği madde 13'te “Lisansüstü eğitimini tamamlayan öğretmenler uzman öğretmen unvanı için öngörülen; doktora eğitimini tamamlayan uzman öğretmenler ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur” şeklinde bir ifade yer almaktadır. Bu maddeye istinaden öğretmenler eğitim alanında yüksek lisans/doktora yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu öneriyi bir katılımcı (K5) “Bana göre branşı dışında master, doktora yapmış olmak eşitlik ilkesine aykırı geliyor. Fakat alanında master, doktora yapanlara saygı duyuyorum” görüşüyle açıklamıştır. Benzer şekilde başka bir katılımcı (K11) da “Lisansüstü ve doktora eğitim konuları “eğitim” ve belirlenmiş konular üzerine olmalı. Yani belirli alanlar seçilip bu alanlarda lisansüstü ve doktora eğitimini tamamlayanlara bu unvanlar verilmeli. Bir de tezli olması gerektiğini düşünüyorum” diyerek yüksek lisans ve doktoranın hem eğitim alanında hem de tezli olması gerektiğine vurgu yapmıştır.

TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlik, toplumun inşa edilmesinde önemli rol oynayan bir uzmanlık mesleği olarak kabul edilmektedir. Uluslararası ve ulusal düzeyde sürekli gelişim fırsatlarıyla öğretmenlik mesleği özendirici hale getirilmektedir. Bu kapsamda 2006 yılında Türkiye’de kariyer basamakları MEB tarafından uygulanmaya çalışılmıştır. Bu uygulamada sadece bir defaya mahsus sınav yapılmış ve kıdem, lisansüstü eğitim ya da sınav gibi şartları sağlayan öğretmenler unvan ve bu unvanın getirdiği özlük haklarını almıştır. Ancak bu uygulama 2022 yılında çıkarılan yeni yönetmeliğe kadar tekrarlanmamıştır. Yaklaşık 15 yıl uzman ya da başöğretmen olmayı hak eden adaylar bekletilmiş ve özlük hakları açısından da mağdur edilmiştir. MEB 2006 kariyer basamaklarına ilişkin yapılan çalışmalar (Dağlı, 2007; Demir, 2011; Gündoğdu ve Kızıldaş, 2008; Nartgün ve Ural, 2007) bu uygulamanın öğretmenler tarafından kıdem, lisansüstü eğitim, sınav gibi faktörler açısından olumsuz karşılandığını ortaya koymuştur. Ancak MEB 2022 yılında tekrar kariyer basamaklarını uygulamaya başlamıştır. Bu kapsamda bu çalışmada öğretmenlerin kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bulgular öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasını ilerleme yükselme ve kazanç, mesleki statü, hizmet koşulları ile emeklilik kategorilerinde ele aldığını göstermektedir. Kariyer basamakları kapsamında uzman ya da başöğretmen unvanı alan kişiler meslekte yükselirken eğitim-öğretim ödeneği ve derece/kademe ilerlemesi almaktadır. Bu durum katılımcılar tarafından kariyer basamaklarının öğretmenlere sağladığı bir avantaj olarak görülmektedir. Ancak öğretmenler bu ödeneğin ekonomik şartlar açısından yetersiz olduğunu düşünmektedir. Bu bulguyla paralel olarak Özdemir ve diğerlerine (2022) göre öğretmenler kariyer basamakları ile unvanla yükselirken maaş artışının olumlu ancak yetersiz olduğunu belirtmiştir. Kariyer basamaklarının özellikle maaş artışı bakımından öğretmenlerin özlük haklarına olumlu etkisi olurken öğretmenler arası maaş farkı olması olumsuz etki olarak değerlendirilmiştir (Kaplan ve Aslan, 2023). Benzer şekilde Çiftçi ve Aydın (2023) da kariyer basamaklarında ilerleme ile birlikte öğretmenlerin maddi kazançlarının

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

artmasını olumlu etki olarak ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin az da olsa maaş artışı sağlaması dolayısıyla kariyer basamakları uygulamasını olumlu algıladığı görülmektedir.

Mesleki statü açısından ele alındığında katılımcılar kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu düşünmektedir. Çünkü bu uygulama öğretmenler arasında olumsuz rekabet yaratmakta, öğretmenleri sınıflandırmakta ve ayrıştırmaktadır. Kaplan ve Aslan'ın (2023) çalışması da kariyer basamaklarının öğretmenleri ayrıştırdığı bulgusu ile bu çalışmayı desteklemektedir. Çobanoğlu ve İlkin (2023) de kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlik mesleği açısından uygun olmadığını ve öğretmenleri kutuplaştırdığını ortaya koymuştur. Diğer taraftan katılımcılar kariyer basamaklarının hizmet koşulları ve emeklilik konusunda öğretmenlere bir katkı sağlamadığını vurgulamıştır. Öğretmenler hizmet koşulları kapsamında zaten hak ettikleri özlük kazanımlarına ulaşmalarının zorlaştığını düşünmektedir. Diğer taraftan kariyer basamakları kapsamında elde edilen maddi kazanımların sadece çalışırken geçerli olduğu ve emekliliği kapsamadığı vurgulanmıştır. Bu doğrultuda çalışmaya katılan öğretmenler bu uygulamanın adaletli olmadığını düşünmektedir. Bu bulgu Kaplan ve Aslan'ın (2023) çalışmasıyla paraleldir. Aynı çalışmada katılımcılar liyakat, eşitlik ve adalet açısından kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ayrımcılığa sebep olduğunun altını çizmiştir. Özdemir ve diğerleri (2022) de kariyer basamakları ile elde edilen özlük haklarının emekliliğe hiçbir katkısının olmadığını belirtmiştir. Öğretmenler arasındaki bu yaygın görüşün aksine Aksoy ve Taşkın (2023) uzman öğretmenlik unvanında olmamasına rağmen başöğretmen unvanı alan kişilerin emekli maaşını etkileyen ek göstergelerinin de arttığını vurgulamıştır. Uluslararası açıdan Almanya, Çin ve Kanada gibi ülkelerde öğretmenlerin emeklilik şartları meslek kanunda açıkça belirtilmesine rağmen Türkiye'de ilgili meslek kanununda bu konuda herhangi bir madde bulunmamaktadır (Dönmez Yapucuoğlu ve Eryılmaz Ballı, 2022).

Öğretmenlik kariyer basamakları meslekte ilerleme ve yükselme, maaş artışı gibi sınırlı iyileştirmeler sunmasına rağmen mesleki itibar, öğretmenleri sınıflandırma ve çalışma barışı açısından olumsuz değerlendirilmektedir. Öncelikle katılımcılar uzman öğretmen ya da başöğretmen unvanlarının öğretmenleri sınıflandırdığını ve meslektaşlar arasında çatışmaya sebep olduğunu düşünmektedir. Bu bulgu farklı çalışmalar (Demir ve diğerleri, 2023; Elagöz ve Pala Elagöz, 2023; Köse ve Öztürk, 2023) tarafından da desteklenmektedir. Bu doğrultuda Elagöz ve Pala Elagöz (2023) eşit işe farklı unvan ve maaş verilerek öğretmenlerin olumsuz anlamda kategorize edildiğini belirtmiştir. Demir ve diğerleri (2023) de kariyer basamaklarının öğretmenler arasında sınıflandırmaya sebep olmasını doğru bulmamıştır. Benzer şekilde Köse ve Öztürk (2023) de kariyer basamaklarının öğretmenleri sınıflandırdığı için mesleki imajı zedelediğini ifade etmiştir. Diğer taraftan okul yöneticileri de kariyer basamaklarının öğretmenleri sınıflandırarak mesleği değersizleştirdiğini düşünmektedir (Arabacı ve diğerleri, 2023). Ayrıca Altunkaynak (2023) çalışmasında bu sınıflandırmanın velilerin çocuklarını uzman ya da başöğretmen sınıfına kaydettirmek istemesi gibi onur kırıcı sonuçlar doğurabileceğini belirtmiştir. Kısacası öğretmenlik kariyer basamakları aynı işi yapan meslektaşları sınıflandırması açısından olumsuz karşılanmaktadır.

Öğretmenlik belirli bir toplumsal statüye sahip kutsal bir meslek olarak görülmektedir. Ancak bu çalışmada katılımcılar kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlik mesleğinin itibarını olumsuz etkilediğini dile getirmiştir. Bu konuda yapılan çalışmalar (Canatan Doğan, 2022; İş ve Birel, 2022; Gül ve Güngör, 2022) unvan, maddi kazanımlar ve paydaş görüşüne başvurulmaması açısından kariyer basamaklarının mesleki itibarı düşürdüğünü ortaya koymuştur. Canatan Doğan (2022) öğretmenler ve eğitim sendikaları gibi paydaş görüşlerine başvurulmadan yapılan bu kariyer basamakları düzenlemesinin mesleki itibarsızlığa sebep olduğunun altını çizmiştir. İş ve Birel (2022) ise kariyer basamakları uygulamasının mesleki itibarı yükseltmek için getirildiğini ancak uzman ya da başöğretmen olamayan meslektaşları itibarsızlaştırdığını ortaya koymuştur. Diğer taraftan Gül ve Güngör (2022) bu uygulama ile öğretmenlerin mesleki itibarının yükseltileceği düşünülmemesine rağmen unvan farklılıklarının meslektaşlar arasında huzursuzluk ve haksız rekabet yaratabileceğine dikkat çekmiştir. Çünkü Altunkaynak'ın (2023) belirttiği üzere Gül ve Güngör (2022) de velilerin çocukları için uzman ya da başöğretmen talep edebileceğini belirtmiştir. Hatta bu konuda Bakırcı ve diğerleri (2023) unvanların kaldırılarak öğretmenlik mesleğine itibarının geri kazandırılabilirliğini ifade etmiştir.

Öğretmenlik mesleğinde meslektaş dayanışması ve işbirliği önemlidir. Öğretmenler bazen çözemediği sorunlarda kıdemli meslektaşlarına danışabilir. Ancak bu çalışmada katılımcılar kariyer basamaklarını kıdemli öğretmenler açısından dezavantaj olarak görmektedir. Çünkü 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler birinci derecede olduğu için meslekte herhangi bir derece ilerlemesinden faydalanamayacaklardır. Diğer taraftan unvan almanın şartı 10 yıl olduğu için 55 ve üzeri yaşta olan öğretmenler bugün uzmanlığı olsa bile başöğretmen olana kadar emeklilikleri gelmiş olacaktır (Canatan Doğan, 2022). Ayrıca katılımcılar bu durumun öğretmen camiasında çalışma barışını bozduğunu düşünmektedir. İmzaoğlu (2023) da kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ast-üst ilişkisi oluşturarak iş barışını bozacağını dile getirmiştir. Bu bulguyu destekler

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

şekilde Şentürk ve diğerleri (2023) de kariyer basamaklarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını azaltarak okul iklimi ve çalışma barışına zarar verdiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Buyruk (2014) da kariyer basamakları ya da performans değerlendirme gibi belirli şartlara bağlı uygulamaların öğretmenlerin iş barışını bozduğunu belirtmiştir. Gök ve Çoğaltay (2023) da aynı mesleği yapan kişilere unvan ve gelir bakımından farklı muamele edilmesinin iş barışını zedelediğine dikkat çekmiştir. Başka bir ifadeyle kariyer basamaklarındaki koşullar ve kazanımlar Öğretmenlik Meslek Kanunun'daki (2022) meslek tanımı gereği aynı işi yapan öğretmenler arasında farklılıklar yaratarak çalışma huzurunu bozmaktadır.

Görüldüğü üzere kariyer basamakları uygulamasının dezavantajları avantajlarını aşmaktadır. Bu çalışmada da katılımcılar genel olarak kariyer basamakları ile gelen unvan, mesleki yükselme, ilerleme ve kazancın ayrımcılık, huzursuzluk ve çatışma getireceğini belirtmiştir. Bu durumun biraz daha iyiye dönüşmesi için katılımcılar kariyer basamaklarında ilerlemek amacıyla 10 yıllık kıdem süresinin kısaltılması gerektiğini vurgulamıştır. Bu uygulamaya bir öneri olarak Çiftçi ve Aydın (2023) bu bekleme süresinin 5 yıla düşürülmesi gerektiğini savunmaktadır. Çobanoğlu ve İlkın'ın (2023) çalışmasında da öğretmenler unvanlara geçiş için 10 yıllık bekleme süresinin uzun olduğunu ifade etmiştir. Bu bulguyla paralel olarak Kaplan ve Gülden (2023) de öğretmenler için bekleme süresinin adaletsiz olduğunu altını çizmiştir. Diğer taraftan Aksan ve diğerleri (2023) öğretmenlerin hizmet yılına göre kariyer basamaklarında yükselmesi gerektiğini ancak mesleki yıl olarak unvanlar arasındaki sürenin çok uzun olduğuna dikkat çekmiştir. Benzer şekilde Özocak ve Argon (2023) da unvanlar arası geçiş için 10 yıl bekleme süresinin öğretmenleri hak kaybına uğrattığını öne sürmektedir. Ayrıca bu çalışmadaki katılımcılar öğretmenlik mesleğinde hizmet bölgeleri açısından Türkiye'nin batısı ve doğusunda geçen 10 yıllık sürenin aynı kategoride ele alınmaması gerektiğine de gönderme yapmıştır. Bu öneriler doğrultusunda kariyer basamaklarında yükselme için gerekli bekleme süresinin hizmet bölgesi, kıdem ve emeklilik durumu gibi faktörler açısından gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Kariyer basamaklarında yükselmenin en önemli bir diğer şartı da sınava girmek ya da lisansüstü eğitim almaktır. Ancak bu çalışma kariyer basamaklarında yükselmek için sınav yerine hizmetiçi eğitim getirilmesini önermektedir. Sürekli mesleki gelişim amacıyla bu öneri farklı çalışmalarla (Aksoy ve Taşkın, 2023; Demir, 2011; İmzaoğlu, 2023; Kaplan ve Aslan, 2023) da desteklenmektedir. Öğretmenler kariyer basamaklarında merkezi sınav şartı ile ilerlemeyi benimsememiştir. Ayrıca eğitim sisteminin bir çıkmazı olan merkezi sınavlar böylece öğretmenlere de dayatılmış olmaktadır (İmzaoğlu, 2023). Demir (2011) de kariyer basamaklarında ilerlemenin sınav değil, ürün ve süreç odaklı olması gerektiğine inanmaktadır. Paralel olarak Kaplan ve Aslan (2023) da sınavın öğretmenlik mesleğinin doğasına aykırı ve yetersiz bir uygulama olduğunu altını çizmiştir ve sınav yerine lisansüstü eğitim ya da yüz yüze hizmetiçi eğitim getirilmesini önermiştir. Benzer şekilde Aksoy ve Taşkın'ın (2023) çalışmasında da sınav öğretmenler tarafından kabul edilmeyen bir uygulama olarak belirlenmiştir. Çakır (2023) da sınav yerine, kıdem, derece, kademe, mesleki gelişim, deneyim, performans ve lisansüstü eğitim durumuna göre öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemesi gerektiğini savunmaktadır. Bu doğrultuda Kandemir (2023) de sınav olmaması gerektiğini ve unvanların öğretmenlere kıdeme göre verilmesini vurgulamıştır.

Öğretmenler eğitim, disiplin, mesleki gelişim ve kıdem şartını sağladıktan sonra lisansüstü eğitim ile de kariyer basamaklarında yükselebilmektedir. Kariyer Basamakları Yönetmeliğinin (MEB, 2022) şartlarını sağlayan ve herhangi bir alanda tezli/tezsiz yüksek lisans diploması olan adaylar uzman öğretmen olabilirken; uzman öğretmen olup doktora eğitimini tamamlayanlar başöğretmen unvanı alabilmektedir. Ancak katılımcıların lisansüstü eğitimin tezli ve eğitim bilimleri ya da uzmanlık alanında olması gerektiğini vurgulamıştır. Aksi halde katılımcılar belirli ücret karşılığında herhangi bir alanda yapılan yüksek lisans eğitiminin çok geçerli olmadığını düşünmektedir. Bu bulguyla paralel olarak Özocak ve Argon (2023) da tezli yüksek lisansın daha zor olduğunu ve tezli/tezsiz yüksek lisans eğitiminin öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemesi noktasında farklı değerlendirilmesi gerektiğinin altını çizmiştir. Benzer şekilde İş ve Birel (2022) de eğitim bilimleri alanında olmayan yüksek lisans ya da doktora mezuniyetlerinin mesleki liyakat konusuna bir katkı sağlamayacağını belirtmiştir. Bu konuda Nanto ve Arslan (2023) da alan dışı lisansüstü eğitimlerin kariyer basamakları sınavı yerine kabul edilmemesi gerektiğini ifade etmiştir. Diğer taraftan Pınar ve Dönel Akgül (2023) öğretmenleri bilim uzmanı/doktor seviyesine ulaştırdığı için lisansüstü eğitimin kariyer basamaklarında ilerlemek için zorunlu tutulması gerektiğini savunmaktadır. Mevcut çalışmalar ve katılımcı görüşleri lisansüstü eğitim konusunda MEB'in tezli/tezsiz ve eğitim bilimleri alanı/alan dışı gibi faktörleri göz önünde bulundurarak Kariyer Basamakları Yönetmeliğini gözden geçirmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak kariyer basamaklarının unvan, meslekte ilerleme, yükselme ve özlük haklarında iyileştirme sağlayarak öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek amacıyla ortaya konduğu kabul edilebilir. Ancak kariyer basamaklarına ilişkin öğretmenlerin genel görüşünün olumlu olmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlik

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

kariyer basamakları konusunda medya analizi yürüten Tarakcı (2023) bu uygulamanın hedef kitlenin beklentilerini karşılamadığını ve hedef kitlenin bu uygulamadan memnun olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenler yapılan iyileştirmeleri sınırlı ve yetersiz bulmaktadır. Ayrıca öğretmenlik zaten bir ihtisas mesleği olduğu için yeniden uzman ya da başöğretmen gibi unvanların verilmesi ayrıştırmacı olarak nitelendirilmektedir. Böylece bu unvanlar aynı işi yapan öğretmenleri sınıflandırmaktadır. Diğer taraftan unvanlar arası geçiş için beklenen süre, yapılan sınav ve lisansüstü eğitim koşulları yeniden gözden geçirilmelidir. Katılımcılar 10 yıllık bekleme süresini uzun, sınavı gereksiz ve herhangi bir alanda tezli/tezsiz lisansüstü eğitimi adaletsiz bulmaktadır. Bu kapsamda kariyer basamakları kıdemli öğretmenleri ve emeklilik durumunu da kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Ayrıca kıdem, yüz yüze hizmetiçi eğitimler ve eğitim alanında tezli yüksek lisans/doktora eğitimi ile kariyer basamakları süreci daha iyi olacaktır. Bu çalışma kamuda görev yapan öğretmen görüşleri ile sınırlıdır. Bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara örneklem, yöntem, kapsam açısından uygulamalara ise yönetmelik koşulları açısından öneriler aşağıda sunulmuştur.

- Kariyer basamaklarına sınavla değil kıdeme bağlı olarak belli periyotlarda eğitimler verilmesi suretiyle geçmesi ya da sınav yerine hizmet içi eğitimlerle; personelin çalışmaları, başarılarının da göz önüne alınarak unvan geçişi sağlanabilir.
- Öğretmenler uzman öğretmen, başöğretmen unvanlarını sınıflandırma gibi algıladıkları için unvanlar kaldırılarak sadece derece-kademe ilerlemesi, maaş artışı sağlayacak tedbirler alınabilir.
- Yönetmelikte verilen maddi iyileştirmelerin kıdemli öğretmenleri ve emekliliği de kapsayacak şekilde düzenlenmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin yapacakları eğitim alanındaki tezli lisansüstü çalışmalar kariyer basamakları kapsamındaki unvanlar arasında geçiş için kabul edilmelidir.
- Öğretmenlerin meslek hayatını etkileyen bu uygulamayla ilgili eğitim uzmanları, okul yöneticileri ve sendika temsilcilerinin de görüşlerine başvurulmuş araştırmalar yapılabilir.
- Araştırmacılar uluslararası ve ulusal dokümanları inceleyip farklı paydaş görüşlerini alarak daha kapsayıcı bir kariyer planlaması modeli geliştirebilirler.
- MEB düzeyinde bu uygulamadan etkilenen öğretmenlerle bir memnuniyet çalışması yürütülebilir. Böylece veriye dayalı olarak paydaş katımlı bir çalışmada kariyer basamakları uygulamasının güçlü ve zayıf yönleri ortaya konabilir.

KAYNAKÇA

- Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259.
- Akdaş, T., Kara, K., Yavuz, S., Tutsoy, İ., Saritekin, A., ve Çiftçi, H. (2023). Öğretmenlerin kariyer basamakları: Karşılaştırmalı bir giriş. *Türk Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 12-22.
- Aksan, A., Gökmen, O., ve Demir, H. İ. (2023). Öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri. *Turan: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 15(57), 227-232.
- Aksoy, G. ve Taşkın, G. (2023). Öğretmenler öğretmenlik meslek kanunu kariyer basamakları düzenlemesi hakkında ne düşünüyor?, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 1301-1323. doi: <https://doi.org/10.17679/inuefd.1198580>
- Altunkaynak, M. (2023). Öğretmenler, öğretmenlik meslek kanunuyla tanımlanmış uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik hakkında ne düşünüyor? *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1438-1457.
- Arabacı, İ., Güzelgörür, F., Sever Çevik, R., Kelepçe, O. ve Sever, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununun ilköğretimde görev yapan okul müdürlerinin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 374-391.
- Australian Institute for Teaching and School Leadership. (2017). *Australian professional standards for teachers*. <https://www.aitsl.edu.au/standards> (05.03.2024)
- Bakırcı, H., Özkan, Y., ve Özdemir, C. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu hakkında sınıf öğretmenlerinin görüşleri. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 325-343. doi: <https://doi.org/10.19160/ejer.1302529>
- Buyruk, H. (2014). Öğretmen performansının göstergesi olarak merkezi sınavlar ve eğitimde performans değerlendirme. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 28-42.
- Canatan Doğan, N. (2022). *Öğretmenlik meslek kanununa yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri*. Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Cordell, A. (1984). Profession of teaching. *Physics Magazine Today*, 37(39), 136-139.

- Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri*. M. Bütün ve S. B. Demir (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Creswell, J.W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. S. B. Demir ve M. Bütün (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çakır, M. (2023). Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(7), 1049-1067.
- Çiftçi, B., & Aydın, A. (2023). Fen bilimleri öğretmenlerinin kariyer basamakları (uzman ve başöğretmen) ile ilgili görüşleri. *Türkiye Kimya Derneği Dergisi*, 8(2), 111-136.
- Çobanoğlu, F. ve İlkin, A. (2023). Öğretmenlerin yenilenen kariyer basamakları uygulaması hakkındaki görüşleri. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 155-173.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.
- Demir, F. B., Ulukaya Öteleş, Ü., Zırhlı, K., Şahin, A. (2023). Öğretmenlik meslek kanununa yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 144-162.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 53-80.
- Donnelly, J. (2002). *Career development for teachers*. London: Stylus Publications.
- Dönmez Yapucuoğlu, M., ve Eryılmaz Ballı, F. (2022). Türkiye Almanya Çin Kanada ve Singapur öğretmenlik meslek kanunlarının karşılaştırmalı analizi. *Avrasya Öğretmen Eğitimi Dergisi*, 3(3), 250-266.
- Elagöz, Z., ve Pala Elagöz, M. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarının mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 530-547.
- Eurybase, (2008). *The Information Database on Education Systems in Europe, The System in Austria Report on Education* <http://eacea.ec.europa.eu> (05.03.2024)
- Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş*. A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu (Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gök, Ö. M. B., ve Çoğaltay, N. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu algısının incelenmesi: Durum analizi. Antalya: 7'nci Uluslararası Eğitim ve Değerler Sempozyumu Tam Metin Bildiri Kitabı.
- Gül, İ., ve Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123. doi: <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1090770>
- Gündoğdu, K., ve Kızıldaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55(55), 363-388.
- Hammersly, M. ve Traianou, A. (2017). *Nitel araştırmalarda etik*. S. Balcı ve B. Ahi (Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık
- İmzaoğlu, B. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu bağlamında öğretmenlik kariyer basamakları ve yükselme kriterleri hakkında öğretmen görüşleri. *Uluslararası Sosyal Bilim Çalışmaları Dergisi*, 108, 5823-5832. doi: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.6.8312>
- İş, A., ve Birel, F. K. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1967-1990. doi: <https://doi.org/10.17755/esosder.1141748>
- Kandemir, A. (2023). İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik eğitimlerine ilişkin görüşleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 229-248. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.118535> (05.03.2024)
- Kaplan, F., ve Aslan, H. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Bilimsel Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 7(2), 134-158.
- Kaplan, K., ve Gülenden, B. (2023). Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ile ilgili görüşleri. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (10), 14-31.
- Kilimnik, Z. M., De Oliveira, L. C. V., Sant'anna, A. D. S., & Barros, D. T. R. (2011). *Career paths, images and anchors: A study with Brazilian professionals*. Qualitative Report, 16(1), 147-161.
- Köse, A., & Öztürk, G. (2023). Öğretmenlik meslek kanununun mesleki imaj bağlamında değerlendirilmesi: Bir karma yöntem çalışması. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 357-377. doi: <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1286748> (05.03.2024)
- MEB. (2006). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/08/20050813-2.htm> (01.03.2024)
- MEB (1943). Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/5308.pdf> (12.11.2022)
- MEB (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14574.pdf> (05.02.2024)

Gökmen, E. & Kurum-Tiryakioğlu, G. (2024). Kariyer basamaklarının özlük haklarına etkisi üzerine öğretmen görüşleri. *Journal of Educational Reflections*, 8(1), 91-106.

- MEB (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu, (03.05.2023).
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm>
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel araştırma: desen ve uygulama için bir rehber*. S. Turan (Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Nanto, Z. ve Arslan, S. (2023). Öğretmenlerin, öğretmen kariyer basamaklarına yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 67, 3488-3518.
- Nartgün, Ş. S., ve Ural, İ. (2007). Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 129-149.
- Oğuz, A. ve Tunca, N. (2008). Baltık ülkelerinde ve Türkiye’de öğretmen eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, (179), 164-177.
- Özdemir, T. Y., Doğan, A., ve Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri. *Uluslararası Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 53-67.
- Özocak, A., ve Argon, T. (2023). Aday öğretmenlik ve kariyer basamakları yönetmeliğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(39), 745-766. doi: <https://doi.org/10.35675/befdergi.1275499> (05.03.2024)
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. M. Bütün ve S. B. Demir(Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Pınar, M.A. ve Dönel Akgül, G. (2023). Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9 (1), 36-47. doi: <https://Doi.Org/10.24289/İjsser.1181614>
- Robson, C. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ş. Çankır ve N. Demirkasımoğlu (Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sarı, E. Çevik, A. (2009). *Kadın için kariyer gelişiminin önemi*. Sakarya Üniversitesi Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışma Kongresi, 1, 65-74, Sakarya.
- Şentürk, C., Karanarlık, H., Yıldız, V. ve Yağcı, A. (2023). *Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. Latin Amerika 6’ncı Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Konferansı Kitabı.
- Tarakcı, H. N. (2023). Kamusal halkla ilişkilerde sosyal medya: Millî Eğitim Bakanlığı’nın öğretmenlikte kariyer basamakları çalışmasına ilişkin bir duygu analizi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 50, 303-320.
- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer yönetimi planlaması ve geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Uslu, E. M., & Özgün, T. (2022). Exploring Pre-service teachers’ perceptions of teaching profession preferences and teaching status. *Research on Education and Psychology*, 6(1), 68-83. doi: <https://doi.org/10.54535/rep.1134110>
- Yaylacı, Ö. G. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 119-140
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

Birinci yazar katkı oranı: %50 (Araştırmanın giriş, kuramsal temelleri, ilgili araştırmalar, sonuç ve tartışma, İngilizce uzun özet bölümlerinin oluşturulması)

İkinci yazar katkı oranı: %50 (Araştırma soruları, yöntem, bulgular, kaynakça, öneriler bölümlerinin oluşturulması)