

## ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU İLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ

DETERMINING TEACHER OPINIONS REGARDING THE TEACHING PROFESSION LAW

**Dilan KALKANLI**

MEB, dilanacipunar@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0007-3546-1893>

**Özleyiş METİN**

MEB, ozleyis.gungor@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0008-4812-2791>

**Mustafa AYAZ**

MEB, mustafaayaz1979@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-1400-1527>

**Sinem OKUL KAYA**

MEB, sinemokul@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-3409-5576>

**Tuğba ÖZDEMİR**

MEB, t\_ugbaunal@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0004-7874-8200>

**Ellez DAMLA**

MEB, ellezdamla@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0008-1894-1929>

### ÖZET

Bu araştırma öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu araştırma sürecinde nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Bununla birlikte araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu görüşülen kişiye kendini ifade etme imkânı sunmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu görüşmeciyeye soruların sırasını değiştirmek gibi hareket alanı bırakmıştır ve daha çok sohbet tarzı bir yöntem benimsenebilmektedir. Araştırmada katılımcıların seçiminde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme daha önceden belirlenmiş çeşitli ölçütleri karşılayan çalışmalardır. Bu araştırmadaki temel ölçütte kariyer basamaklarının uygulamasına ilişkin tecrübe, beklenti ve eksiklikleri ifade edebilecek, öğretmenlik mesleğinde en az 10 yılını doldurmuş ve öğretmenlik mesleği kariyer basamakları sınavına girebilme koşullarını taşımaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan 9 soru katılımcılara sorulmuştur. Araştırmanın iç geçerliliğini yani “inandırıcılığını” sağlamak için uzun süreli etkileşim, uzman incelemesi, çeşitleme, katılımcı teyidi yapılmıştır. Araştırmanın dış geçerliliği yani transfer edilebilirliğini “aktarabilirliğini” sağlamak için ise yapılan çalışmalar ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bununla birlikte iç güvenirliliği sağlamak için “tutarlık incelemesi”, dış güvenirliliği sağlamak için ise “teyit incelemesi” yapılmıştır. Araştırma verileri 19Aralık-25 Aralık 2023 tarihleri arasında yapılan görüşmeler sonucunda toplanmıştır. Verilerin analizi için içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, betimsel analize göre daha kapsamlıdır. İçerik analizi “birbirine benzeyen verileri bir araya getirip bir tema oluşturmak, oluşturulan verileri de okuyucunun anlayabileceği bir şekilde açıklayan” analiz yöntemidir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Öğretmenlik Mesleği, Kariyer Basamakları

### ABSTRACT

This research aimed to determine teachers' opinions about the Teaching Profession Law. Qualitative research model was used in this research process. In addition, the phenomenology design, one of the qualitative research designs, was used in the research. A semi-structured interview form was used in the research. The semi-structured interview form offers the interviewee the opportunity to express himself. The semi-structured interview form leaves room for the

interviewer to change the order of the questions, and a more conversational method can be adopted. Criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used in the selection of participants in the study. Criterion sampling is studies that meet various predetermined criteria. The basic criterion in this research is to be able to express the experience, expectations and deficiencies regarding the application of career steps, to have completed at least 10 years in the teaching profession and to have the conditions to take the teaching profession career steps exam. As a data collection tool, 9 questions in the semi-structured interview form were asked to the participants. Long-term interaction, expert review, triangulation and participant confirmation were carried out to ensure the internal validity of the research, that is, its "credibility". In order to ensure the external validity of the research, that is, its transferability, the studies carried out were explained in detail. In addition, a "consistency review" was conducted to ensure internal reliability and a "confirmation review" was conducted to ensure external reliability. Research data was collected as a result of interviews held between 19 December and 25 December 2023. Content analysis method was used to analyze the data. Content analysis is more comprehensive than descriptive analysis. Content analysis is an analysis method that "brings together similar data to create a theme and explains the data in a way that the reader can understand."

**Keywords:** Teacher, Teaching Profession, Career Ladders

## 1. GİRİŞ

Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile eğitim sistemleri arasında önemli bir ilişki vardır. Bunun yanında eğitim sistemleri toplumların devamlılığını sağlayarak geleceğe hazırlamaktadır (Balcı, 2000). Ulusların daha ileriye gitmesi ve gelişmişlik düzeyinin yükselmesi sağlıklı işleyen eğitim sistemine bağlıdır (Seferoğlu, 2003). Eğitim sistemlerinin vazgeçilmez unsuru da okullardır. İnsan hayatının önemli bölümleri okullarda geçmektedir. Kişinin hayata bakış açısını, düşünce ve görüşleri okullarda şekillenmektedir. Ayrıca okullar, toplumları çağın ihtiyaçlarını karşılmasına yön verme açısından çok önemli bir konumda bulunmaktadır (Çalık, 2003).

Eğitim sistemimizde insan kaynağı dendiğinde akla öğretmen gelmektedir (Şişman & Taşdemir, 2008). Öğretmenler eğitim sistemlerinin en stratejik ögesi konumundadır (Karaköse, 2005). Çünkü eğitim sisteminin başarısı öğretmenlerin niteliğine bağlıdır. Eleştirebilen, sorgulayabilen, fikir üretebilen, düşünebilen insanlar yetiştirmek öğretmen niteliğinin artırılmasına bağlıdır (Köksal, 2008). Dünyada farklı toplumlarda öğretmenleri daha nitelikli hale getirmek amacıyla; okulların koşullarını düzenlemek ve öğretmenlere tanına hakları olumlu yönde artırmak gibi çalışmalar yapılmaktadır (Marlow, 2002).

Türkiye’de eğitim sistemine bakıldığında bu tarzda çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Eğitimin niteliği artırmak, öğretmenlerin sorunlarını çözmek ve öğretmenleri güdüleme amacıyla yeni arayışlar mevcuttur (Bakan, 2013). Akyüz (1999)’e göre öğretmenlerin en önemli sorunlarından biri; “statüdür”. Öğretmen ve mesleği güçlendirerek bu sorun çözülebilecektir. “Güvenilir ve imrenilir” bir statü, toplumun en önemli kamu görevini yapan öğretmenler için çok önemlidir.

Öğretmenlere bu statüyü kazandırmak için de öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarına ayrılmıştır. Eğitim tarihimizde bir ilk olan 13.08.2005 tarih ve 25905 sayılı “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğe göre öğretmenlik, adaylık döneminden sonra öğretmen, Uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Bu sayede öğretmenlere mesleklerini yerine getirirken kariyerlerini yapma fırsatı verilmiştir (MEB, 2005). Bu yönetmelik Anayasa Mahkemesi tarafından 2009 yılında iptal edilmiştir (Bal, 2022).

Bu gelişmelerden sonra 14.02.2022 tarih ve 31750 sayılı Resmi Gazetede “Öğretmenlik Meslek Kanunu” (ÖMK) yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna göre öğretmenlik, “eğitim

ve öğretim ile bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” olarak kabul edilmiştir (Resmi Gazete, 2022). 12.05.2022 tarih ve 31833 sayılı Resmi Gazetede “Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği” (AÖKBY) yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğe göre öğretmenlik; “adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına” ayrılmıştır (MEB, 2022).

Alanyazında kariyer, “seçilen bir is hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir” (Can, Akgün & Kavuncubası, 1995). Erdoğan (2003) kariyeri; “gündelik hayattaki ilerleme, edinilmiş herhangi bir mesleki statü, kısa ve uzun vadeli mesleki görevler ile ilgili yaşantılar” olarak ifade etmiştir. Kariyer basamakları ise “kişinin bulunduğu isteki gelebileceği iş mevkilerini ifade etmektedir”. Ülkemizde öğretmenlik mesleğinde kariyer basamakları ise “bir öğretmenin öğretmenliği boyunca çeşitli kıstaslara bağlı gelebileceği öğretmenlik mevkilerini” belirtir.

Gelişmiş ülkelerde öğretmenler çok saygın bir konuma sahiptir. Bu durum ülkelere göre farklılık gösterse de toplumların gözünde öğretmenin değeri yüksektir (Ataunal, 2000). Atatürk, 1925 tarihinde yaptığı konuşmasında öğretmenlik mesleğinin önemini; “Milletleri kurtaranlar yalnız ve ancak öğretmenlerdir. Öğretmeden, eğitimciden yoksun bir millet henüz millet adını anmak kabiliyetini kazanamamıştır. Ona basit bir kitle denir, millet denemez. Bir kitle millet olabilmek için mutlaka eğitimciler, öğretmenlere muhtaçtır. Onlardır ki bir toplumu millet haline getirirler.” şeklinde ifade etmiştir (Gömleksiz, 2003). Atatürk’ün öğretmenlik mesleğine verdiği öneme rağmen ülkemizde durum maalesef bu şekilde değildir. Bundan dolayı çıkarılan kanun ve yönetmeliklerle bu olumsuz izlenim giderilmeye çalışılmıştır. Öğretmenleri saygın bir konuma getirmenin yanı sıra öğretmenlerin mesleki hayatları süresince kendilerini yenileme imkânı sunan, eğitim sistemimiz içinde öğretmen verimliliğini artırarak eğitim kalitesinin artırılması amaçlanmıştır (Deniz, 2009). Ayrıca öğretmenlikte kariyer basamaklarının getirilmesinin amacı, “öğretmenlerin iş doyumunun ve mesleki gelişimlerinin sağlanması olarak” belirtilebilir (Özdemir, Yalın ve Sezgin, 2004).

Bu araştırma ile Eğitim Sistemimizde uygulamaya konulan Öğretmenlik Meslek Kanunu ile alakalı öğretmen görüşlerinin neler olduğu tespit edilmesi planlanmıştır. Eğitim sisteminin en önemli öğelerden biri olan öğretmenleri doğrudan alakadar eden bu kanunla ilgili görüşleri, yöneticilere, kanun koyuculara ve uygulayıcılara önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

### 1.1. Araştırmanın Amacı

14.02.2022 tarihinde yayımlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu ve bu kanunun uygulanması için 12.05.2022 tarihinde yayımlanan Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği hakkındaki öğretmen görüşlerine ulaşmak amaçlanmıştır. Bu ana amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili düşünceleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu içinde yer alan Kariyer Basamakları Sistemi hakkındaki düşünceleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile elde edilen maddi kazanımlar ile ilgili düşünceleri nelerdir?

### 1.2. Araştırmanın Önemi

Sosyal yapının en önemli basamaklarından biri olan eğitim öğretmenler tarafından devam ettirilmektedir. Eğitim kurumunun sağlıklı işlemesi ve varlığını devam ettirmesi, öğretmenlerin etkili ve verimli çalışmasına bağlıdır. Yani gelecek nesillerimiz öğretmenlerin ellerinde şekillenmektedir. İşleyiş alanı insan ve insanın yetiştirilmesi eğitim kurumlarında görev yapan

öğretmenlerimize büyük görev düşmektedir. Bundan dolayı öğretmenlik mesleği özel ihtisas mesleği olarak kabul edilmektedir.

Bu kadar önemli bir görev olan öğretmenlik mesleğinin kalitesinin artırılması ve değişen yüzyıla ayak uydurabilmeleri içinde öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerinin yanında görevlerinde yükselebilecekleri kariyer basamaklarının olması önemlidir. Öğretmen niteliğinin ve statüsünün artırılması için yapılan çalışmaların değerlendirmesi için öğretmen görüşlerine başvurulması önem arz etmektedir.

Bu araştırma, daha önce uygulanması kısmen denenmiş olsa da öğretmenlik mesleğinde, 2022 yılında resmi gazetede yayımlanması ile yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanunu uygulamada bir ilk olma özelliği taşımaktadır. Bu kanunla ülkemizdeki öğretmenlere kariyer basamaklarında yükselme sistemi getirilmiştir. Bu uygulamanın hedefinde eğitimin ve öğretmenin niteliğinin yükseltilmesi ile öğretmenlerinin statüsünün daha iyi hale getirilmesi vardır. Öğretmenlik Meslek Kanununun öğretmenler tarafından değerlendirilmesi ve konuya ilişkin önerilerin ortaya çıkarılması açısından önemlidir. Ayrıca kanunun yeni çıkarılmış olmasından dolayı ülkemizde yapılan çalışmaların az olması nedeniyle alana katkı sağlayacağı düşünüldüğü için önemli görülmektedir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili olarak öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bununla birlikte çalışmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni farkında olunan fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara (olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar vb.) odaklanmaktadır. Bu olgular günlük yaşamımızda karşımıza çıksa da tam olarak anladığımız anlamına gelmemektedir. Bize tamamen yabancı olmayan ama tam olarak kavrayamadığımız olguları araştırmak için olgubilim (fenomenoloji) deseni uygun bir araştırma olanağı sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Olgubilim (fenomenoloji) deseni ile yapılan araştırmalarda veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışı vurabilen, yansıtılabilen bireyler veya gruplardır. Bu tür araştırmalarda örneklem sayısı sınırlıdır. Olgubilim (fenomenoloji) araştırmalarında veri toplama görüşmedir. Ayrıca görüşme nitel araştırma yönteminde en sık kullanılan tekniktir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Görüşme araştırma konusu ile ilgili katılımcıların bakış açılarına ayrıntılı bilgi sağlamaktadır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar, zihinsel algılar ve tepkiler gibi gözlenemeyen unsurlar görüşme yoluyla anlaşılmasına çalışılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bunu yanında

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu görüşülen kişiye kendini ifade etme imkanı sunmaktadır (Büyüköztürk vd., 2016). Yarı yapılandırılmış görüşme formu görüşmeciye soruların sırasını değiştirmek gibi hareket alanı bırakmıştır ve daha çok sohbet tarzı bir yöntem benimsenebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

### 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmada katılımcıların seçiminde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme daha önceden belirlenmiş çeşitli ölçütleri karşılayan çalışmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmadaki temel ölçütte kariyer basamaklarının uygulamasına ilişkin tecrübe, beklenti ve eksiklikleri ifade edebilecek, öğretmenlik mesleğinde en az 10 yılını doldurmuş ve öğretmenlik mesleği kariyer basamakları sınavına girebilme koşullarını

taşımadır. Araştırmanın çalışma grubu oluşturan katılımcılara ait demografik veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Veriler

		n
Cinsiyet	Kadın	7
	Erkek	2
Yaş	31-40	6
	41-50	2
	51 ve üzeri	1
Mesleki Kıdem	11-20	6
	21-30	3
Öğrenim Düzeyi	Lisans	9

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde görüşmenin tarihi, saati ve yeri bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, mesleki kıdemi ve eğitim düzeyi yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise araştırmanın amaçları doğrultusunda hazırlanan sorular bulunmaktadır.

Gerekli literatür taramasının ardından araştırmanın alt amaçlarını gerçekleştirmek için 7 sorudan oluşan bir soru havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra bu sorular alanında uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda oluşturulan 9 soru ile veri toplama aracına son şekli verilmiştir.

### 2.4. Geçerlik Güvenirlik Çalışmaları

Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik gibi kavramlar, “dogmatik bulunduğu” için, bu terimlerin yerine “inandırıcılık” ve “aktarılabirlik” gibi kavramlar daha çok kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırmanın iç geçerliliğini yani “inandırıcılığını” sağlamak için uzun süreli etkileşim, uzman incelemesi, çeşitleme, katılımcı teyidi yapılmıştır. Nitel araştırmalarda dış geçerlilik ise elde edilen sonuçların “genellenebilirliğine” bağlıdır (Büyüköztürk vd., 2016). Araştırmanın dış geçerliliği yani transfer edilebilirliğini “aktarılabirliğini” sağlamak için ise yapılan çalışmalar ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bununla birlikte iç güvenilirliği sağlamak için “tutarlık incelemesi”, dış güvenilirliği sağlamak için ise “teyit incelemesi” yapılmıştır.

### 2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri 19Aralık-25 Aralık 2023 tarihleri arasında yapılan görüşmeler sonucunda toplanmıştır. Görüşmelerden önce katılımcılara telefonla ön bilgi verilmiş ve randevu oluşturularak görüşme günü ve saati belirlenmiştir. Görüşme sırasında katılımcılara herhangi bir yönlendirme ve ya etkileme yapılmamıştır. Katılımcıların görüşlerini rahat bir şekilde ifade edebilmeleri için rahat bir ortam hazırlanmıştır. Görüşme sırasında veri toplama aracının yanı sıra veri kaybını önlemek için ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcılara ses kayıt cihazındaki verileri yalnızca araştırmada kullanılacağı taahhüdü verilmiştir ve ses kayıt kullanılması için onay alınmıştır. Ses kayıt cihazı katılımcıların göreceği bir yere konulmuştur. Ses kayıt cihazının kayda başlangıcı ve bitişi katılımcıların bilgisi dâhilinde gerçekleştirilmiştir.

Verilerin analizi için içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, betimsel analize göre daha kapsamlıdır. İçerik analizi “birbirine benzeyen verileri bir araya getirip bir tema oluşturmak, oluşturulan verileri de okuyucunun anlayabileceği bir şekilde açıklayan” analiz yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). İçerik analizi için ilk olarak ses kayıt cihazında bulunan görüşme kayıtları yazıya aktarılmıştır. Aktarılan kayıtların tam ve doğru olduğunu kontrol etmek, eksiklikler varsa bu eksiklikleri gidermek bunun yanında yanlışlıklar varsa düzeltmek amacıyla ses kayıtları ile yazılı dokümanlar karşılaştırılarak kontrol edilmiştir. Sonra araştırmacı, görüşme formundaki sorulara verilen yanıtları okuyarak, anlamlı bölümleri belirlemiş ve bu bölümleri, anlamını en iyi ifade eden kavram, cümle ya da kelime ile isimlendirmiştir. Böylelikle görüşme metinleri analiz edilmiştir. Görüşmecilere ait formlar Katılımcı (K1), K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9 olarak isimlendirilmiştir.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Birinci Alt Problem Olan Öğretmenlik Meslek Kanunu ile İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular.

Çalışma grubundaki katılımcılara “Öğretmenlik Meslek Kanununa neden ihtiyaç duyulmuştur?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 2’de yer almaktadır. Tablo 2’de Özlük haklarında iyileştirme, mesleğe değer verme, mesleki gelişim, kariyer ilerlemesi, maaşlarda iyileştirme, örnek alma kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 2. Öğretmenlik Meslek Kanununa Neden İhtiyaç Duyulduğuna İlişkin Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Özlük haklarında iyileştirme	5	K1, K3, K5, K7, K8
Mesleğe değer verme	4	K1, K6, K8, K9
Mesleki gelişim	3	K5, K7, K8
Kariyer ilerlemesi	2	K4, K6
Maaşlarda iyileştirme	1	K3
Örnek alma	1	K2

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların çoğu (n=5) Öğretmenlik Meslek Kanununda özlük haklarının iyileştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Mesleğe değer verilmesi gerektiği düşüncesinde olanlar (n=4) iken mesleki gelişim açısından ihtiyaç olduğunu düşünenler (n=3) olarak belirlenmiştir.

Çalışma grubundaki katılımcılara “Öğretmenlik Meslek Kanunu nasıl buluyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3’de Öğretmenlik Meslek Kanununa neden ihtiyaç duyulduğuna ilişkin soruda katılımcıların cevapları incelendiğinde; Olumlu ve olumsuz yönleri var, olumlu ama yetersiz, olumsuz ve olumlu kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlik Meslek Kanununu Nasıl Bulduklarına İlişkin Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Olumlu ve olumsuz yönler var	4	K1, K2, K3, K8
Olumlu ama yetersiz	2	K6, K9
Olumsuz	2	K5, K7
Olumlu	1	K4

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların yarıya yakını (n=4) Öğretmenlik Meslek Kanununun hem olumlu hem olumsuz yönlerinin bulunduğunu belirtmektedir. Olumlu ama yetersiz diyenler (n=2) iken olumsuz olduğunu düşünenler (n=2) olarak belirlenmiştir.

Çalışma grubundaki katılımcılara “Öğretmenlik Meslek Kanununun Eksik yönleri nelerdir? Bu eksikliklerin giderilmesi için önerileriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 4’te yer almaktadır. Tablo 4’te Öğretmenlik Meslek Kanununun eksik yönleri nelerdir? Bu eksikliklerin giderilmesi için önerilerini nelerdir sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde: Maddi yetersizlikler iyileştirilmeli, yükselme süreleri uzun olmamalı, kapsamlı hale getirilmeli, öğretmen motivasyonunu artırmalı, öğretmenlerin görüşleri alınmalı, sınavdan muafiyet olmamalı, emekliliğe etkisi olmalı, idareciler ile ilgili düzenleme olmalı ve öğretmenlerin görev ve sorumlulukları düzenlenmeli kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlik Meslek Kanununun Eksik Yönleri ve Çözüm Önerilerine İlişkin Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Maddi yetersizlikler iyileştirilmeli	4	K1, K3, K4, K8
Yükselme süreleri uzun olmamalı	3	K4, K6, K9
Kapsamlı hale getirilmeli	2	K1, K6
Öğretmen motivasyonunu artırmalı	1	K7
Öğretmenlerin görüşleri alınmalı	1	K8
Sınavdan muafiyet olmamalı	1	K5
Emekliliğe etkisi olmalı	1	K6
İdareciler ile ilgili düzenleme olmalı	1	K1
Öğretmenlerin görev ve sorumlulukları düzenlenmeli	1	K1

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların Öğretmenlik Meslek Kanunundaki en önemli eksikliği maddi konularda (n=4) görmektedir. Maddi konuların iyileştirilmesi yönünde gerekli çalışmaların yapılması konusunda önerilerde bulunmaktadırlar. Ayrıca uzman öğretmenlik için gerekli olan 10 yıllık çalışma şartı ve başöğretmenlik için gerekli olan 10 yıllık süreler uzun bulunmuştur (n=3) bu sürelerin kısaltılması gerektiğini görüşünde bulunmuşlardır.

### 3.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemi Olan Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu İçinde Yer Alan Kariyer Basamakları Sistemi Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Bulgular.

Çalışma grubundaki katılımcılara “Kariyer Basamakları Sistemini nasıl buluyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 5’te yer almaktadır. Tablo 5’de Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Sistemini nasıl bulduklarına ilişkin

soruda katılımcıların cevapları incelendiğinde; Ayırıştırıcı, olumsuz, olumlu ama yetersiz, hem olumlu hem de olumsuz kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Kariyer Basamaklı Sistemini Nasıl Bulduklarına İlişkin Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Ayırıştırıcı	6	K1, K2, K3, K5, K7, K8
Olumsuz	4	K2, K3, K7, K8
Olumlu ama yetersiz	2	K4, K6
Hem olumlu hem olumsuz	1	K9

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların Kariyer basamakları sistemini ayırıştırıcı (n=6) bulmaktadırlar. Bunun yanında (n=4) katılımcı olumsuz olarak değerlendirirken; (n=2) katılımcı olumlu bulduklarını ancak yetersiz gördüklerini belirtmişlerdir.

Çalışma grubundaki katılımcılara “Kariyer Basamakları Sisteminin eksik yönleri nelerdir? Bu eksiklerin giderilmesi için önerileriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 6’da yer almaktadır. Tablo 6’da Katılımcıların Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Sisteminin eksik yönleri nelerdir ve bu eksik yönlerin giderilmesi için önerileriniz nelerdir sorusuna verdikleri cevapları incelendiğinde; Sınav olmamalı, yükselme süreleri uzun olmamalı, ayırıştırıcı olmamalı, öğretmen görüşleri alınmalıydı, daha kapsamlı olmalı, emekliliğe etkisi olmalı, mesleki gelişime katkısı olmalı kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 6. Kariyer Basamakları Sisteminin Eksik Yönleri ve Çözüm Önerilerine İlişkin Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Sınav olmamalı	3	K1, K8, K9
Yükselme süreleri uzun olmamalı	3	K1, K8, K9
Ayırıştırıcı olmamalı	2	K2, K5, K8
Sınav olmamalı	3	K1, K8, K9
Yükselme süreleri uzun olmamalı	3	K1, K8, K9
Ayırıştırıcı olmamalı	2	K2, K5, K8
Öğretmen görüşleri alınmalıydı	2	K3, K5
Daha kapsamlı olmalı	2	K4, K5
Emekliliğe etkisi olmalı	2	K6, K8
Mesleki gelişime katkısı olmalı	1	K7

Tablo 6’da katılımcıların Kariyer Basamakları Sisteminin eksik yönleri ve çözüm önerilerine ilişkin görüşleri incelendiğinde katılımcılar (n=3) sınavın olmaması gerektiğini düşünüyorlar. Kariyer basamakları arasındaki sürenin uzun olmaması gerektiğine inanan (n=3) katılımcılar da bulunmaktadır.

Çalışma grubundaki katılımcılara “Kariyer Basamakları Sınavı hakkında neler düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 7’de yer almaktadır. Tablo 7’de Katılımcıların Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Sisteminin eksik yönleri nelerdir ve bu eksik yönlerin giderilmesi için önerileriniz nelerdir sorusuna



verdikleri cevapları incelendiğinde; Sınava girdim, sınava çalıştım, sınava çalışmadım, sınav amacına uygundu, sınav amacına uygun değildi, sınavdan muafiyet doğru, sınavdan muafiyet doğru değil, sınav hiç olmamalı kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 7. Katılımcıların Kariyer Basamakları Sınavı Hakkındaki Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Sınava girdim	9	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9
Sınava çalıştım	8	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K9
Sınava çalışmadım	1	K8
Sınav amacına uygundu	1	K4
Sınav amacına uygun değildi	9	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9
Sınavdan muafiyet doğru	1	K3
Sınavdan muafiyet doğru değil	2	K4, K9
Sınav hiç olmamalı	2	K3, K7

Tablo 7’de katılımcıların Kariyer Basamakları Sistemi sınavı hakkındaki görüşleri incelendiğinde katılımcıların tamamı (n=9) sınava girmiştir ve sınavın amacının uygun olmadığını düşünmektedirler. Bunun yanında katılımcıların neredeyse tamamı (n=8) sınava hazırlanarak girmiştir. Lisansüstü eğitim yapanların sınavdan muafiyetini yanlış bulanların sayısı (n=2) doğru bulanların sayısından (n=1) fazladır.

### 3.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemi Olan Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu İle Elde Edilen Maddi Kazanımlar İle İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular

17

Çalışma grubundaki katılımcılara “Öğretmenlik Meslek Kanunu ile elde edilen maddi kazanımlar hakkında ne kadar bilgi sahibisiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 8’de yer almaktadır. Tablo 8’de Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili maddi kazanımlar hakkında ne kadar bilgi sahibi bulduklarına ilişkin soruda katılımcıların cevapları incelendiğinde; Maaş artışı olacak, bir derece verilecek, net bir bilgim yok, 3600 ek gösterge verilecek kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlik Meslek Kanunu ile Elde Edilen Maddi Kazanımlar ile İlgili Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Maaş artışı olacak	6	K1, K2, K4, K5, K7, K8
Bir derece verilecek	3	K1, K7, K9
Net bir bilgim yok	3	K3, K6, K9
3600 ek gösterge getirildi	1	K8

Tablo 8’de katılımcıların Öğretmenlik Meslek Kanunu ile elde edilen maddi kazanımlar ile ilgili olarak Maaş artışı olacak diyenlerin sayısı (n=6) iken bir derece verilecek diyenlerin sayısı (n=3) ve net bir bilgim yok diyenlerin sayısı (n=3) olarak belirlenmiştir.

Çalışma grubundaki katılımcılara “Öğretmenlik Meslek Kanunu ile elde edilen maddi kazanımları nasıl buluyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 9’da yer almaktadır. Tablo 9’de Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu

ile ilgili maddi kazanımları nasıl bulduklarına ilişkin soruda katılımcıların cevapları incelendiğinde; Yeterli değil, olumlu, gelir adaletsizliği yaratır kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile Elde Edilen Maddi Kazanımları Nasıl Bulduklarına İlişkin Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Yeterli değil	8	K1, K2, K3, K4, K5, K7, K8, K9
Olumlu	2	K4, K6
Gelir adaletsizliği yaratır	1	K1

Tablo 9’da katılımcıların Öğretmenlik Meslek Kanunu ile elde edilen maddi kazanımları nasıl buldukları ile ilgili görüşlerini çoğunluğu yeterli değil (n=8) iken olumlu bulanlar (n=2) ve gelir adaletsizliği yaratır diyenlerin sayısı (n=1) olarak belirlenmiştir.

Çalışma grubundaki katılımcılara “Öğretmenlik Meslek Kanunu ile elde edilen maddi kazanımların eksik yönleri nelerdir? Bu eksiklerin giderilmesi için önerileriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplara ilişkin ifadeler Tablo 10’da yer almaktadır. Tablo 10’de Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili maddi kazanımların eksik yönleri ve çözüm önerilerine ilişkin soruda katılımcıların cevapları incelendiğinde; Yeterli değil iyileştirilmeli, emekliliğe yansıtılmalı, gelir kesintilerden muaf tutulmalı kodlarına ulaşılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu İle Elde Edilen Maddi Kazanımların Eksik Yönleri ve Çözüm Önerilerine İlişkin Görüşler

Kod	n	Katılımcı
Yeterli değil iyileştirilmeli	6	K2, K3, K4, K7, K8, K9
Emekliliğe yansıtılmalı	5	K1, K5, K6, K8, K9
Gelir kesintilerden muaf tutulmalı	1	K1

Tablo 10’da katılımcıların Öğretmenlik Meslek Kanunu ile elde edilen maddi kazanımların eksik yönleri ve çözüm önerilerine ilişkin görüşleri yeterli değil iyileştirilmeli (n=6) iken emekliliğe de yansıtılmalı diyenlerin sayısı (n=5) olarak belirlenmiştir. Elde edilen gelirin kesintilerden muaf tutulmasını isteyenlerin sayısı da (n=1) olarak belirlenmiştir.

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre Öğretmenlik Meslek Kanununda özlük haklarının iyileştirilmesi gerektiği, mesleğe gereken değerin verilmesi gerektiği düşüncesi, mesleki gelişim açısından ihtiyaç olduğunun düşünülmesi, kariyer anlamında ilerlemenin sağlanması ve ekonomik anlamda katkı sağlayacağı düşünüldüğü için öğretmenlik meslek kanununa ihtiyaç duyulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu Öğretmenlik Meslek Kanununu olumlu ama yetersiz olarak değerlendirirken olumsuz olarak gören öğretmenler de bulunmaktadır. Yine öğretmenler meslek kanunu içindeki kariyer basamakları sisteminin ayrıştıracı özelliği bulunduğunu dile getirmişlerdir.

Öğretmenlik Meslek Kanununun ve içinde geçen kariyer basamakları sisteminin eksik yönlerini gidermek için belirlenen öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin maddi yetersizliklerinin iyileştirilmesi, kariyer basamakları arasındaki geçiş süresinin kısaltılması, sınavın kaldırılması, emekliliğe etkisinin sürmesi ve daha kapsamlı hale getirilmesi gibi sıkıntılı görünen konuların düzeltilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Öğretmenler meslek kanununda yer alan kariyer basamakları sınavına girdiklerini ancak yapılan sınavın amacına uygun olmadığını ve sınavın yapılmaması gerektiği görüşünü bildirmişlerdir.

Kariyer basamakları ile ilgili daha önce yapılan araştırmalarda kariyer basamaklarıyla ilgili olarak “uzman öğretmenlik boş bir unvan, çıkarıcılık, sosyal sermaye genişlemesi olarak algılanmakta ve sınav sistemine yönelik olumsuz bir tutum sergilendiği” belirtilmektedir (Bakioğlu & Banoğlu, 2013). Sağır, (2014) tarafından yapılan araştırmada “okul yöneticileri de uzman öğretmenlik uygulamasına pek sıcak bakmayıp uzman öğretmenlerin seçiminde uygulanan kriterleri yeterli bulmadığını” ortaya koymaktadır. Tuna, (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmen haklarının güvence altına alınmasını gerektiğini talep etmişlerdir. Bunun yanında öğretmenler 3600 ek gösterge verilmesine olumlu bulmaktadırlar ancak öğretmenlerin özlük hakları ve ekonomik konularda sorunlar yaşadığını göstermektedir (Cantürk, 2021). Sunat, (2022)’ye göre “Öğretmenler kanun hazırlanırken öğretmen, eğitim paydaşları, eğitim sendikaları ve eğitim uzmanlarının görüşlerinin alınmadığını” ifade etmektedirler, Karabıyık, (2022)’ ye göre ise “kanunun öğretmenler odasında hayal kırıklığı yarattığını” dile getirmişlerdir. Bütün bunlardan yola çıkarak öğretmenlerin kanunda istediklerini bulamadıkları aşikârdır.

Araştırma sonucunda sunulan öneriler şu şekildedir:

- Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmen görüşlerine göre gözden geçirilmelidir.
- Kanunun kazanımları öğretmenler emekli olduğunda da geçerliliğini korumalıdır.
- Kariyer basamakları arasındaki 10 yıllık bekleme süresi düşürülmelidir.
- Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavı kaldırılmalıdır.
- Öğretmene şiddetin önüne geçilmesi için gerekli düzenlemeler kanunlaştırılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Akyüz, Y. (1999, Kasım). *Cumhuriyette günümüze öğretmenlik mesleğine ve toplumdaki imajına bir bakış ve tarihten çıkarılmayan dersler*. 21. Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi Ulusal Sempozyumu’nda sunulmuş bildiri. Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi, Ankara.
- Ataünal, A. (2003). *Niçin ve nasıl bir öğretmen?* Ankara: Millî Eğitim Vakfı Yayınları.
- Bakan, S. (2013). *Eğitimde kalitenin artırılması ve öğretmenlerin özlük hakları açısından kariyer basamakları uygulamasının değerlendirilmesi (Samsun ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/sayfasından> 01.12.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Bakioğlu, A. ve Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37, 28-55.
- Bal, H. (2022). *Çift kariyerli öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/sayfasından> 01.12.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Balcı, A. (2000). İki binli yıllarda Türk millî eğitim sisteminin örgütlenmesi ve yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24(24), 495-508.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal.
- Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve maaş artışı talepleriyle ilgili görüşleri: Twitter analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223.
- Çalık, T. (2003). Öğrenen örgütler olarak Eğitim Kurumları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 115-130.
- Deniz, B. (2009). Kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin motivasyonları üzerine etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından 01.12.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme*. Ankara: Nobel.
- Gömlüksiz, M. N. (2003). Öğretmenlik mesleğinin nitelikleri. M. Taşpınar (Ed.), *Öğretmenlik mesleği içinde* (s.150-167). (2.baskı). Ankara: Üniversite Kitapevi.
- Karaköse, T. (2005). Öğretmen gereksinimleri ve motivasyon. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 69, 31-34.
- Köksal, N. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin öğretmen, müdür ve bakanlık yetkilileri tarafından değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 36-46.
- Marlow, E. (2002). Assessing teacher recruitment and the public schools. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED460151.pdf> adresinden 10.12.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı, (2005). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/08/20050813-2.htm> adresinden 05.12.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Özdemir, S., Yalın, H. & Sezgin, F. (2004). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. (5.Baskı). Ankara: Nobel.
- Seferoğlu, S. S. (2003). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Şişman, M. & Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem A.
- Türk Dil Kurumu, (2015). *Büyük Türkçe sözlüğü*. Ankara: TDK.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.