



Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Görüşleri¹

Dürdane GEDİK², Nurtaç ÜSTÜNDAĞ-KOCAKUŞAK³

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği hakkındaki görüşlerini belirlemektir. Araştırmanın katılımcıları, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesindeki bir ilkokulda görev yapan dört öğretmen, dört uzman öğretmen ve dört başöğretmenden oluşmaktadır. Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgu bilim deseni kullanılarak yürütülmüştür. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış ve daha sonra içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer basamakları yönetmeliği ile ilgili olarak öğretmenlerin genel bilgi sahibi oldukları ve yönetmeliği ilk duyduklarında çoğunluğunun karşı çıktığı, kariyer basamakları uygulamasını gerekli görmedikleri, olumlu görüş bildirenlerin ise yıl şartı aranması ve sınav yapılmasına karşı oldukları ortaya çıkmıştır. Araştırmada öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasını, ek ücret alma, kendini geliştirme, unvan kazanma ve çalışanla çalışmayanı ayırt etme yönünden olumlu; öğretmenleri ayırıştırma, sınav uygulanması, eşitlik ilkesini ihlal etme ve kıdemi düşük öğretmenleri mağdur etme yönünden ise olumsuz değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin çoğunun kariyer basamakları uygulamasının mesleklerine katkısı olmadığı yönünde görüş belirttikleri, kariyer basamakları yönetmeliğinin yetersiz hizmet içi eğitim, sınav şartının olması ve belli yıl doldurma şartının aranması gibi eksiklikleri olduğu, öğretmenlerin görüşlerinin alınması, sınavın kaldırılması, mesleki kıdemin dikkate alınması ve mesleğin daha cazip hale getirilmesi gibi önerileri olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda uygulamaya ve yapılacak araştırmalara yönelik öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer basamakları, öğretmenlik meslek kanunu, öğretmen görüşleri.

Teachers' Views on Teaching Career Ladders

Abstract

This study seeks to explore teachers' perspectives on the regulation governing teaching career advancement. The participants in this research were twelve educators, comprising four teachers, four specialist teachers, and four head teachers, all employed in a primary school within the Merkezefendi district of Denizli province during the 2022-2023 academic year. Employing a phenomenological research design within the framework of qualitative research methods, the study utilized a semi-structured interview form for data collection, and the gathered information was subsequently analyzed through content analysis. The study revealed that teachers possessed general knowledge regarding the career ladder regulation, and a majority initially opposed it upon introduction. Furthermore, findings indicated that most teachers did not view the implementation of the career ladder as necessary. Among those with positive opinions, the objections were primarily directed towards the mandated years of experience and examinations. The research concluded that teachers viewed the career ladder application positively in terms of additional wages, self-development, acquiring a title, and distinguishing between working and non-working teachers. Conversely, they held negative perceptions regarding the segregation of teachers, examination requirements, violation of the principle of equality, and the victimization of teachers with lower seniority. Additionally, the study uncovered that most teachers believed the career ladder implementation did not contribute significantly to their profession. Identified deficiencies included inadequate in-service training, the exam requirement, and the mandatory completion of a certain number of years. Teachers suggested improvements such as soliciting teacher opinions, eliminating exams, considering professional seniority, and enhancing the attractiveness of the profession. The research generated recommendations for practical application and future research.

Keywords: Career ladders, teaching profession law, teachers' opinions

¹ Bu çalışma ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazarın hazırladığı dönem projesinden üretilmiştir.

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, DENİZLİ, durdane84@gmail.com, ORCID: 0009-0008-8965-1139

³ Dr. Öğretim Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, AYDIN, nurtac.ustundag@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2014-6571

Makale Geçmişi
Makale Türü
Önerilen Atf

Geliş: 16. 12. 2023
Araştırma Makalesi

Kabul: 25.12.2023

Yayın: 31.12.2023

Gedik, D. ve Üstündağ-Kocakuşak, N. (2023). Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Görüşleri. *Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)*, 2(2), 60-71.

.Giriş

Öğretmenliğin öğrenci başarısında okulla ilgili en önemli faktörlerden biri olması, öğretmen etkililiğini eğitim politikaları gündeminin üst sıralarına taşımaktadır. Öğretmen eğitimi ve gelişimi ise etkili öğretmenlerin yetiştirilmesindeki yapı taşlarıdır (Darling-Hammond, 2018). Son yıllarda küresel düzeyde “öğretmen kalitesi” kavramına artan bir ilgi bulunmakta; birçok ülkede öğrencilerin akademik olarak başarılı olmaları için kritik önem taşıyan öğretmen kalitesine (Cochran-Smith, 2021) ve öğretmenlerin pedagoji ve uygulamalarının iyileştirilmesine odaklanılmaktadır (Akıba ve LeTendre, 2017). Öğretmenlik kalitesinin boyutları; öğrenci başarısına öncelik verme ve iş birliği, öğretme-öğrenme ortamlarında bilimsel araştırmalardan yararlanma, mesleki gelişim ve öğrenmeye öncelik verme, öğretim etkinlikleri geliştirme ve düzenleme, ölçme ve değerlendirme, toplumsal katılımı sağlama ve öğretmenlik mesleğini önemseme şeklinde ifade edilmektedir (Berg, vd., 2014). Öğretmenlerin niteliğini etkileyen ve mesleki gelişimine katkı sağlayan faktörlerden biri de insan kaynakları yönetimi ve kariyer planlamasıdır (Urfalı, 2008). Bir öğretmenin mesleğini severek yapması, çalışmalarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi gibi etkenler öğretmenlerin motivasyonlarını olumlu etkilemektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin çalışma istekleri ve motivasyonlarının artırılmasında kariyer basamakları uygulamasının olumlu katkısı olabileceği düşünülmektedir (Kaplan ve Gülcan, 2020).

Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], öğretmenlik mesleğinin niteliğini artırmak, öğretmenlere araştırma ve inceleme fırsatları sunarak onların mesleki gelişmeleri takip etmelerini teşvik etmek ve öğretmenliği bir kariyer mesleği haline getirmek amacıyla yaptığı düzenlemelerden (Deniz, 2009) biri de öğretmen kariyer basamakları uygulamasıdır (Özdemir vd., 2022). 2005 yılında Resmî Gazetede yayınlanan Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Yönetmeliği’ne göre öğretmenlik kariyer basamakları, adaylık dönemini takiben öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik basamakları olmak üzere üçe ayrılmıştır (Resmî Gazete, 2005). Bu yönetmelik 2022 yılında güncellenerek Öğretmenlik Meslek Kanunu olarak yayınlanmıştır (Resmî Gazete, 2022). Bu yönetmelikte sınavın yanı sıra öğretmenlerin sahip oldukları sertifika ve belgeler, aldıkları eğitimler ve katıldıkları projelerin de değerlendirilmesi öngörülmektedir. İlgili yönetmelik öğretmenlere hem kariyer alanında ilerleme şansı tanımakta hem de bu ilerlemenin karşılığı olarak ücret artışı sunmaktadır. Öğretmenlik mesleğine yönelik benzer uygulamalar farklı ülkelerde de yer almaktadır. Eurydice Raporu’nda (2018) Almanya, Fransa, Litvanya ve Slovenya gibi birçok ülkede kariyer basamakları uygulamalarının yer aldığı ve bu uygulamaların öğretmenler arasında ücret farklılığına etki ettiği belirtilmektedir (Eurydice, 2018).

Öğretmenlik mesleğinin niteliğini artırma amacıyla uygulamaya konan kariyer basamakları uygulaması öğretmenler ve eğitim yöneticileri arasında farklı tepkilere yol açmaktadır. (Deniz, 2009). Bu farklı görüşlerden hareketle, eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasına bakış açılarının incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliğinin genel yapısı ve nasıl uygulanması gerektiği ile ilgili öğretmen görüşleri ve bu uygulamayı nasıl deneyimledikleri incelenmiştir. Kariyer basamakları uygulamasının doğrudan etkilediği grup olan öğretmenlerin uygulamaya ilişkin deneyimleri ve bu deneyimlerden yola çıkarak görüşlerinin belirlenmesi, uygulamanın eksikliklerinin ortaya konmasına ve bu eksikliklerin giderilmesi için önlemler alınmasına yardımcı olabilir. Böylece uygulamada çeşitli düzenlemeler yapılarak öğretmenlerin mesleki gelişim motivasyonu artırılabilir. Ayrıca mesleki yeterliği daha yüksek bireylerin öğretmenliği seçmelerini ve öğretmenlik mesleğinde ilerleme şanslarının artırılmasını teşvik edebilir. Bu açılardan alanyazına katkı sağlayacağı düşünülen bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasına ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Bu amaçla şu alt sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasının genel yapısına ilişkin görüşleri nelerdir?
- Öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasının olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
- Öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasının geliştirilmesine yönelik önerileri nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışma nitel araştırma metodolojisine uygun olarak yapılandırılmış ve araştırmada öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarına ilişkin görüşleri olgu bilim deseni ile belirlenmeye çalışılmıştır. Olgu bilim, bireylerin bir olgu veya kavramla ilgili deneyimlerinin ortak anlamını tanımlayan bir araştırma desendir (Creswell, 2013). Olgu bilim araştırmalarında veriler, katılımcıların deneyimlerinin temel yapısını ve bu deneyimlere atfedilen değerleri betimlemek için toplanmaktadır (Merriam, 2009). Bu çalışmada da katılımcıların deneyimleri aracılığıyla öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı bulunan bir ilkokulda görev yapan 12 öğretmen oluşturmaktadır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine uygun olacak şekilde öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarına sahip öğretmenlerle çalışma grubu oluşturulmuştur. Maksimum çeşitlilik örneklemede çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak olguların ve farklılıkların olup olmadığını bulmak ve çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymak amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Çalışma grubunda bir psikolojik danışman ve on bir sınıf öğretmeni yer almaktadır. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.

Çalışma Grubuna Ait Kişisel Bilgiler

Değişken		f	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	6	50
	Erkek	6	50
Hizmet Yılı	1-5	-	-
	6-10	2	16
	11-15	-	-
	16-20	2	16
	21 ve üstü	8	68
Unvan	Öğretmen	4	33
	Uzman öğretmen	4	33
	Başöğretmen	4	33

Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcılar altı kadın ve altı erkek öğretmenden oluşmaktadır. Ayrıca iki katılımcının hizmet yılının 6-10 yıl, iki katılımcının 16-20 yıl aralığında ve sekiz katılımcının 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların dördü öğretmen, dördü uzman öğretmen ve dördü başöğretmen unvanlarına sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu hazırlanmadan önce ilgili konuya ilişkin alanyazın incelemesi yapılarak konunun kapsamı belirlenmiştir. Ardından sekiz taslak soru hazırlanmış ve iki uzman görüşü doğrultusunda forma son şekli verilmiştir. Görüşme formunda kariyer basamakları uygulaması hakkındaki bilgi düzeyleri, uygulamaya ilişkin ilk izlenimleri, uygulamanın gerekliliği, olumlu ve olumsuz yönleri, mesleğe katkıları, değiştirilmesi ve geliştirilmesi gereken yönlerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veriler 2022-2023 eğitim öğretim yılı bahar yarıyılında, Mart ayı içerisinde toplanmıştır. Görüşmeler katılımcıların görev yaptıkları okullarda gerçekleştirilmiştir. Görüşme süreci veri kaybının önlenmesi adına ses kaydına alınmıştır. Görüşmeler on beş ve yirmi beş dakika aralığında sürmüştür. Araştırmada veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Toplanan verilerin derinlemesine analizini gerektiren içerik analizi, önceden belirli olmayan temaların ve boyutların ortaya çıkmasına olanak tanımaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Veriler öncelikle bilgisayar ortamına aktarılmış ve ham veri metinleri elde edilmiştir. Ardından, bu veriler birkaç kez okunup, satır satır okuma tekniğiyle değerlendirilmiş ve kodlamalar yapılmıştır. Kodlama işlemi tamamlandıktan sonra, elde edilen kodlar bir araya getirilerek ortak yönleri belirlenmiştir. Araştırmanın ana hatlarını oluşturan temalar belirlenmiştir. Elde edilen verilerin raporlaştırılması ve bulguların sunulması sırasında alıntılar yapılırken, alıntılarının sonuna Ö1, Ö2 şeklinde kodlar eklenmiştir. Verilerin toplanması ve analizi sürecinde geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması için bazı önlemler alınmıştır. Veri toplama aracı hazırlanırken uzman görüşüne başvurulmuş ve verilerin toplanması sürecinde araştırmacılar, süreci yönlendirecek herhangi bir durum oluşturmaktan kaçınmaya özen göstermiştir. Katılımcılarla uzun süreli etkileşim gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemiyle çalışma grubu belirlenmiştir. Veri analizi sürecinde ise oluşturulan kod ve temalar başka bir uzman tarafından incelenmiş ve örtüşmeyen kısımlarda düzeltmeler yapılmıştır. Ayrıca bulguların teyit edilebilirliği için doğrudan alıntılara sıklıkla yer verilmiştir. Verilerin toplanması ve analizi aşamaları detaylı şekilde aktarılmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Kariyer Basamakları Uygulamasının Genel Yapısına İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer basamakları yönetmeliği hakkındaki bilgi düzeylerine ilişkin görüşleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

Katılımcıların Kariyer Basamakları ile İlgili Sahip Oldukları Bilgi Düzeyi

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Sahip olunan bilgi düzeyi	Orta bilgi düzeyi	8	Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12
	Yüksek bilgi düzeyi	2	Ö11, Ö6
	Düşük bilgi düzeyi	2	Ö1, Ö2

Tablo 2 incelendiğinde, kariyer basamakları uygulaması hakkında çoğu öğretmenin orta bilgi düzeyi (f=8), küçük bir kısmının ise yüksek bilgi düzeyi (f=2) ve düşük bilgi düzeyine (f=2) sahip oldukları görülmektedir. Görüşler incelendiğinde öğretmenlerin çoğunluğunun kariyer basamakları uygulaması hakkında genel bilgi sahibi olduğu ön plana çıkmaktadır. Çok fazla bilgi sahibi olmadığını dile getiren bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Tablo 3.

Katılımcıların Kariyer Basamakları Yönetmeliği ile İlgili İlk İzlenimleri

Tema	Kod	f	Katılımcılar (Ö)
Duygular	Karşı çıkma	8	Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12
	Hayal kırıklığı	1	Ö7
	Heveslenme	1	Ö9
	Mantıklı bulma	1	Ö2
	Nötr duygu	1	Ö1

“Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında pek fazla bilgi sahibi değilim, yedinci yılım olduğu için sınava da hazırlanmadığım için az bilgim var.” (Ö1)

“Uzman öğretmen olanlara bir kademe verileceğini biliyorum. Fazladan para verileceğini biliyorum. Bunun dışında pek bilgim yok.” (Ö9)

Konuyla ilgili yüksek bilgi düzeyine sahip olduğunu belirten bir katılımcı görüşü ise şöyledir:

“Yönetmeliği okudum. Birçok konuda bilgim var. Aşamaları hakkında ya da gelecek sınavlarla ilgili ya da maddi getirisi ile ilgili ve emekliliğe yansımayacağı ile ilgili bilgi sahibiyim.” (Ö11)

Katılımcıların kariyer basamakları yönetmeliği hakkındaki ilk izlenimleri ve duygularına ilişkin görüşleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin kariyer basamakları yönetmeliğini ilk duydukları zamanki duyguları; karşı çıkma (f=8), hayal kırıklığı (f=1), heveslenme (f=1), mantıklı bulma (f=1) ve nötr duygu (f=1) şeklindedir. Görüşler incelendiğinde kariyer basamakları yönetmeliğine ilişkin ilk izlenim olarak çoğunlukla olumlu duygular oluşmadığı gözlenmektedir. Yönetmeliği ilk duyduklarında karşı çıktıklarını dile getiren bazı katılımcı görüşleri şöyledir:

“Öğretmenleri ayırmanın kolay bir yolu diye düşündüm. Dolayısıyla baştan itibaren bu duruma karşıyım.” (Ö3)

“Burada olumlu duygularımın, düşüncelerimin olduğunu söyleyemem. Burada öğretmenler arasında farklılıklar, ayrımcılıklar ortaya çıktığını düşünüyorum.” (Ö6)

“Öğretmenler arasında ayrımcılık olarak düşünüyorum. Hiç böyle bir şeye gerek yok. Hepimiz aynı mesleği, hepimiz aynı işi yapıyoruz. Ayrıştırmak gereksiz. Uzman, başöğretmen yaptığımız iş aynı.” (Ö10)

Yönetmelikle ilgili ilk izlenimlerinin hayal kırıklığı olduğunu belirten bir katılımcı görüşü ise şu şekildedir:

“Ben ilk önce uzman öğretmenlikte ya da başöğretmenlikte diğer öğretmenlerin yanında daha farklı bir görev ya da imtiyaz verileceğini düşünmüştüm. Ama sadece maaşımızda değişiklik oldu. Açıkçası ben hayal kırıklığına uğradım.” (Ö7)

Yönetmeliğinin kendisinde heveslenme yarattığını ifade eden bir katılımcı ise şunları söylemiştir:

“Ben zaten uzman öğretmendim. Sınavlara karşı bir zaafım var. Başöğretmen olmak için oldukça hevesliydim.” (Ö9)

İlk duyduğunda uygulamayı mantıklı bulduğunu dile getiren bir katılımcının ifadeleri şu şekildedir:

“İlk başta biraz mantıklı gelmişti bana. Çünkü yıllardır çalışanın ücret olarak ve statü olarak farklı olması daha uygun gibi geldi. Yani emeğe saygı gibi düşünmüştüm. Daha sonra baktığımda da mesela kendim de bir yıla yani ay farkıyla kaçırırım hatta. Ay farkıyla kaçıracağım için kendim de sonra dedim ki bende aynı işi yapıyorum. Hani niye bu dengesizlik var gibi bir şey his uyandırdı yani.” (Ö2)

Bir katılımcı ise yönetmeliğin kendisinde herhangi bir duygu oluşturmadığını şu sözlerle ifade etmiştir:

“Bende olumlu ya da olumsuz herhangi bir duygu uyandırmadı.” (Ö1)

Katılımcıların kariyer basamakları uygulamasının gerekliliğine ilişkin görüşleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4.

Katılımcıların Kariyer Basamakları Uygulamasının Gerekliliğine İlişkin Düşünceleri

Tema	Kod	f	Katılımcılar (Ö)
Gereklilik	Gerekli	6	Ö2, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö12
	Gereksiz	6	Ö1, Ö3, Ö4, Ö7, Ö10, Ö11

Tablo 4 incelendiğinde uygulamanın gerekliliğine ilişkin öğretmenlerin; yarısının gerekli (f=6), diğer yarısının ise gereksiz (f=6) şeklinde görüş belirttiği görülmektedir. Görüşler incelendiğinde kariyer basamakları yönetmeliğini gereksiz bulan öğretmenler özellikle sınav ile kariyer basamakları uygulamasının olmaması gerektiğini düşünmektedirler. Uygulamanın gerekli olduğunu düşünenler ise sınav yapılmasını gereksiz görmektedirler. Uygulamayı gereksiz olarak nitelendiren katılımcı görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Gereksiz bir uygulamaydı.” (Ö10)

“Şu haliyle hiç gerekli değil, bence çok gereksiz. Çünkü sadece maaş karşılığında bir unvan verilmesi... Yani bence çok gereksiz bir durum.” (Ö7)

“Neden böyle bir şeye gerek duyuldu? Öğretmenleri niye kariyer diye ayırma gereği duyduk? Bunun gereği yok bence. Eğer eğitmek için ise ya da hizmet içi eğitim gibi düşünülüyorsa bu öyle yapılmalıydı.” (Ö11)

Bazı katılımcılar ise uygulamanın gerekli ancak sınavla yapılma yönteminin yanlış olduğunu şu sözlerle dile getirmiştir:

“Bence gerekli fakat yöntem yanlış. Bir sınava tabi tutularak bu işin yapılabileceğini ya da eşitlik ilkesiyle yapılabileceğini düşünmüyorum.” (Ö9)

“Böyle bir şey yapılmalıydı ancak bu şekilde yapılmamalıydı, bence bir yıl şartı konmalı ve o yıl şartını dolduran herkese unvan verilmeliydi.” (Ö6)

“Gerekli olabilirdi ama dediğim gibi sınav şartı olmadan öğretmenlerin yılına, derecesine göre ayarlanıp daha güzel şekilde öğretmenlere sunulabilirdi.” (Ö5)

“Emekle alakalı olarak düşünüyorum. Ben yılların verdiği bir emek var ortada diye bakıyorum olaya.” (Ö2)

Kariyer Basamakları Uygulamasının Olumlu ve Olumsuz Yönlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer basamaklarının olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.

Katılımcıların Kariyer Basamaklarının Olumlu/Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	f	Katılımcılar (Ö)
Kariyer basamaklarına ilişkin görüşler	Olumlu	Ek ücret alma	8	Ö1, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö10, Ö11, Ö12
		Kendini geliştirme	2	Ö5, Ö8
		Unvan kazanma(onore edilme)	1	Ö2
		Çalışan/çalışmayan ayırt etme	1	Ö9
	Olumsuz	Öğretmenleri ayırıştırma	8	Ö1, Ö3, Ö4, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12
Eşitlik ilkesini ihlal etme		3	Ö11, Ö5, Ö7	
Kıdemi düşük öğretmenleri mağdur etme		1	Ö2	

Tablo 5 incelendiğinde, kariyer basamakları ile ilgili öğretmen görüşleri “olumlu” ve “olumsuz” olarak iki alt temaya ayrılmıştır. “Olumlu” alt teması incelendiğinde öğretmenler, ek ücret verilmesi (f=8), öğretmenin kendini geliştirmesi (f=2), unvan verilmesi (f=1) ve çalışan/çalışmayan belli olması (f=1) şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Ancak öğretmenleri ayırıştırması (f=8), eşitlik ilkesine aykırı olması (f=3), on yılını doldurmamayanların mağdur olması (f=1) sebepleriyle olumsuz görüşler olduğu da gözlenmektedir. Ek ücret alma yönünden olumlu görüş bildiren bir katılımcının ifadeleri şu şekildedir:

“Elbette ki olumlu yönü bir kere fazla ücret alıyorsun. Ekonomik yönden çok mağdur durumdayız biz öğretmenler. Ücret için girdik zaten bu sınava.” (Ö8)

Uygulamanın olumlu ve olumsuz yönlerini birlikte değerlendirerek görüş bildiren bazı katılımcı ifadelerinden örnekler ise şöyledir:

“Olumsuz yönü dediğim gibi on yılımızı doldurmadığımız için biz mağdur olduk gibi bir hissiyat uyandırıyor bende. Olumlu yönde yani çalışma yıllarının karşılığında göre arkadaşlarımıza, yani hepimize unvanlar verilmesi. Hani en azından bir onore edilmiş gibi bir hissiyat uyandırıyor. Olumlu yön olarak da bu geliyor aklıma.” (Ö2)

“Olumlu olarak öğretmenin kendini geliştirmesi açısından önemli bir şey olabilir ama olumsuz olarak da öğretmenler arasında ayırım oluşturduğunu düşünüyorum.” (Ö5)

“Bakın maddi yönden memurları öğretmenleri olumlu yönde desteklediğini düşünüyorum. Ancak bu hakkın tüm öğretmenlere verilmesi yönünde düşüncemi de belirtmek istiyorum. Çünkü dediğim gibi bu sınava giremeyen arkadaşlarımız maddi yönden büyük bir kayba uğradı.” (Ö6)

“Kariyer basamakları öğretmenler arasında biraz hizipleşmeye neden oldu diye düşünüyorum. Velilerin belki bakış açısı değişecek. Başöğretmen, uzman öğretmen ya da hiçbir vasfı olmayan öğretmene karşı... Bunlar olumsuz yönleri ama olumlu olarak da bence de öğretmenler arasında başarılı, başarısız ya da çalışan, çalışmayan biraz belli olmalı ama yöntem bu olmamalı.” (Ö9)

“Mesela bize şimdi maddi olarak bir kazanç sağladı ama ben baktım bordrolara, aynı işi yaptığımız arkadaşlarla bu sınava girmeyen arkadaşlarla, işte bayağı bir maaş farkı olduğu ortaya çıktı. Bu haksızlık gibi geliyor. Aslında aynı işi yapıyoruz, aynı parayı alsak iyi olurdu. Onlara da verilmeliydi bu.” (Ö11)

Katılımcıların kariyer basamakları uygulamasının mesleklerine olan katkısı ile ilgili görüşleri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6.

Katılımcıların Kariyer Basamakları Uygulamasının Mesleklerine Olan Katkısı ile ilgili Görüşleri

Tema	Kod	f	Katılımcılar (Ö)
Mesleğe katkısı	Katkısı yok	10	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12
	Bilgileri hatırlatma/tekrar	2	Ö6, Ö7
	Bakış açısını değiştirme	2	Ö3, Ö8

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin görüşleri; katkısı yok (f= 10), bilgileri hatırlatma (f=2), başlangıçta bakış açısını değiştirme (f=2) şeklindedir. Görüşler incelendiğinde kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin mesleklerine çok fazla katkısının olmadığı görüşünde oldukları öne çıkmaktadır. Uygulamanın katkısı olmadığına ilişkin görüş bildiren bazı katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Katkı sağladığımı söyleyemem. Sadece kâğıt üstünde unvan değişti.” (Ö2)

“Mesleğime katkısı olduğunu düşünmüyorum, çünkü aynı şeyleri yapmaktayız. Sadece yıl olarak yılımızı belli etmiş oldu. On yılını dolduranlar başvurduğu için.” (Ö5)

Kariyer basamakları uygulamasının pek katkısı olmamakla birlikte bazı bilgileri hatırlattığını ifade eden bir katılımcının görüşleri şu şekildedir:

“On yılda bir bu şekilde bilgilerin tekrar edilmesi evet, öğretmenlik mesleğine olumlu katkıda bulunmuştur. Bazı eğitim bilimleri alanında unutulmuş konu başlıklarını tekrarlama fırsatı sunduğunu söyleyebilirim.” (Ö6)

Benzer şekilde uygulamanın katkısı olmadığını ancak bakış açısını değiştirdiğini belirten bir katılımcı şu sözleri dile getirmiştir:

“Şu anda bir değişiklik olduğunu görmüyorum ben. Mesleğimde bir değişiklik yok. Ne bileyim o derslere çalışmam, kitabı okumam, programı izlememin mesleğime faydası yok. Yani bakış açım ilk başlarda bir değişti ama gene uygulayacağım planım aynı, yaptığım şey aynı.” (Ö8)

Uygulamanın bakış açısını değiştirmeye katkı sağladığını dile getiren bir katılımcı şu sözleri ifade etmiştir:

“Sınava girmedim fakat kursu izledim. İzlediğimde değişen şeylerin varlığının farkına vardım. Yeni ufuklar açtı, bilgi sahibi oldum.” (Ö3)

Katılımcıların kariyer basamakları ile ilgili gördükleri eksikliklere ilişkin görüşleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7.

Katılımcıların Kariyer Basamakları ile ilgili Gördükleri Eksiklikler

Tema	Kod	f	Katılımcılar (Ö)
Öğretmenlerin yönetmeliğe ilişkin gördükleri eksiklikler	Sınav yapılması	5	Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö12
	Yıl şartı arama	3	Ö1, Ö6, Ö10
	Yetersiz hizmet içi eğitim	3	Ö2, Ö3, Ö11
	Görev farklılıkları olmaması	1	Ö7

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin yönetmeliğin eksikliklerine ilişkin görüşleri; sınav uygulaması yapılması (f= 6), yıl şartı arama (f=3) ve yetersiz hizmet içi eğitim (f=3) şeklindedir. Görüşler incelendiğinde öğretmenler, kariyer basamakları yönetmeliğinde sınav uygulaması yapılmasını en büyük eksiklik olarak görmektedirler. Bu konuya ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“Tecrübe yeterlidir bir öğretmen için. Bir de ayrıca sınav yapmanın bir anlamı, kariyer basamağı gibi bir şeyin olması doğru değil.” (Ö4)

“Bir sınavla değil, gerçekten dersleri görerek, birkaç sınavdan geçerek uzmanlaşalım. Bunu da isteyen yapsın, mecbur bırakmasın. Unvan elbette ki bir miktar para getirecek, uzmanlaştıysak da o parayı alalım. Öyle düşünüyorum ben.” (Ö8)

Uygulama kapsamında verilen hizmet içi eğitimin yetersiz olduğunu dile getiren bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Sanırım ben sınavdan önce bir eğitim koyardım. Mesela on yılını doldurmuş öğretmen, neticede yıl ilerledikçe bilgilerin unutulduğunu düşünüyorum. Bu seferki gibi internetten yapılan çevrimiçi eğitim gibi değil, ciddi anlamda belki de yüz yüze, bilgi tazelenmesi gibi bir şey. Böyle bir sistem getireceksem ve karşılığında para vereceksem kesinlikle böyle bir şey yapardım.” (Ö2)

“Böyle bir yönetmeliğe gerek yoktu. Ama şu gerçek, biraz önce dediğim gibi basit bir hizmet içi eğitim olarak düşünülebilir sadece. Zaten her öğretmenin bir dal olarak sınıflandırması var, bir de uzmanlığa, başöğretmenliğe gerek yoktu. (Ö11)

Uygulama sonucunda verilen unvanlara göre farklı görevlerde yer almamanın önemli bir eksiklik olduğunu dile getiren bir katılımcının ifadeleri ise şöyledir:

“Eğer öğretmenler arasında böyle kariyer basamakları yapılacaksa, diğer mesleklerdeki gibi görev farklılıkları olmasını isterdim. Sadece maaş farkı değil. Yani uzman öğretmenlerin işte kariyer olarak diğerlerinden kariyer olarak değil ama statü olarak bir üst basamakta olmasını isterdim. Mesela ders yükünün bu kadar ağır olmamasını isterdim. Öğretmenlik mesleğinde statü farklılıkları bence çok doğru da değil, çok kolay da değil.” (Ö7)

Kariyer Basamakları Uygulamasının Geliştirilmesine Yönelik Önerilere İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer basamakları ile ilgili önerileri Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8.

Katılımcıların Kariyer Basamakları Yönetmeliği ile ilgili Önerileri

Tema	Kod	f	Katılımcılar (Ö)
Öneriler	Sınav şartının kaldırılması	5	Ö1, Ö5, Ö7, Ö9, Ö10
	Uygulamanın kaldırılması	3	Ö3, Ö4, Ö10
	Mesleki kıdem dikkate alınması	2	Ö4, Ö5
	Üniversite ile iş birliği yapılması	2	Ö8, Ö11
	Öğretmenlerin görüşlerinin alınması	2	Ö6, Ö12
	Mesleğin cazip hale getirilmesi	2	Ö6, Ö12
	Hizmet içi eğitim verilmesi	2	Ö2, Ö3
	Emekliliğe katkı sağlanması	1	Ö12

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin kariyer basamakları uygulaması ile ilgili önerileri; sınav şartının kaldırılması (f=5), uygulamanın kaldırılması (f=3), mesleki kıdem dikkate alınması (f=2), üniversite ile iş birliği yapılması (f=2), öğretmenlerin görüşlerinin alınması (f=2), mesleğin cazip hale

getirilmesi (f=2), hizmet içi eğitim verilmesi (f=2) ve emekliliğe katkı sağlaması (f=1) şeklindedir. Sınavın veya uygulamanın tamamen kaldırılmasına ilişkin öneride bulunan bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“Bence sınavda belli yıl hizmet şartı kaldırılmalı ya da sınav tamamen kaldırılmalı. On yıl gibi bir şart konması on yıldan az yılı olan öğretmenlere karşı adaletsizlik oluşturuyor.” (Ö1)

“Tamamen böyle bir uygulamayı kaldırırdım. Öğretmenler arasında ayrıştırmaya gerek yok. İllaki uygulanacaksa da on yıl şartı aranmasın, isteyen herkes başvursun. (Ö10)

Uygulama ile ilgili üniversitelerle işbirliği yapılmasını öneren bir katılımcının ifadeleri şu şekildedir:

“Uygulama yapılacaksa şöyle yapılmalı; bizim burada ya da bakanlığın değil, üniversitelerle anlaşıp gerçek anlamda olunacaksa doktor, doçent yani o alanda uzmanlaşma olup geçerli olmalı. Yoksa yapılan bir sınavla uzman da olunmaz, başöğretmen de olunmaz.” (Ö11)

Uygulama ile ilgili öğretmenlerin görüşlerinin alınması ve öğretmenlik mesleğinin daha cazip hale getirilmesine yönelik önerilerde bulunan bir katılımcının görüşleri şöyledir:

“On yıl çalışan her öğretmene uzmanlık, on beş veya yirmi yıl çalışan her öğretmene de başöğretmenlik hakkı verirdim. Hatta maaşlarda biraz daha katkı sunardım ki öğretmenlik mesleği cazip hale gelsin. Yeni adaylar, gençler, yeni nesil öğretmen olmak istesin.” (Ö6)

Uygulamaya ilişkin hizmet içi eğitim verilmesini öneren bir katılımcı şu ifadeleri kullanmıştır:

“Eğitim konulabilir bence. On yıllığa, yirmi yıllığa herhangi bir ara eğitim konulabilir diye düşünüyorum. Mesleki tazelenme açısından böyle bir şey iyi olabilir.” (Ö2)

Uygulamanın emekliliğe katkı sağlaması gerektiğini belirten bir katılımcının görüşleri şu şekildedir:

“Genel olarak öğretmenlere teşvik amaçlı emekliliğe yansıyan zamlar olabilir. Biz bu ek ücreti çalışırken alacağız hepimiz böyle. Pek çok kişi de bu konuda serzenişte bulundu. Önce hani bizim maaşımız çok belli. Onun için emekliliğe yansıtılmalı.” (Ö12)

Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların kariyer basamakları uygulamasına yönelik genellikle olumsuz görüşler bildirdikleri söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki gelişiminin önemine çoğu katılımcı tarafından vurgu yapılırken, uygulama şeklinin değişmesi gerektiği birçok katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Öğretmenlik kariyer basamakları ve ücret artışı ile ilgili olan maddeleri hakkında öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Araştırma sonucunda kariyer basamakları yönetmeliği ile ilgili olarak öğretmenlerin genel bilgi sahibi oldukları ve yönetmeliği ilk duyduklarında çoğunluğunun karşı çıktığı belirlenmiştir. Karşı çıkmalarının sebebi ise aynı işi yapan öğretmenlerin farklı ücret alması, bu durumun eşitlik ilkesine aykırı olması olarak ortaya çıkmıştır. Urfalı (2008) da çalışmasında, kariyer basamakları uygulamasından kaynaklı olan ücret farkının öğretmen ilişkilerinde olumsuz etkileri olacağı yönünde görüş bildirmektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu olarak, öğretmenlerin çoğunun kariyer basamakları uygulamasını gerekli görmedikleri, olumlu görüş bildirenlerin ise yıl şartı aranması ve sınav yapılmasına karşı oldukları ortaya çıkmıştır. Şirin ve diğerlerinin (2010) beden eğitimi öğretmenlerinin kariyer basamaklarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırma sonucunda da benzer şekilde, sınavın kariyer basamakları için uygun olmadığı görüşü ortaya çıkmıştır. Turan (2007) öğretmenliğin kariyer basamaklarına ayrılmasına yönelik öğretmenlerin görüşlerinin olumsuz olmadığını; ancak sınav ve değerlendirme şekillerine ilişkin olumsuz görüşte olduklarını belirtmiştir. Bazı diğer çalışmalarda da kariyer basamaklarında sınav uygulamasının eleştirilere neden olduğuna vurgu yapılmakta (Bakioğlu ve Banoğlu, 2013) ve öğretmenlerin bir kısmının kariyer basamakları sınavının alan uzmanlığını ölçmekten uzak olduğunu düşündükleri belirtilmektedir (Genç, 2023; Kaya, 2007).

Araştırmada öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasını, ek ücret alma, kendini geliştirme, unvan kazanma ve çalışanla çalışmayı ayırt etme yönünden olumlu; öğretmenleri ayrıştırma, sınav uygulanması, eşitlik ilkesini ihlal etme ve kıdemi düşük öğretmenleri mağdur etme yönünden ise olumsuz değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yönetmeliğin öğretmenlerin gereksinimlerini öğretmenler arasındaki ayrımcılığın en önemli nedenlerindedir (Altan ve Özmuş, 2022). Kocakaya (2006), yaptığı araştırmada öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasını desteklediklerini; ancak sistemde birtakım değişiklikler yapılmadığı sürece doğru, tarafsız ve gerçekçi olamayacağı görüşünde olduklarını belirtmiştir. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, öğretmenlerin çoğunun kariyer basamakları uygulamasının mesleklerine katkısı olmadığı yönünde görüş belirttikleri ortaya çıkmıştır. Ocak (2022) Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olmadığı, kariyer basamaklarına yönelik uygulanan maaş ve statü farkının öğretmenleri ayrıştıracağı, mesleğin statüsünü olumsuz etkileyeceği ve mesleki gelişime katkı sağlamayacağı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, kariyer basamakları yönetmeliğinin yetersiz hizmet içi eğitim, sınav şartının olması ve belli yıl doldurma şartının aranması gibi eksiklikleri bulunmaktadır. Özdemir vd. (2022), yaptıkları araştırmada kariyer basamakları uygulaması için öğretmenlere uygulanan eğitimin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkılarının olmadığını ve uzaktan yapılan eğitimin de kontrolünün mümkün olmadığını belirtmişlerdir. Gündoğdu ve Kızıltaş (2008), yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin hizmet içi etkinliklere katıldıklarında kariyer basamakları yönetmeliğine yönelik daha olumlu düşüncelere sahip olduğu görüşüne ulaşmışlardır. Üstün ve Aydın (2022) kanunun geliştirilip yenilediği takdirde öğretmenler için motivasyon kaynağı olabileceğini vurgulamaktadırlar. Benzer şekilde Cımbız ve Küçüker (2015) de yaptıkları araştırmada kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacağı sonucuna ulaşmışlardır. Memduhoğlu ve Zengin (2011) öğretmenlerin kariyer sahibi olmaları ve görevlerinde yükselme imkânı sunulmasının öğretmenler için önemli bir ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Araştırma sonucunda; yönetmeliğin hazırlanması aşamasında öğretmenlerin görüşlerinin alınması, sınavın kaldırılması, mesleki kıdemin dikkate alınması ve mesleğin daha cazip hale getirilmesi gibi önerileri olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalarda da kıdemin esas olduğu bir düzenlemenin gerektiği, tarafsız olarak performans değerlendirmesinin gerektiği, öğretmenler için hizmet içi eğitim ve lisansüstü eğitimlerin sağlanması gerektiği şeklinde sonuçlar yer almaktadır (Dağlı, 2007; Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008). İş ve Birel (2022) de çalışmalarında Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmen beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamadığı, kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri ayrıştırabileceği ve yalnızca kariyer basamaklarında yükselen değil tüm öğretmenlerin maaşları için genel bir düzenleme yapılmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak; araştırmada öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasını nasıl deneyimledikleri ve bu deneyimlerden yola çıkarak uygulama hakkındaki görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlik mesleğinin kalitesini artıracak düşünülerek uygulamaya konan kariyer planlamaları ve meslekte yükselme olanaklarının, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyacını ve motivasyonunu artırıcı etki yaratması beklenmektedir. Öğretmenlerin deneyimlerini ve bakış açılarını irdeleyen bu çalışma ile oldukça yeni bir uygulama olan kariyer basamakları uygulamasının teorik yapısı ile uygulama boyutunun ne düzeyde uyum sağladığının belirlenmesi mümkün olabilir. Böylece ortaya çıkan aksaklıkların giderilmesi ve kariyer basamakları uygulamasının daha etkili hale getirilmesi sağlanabilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Öneriler

Bu araştırmanın çalışma grubu Denizli ili Merkezefendi ilçesinde yer alan bir ilkokulda görev yapan öğretmenlerle ve veri toplama aracı araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile sınırlıdır. Bu kapsamda yapılacak araştırmalara ilişkin;

- çeşitli okul türlerinde ve kademelerinde görev yapan farklı çalışma gruplarıyla araştırmaların yürütülmesi,
- nitel ve nicel veri toplama araçlarının bir arada kullanıldığı çeşitli araştırmalar yapılması,
- kariyer basamakları uygulamasının geliştirilmesine yönelik eğitimler/programlar geliştirilmesi önerilebilir.

Araştırmanın bulgularından hareketle yapılacak uygulamalara ilişkin ise şu öneriler getirilmiştir:

- Kariyer basamaklarında yükselmek için sınav şartı kaldırılıp mesleki kıdem dikkate alınabilir.
- Kariyer basamakları yönetmeliği ile ilgili öğretmenlerin de görüşleri alınabilir ve buna göre düzenlemeler yapılabilir.
- Çevrim içi eğitim yerine yüz yüze eğitimler düzenlenebilir ve üniversiteler ile iş birliği yapılabilir.
- Öğretmenlik kariyer basamakları ile ilgili yapılan düzenlemeler emeklilik için de yararı olacak şekilde düzenlenebilir.

Kaynakça

- Akiba, M., & LeTendre, G. K. (Eds.). (2017). *International handbook of teacher quality and policy*. Routledge.
- Altan, M. Z. ve Özmusul, M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde öğretmen refahı: Öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Bakioğlu, A. ve Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (37), 28-55.
- Berg, J. H., Carver, C. L., & Mangin, M. M. (2014). Teacher leader model standarts: Implications for preparation, policy and practise. *Journal of Research on Leadership Education*, 9(2), 195-217.
- Cımbız, A. T., & Küçükler, E. (2015). Öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının okuldaki etkilerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 689-701.
- Cochran-Smith, M. (2021). Exploring teacher quality: International perspectives. *European Journal of Teacher Education*, 44(3), 415-428.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage.
- Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği sistemine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184-197.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice?. *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- Deniz, B. (2009). Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eurydice (2018). Avrupa’da öğretmenlik kariyeri: Erişim, devamlılık ve destek. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Genç, Y. (2023). Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşleri. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- İş, A. ve Birel, F. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1967-1990.
- Kaplan, İ. ve Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Kaya, K. (2007). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri (Elâzığ ili örneği). [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kocakaya, M. (2006). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmenler arasında algılanması. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research. A guide to design and implementation*. John Wiley-Sons.
- Ocak, Z. (2022). An examination of educators perceptions on the professional teaching law: A qualitative study. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Özdemir, T. Y., Doğan, A. ve Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik kariyer basamakları hakkında öğretmen görüşleri. *Uluslararası Sosyal Alan Araştırmaları Dergisi, 11(2)*, 53-67.
- Resmî Gazete. (2005). Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği. 13.08.2005. Sayı: 25905. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/08/20050813-2.htm> adresinden 15.03.2023 tarihinde ulaşılmıştır.
- Resmî Gazete (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu. 14.02.2022 Sayı: 31750. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm> adresinden 15.03.2023 tarihinde ulaşılmıştır.
- Şirin, E. F., Erdoğan, M. ve Mülazimoğlu, O. (2010). Beden Eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, VIII(2)*, 57-68.
- Turan, B. (2007). Öğretmenlerin çalışma statülerine göre yeterliliklerinin incelenip, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerinin değerlendirilmesi. *[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Urfalı, P. (2008). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri: Eskişehir ili örneği. *[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Üstün, A. ve Aydın, M. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin okul yönetici görüşleri. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, 8(62)*, 1389-1396.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Seçkin Yayıncılık.