

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLİK KARIYER BAŞAMAKLARINDA YÜKSELME
SİSTEMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ
(ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yard. Doç. Dr. Mukadder BOYDAK OZAN

HAZIRLAYAN
Kenan KAYA

ELAZIĞ – 2007

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME
SİSTEMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ
(ELAZIĞ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez 18/10/2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy
çokluğu ile kabul edilmiştir.

Danışman
Yard. Doç. Dr. Mukadder BOYDAK OZAN

Üye
Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

Üye
Doç. Dr. Fatih TÖREMEN

Üye
Yard. Doç. Dr. Bahadır KÖKSALAN

Bu tezin kabulü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun / /
..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Elazığ Örneği)

Kenan KAYA

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

2007, Sayfa: XVII+131

Eğitim sisteminin en önemli öğelerinden birini öğretmen kalitesi oluşturmaktadır. Günümüzde öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini yenilemeleri, çağın gerektirdiği bilgi ve donanıma sahip olmaları her zamankinden daha önemli hale gelmiştir. Bilgi çağını yaşadığımız şu günlerde, öğretmen kalitesi tüm Dünya’da olduğu gibi ülkemizde de sorun olmaktadır.

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine’ ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaçla 50 maddeden oluşan (öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerileri için 13 madde, kariyer sistemine ilişkin görüşleri için 37 madde) oluşan likert türünde bir anket formu geliştirildi. Anketler Elazığ merkez ilçedeki 5 eğitim bölgesindeki değişik okullarda 447 öğretmene uygulandı.

Veriler yüzde, frekans, aritmetik ortalama, t testi, ANOVA analizi teknikleri kullanılarak analiz edildi. Araştırma sonunda ulaşılan sonuçların bazıları şunlardır:

— Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine yönelik olarak kadın ve erkek görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre, görevleri boyunca kendilerini daha fazla geliştirdiklerini düşündüklerini belirtmişlerdir.

—Kariyer sistemiyle birlikte uzman ve başöğretmenlere ödenecek ücretlerin öğretmen ilişkilerini olumsuz yönde etkileyeceği görüşüne, kadın ve erkek öğretmenler katılmıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

—Lisansüstü eğitim yapanların kariyer sahibi olmaları gerektiği görüşüne yönelik olarak, hizmet yılı değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 1–5 yıl arası hizmeti olan öğretmenler katılıyorum düzeyinde, diğer hizmet yılı grupları ise kısmen katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Sistemi,

ABSTRACT**Master Thesis****Teachers' Opinions about the Teacher Career Promotion System
(Case of Elazığ)****Kenan KAYA****Firat University Institute of Social Sciences****Division of Educational Sciences****2007, Page: XVII+131**

Teacher quality constitutes one of the most important elements of the education system. Recently, it has been more important the teachers to update themselves and obtain necessary knowledge and equipment that the current era requires. In the information era we live in, teacher quality becomes a problem in Turkey as in the whole world.

The purpose of this study is to identify the opinions of teachers and administrators working in elementary and secondary schools about the "Career Promotion System". For this purpose, a Likert type scale, consisting of 50 items with 13 items for teachers' reconstruction and improvement of themselves, and 37 items for their opinions about the career system, was developed. The scale administered to 447 teachers in different schools of 5 districts in central Elazığ.

For the analysis, descriptive statistics such as percentages, frequencies, and arithmetic means were calculated. For the difference test, "t" test and analysis of variance ANOVA were used.

Some of the findings are stated below:

— There was a significant difference between male and female teachers' reconstructing and improving their skills. Male teachers stated that they improved themselves more than female teachers along their career.

—Male and female teachers selected the response category “I don’t agree” when asked about whether the payments made to experts and headteachers with the career system would negatively affect the relationships among teachers or not.

—There was a significant difference between groups in terms of employment year variable in relation to the opinion that the ones who are occupied with master and doctorate level education should hold careers. The teachers with 1-5 year employment selected the response category “I agree” whereas the other employment-year-groups selected “I partly agree” category.

Key Words: Teaching Career, Career System.

İÇİNDEKİLER

ONAY	II
ÖZET	III
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar	XIV
ŞEKİLLER	XVII
ÖNSÖZ	XVIII
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı	3
1.3.Araştırmanın Alt Amaçları	3
1.4.Araştırmanın Önemi	4
1.5.Sayıtlılar	4
1.6.Sınırlılıklar	4
1.7.Tanımlar	5
BÖLÜM II	6
2. İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALARIN İNCELENMESİ	6
2.1.Kariyer	6
2.1.1.Kariyer Nedir?	6
2.2.Kariyer Planlama	8
2.2.1.Örgütsel Kariyer Planlama.....	10
2.2.2.Bireysel Kariyer Planlama	11
2.3.Kariyer Planlamanın Aşamaları	11
2.3.1.Kendi Kendini Değerlendirme	12
2.3.2.Fırsatları Tanıma	12
2.3.3.Hedefleri Belirleme.....	13
2.3.4.Planları Hazırlama	13
2.4.Kariyer Safhaları	14
2.4.1.Kariyer Keşif Dönemi.....	15
2.4.2.Örgüte Giriş ve Kariyer Başlangıcı.....	15
2.4.3.Kariyer Ortası	16

VIII

2.4.4.Kariyer Sonu	16
2.4.5.Azalma	16
2.5.Kariyer Seçimi	17
2.5.1.Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	17
2.5.2.Kişisel Kariyere Karar Verme	18
2.6.Kariyer Yolları	19
2.7.Kariyer Yaklaşımları	20
2.7.1.Klasik Kariyer Yaklaşımı	20
2.7.2.Örgütsel Kariyer Yaklaşımı	21
2.7.3.Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı	21
2.7.4.Esnek Kariyer Yaklaşımı	21
2.7.5.Sınırsız Kariyer Yaklaşımı	22
2.7.6.Portföy Kariyer Yaklaşımı	22
2.7.7.Çağdaş Kariyer Yaklaşımı	23
2.8.Kariyer Değerleri	23
2.9.Yeni Kariyer Yaklaşımlarının Kariyer Değerlerine Etkisi	24
2.10.Kariyer Geliştirme	25
2.11.Kariyer Yönetimi	26
2.12.Kariyer Yönetiminin Önemi	28
2.12.1.Kariyer Yönetiminin Birey Açısından Önemi	28
2.12.2.Kariyer Yönetiminin Örgüt Açısından Önemi	29
2.13.Kariyer Yönetiminin Adımları	30
2.14.Profesyonel Kariyerin Aşamaları	30
2.15.Kariyer Yönetiminin Araçları	31
2.15.1.Kariyer Haritası	31
2.15.2.Kariyer Danışmanlığı	33
2.15.3.Kariyer Rehberliği	34
2.15.4.Kariyer Merkezleri	34
2.15.5.Kariyer Atölyeleri	35
2.15.6.Yazılı Kaynak, Alıştırma Kitapları	35
2.15.7.Beceri ve Yetenek Testleri	36
2.15.8.İş Zenginleştirme	36
2.15.9.Koçluk	37
2.15.10.İş Rotasyonu	37

2.15.11.Eğitim ve Geliştirme Programları	38
2.16.Öğretmenin Eğitimdeki Rolü.....	38
2.16.1.Öğretmen Yeterlilikleri	38
2.16.2.Öğretmen Yeterlilik Alanları.....	40
2.16.2.1.Genel kültür	40
2.16.2.2.Özel Alan	41
2.16.2.3.Pedagojik Formasyon	41
2.16.3.Öğretmen Niteliklerinin Önemi	41
2.16.4.Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi.....	42
2.17.Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi	43
2.17.1.Öğretmenlik Mesleğini Kariyer Basamakları Şeklinde Yapılandırmanın Nedenleri	43
2.17.2.Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sisteminin Yararları	44
2.17.3.Kariyer Yönetimindeki Gelişmelerin Öğretmenlik Mesleğine Etkileri.....	44
2.17.4.Öğretmenlerin Statülerinin Yükseltilmesi İçin Yapılması Gerekenler.....	46
2.17.5.Öğretmenliğin Kariyer Sistemi Olarak Yapılandırılmasının Sonuçları.....	47
BÖLÜM III	48
YÖNTEM	48
3.1. Araştırmanın Modeli	48
3.2. Evren ve Örneklem	48
3.3.Verileri Toplama Aracının Geliştirilmesi	48
3.4.Verilerin Toplanması	49
3.5.Verilerin Analizi	49
BÖLÜM IV	50
BULGULAR VE YORUMLAR	50
4.1.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	50
4.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler.....	50
4.1.1.1.Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Dağılımı.....	50
4.1.1.2.Hizmet Yılına Göre Öğretmenlerin Dağılımı	51
4.1.1.3.Son Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı.....	51
4.1.1.4.Branş Durumuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı	51
4.1.1.5.Görev Durumuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı.....	52
4.1.1.6.Okul Türüne Göre Öğretmenlerin Dağılımı	52

4.1.1.7.Yöneticilik Deneyimine Göre Öğretmenlerin Dağılımı	53
4.1.1.8.KBYS'ye Girme Durumuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı.....	53
4.1.1.9.Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı.....	54
4.2.Araştırmanın Alt Amaçlarına İlişkin Bulgu Ve Yorumlar	54
4.2.1. Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	54
4.2.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirmelerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	54
4.2.1.2. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	56
4.2.1.3. Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	58
4.2.1.4. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	60
4.2.1.5 Görev Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	63
4.2.1.6 Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	64
4.2.1.7.Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	66
4.2.1.8. Kariyer Sınavlarına Girme Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	68
4.2.1.9 Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	69
4.2.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	71
4.2.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	71
4.2.2.2.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	73
4.2.2.3. Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	75

4.2.2.4.Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	78
4.2.2.5.Öğretmenlerin Görev Türü Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	83
4.2.2.6.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	85
4.2.2.7. Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	89
4.2.2.8.Kariyer Sınavlarına Girme Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	91
4.2.2.9.Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	97
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	106
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	106
5.SONUÇLAR.....	106
5.1. Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Sonuçlar.....	106
5.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	106
5.1.2.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	107
5.1.3.Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar.....	107
5.1.4.Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	108
5.1.5.Görev Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	108
5.1.1.6.Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	109
5.1.7.Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar.....	109

5.1.8.Kariyer Sınavlarına Girme Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	109
5.1.9.Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	110
5.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	110
5.2.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	110
5.2.2.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	111
5.2.3.Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	111
5.2.4.Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin sonuçlar	111
5.2.5.Öğretmenlerin Görev Türü Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	113
5.2.6.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	113
5.2.7.Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	114
5.2.8.Kariyer Sınavlarına Girme Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	115
5.2.9.Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar	117
5.3.Öneriler	120
5.4.Araştırmaya Yönelik Öneriler	120
5.5.Araştırmacılara Yönelik Öneriler	120
KAYNAKLAR	121
EKLER	128

TABLolar

Tablo 1:Kariyer Gelişim Süreci ve Örgütsel Kariyer Geliştirme Programları.....	17
Tablo 2:Çoklu Kariyer Yolları ve Özellikleri.....	20
Tablo 3:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	50
Tablo 4:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet Yılına Göre Dağılımları.....	51
Tablo5:Araştırmaya Katılanların Son Eğitim Durumuna Göre Dağılımları.....	51
Tablo 6:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Durumuna Göre Dağılımları....	52
Tablo 7:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Durumuna Göre Dağılımı.....	52
Tablo 8:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Dağılımı.....	52
Tablo 9:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yöneticilik Deneyimine Göre Dağılımı.....	53
Tablo10:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin KBYS'ye Girme Durumuna Göre Dağılımı.....	53
Tablo11:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Branşla Mezun Oldukları Bölümün Uygunluğuna Göre Dağılımı.....	54
Tablo12:Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Yaşamlarında Kendilerini Yenileme ve Geliştirme İhtiyaçlarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	55
Tablo13:Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Görüşlerinin Varyans Analizi Sonuçları.....	57
Tablo14:Öğrenim Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	58
Tablo15:Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kendilerin Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	59
Tablo16:Öğrenim Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	60
Tablo17:Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerin Varyans Analizi Sonuçları.....	60

Tablo18: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	62
Tablo19:Görev Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	63
Tablo20:Görev Türü Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	64
Tablo21:Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre Mesleki Yaşamlarında Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerisine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	65
Tablo22:Öğretmenlerin Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Görüşlerinin Varyans Analizi	67
Tablo23:Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	67
Tablo24:Öğretmenlerin Kariyer Sınavına Girip Girmeme Değişkenine Göre Mesleki Yaşamlarında Kendilerini Yenileme ve Geliştirme İhtiyaçlarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	68
Tablo25:Mezun Olunan Bölümle Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Görüşlerin t-Testi Sonuçları.....	69
Tablo26:Mezun Olunan Alanla Görev Yapılan Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	70
Tablo 27:Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları.....	71
Tablo28:Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Mann Whitney U-Testi Sonuçları.....	72
Tablo29:Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi Sonuçları.....	73
Tablo30:Hizmet Yılı Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen	

Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	75
Tablo31:Öğrenim Değişkenine Göre Görüşlerin Varyans Analizi Sonuçları.....	76
Tablo32:Öğrenim Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	77
Tablo33: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi Sonuçları.....	78
Tablo34: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinde Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere Ait Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	81
Tablo35: Görev Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Görüşlerine Ait t-Testi Sonuçları.....	84
Tablo36: Görev Türü Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	85
Tablo37: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Görüşlerine Ait t-Testi Sonuçları.....	86
Tablo38: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Mann Whitney U-testi Sonuçları.....	87
Tablo39: Yöneticilik Değişkenine Göre Görüşlerin Varyans Analizi Sonuçları.....	90
Tablo40: Yöneticilik Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	91
Tablo41: Öğretmenlerin Sınava Girme Değişkenine Göre Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Görüşlerine Ait T-Testi Sonuçları.....	92
Tablo 42: Mezun Olunan Bölümle Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Görüşlerin t-Testi Sonuçları.....	98
Tablo43: Mezun Olunan Bölümle Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	99

ŞEKİLLER

Şekil1: Bireysel Kariyer Planlamasındaki Kariyer Yaşam Safhaları.....	14
Şekil 2: Öğretmenlik Mesleği Kariyer Sistemi.....	45
Şekil 3: Öğretmenlik Mesleği Kariyer Yolları.....	45

BÖLÜM I

GİRİŞ

Öğretmenlerin ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavları’na ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıtları ve sınırlılıkları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Bir toplumun ilerleyebilmesi ve gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşabilmesi için öncelikle eğitim sisteminin çok sağlıklı bir şekilde işliyor olması gerekir. Kalkınmış ülkelerin eğitim sistemleri incelendiğinde karşımıza iyi hazırlanmış bir eğitim planı ve nitelikli olarak yetiştirilmiş öğretmen kadrosu çıkmaktadır.

Eğitim sisteminin başarısı, o sistemde çalışan öğretmenlerin kalitesi ile doğru orantılıdır. Öğretmen kalitesi ne kadar yüksek olursa okullarda verilen eğitimin kalitesi de o oranda yüksek olacaktır. Başka bir ifadeyle, iyi öğrencilere sahip olunabilmesi için öncelikle iyi öğretmenlere sahip olmak gerekir (Özyar, 2003; Seferoğlu, 2003).

Eğitim sistemimizdeki öğretmen kalitesi, geçmişten günümüze devam eden bir sorun olmaya devam etmektedir. Cumhuriyet tarihi boyunca öğretmenlerin niteliğini yükseltme adına her dönem farklı uygulamalar yapılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın farklı uygulamalara girmesinin temel nedeni, her dönem farklı statüde öğretmen alımından kaynaklanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen niteliğini yükseltme adına geçmişte, ön lisans mezunu öğretmenler için lisans tamamlama programları, farklı alanlardan gelen öğretmenler için pedagojik formasyon kursları, hizmet içi eğitim kursları gibi uygulamalara girilmiş olmasına rağmen istenen kalite bir türlü yakalanamamıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı son olarak öğretmenlik mesleğindeki kalitenin yükseltilmesi adına, ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemini’ uygulamaya koymuştur. Bu uygulamayla birlikte öğretmenlik; ‘Aday Öğretmen’, ‘Öğretmen’, ‘Uzman Öğretmen’ ve ‘Başöğretmen’ basamaklarına ayrılmıştır (Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, 2005).

Bakanlık bu sistemle öğretmenlerin kendilerini meslek yaşamları boyunca sürekli olarak yenileyerek geliştireceklerini, bunun da öğrencilerin aldığı eğitimin kalitesini arttıracaklarını düşünmektedir. Eğitim sisteminde öğretmen verimliliğini arttırmayı hedefleyen bu uygulama pek çok tartışmayı da beraberinde getirmiştir.

Gümüşeli'ye (2005) göre, yönetmeliğin bu haliyle oluşturulan kariyer basamakları, içi boş bir unvan ve yapılacak sınırlı bir ücret artışı dışında bir anlam taşımamakta ve bu eksiklik de eşit işe eşit ücret ilkesine aykırılık iddialarını güçlendireceği gibi, öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerleme isteklerini de olumsuz yönde etkileyebilecektir.

Sistemle ilgili bir sorun da, Milli Eğitim Bakanlığı'nın yapmaya çalıştığı kariyer uygulaması ile ilgilidir. Çelikten'e (2005) göre, uygulanmaya çalışılan kariyer sisteminin Türk Silahlı Kuvvetleri, Polis Teşkilatı, Üniversiteler gibi kurumlarınkine benzer olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü anılan kurumlarda her derecelendirmeye uygun olarak belirlenmiş bir statü tanımı vardır. Öğretmenlerin durumu ise bu mesleklerden farklılık göstermektedir. Çünkü unvanı ne olursa olsun, bütün öğretmenler sonuçta aynı işi yapacaklar fakat sadece aldıkları ücretler farklı olacaktır.

Öğretmenler, KBYS'nin öğretmenlik mesleğinin gelişimine katkı sağlayıp sağlamayacağı konusunda kuşku duymaktadırlar. Bazı öğretmenler, kariyer sınavının kendi alanlarındaki uzmanlığını ölçmekten uzak olduğunu düşünmektedirler. Tüm bu tartışmaların ortasında Danıştay kararı sonucu, ön lisans mezunu öğretmenlerin de "uzman öğretmen" olabilecek olması ise apayrı bir tartışma konusu olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı, kariyer sınavlarına sadece lisans mezunu olan öğretmenlerin girebileceğini açıklarken, mahkeme ön lisans mezunu öğretmenlerin de kariyer sahibi olabilmelerinin yolunu açmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı, KBYS'nin ilk adımı olarak, 27 Kasım 2005 tarihinde lisans mezunu öğretmenlerin, 30 Nisan 2006 tarihinde de ön lisans mezunu öğretmenlerin girdiği iki kariyer sınavı gerçekleştirmiştir.

Bu sınavlar neticesinde, MEB'de çalışan mevcut 558.305 öğretmenden 106.536 öğretmen uzman öğretmenlik için geçerli olan 60 ve üzerinde puan almıştır. Oysa KBYS'ne göre 111.666 olması gereken uzman öğretmen kontenjanı ilk yılında doldurulamamıştır (<http://www.kisiselbasari.com/Haber.asp?ID=774>).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin 'Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerileri' ile 'Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine' ilişkin görüşlerini belirlemektir.

1.3. Araştırmanın Alt amaçları

1.Araştırmanın 1. alt amacı; ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, öğretmen yeterlilikleri, kendini yenileme ve geliştirme becerileri, teknoloji kullanımı becerilerinin araştırmanın değişkenleri olan;

1.1. cinsiyet,

1.2. hizmet yılı,

1.3. son eğitim durumu,

1.4. branş,

1.5. görevi,

1.6. görev yaptığı kurum,

1.7. yöneticilik deneyimi,

1.8. kariyer sınavlarına girme,

1.9. lisans eğitimlerine uygun görev yapıp yapmadıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. Araştırmanın 2. alt amacı ise; ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, 'Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi'ne ilişkin görüşleri ile araştırmanın değişkenleri olan,

2.1. cinsiyet,

2.2. hizmet yılı,

2.3. son eğitim durumu,

2.4. branş,

2.5. görevi,

2.6. görev yaptığı kurum,

2.7. yöneticilik deneyimi,

2.8. kariyer sınavlarına girme,

2.9.lisans eğitimlerine uygun görev yapıp yapmadıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Bilgi çağını yaşadığımız şu günlerde, eğitim sisteminde köklü değişikliklerin yapılması kaçınılmazdır. Bu değişimlerin başında öğretmenlerin yetiştirilmesi gelmektedir.

Eğitimin en önemli ayağını oluşturan öğretmenler, öğrencilerini bilgi çağının gerekleri doğrultusunda yetiştirmelidir. Bunun için öncelikle öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri, eğitimdeki yenilikleri takip etmeleri, teknolojiyi eğitim ortamında rahatça kullanabilmeleri gerekmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin kendilerini geliştirme ve yenilemeleri amacıyla ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi’ni uygulamaya geçirmiştir. Bakanlık, bu sistemle birlikte öğretmenlerin kendilerini tüm meslek yaşamları boyunca geliştireceklerini, bu durumda öğrenciye verilen eğitim kalitesini yükselteceğini planlamaktadır.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi’ne olan yaklaşımlarını belirleme adına yararlı olacaktır. Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda hazırlanan bu çalışmanın, kariyer sisteminin öğretmenler tarafından nasıl algılandığını belirleme adına ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlar

1. Araştırmanın örneklemini, araştırmanın evrenini temsil etmektedir.
2. Ankete verilen cevaplar doğrudur.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırma, 2006–2007 eğitim-öğretim yılında Elazığ ili merkez ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Kariyer: Kariyer, seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Can, Akgün, Kavuncubaşı; 1995: 163).

Öğretmenlik Kariyer Basamakları: Adaylık döneminden sonraki öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik basamaklarını ifade etmektedir.

Uzman Öğretmen: Alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öncesi ve lisans mezunu öğretmenler ile alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilen öğretmenlerdir.

Başöğretmen: Alanında ya da eğitim bilimleri alanında doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öncesi ve lisans mezunu öğretmenler ile alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan uzman öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenlerdir.

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALARIN İNCELENMESİ

2.1.KARİYER

2.1.1.Kariyer Nedir?

Kariyer kavramı gündelik hayatta çok farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Kariyer genelde ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, bireyin iş hayatı boyunca üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimler anlamlarına gelecek şekilde kullanılmaktadır.

“Kariyer” İngilizce bir kelime olan “Career” ve Fransızca “Carrière” kelimelerinin karşılığı olarak Türkçeye girmiş; sözlük anlamı olarak da “taş ocağı, koşu yeri, arena” anlamlarına gelen; mecazi olarak ise, “yaşam, ömür ve meslek” anlamlarını ifade etmektedir (Akat ve diğerleri, 2002: 447).

İş yaşamında ilerlemeye ve yönetim hiyerarşisinde yukarıya doğru yükselmeye elverişli işleri tanımlamada kullanılan kariyeri farklı şekillerde tanımlamak mümkündür.

Literatürde kariyer, “bir bireyin işi ile ilgili pozisyonları kişisel yaşam süresi boyunca peş peşe kullanması” şeklinde tanımlanmaktadır (Kaynak ve diğerleri, 1998: 230; Grzeda, 1999: 306). Kariyer ayrıca, “Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi” (Can, 1992: 303) olarak da tanımlanmaktadır.

Başka bir tanımda kariyer, kişinin çalışma hayatında, işe ilişkin tecrübeleri, aktivitesi ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşke anlamında kullanılmaktadır. Bireyler bir pozisyonda, yararlı tecrübelerini biriktirirler, daha sonra yeteneklerini geliştirip daha üst bir pozisyona geçerler (Certo, 1992: 15–16) .

Maanen ve Schein, kariyeri bireyin ömrü boyunca geçirdiği deneyim ve maceralar dizisi olarak tanımlamaktadır. Ashton ve Field, kariyer kavramını prestijli işlerle ilgili olarak ele almaktadır (Woodd, 2000a: 100).

Kariyer, seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Can, Akgün, Kavuncubaşı; 1995: 163).

Kariyer, bir kişinin tüm yaşamı boyunca tutunduğu işlerin tümü (Werther ve Davis, 1993: 311), kişilerin yaşam süreleri boyunca kişisel ve örgütsel amaçlarını yönlendirmede iş tecrübeleri ve faaliyetleriyle ilgili bir süreçtir (Orpen, 1994: 1).

Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması (Erdoğan, 2002: 529) olarak tanımlanabilmektedir.

Günümüzde kariyeri meslek veya meslek seçimi ile sınırlandırmak, kariyer olgusunu açıklamakta yetersiz kalmakta, dolayısıyla kariyer olgusunu eksik kavramaya neden olabilmektedir. Kariyer son yıllarda önemi artan bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Erdoğan, 2003: 1). Kariyer, hem çalıştıkları organizasyonlarda başarılı olabilmek için mücadele eden bireyler için, hem de çalışanlarının kariyerlerini planlamalarına yardımcı olan organizasyonlar için önemlidir. Kariyer, kişisel ve organizasyonel hedeflerle doğrudan bağlantılı, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı kısmen kontrol altında tutacağı iş tecrübesi ve aktivitesiyle bağlantılı bir süreçtir (Sabuncuoğlu, 2000: 148).

Uygur' a göre (1998:3), kariyeri objektif ve sübjektif kariyer diye sınıflandırmak mümkündür. Objektif kariyer, yaşam boyu aşamalar süresince, bir birey tarafından işgal edilen pozisyonlar dizisi olarak tanımlanmaktadır. İkinci olarak sübjektif kariyer gelmektedir. Bu da kariyerin, yaşlı bireylerde oluşan değer, tutum ve motivasyonlarındaki değişikliklerden meydana gelmektedir. Her iki perspektifte bireysel odaklıdır. İnsanlar, gerek kaderleri üzerinde bazı kontrol mekanizmalarına sahip olduklarını düşünmekte gerekse kariyerlerinin sağlamış olduğu tatmin ve başarıyı en üst düzeye çıkarmak için de fırsatları da ustalıkla kullanmaktadırlar.

Erdoğan'ın (2003: 12) aktardığına göre, Wilensky kariyeri düzenli ve düzensiz olarak ikiye ayırmaktadır. Düzenli kariyer belli statü zincirlerinden oluşmaktadır ve her statü için geçmişteki roller gerekli, fakat yetersizdir. Buna karşılık düzensiz kariyer yapısı, ne gereklilikleri ne de yeterlilikleri içerir. Bir başka sınıflamada ise kariyer, dikey ve yatay hareketliliği gösteren yapılar olarak ele alınmaktadır. Dikey kariyer hiyerarşide üst kademelere doğru ilerleme, yatay kariyer ise yatay ilerlemeler anlamındadır.

Yukarıdaki tanımlara dayanarak kariyer kavramının içeriğiyle ilgili olarak şunlar söylenebilir:

1-Kariyer sözcüğü, sadece yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle ilgili değildir. Daha “demokratikleşmiş” bir anlama sahiptir. Yaptıkları işlere örgütsel konumlarına bakılmaksızın iş görenlerin iş yaşamları boyunca yaptıkları işler dizisini ifade etmektedir. Yöneticilerin Kariyerleri vardır; ancak, yönetici sekreterlerinin de kariyeri bulunmaktadır.

2-Kariyer sözcüğü, yalnızca dikey hareketliliğin, başka bir deyişle, örgütün üst basamaklarına doğru yükselmenin yarattığı iş değişiklikleri ile ilgili değildir. Birey hiyerarşik kademelerde yükselmeden de, yani aynı işte kalarak da çeşitli beceriler kazanabilir veya var olan becerilerini geliştirebilir.

3-Kariyer sözcüğü, bir örgütte ya da bir faaliyet alanında işe alınma ile eş anlamlı değildir. Bugün birden fazla faaliyet alanının ve örgütü içeren kariyer yolları ile ilgili deneyim kazanmış birçok iş gören bulunmaktadır.

4-Örgütlerin, bireylerin kariyeri üzerinde tek yönlü denetime sahip olduğu düşüncesi artık kabul edilmemektedir. İş görenlerde kendi kariyerinin planlanması ve denetiminde söz sahibi olmuşlardır (Ölçer, 1997:88).

Kariyer kavramıyla ilgili olarak yapılan literatür taramasında karşımıza **kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme** kavramları çıkmaktadır.

2.2. Kariyer Planlama

Kariyerle ilgili kavramlardan ilki “**Kariyer Planlaması**”dır. Kariyer planlaması, “bir işgörenin, sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerini doğrultusunda kariyer hedeflerine ulaşacak yolun tespit edilerek, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükseltilmesinin planlamasıdır (Sabuncuoğlu, 1994: 70).

Kariyer planlama; çalışanların, fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmada yön ve zaman tespiti yapmalarını sağlayacak iş, eğitim ve diğer geliştirmeye yönelik faaliyetleri programlamaları süreci olarak da tanımlanabilir (Milkovich ve Anderson, 1997: 64).

Can (1992:314) kariyer planlamasını, bireysel kariyer amaçlarının ve bireyin bu amaçları başarması için gereken araçların belirlenmesi süreci olarak tanımlamaktadır.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere kariyer planlaması, bireyin meslek yaşamı boyunca görev alacağı işleri, meslekteki beklentilerini, hayatını nasıl devam ettirmek istediğini planlama sürecidir.

Kariyer planlaması herkes için önemlidir. Çünkü mesleğimiz hayatımızın büyük bölümünü meşgul ettiğine göre kariyer planlamayı, mesleğimizi hayatımızın tamamını içine katacak olan bir hayat planlaması olarak düşünmek gerekir. Bundan dolayı da çalışan çalışmayan herkesin hayatını planlaması gerekir.

Kariyer planlaması konusunda değişik yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kariyer planlamasını “kariyer yönetimi” içinde değerlendiren yaklaşımdır. Bu yaklaşımda “kariyer planlaması” kariyer yönetiminin bir bileşeni olarak ele alınmakta ve değerlendirilmektedir (Akat ve diğerleri, 2002: 451). Kariyer planlamasının, bireysel kariyer amaçlarının ve bireyin bu amaçları başarması için gereken araçların belirlenmesi süreci olduğu belirtilmektedir (Can, 1992: 314). Akat ve diğerleri (2002:451), kariyer planlaması ile ilgili örgüt ve bireyin yapması gerekenleri şu şekilde sıralamaktadır:

1. Birey kendi yetenek ve ilgilerini değerlendirir.
2. Örgüt bireyin iş performansını değerlendirir.
3. Örgüt bireyin örgütsel pozisyonlarda ilerlemesi için gereken düzenlemeleri yapar.

Bireyler yaşamları boyunca ortaya çıkan kariyer gelişimi süreci içerisinde, her aşamadaki gereksinimleri karşılayabilmek ve kariyerlerini geliştirebilmek amacıyla gerek bireysel olarak gerekse örgütün desteği ile kariyerlerini geliştirmeye ve planlamaya çalışırlar (Aytaç, 2000: 65).

Kariyer planlama, örgütsel ve bireysel kariyer planlama olarak iki boyutta incelenebilir.

2.2.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Kariyer planlaması sadece bireylerin uygulayacağı bir tercih değildir. Küreselleşen Dünya şartlarında örgütler, başarılı ve kalıcı olmak istiyorlarsa mutlaka örgütün kariyer planını oluşturmalı ve çalışanlarını kariyer yapma noktasında teşvik etmelidirler.

Aytaç'a (1997:190) göre; örgüt tarafından düzenlenmiş iyi bir kariyer planı incelendiğinde, aşağıdaki üç konuyu içermesi gerekmektedir:

1. Çalışanlara kendi içsel kariyer gereksinimlerini değerlendirmede yardımcı olmalıdır.
2. İşletmede bulunan kariyer fırsatlarını bireylere tanıtmalı ve geliştirmelidir.
3. Çalışanların gereksinme ve yeteneklerini kariyer fırsatlarına uygun olarak düzenlemelidir.

Bunların dışında işletmeler örgütsel kariyer planlama sürecini gerçekleştirirken aşağıdaki faaliyetleri de gerçekleştirmelidirler (Aydemir, 1995: 27):

1. Gelecekteki personel gereksinimlerini saptama.
2. Kariyer basamaklarını net ve açık bir şekilde ortaya koyma.
3. Bireysel olanakları belirleme.
4. Bireysel gereksinimler/istekler ile işletme gereksinimlerini/fırsatlarını uyumlaştırma.
5. İşletme kariyer sisteminin incelenip, denetlenmesi ve eşgüdümü.

2.2.2. Bireysel Kariyer Planlama

Bir örgüt içinde çalışan her birey, kendi kariyerinden ve bu kariyeri geliştirmekten doğrudan sorumludur. Bu sorumluluğu gerektiği şekilde yerine getirebilmek için bireyin ilk başta kendisi ile ilgili geliştirmesi gereken noktaları, güçlü olduğu tarafları, ilgi alanlarını, değerlerini, beklentilerini çok iyi bilmesi gerekmektedir. Kendisi ile ilgili bu noktaları çok iyi bilen bir birey, kendi kariyer planlamasını gerçekleştirmek için ilk adımı atmış olur (İshakoğlu, 1994:39). Bireyin,

kendi kariyerini örgüt içi eğitim, yeni iş bulma ve iş ile ilgili deneyimlerden faydalanarak geliştirme yolunu seçmesi bireysel kariyer geliştirme olarak tanımlanmaktadır. Kısaca bireysel kariyer planı, bireyin kendi meslek ve yaşamıyla ilgili olarak planlama yapmasıdır.

Anafarta'ya göre (2001), bireysel kariyer planlama süreci beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar:

1. Çalışanların üstün ve zayıf yönlerinin belirlenmesi,
2. Kişinin tercihlerine yönelik olarak kariyer hedefinin saptanması,
3. Bireyin çalıştığı yerdeki kariyer imkânlarının ne olduğunu araştırması,
4. Belirlenen kariyer yollarına (career path) ulaşmak için hazırlıklar yapma, hangi yollardan amaçlanan hedefe ulaşılabileceğinin tespit edilmesi,
5. Hedeflerin belirlenmesi ve bunun için hazırlık yapma aşaması arasındaki geribildirim ilişkisi gelmektedir.

Bireylerin kariyer planları üzerinde kişiliklerinin, ölümcül olayların, aile çatışmalarının ve boşanmaların büyük etkisi vardır. Bu tip olaylar kariyer planlarını ve kariyer kararlarını dolaylı veya doğrudan etkileyebilmektedir (Simonetti, 1999: 313; Nabi, 2000: 93; Kaynak, 1998: 231).

2.3. Kariyer Planlamasının Aşamaları

Kariyer planlaması, bireyin kendi çalışma hayatı ile ilgili yaptığı planları kapsar. Kariyer planlaması birkaç aşamadan oluşan bir süreçtir.

Aytaç'ın (2002), Beach'tan (1995:183) aktardığına göre; bu aşamalar şunlardır:

1. Çalışanın kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını, zayıf ve güçlü taraflarını değerlendirmesi.
2. Organizasyon içi ve dışındaki fırsatların belirlenmesi.
3. Hedeflerin tayini ve karar verme.
4. Planın hazırlanması ve uygulanmasıdır.

2.3.1.Kendi Kendini Değerlendirme

Rasyonel bir kariyer planlama süreci bireyin öncelikle kendi güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesiyle başlar (Mc Daughall ve Vaughan, 1996: 38). Bireyler, bu amaçla kendi yeteneklerini çalışmayı düşündükleri işlerin özellikleriyle karşılaştırarak sağlıklı bir karar vermek zorundadır. Bireysel kariyer planlamada, bireyin kendini tanıması, zayıf ve güçlü yönlerini bilmesi, yetenek ve kabiliyetlerinin farkında olması önemlidir. Bunun için birey kendini objektif olarak değerlendirmelidir. Bu değerlendirme neticesinde birey sağlıklı bir kariyer planlaması yapabilir.

Bazen de bireyler kendi yeterliliklerinin farkında olmayabilirler. Böyle durumlarda ise örgütün bireyi kendini tanımasına katkı sağlayacak olan meslek ve özel yetenek testlerini uygulaması yararlı olacaktır. Bu sayede birey, kendisinin bile farkında olmadığı ilgi ve yeteneklerini keşfederek yeni duruma göre bir kariyer planı oluşturacaktır.

2.3.2. Fırsatları Tanıma

Bu aşamada birey kendisi, meslekler, işletmeler ve iş imkânları hakkında bilgi toplar. “Araştırma veya seçenek belirleme” olarak da adlandırılan bu aşama, bireyin kariyer alternatiflerini ortaya koyması ve kendi ilgileri ve davranışlarına ilişkin iş olanaklarının daraltılmasını içerir (Aydemir, 1995: 32).

Kariyer planlamada sorumluluk kişilere ait olduğu halde, kariyeri belirleyen sadece kişinin kendisi değildir. İşletmenin de çalışanın kariyeri üzerinde büyük etkisi vardır. Çünkü işletme, çalışanları için ortaya koyacağı iş fırsatları ile bireylerin kariyer yollarını açabilir.

2.3.3. Hedefleri Belirleme

Birey, meslek yaşamında arzu ettiği konumu, ulaşmak istediği hedefleri belirlemelidir. Bunu yaparken bireyin kendi kapasitesi ve ilgilerine uygun doğru tercihleri yapması çok önemlidir.

Birey kendini doğru olarak değerlendirip, istediği kariyer hakkında da yeterli ve sağlıklı bilgiye sahipse, karar verdiği kariyerin kalitesi de o oranda sağlıklı olacaktır.

Hedef belirlemede dış çevre analizi, kariyer stratejisinin önemli bir adımını oluşturur. Özellikle ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik, demografik faktörlerin yanı sıra, işgücü pazarının durumu, rekabet gibi faktörler, analiz edilmesi gereken önemli unsurlardır. Ayrıca kişinin kendi kişisel güçlük ve zayıflıklarını tanımaları, özellikle tüm düzeylerde önem taşımaktadır.

Hedef belirleme, bireyin gelecekteki amaçlarını planlama ve karar vermeye yardım eder. Bireysel farklılıklardan dolayı bireylerin hedefleri de değişiktir. Ayrıca bireyin değer ve ilgileri zaman içerisinde değiştikçe, kendine uygun yeni iş alanları ve yeniden kariyer seçim kararı verebilir. Kariyerlerin değişmesi bireyin kararsız olduğu anlamına gelmez. Bireyler zaman içerisinde değişen ilgi ve yetenekleri doğrultusunda değişik kariyer kararları verebilir.

2.3.4. Planları Hazırlama

Birey bu aşamada hedeflerine ulaşmak için planladığı kariyer kararını uygulamaya geçirecektir. Bireyin verdiği karar doğrultusunda kariyer planının uygulaması için sadece kişinin istekli olması yeterli değildir. Bireysel kararlığın yanı sıra ortamın uygun, destekleyici ve ümit verici olması da gerekir.

Örgütler çalışanlarının kariyer planlarını hayata geçirebilmeleri için onlara fırsatlar sunmalıdır. Örgüt içerisinde çalışanları yönlendirmeli, desteklemeli ve başarılı bireyleri ödüllendirmelidir. Walker'ın (1980: 329) belirttiğine göre, bireysel kariyer planlamasından üç sonuç çıkmaktadır. Bunlar sırasıyla şunlardır:

1. Bireyin kendi kapasitesi, ilgileri, yetenekleri ile tarafsız bir değerlendirmenin yapılacağı yaşam planlaması.

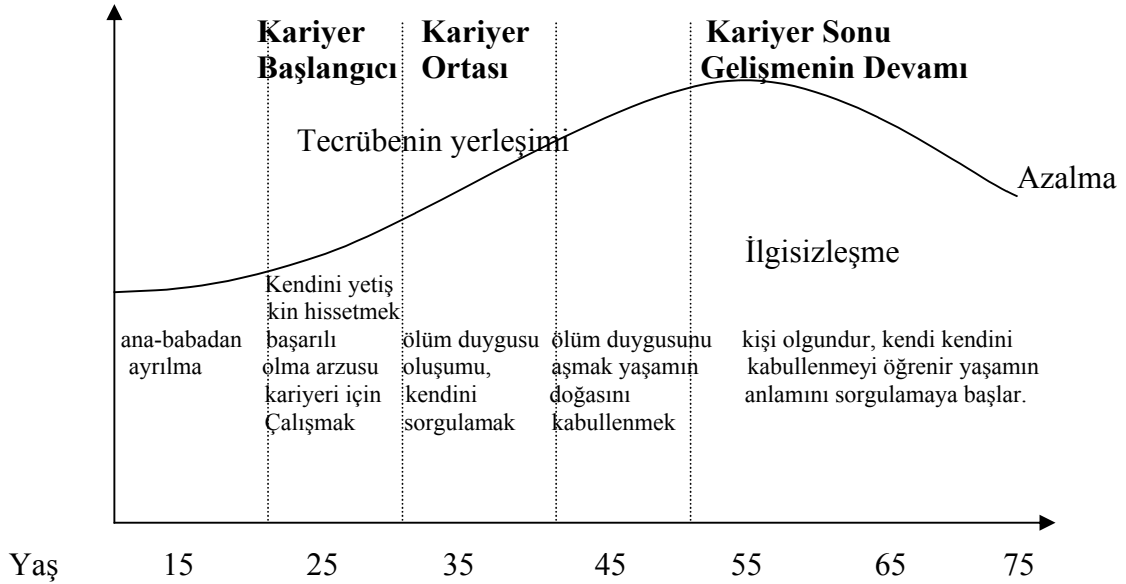
2. Bireyin gelecekte çalışacağı işi için hedefleri, gelişimsel aktiviteleri ve bir diğer gelecekteki kariyer kararının planlarını içeren geliştirme planlaması.

3. Bireyin belli amaç ve planları doğrultusunda ödül beklentisini de kapsayan performans planlaması.

2.4.Kariyer Safhaları

Her insanın yaşamında belirli köşe başları bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa geçiş dönemlerimizdir. İnsanların bu dönemleri, toplumların kültür yapılarıyla, sosyal yapılarıyla, biyolojik özellikleri ve kişilik yapılarıyla ilgilidir (Şekil 1).

Şekil 1: Bireysel Kariyer Planlamasındaki Kariyer Yaşam Safhaları
KARİYER



Kaynak: Robert L.Mathis, John. H.Jackson, Personnel/HumanResource Management,Sixth Ed.New York 1994,S.287

Aytaç'a (2002) göre, Kariyer Safhaları 5 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümleri şu şekilde incelemek mümkündür.

2.4.1.Kariyer Keşif Dönemi

Bu dönem, 20'li yaşların ortasında sona eren, okuldan ilk işe başlayıncaya kadar geçen süre olarak tanımlanmaktadır (Robbins, 1989: 436).

Bu dönemde göze çarpan özellik, bireyin kendini ispatlama ve kariyer seçeneklerini belirleme çabasıdır. Bu dönemde kişinin kariyer seçimini, kültürel değerleri, ailesi, arkadaş çevresi, öğretmenleri vs. etkilemektedir.

2.4.2.Örgüte Giriş ve Kariyer Başlangıcı

Bu dönem ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsar. Bu safhada iki adım vardır.

a)Deneme

Örgüte yeni gelen bireyler, öncelikle yeni girdikleri örgütleri tanımaya çalışırlar. Bu dönem zarfında bireyler kendilerinden beklenilene göre işe motive olurlar. Bu dönem bireyin yaptığı işin kişilik yapısına ve ihtiyaçlarına cevap verip vermediğini sınıadığı dönemdir. Eğer bu dönem içerisinde yapılan iş bireyi tatmin etmiyorsa birey iş değişikliğine gidebilir.

b)Yerleşim ve Başarma

Örgüte yeni gelen birey, işini kavramaya başlar ve içinde bulunduğu örgütü tanımaya çalışır. Başarma kavramı herkes için aynı anlama gelmeyebilir. Bazıları için başarma, içinde bulunduğu mesleği kavrayarak, mesleğinde uzmanlaşma, bazıları için de örgütün basamaklarında yukarı doğru hareket etme olarak algılanmaktadır. Bu nedenle bu adım, bireylerin sağlam ve net kariyer hedeflerinin belirlendiği ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli (terfi, nakil, iş değişikliği, eğitim) planlarının yapılıp uygulandığı dönemdir (Acar, 2000: 4).

Bireyler hangi meslek dalında olursa olsun mesleğinin ilk yıllarında farklı beklentilere, gerçekçi olmayan hedefler içerisine girebilirler. Gerçekçi olmayan hedefler zaman içerisinde bireylerde hayal kırıklığına neden olabilir. Bu durum zamanla değişmeye başlar ve kişiler daha gerçekçi hedefler tayin etmeye başlarlar.

2.4.3.Kariyer Ortası

Bu aşamada kişi mesleğinin inceliklerini öğrenmeye başlamıştır. Bireyde güvenlik ihtiyacının önemi azalmakta daha çok başarı, saygınlık, ödül ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Bu dönemde birey çalıştığı işte daha fazla sorumluluk gerektiren

pozisyonları tercih etmektedir. Ayrıca, kişi bu dönemde mesleğinin yapısına uygun olarak yönetimde ilerlemektedir. 35–50 yaşları arasındaki bu dönemde kişiler kariyer planlarını yeniden gözden geçirmektedirler.

2.4.4.Kariyer Sonu

Kariyerin en uzun safhası olup, kişinin kariyer yaşamının sonuna geldiğı aşamadır. 50–60 yaşlı yılları kapsayan bu dönemde birey, iş yaşamında elde ettiği mevki korumaya çalışır. Bireyler bu safhada kişiliğe yönelim üzerinde odaklaşırlar, örgüte yönelimleri azdır (Mathis, Jakson, 1994: 287). Kişiler bu dönemde iş performanslarının azaldığının farkındadırlar.

2.4.5.Azalma(Emeklilik)

Emeklilik genelde 55–65 yaşlarında oluşur. Emeklilik yaklaştıkça bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalır. Emeklilik herkes için kariyerinin sonudur. Bazıları emeklilik dönemine ait planlar yaparken, bazıları da örgütten ayrılmayıp danışmanlık yaparak o güne kadar kazandığı deneyimlerinden örgütü ve genç çalışanları yararlandırırlar (Budak ve diğerleri; 1995: 3).

Tablo 1: Kariyer Gelişim Süreci ve Örgütsel Kariyer Geliştirme Programları

KARİYER GELİŞİM SÜRECİ	BİREYSEL KARİYER GELİŞTİRME İHTİYAÇLARI	ÖRGÜTSEL KARİYER GELİŞTİRME PROGRAMLARI
KURULMA	İlk Uygun İş Değişen İşler Beceri Geliştirme	Gerçekçi İş Alternatifleri Kariyer Yolları Koçluk ve Geri Bildirim
KARİYER ORTASI	İş Değişirme Arzusu Keşfetme ve Görme İş-Sosyal Yaşam Dengesi	Değişen Anlaşmalar Mentorluk ve Destekleyicilik Değerlendirme Merkezleri
KARİYER SONU	Özerklik Diğerlerini Geliştirme Fırsatları Yeniden Rol Tanımı	Geliştirme Programları Mentorluk İş Rotasyonu
AZALMA	Deneyim ve Bilgelikten Yararlanma Boş Zamanları Değerlendirme	Danışmanlık Emekliliğe Hazırlık

Kaynak: Cummins, T. G. ve Worley, C. G. Organization Development and Change, 5th. Ed. West Pub. USA, 1993.

2.5.Kariyer Seçimi

2.5.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Kariyer, bir kişinin çalışma yaşamının planlanması konusunu içerir. Kişisel kariyer planlamasında kariyer seçimi oldukça önemlidir. Kişi bireysel kariyer planlamasını yapıp kariyerini seçerken birçok etmenden de etkilenir. Yapılan pek çok çalışma, kariyer seçimini 4 faktörün etkilediğini ortaya koymuştur (Aytaç: 2002) :

1.Kendini tanıma: Kariyer kişinin kendi görüşünü yansıtır ve onu şekillendirir.

2. İlgili alanları: Kişi, kendi ilgi alanına girdiğine inandığını kariyer olarak seçer.
3. Kişilik: Kişinin ihtiyaçları olduğu kadar kişisel özellikleri de kariyer seçimini etkiler. Örneğin yakın ilişkide bulunma, güçlü ve başarılı olma gibi özellikleri bunda etmendir.
4. Sosyal ortalama: Bu faktör eğitim, mesleki düzey, ebeveynlerin sosyo-ekonomik statüleri, içinde yaşanılan çevre ile ilgili faktörler gibi noktaları içerir.

Flippo'nun (1980:226) aktardığına göre; Edgar Schein tarafından yapılan bir araştırmada, birçok kişiyi kariyerleri sırasında yöneten belirli davranış şekillerinin, değer ve tutumların, hayatın ilk yıllarında oluştuğu fark edilmiştir. Bu davranış şekilleri ihtiyaçların ve güdülerin bir bileşiminden meydana gelirler ve insanın birkaç ilişkili kariyer tipinde seçim yapmasını sağlarlar.

İhtiyaç ve güdülerin bileşiminden meydana gelen bu değer kümeleri, bir insanın iş tecrübelerini yönetir, dengeler ve tamamlar. Böylece kişinin kariyeriyle ilgili seçim yapmasını da kolaylaştırır. Bu durum Schein tarafından Kariyer Yerleşimi (Career Anchors) olarak tanımlanır.

Schein'e göre kişisel değerler kümelerinin, örneğin, teknik yetenek, yönetim becerisi, kalıcı güvenlik, yaratıcılık, bağımsızlık gibi değerlerin, bireyin çalıştığı örgütün değerlerine iş ve endüstri bakımından uyum gösteriyorsa belli bir noktada bireyle-iş bütünleşiyor demektir (Cenzo de, Robbins, 1994: 277).

2.5.2. Kişisel Kariyere Karar Verme

Birey kendi kariyer kararını vermeden önce, kendi kendini değerlendirip, işinin kendi ihtiyacını karşılamaya yönelik olup olmadığını öncelikle sorgulamalıdır.

Neden bu işi yapmak istiyorum? Bu meslekte başarılı olabilir miyim? Bu mesleği yapabilecek yeteneğe sahip miyim? Bu meslek bana iyi bir yaşam sağlayacak mı? Seçtiğim meslekte yükselme şansım var mı? gibi sorulara vereceği cevap, bireyin kariyer kararında etkili olacaktır. Seçilen işin veya hedefin kişinin

yetenek ve özelliklerine uygun doğru bir iş olması çok önemlidir. Bu nedenle birey kendi kişilik yapısını öncelikle değerlendirmek durumundadır.

Çalışanların kariyer seçimindeki keşif dönemi, bireyin kendini değerlendirmesi beraberinde kariyer beklentisi için bazı bilgi kaynaklarına başvurmasını da gerekli kılar. Kariyerin planlanması ve seçiminde bireyin aile tecrübesi, arkadaşlıkları, eğitimi, varsa iş tecrübesi ve onun etkisi oldukça önem taşır.

2.6.Kariyer Yolları

Çalışanların örgüt içinde ilerleyebilmeleri için kariyer yapma olanağı sağlama anlamındaki “kariyer yolları” iş hayatına önemli bir boyut kazandırmıştır. Kariyer yolu, kişisel gelişme veya tatmin hakkındaki kişisel duyguların ve sübjektiflikten uzak zincirleme iş tecrübelerinin objektif olarak belirlenmesi veya bireye arzu ettiği kariyer amaçlarına ulaşması için yol gösteren iş pozisyonlarının bir dizisi (Harvey ve Bovin, 1996: 202) olarak tanımlanabilmektedir.

Kariyer planlaması, bireysel kariyer hedefleriyle örgütsel olanakların uzlaştırılmasını ve arzulanan sonuçların başarılması için amaçların belirlenmesini içerir. Kariyer yolları ise, bu amaçları başarmak için gereken araçları ifade eder (Donnelly, Gibson, İvanovich, 1983: 167).Kariyer yolları, çalışanların yaptıkları işlerin analiz edilmesi sonucu belirlenen, istihdam edilebilecekleri işlerin mantıklı ve uygun bir sıralamasıdır (Walker, 1980: 308).

Tablo 2: Çoklu Kariyer Yolları ve Özellikleri

	Doğrusal Tip	Uzman Tipi	Ağ Tipi	Geçiş Tipi
Hareketin Yönleri	Yukarı	Küçük hareketler	Yatay	Yatay
Bir Alanda Kalma Süresi	Değişir	Yaşam	7-10	3-5 yıl
Özellikler	Liderlik, Rekabet	Kalite, Bağlılık	Yaratıcılık takım işi	Hız Network
Anahtar Motivasyonla	Güç	Uzmanlık	Kişisel gelişme	Çeşitlilik

Kaynak: Kenneth R. Brousseau, M. J. Driver, K. Eneroth ve R. Larsson, “ Career Pandemonium: Religning Organizations and Individuals”, Academy of Management Executive, Vol. 10, No. 4. 1996

2.7.Kariyer Yaklaşımları

2.7.1.Klasik Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımı, bir çalışanın aynı meslek alanı içinde bir işten diğerine dikey olarak yukarıya doğru ilerlediği (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002: 180) veya tek bir meslekte veya işin fonksiyonel bir alanı içinde çalışanların yukarıya doğru hareket ederek ilerlediği kariyer yolu olarak tanımlanmaktadır (Cassio, 1991: 242-243).

Bu yolun açıkça belirlenmiş olması, bireylerin ulaşabilecekleri ilişkileri, işleri bilmesi açısından son derece önemlidir. Burada genel anlamda kişiden beklenen bir organizasyonun hiyerarşik yapısının elverdiği ölçüde kariyer basamakları boyunca ilerlemesiydi. Günümüz iş dünyasında geleneksel kariyer düşüncesi çoğu insan için bir şirketin içinde daha güvenli ve daha iyi işlerde otomatik olarak ilerlemenin bir serisi şeklinde düşünülmektedir. Bu anlamda geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer gelişim olasılığı ve yatay tecrübe kazanımı söz konusu değildir.

2.7.2.Örgütsel Kariyer Yaklaşımı

Örgütsel veya “çift basamaklı” kariyer modeli de denilen bu yaklaşım, yöneticilerin teknik basamaklarda daha zor ilerlemelerine karşılık, teknik basamaklardakilerin yönetim alanında daha kolay ilerlemeleri sorununu çözmek için geliştirilmiştir (Johnson, 1998: 290).

2.7.3.Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı

Şimdiye dek kariyer yolları sürekli yukarıya doğru terfi zinciri şeklinde algılanıyordu. Şirket içindeki hizmet yılına, tecrübeye, daha önceki üst düzey yöneticilerinin izledikleri aşamalara göre kariyerler oluşturuluyordu. Ancak geleneksel kariyer yoluna göre, çalışanlar yetenekli olsalar bile yaş, hizmet süresi gibi nedenlerle hak ettikleri seviyelere çıkmalarının engellenmesi, örgütlerde yeni bir yaklaşımı ön plana çıkarmıştır.

Doğrusal ve sınırlayıcı bir terfi sisteminden çok her noktayı bir mevki olarak düşünen bir ağ örgüsü yapılanmasıyla, mevkiler arasında pek çok terfi kombinasyonu elde etmeyi amaçlayan “ağ tipi kariyer yolunda” hem yönetici hem çalışanlar hangi görevler için ne tür niteliklerin gerektirdiğini bilirler. Bu yaklaşımda yaş ve kıdem etkisizdir. Burada tecrübe, işin gerektirdiği şartlar, yetenek, yükselmek için önemli parametre olarak görülmektedir (Mathis ve Jackson, 1994: 290).

2.7.4.Esnek Kariyer Yaklaşımı

Bilgi teknolojilerinin gelişimi ile birlikte her gün yapılan az çok belirlenmiş görev anlamındaki iş ortadan kalkmakta ve bu işlerin yerini ekip çalışmalarını içeren projeler almaktadır. Değişik mesleki birikim ve becerilere sahip bireylerin oluşturduğu bu çalışma ekipleri içinde çalışanların kariyerleri, belli sınırlar çerçevesinde mevki ve statüye göre dikey değil, yetkinliğe göre esnek bir yaklaşımla değerlendirilmektedir.

Hatta daha da ileri gidilerek “ister proje yöneticisi, isterse yetenekli eleman olun, bir şirkette iş yapmanız için o şirkette çalışıyor olmanız gerekmez” denilerek sözleşmeli çalışanların da geçici işler çerçevesinde kariyer oluşturabilecekleri ifade edilmiştir (Aytaç, 2002: 23).

2.7.5.Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sullivan'ın (1999) , De Fillippi ve Arthur' dan (1996) aktardığına göre, sınırsız kariyer, tek bir örgütte kalmanın ötesine giden iş fırsatlarının bir dizisi olarak tanımlanmıştır. Sınırsız kariyer; iş ile ilgili faaliyetlerin açık sınırlarla tanımlanamadığı durumu ifade eder (Erdoğan, 2003:162). Bu kariyer anlayışına göre işe ait faaliyetler sadece bir örgütle sınırlandırılmaz. Sınırsız kariyer ile ilgili tanımlardaki ortak nokta; geleneksel kariyer ilkelerinden ve örgütten bağımsız olmaktır. Arthur'a göre başlıca sınırsız kariyer tanımları şunlardır (Erdoğan, 1999):

- Değişik işverenler arasındaki hareketliliği içeren kariyer (Silikon vadisi),
- Mevcut işveren dışında geçerliliği olan kariyer (Akademisyen),
- Örgütler üstü ilişki ve bilgi gerektiren kariyer (Emlak işleri),
- Hiyerarşiye dayalı geleneksel kariyer yollarının ortadan kalkması,
- Aile ve bireysel sebepler dolayısıyla kariyer fırsatlarını reddetmek,
- Bireyin yapısal sınırlamaları istemediği sınırsız bir gelecek algılaması.

2.7.6.Portföy Kariyer Yaklaşımı

Handy'in, portföy kariyer kavramı yeni kariyer yaklaşımlarından bir diğeridir. Handy, güçlü bir şekilde artık kaçınılmaz olan değişim ve belirsizlik karşısında yeteneklerin bir portföyünün inşa edilmesi ve herkesin kendi kariyeri ile ilgili sorumluluğu üzerine alması gerektiğini ifade etmektedir. Söz konusu bu yaklaşımda önemli olan, bu portföyün gelecekteki şartlar ve olaylar çerçevesinde sürekli öğrenme ile taze tutulmasının sağlanmasıdır. Bu kariyere göre işgörenler bir örgüte bağlı olarak tam zamanlı çalışan ve oradan ücret alan kişiler olmak yerine, bağımsız olmak ve yaptıkları işin karşılığını alan kişiler olarak çalışmaktadır (Erdoğan, 2003: 170).

2.7.7.Çağdaş Kariyer Yaklaşımı

Bu sistemde, ödüller, ilerleme veya iş boşlukları için ilanlar yoktur. Orada sadece ticari başarının temel kişisel ölçüleri vardır; gelir yaratma, karı arttırma ve

kişinin kendi işini geliştirmesi. Büyük şirketten ayrılmış olma ile bu yeni yönetsel kariyerde kişi tek bir şirketten ziyade o örgütün meslek alanında veya endüstrisinde kariyerini sürdürmektedir. Sonuçta kişiler genelde tüm hayatları boyunca bir veya birkaç örgüte bağlı kalmaktansa bu yeni kariyer tipi ile ev ve aile arasında daha rahat bir dengede hayatlarını sürdürebileceklerdir. Yani, iş sorumluluğunu alan kimse kişisel yaşamını daha iyi yapmak için uğraşacaktır. İşlerin çoğu şimdi bitişik bir ofisten veya evden yürütülebilecektir (Peiperl ve Yehuda, 1997:22).

2.8.Kariyer Değerleri

Kariyer değerleri ya da yönelimlerini anlamının örgütlere sağlayacağı yararları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Yaman, 1998: 3).

Örgütlerde kariyer müdahalelerini uygun bir biçimde yapma kabiliyeti,

1. Bireyin yönelimlerine uygun fırsatlar sunma kabiliyeti,
2. Uygun ödül sistemi tasarlamak,
3. Uygun terfi sistemi tasarlamak,
4. İşgörenlerin fark edilebileceği bir sistemi kurmak,
5. Yöneticilerin bireylerde içsel kariyer tatmini sağlayan nedenleri anlamasını kolaylaştırır,
6. Örgütteki kariyer kültürünü anlamının bir aracıdır,
7. Kariyer tartışmaları ve işten ayrılma görüşmelerinin yapılandırılmasının bir yoludur.

Kariyer değerleri (career anchors) bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır. Schein, kariyer değerleri kavramını mesleki ben kavramını tanımlamakta kullanmıştır (Erdoğan, 2002). Bireyin algıladığı yetenek ve kabiliyetler, temel değerler ve en önemlisi kariyer ile ilgili ihtiyaç ve güdülerin oluşturduğu kariyer değerleri kişinin iş ve hayat deneyimlerinin artmasına bağlı olarak değişmektedir.

1. Schein'e göre; kariyer değerlerinin üç tamamlayıcı vardır: Kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler (Çalışmadaki başarıdan kaynaklanır),

2. Kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar (Çalışma ortamında kendini teşhis etme ve başkalarının geri beslemesinden kaynaklanır),
3. Kendi kendine algılanan tutum ve değerler (Birey ve örgüt kültürü arasındaki etkileşime dayanır)

Kariyer değerleri mesleki deneyimler ve yaşam deneyimleri yoluyla gelişir. Bu değerler kişinin kariyer seçiminde en önemli belirleyicilerden birisidir. Kariyer değerleri bireylerin vazgeçmeyeceği değerler olup, bir değeri oluşturan birden çok ihtiyaç da olabilir. Birey terfi, işten çıkarılma veya yer değiştirme gibi iş değiştirme sırasında kariyer değerleriyle yüz yüze gelir ve böyle durumlarda bu değerlerin farkına daha derinden varır (Erdoğan, 2002).

2.9.Yeni Kariyer Yaklaşımlarının Kariyer Değerlerine Etkisi

Yönetim ve organizasyon alanındaki yeni gelişmeler dikkate alındığında günümüzde belirginleşmeye başlayan yeni kariyer yaklaşımlarında dikkat çeken noktalar şöyle sıralanabilir (Peiperl, Yehuda, 1997:22):

- Dikey kariyer yerine yatay kariyer hareketliliğinin artması,
- Kariyerin bir örgütle sınırlı olmaktan çıkıp sıkça iş değiştirmelerin yaşanması,
- Örgütsel bağlılığın zayıflaması,
- Örgütlerin sunduğu kariyer imkânlarının azalması,
- Uzun süreli iş ve istihdam garantisinin azalması,
- Büyük örgütlerden ayrılanların daha sonra bu örgütlerle iş yapan taşeronlar, tedarikçiler veya müşteriler olarak kariyerlerine devam etmeleri,
- Büyük örgütlerden ayrılan yöneticilerin, kendilerini bir örgüt ile sınırlamak yerine meslekleri ve ait oldukları sektörle kendilerini tanımlamaya başlamaları,
- Başarının ölçüsü olarak, gelirini yükseltmek, sahip olduğu varlıkları artırmak ve kendi işini geliştirmektir.
- Yönetimsel kariyerdeki kişilerin, iş ve aile arasında bir denge sağlamaya çalışıyor olmaları.

Bu değişimlere bağlı olarak işgörenlerin kariyer değerleriyle daha sık yüzleşmeleri kaçınılmazdır. Bu yüzleşmeler sırasında bireylerin kariyer değerlerini yeniden keşfetmeleri imkânı da artmaktadır.

2.10.Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, bireylerin her birinin, kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü ile ayrılabilir aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini geliştirmeleri ve örgütün çalışanlarına bu konuda sunduğu resmi etkinliklerdir (Aydemir, 1995: 7).

Kariyer geliştirme, kariyer kavramına kurumsal bakış açısını yansıtır. Organizasyon içinde çalışanların mesleki gelişimlerinin, organizasyonun hedeflerine uygun olarak yapılması için kullanılan araç ve yöntemleri ifade eder.

Kariyer geliştirmeden bahsedebilmek için birey ve örgütün her ikisinin de olması gerekir. Kariyer geliştirme, bireysel bir süreç olan kariyer planlama ile örgütsel bir süreç olan kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi olarak tanımlanabilir (Gutteridge, 1986:50)

Örgütsel kariyer geliştirme, bireylerin kariyer ihtiyaçlarıyla örgütün işgücü gereklerinin uyumlu hale getirilmesini amaçlayan planlı bir çalışmadır. Örgütsel kariyer geliştirme ile ilgili çalışmalarda dikkat çeken dört husus şöyledir:

1. Bu çalışmalar, bütün çalışanlara ve iş rolleri dizisinin tamamına uygulanabilecek bir kariyer kavramını doğrulamaktadır.
2. Zaman boyutu, birey-örgüt ilişkisinde en önemli araçtır.
3. Kariyer konusu farklı alanlardan bilim adamları tarafından çalışıldığı için, disiplinler arası bir yaklaşım ile ele alınmıştır.
4. Kariyerin objektif ve sübjektif yönleri birlikte değerlendirilmiştir.

Örgütsel kariyer geliştirme kuramlarının tümü bireysel amaç ve hedefler ile örgütsel amaç ve hedeflerin bütünleştirilmesi üzerinde durmaktadır. Birey-örgüt bütünleşmesini sağlamanın yolları değişik bakış açılarıyla ele alınmıştır. Örgütsel kariyer kuramlarında, dikkat çeken noktalar; birey-örgüt etkileşimi, sosyalleşme,

kariyer aşamaları, bireyin örgüte kazandırılması, örgütte ilk yıllardaki çalışma ortamının sonraki performansa etkileri biçiminde sıralanabilir (Erdoğan, 2003:91)

2.11.Kariyer Yönetimi

Kariyer Yönetimi, kişinin kendisi ve çevresi ile ilgili farkındalığı artırarak kariyer amaçları belirlemesini, geribildirim almasını ve kariyerindeki ilerlemeyi ele alan bir süreçtir. Kariyer yönetimi, işgücünün ihtiyaçlarını tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için yöneticilere imkân sağlayan hedeflerin planlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir (Carrell, Elbert, 1992: 360).

Kariyer yönetimi, personel istekleriyle örgütsel gereksinimleri dengelemektir. Potansiyel fırsatları dengeleyen ve gelişme etkenlerini tanımlayan bir yönetimdir.

Kariyer yönetimi, iş görenin yetenek ve ilgilerini analiz etmelerine yardımcı olmak ve kariyer geliştirme faaliyetlerinin planlanmasıdır. Kariyer yönetimi, iş dünyasına giriş, atamalar, transferler, iş değiştirmeleri kapsar. Kariyer yönetiminde de diğer yönetim faaliyetlerinde olduğu gibi bir karar aşması vardır. Karar bazen birey tarafından, bazen örgüt tarafından, bazen de her iki tarafın katılımı ile ortaklaşa verilir. İşletmede kariyer yönetimine önem verilmesinin nedeni, bireyi iş doyumuna ve örgütte kalmasını sağlamak temeline dayanır.

Birey, o örgütte kalmakla istediği kariyere ulaşacağına inanıyorsa, örgütle işbirliği yapar. Bu nedenle kariyer yönetimi, süreklilik ve özel bir çaba gerektiren bir uğraş alanıdır. Bu uğraşın başarısı ise örgütsel iletişimin başarısına bağlıdır(Akat vd. 1994:408).

Kariyer Yönetimi, bireyin kariyer planının, organizasyonun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir. Kariyer yönetimi kariyer kavramına bireysel ve kurumsal bakış açılarını bütünleştirir. Diğer bir deyişle kariyer yönetimi, bireysel hedeflerin ve organizasyon ihtiyaçlarının uyumlaştırılması sürecidir. Bu süreçte birey ve organizasyon karşı taraflarda değil, birbirlerini destekleyici roller üstlenirler ve her iki tarafa düşen sorumluluklar vardır. Kariyer yönetimi, işgücünün ihtiyaçlarını tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için yöneticilere

imkân sağlayan hedeflerin planlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir (Carrell, Elbert, s. 360).

Etkili kariyer yönetimi her şeyden önce çok açık ve dürüst bir iletişimin gerçekleşmesi ile mümkün olur. Bununla birlikte insan kaynakları yönetimi eşit çalışma fırsatlarından yararlanma olarak kendini gösterir. Bunun sonucunda bireyin kariyer yönetiminde yer almak istemeleri kendi benliklerinde oluşan baskı durumudur. Bunun altında yatan sebep, iş çevresi ile yüksek rekabet içerisinde yer almasıdır.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda birçok kariyer yönetimi tanımı yapılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planının, organizasyonun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir (Özden, 2001:28).
- Kariyer yönetimi, yeteneklerin analiz edilmesi konusunda, örgütlerin üyelerine yardımcı olmalarını sağlayan, onların kariyer geliştirme faaliyetlerinin planlamasını kolaylaştıran yönetsel bir uygulamadır (Öge, 1998:44).
- Kariyer yönetimi, kariyer geliştirmeyi kolaylaştırarak personel temini, seçimi, yerleştirilmesi ve değerlendirilmesi gibi faaliyetleri içeren bir kavramdır (Özkan, 1998:65).

Sonuç olarak kariyer yönetimini; kişinin, şirkete dönük hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak; yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için, mevcut yeterlilikleri geliştirebilmesi, ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılabilmesi süreci yine kariyerin tanımlarındandır (Atun, 1996:31).

2.12.Kariyer Yönetiminin Önemi

Kariyer yönetimi Türkiye’de ve yurt dışında faaliyetlerini sürdüren özel işletmelerimizin ve kamu örgütlerinin duyarlı davranmaları gereken bir olgu niteliği kazanmıştır. Türkiye’de siyasi iktidarlarca 1980’li yıllarda başlatılan “dışa açılma”,

özelleştirme, sözleşmeli personel gibi uygulama ve yapısal düzenlemeler kişilerin kariyerlerini etkilemiştir. Örgütlerde çalışan kişilerin kariyerlerini etkilemiştir. Örgütlerde çalışan kişiler kariyerlerinin değişik aşamalarında farklı etkilemelerle karşılaşmaktadır.

Hem örgütler hem de çalışanlar, hızlı bir değişme süreci içindedirler. Bu değişiklikler hem bu yüzyılın geri kalan bölümünü, hem de büyük bir olasılıkla bundan sonraki yüzyılın tümünü etkisi altına alacaktır. Değişikliklerin en önemlisi ise iş gücünün niteliğinde, vasıf ve seviyesinde olmuştur. Gelişmiş ülkelerin tümünde işgücünün büyük bölümü fiziksel kapasiteden çok fikirleri, bilgileri, teorileri ve görüşleri ile çalışmaktadır.

Kariyer yönetimi personelin;

- İlgi alanlarını, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini belirledikleri,
- Organizasyon içindeki iş fırsatları hakkında bilgi edindikleri,
- Kariyer hedeflerini belirledikleri,
- Bu hedeflerini de gerçekleştirmek için faaliyet planları hazırladıkları bir süreçtir.

Bu yüzden kariyer yönetimi hem işveren perspektifinde hem de personel perspektifinde önemlidir (Raymond, 1999:327).

2.12.1.Kariyer Yönetiminin Birey Açısından Önemi

Bireyin sorumluluklarını ve faaliyetlerini “bireysel kariyer yöntemi” olarak adlandırabiliriz. Öncelikle firmaların bireysel kariyer yönetimi konusunu iyi algılamaları, çalışanların beklentilerini daha iyi anlamaları açısından önem taşır.

Birey, yaşam biçimiyle birlikte, kariyerine bakış açısı da değişmektedir. Kariyerini bilimsel olarak geliştiremeyeceği için, daha iyi olanaklar sağlayan bir başka örgüte gitmeye isteksiz olan genç personelin sayısı, özellikle refah seviyesi ileri olan toplumlarda artmaktadır. Bu durumdan etkilenerek kariyerini geliştirme ve geleceğini planlama olanağı bulamayan, diğer bir ifade ile kariyer platosunda olan bireyler arasında performans ve olumlu davranışların azaldığı görülmektedir.

Bir örgütün üyesi olan birey kariyerini geliştirme, yüksek ücret ve daha iyi statü amaçları dışında özellikle genç yaş grubuna dâhil olanlar, çalışma ilişkilerinin

yakın, esnek ve yapıcı olacağını düşünmektedirler. Bu düşünce bireyin üstlerle olan ilişkileri ortaya koyulursa daha çok önem kazanır. Birey, kariyeri ve çalışmalarını ile ilgili amaçlarının üstlerince bilinmesini ve desteklenmesini istemektedir.

Aksi takdirde ise, kariyer yönetiminin yetersizliği hayal kırıklığına, şirket içinde kendini değersiz hissetmeye ve uygun görevlendirme yapılmadığında şirket içi ve dışı birleşmeler, yeniden yapılanmalar, küçülmeler gibi nedenlerle iş değişikliğine neden olabilir.

Birey açısından kariyer yönetimi, bireyin bilgi, beceri, ilgi ve amaçları üzerinde biçimlenmektedir.

Bireylerin kariyerleri ile ilgili amaç ve gereksinmelerinin, toplum ve kültüre göre farklılık göstereceği de önem taşır. Örneğin, Japon işletmelerinde çalışan bireyler yavaş yavaş yükselme, işe başladığı örgütten emekli olma, iş tatminini yüksek ücret dışında ki insancıl değerlerde arama gibi kariyere yönelik davranışları gelenek ve toplum yaşam biçimine göre oluşturmaktadır. Ancak, Amerikan toplumu gibi bireyci toplumlarda, kariyerde hızla yükselme ve bu amaçla sık sık organizasyon değiştirme yaygın bir davranıştır (Berberoğlu, 1991:140).

2.12. 2. Kariyer Yönetiminin Örgüt Açısından Önemi

Birey-Örgüt bütünleşmesinin bireye çalışma, doyum ve mutluluğu sağlamanın yanı sıra, kariyer yaşamı ile ilgili olumlu katkılarda sağlayacağı da açıktır. Bireysel olarak sağlanan faydaların verimliliğe dönüşerek, organizasyon ve yöneticilerin amaçlarının gerçekleşmesini hızlandıracağı düşüncesi her ortam için geçerli olabilir. Bu süreç içerisinde yönetimin yapması gereken, bireylere kariyeri ile ilgili fırsat alternatifleri sunmak, maliyeti olumlu katkılarına göre oldukça düşük kalan bir çeşit danışmanlık fonksiyonu görmektir.

Çalışanların değişen talepleri, başarılı olanların şirket içinde tutulması, terfi ettirilmesi, yeteneğin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi konularının birçok örgütte kariyer gelişiminin ve yönetiminin insan kaynakları planlamasında önemli bir yer tutmasına yol açmıştır.

İşgücünün seçiminde, bireyin başarısının değerlendirilmesinde, eğitim ve geliştirme programlarında, bireysel danışmanlıkta daha dikkatli davranan yönetim, yaratılan tarafsız kariyer yolları imkânları ile çalışanların terfi-transfer görünümünü ve geliştirme programlarından beklentilerini de değiştirmiştir. Yöneticiler işgücünün,

istihdamın sayısı ile değil kalitesi ile ilgilenmeye başlamışlardır(Aytaç, 1997:109–110).

2.13.Kariyer Yönetiminin Adımları

Barutçigil'e göre kariyer planlamanın normal olarak beş adımı vardır:

1. Kendini ve çevresel faktörleri değerlendirme.
2. Kariyerle ilgili kişisel amaçların saptanması.
3. İşin gereklerinin belirlenmesi.Saptanan amaçlara ulaşmak için gerekli
4. eğitimin sağlanması.
5. Kişisel ve mesleki amaçlarla geliştirme konusundaki etkinliklerin birleştirilmesidir

(<http://www.rcbadoor.com/makalevekitaplar/makaleler/kariyer.htm>).

2.14.Profesyonel Kariyerin Aşamaları

Barutçugil'e (2002) göre; profesyonel kariyer dört aşamadan geçer. Bunlar;

1. Stajyer- ya da- çırak olmak,
2. Meslektaşlık,
3. Eğitici olmak,
4. Sponsor (kaynak) olmaktır.

Her aşamanın uzunluğu işin niteliğine ve kişisel özelliklere bağlıdır. Kişinin yaşına bağlı değildir. Birey her aşamada çözülmesi gereken farkı sorunlarla karşılaşır.

Stajyer ya da çıraklık aşamasında iş için önemli olanlar ya da öncelikli olanlar öğrenilir. Başkalarının yardımına ve desteğine ihtiyaç duyulur. Bu dönemde bağımlılık söz konusudur.

Meslektaş, giderek bağımsızlığın kazanıldığı aşamadır. Ancak, bunun için yeteneklerin kazanılması ve bunun kanıtlanması gerekir. Benzer işi yapanlarla yakın ilişkiler kurulur ve aynı düzeyde olmanın verdiği iletişim kolaylığı sağlanır.

Eğitici, diğerlerini yönetmek ve yönlendirmek için yeterli düzeyde beceri geliştirmiş ve bunu paylaşmaya hazır duruma gelmiş kişidir. Birden fazla alanda çalışabilirler ve bunun gerektirdiği yetki ve sorumlulukları alırlar. Yanında çalışanlarla iyi ilişkiler geliştirir ve onların da sorumluluklarını taşıyabilirler.

Sponsor, Şirketin stratejilerine ve amaçlarına biçim verebilecek düzeyde bilgi, beceri ve deneyim birikimine sahiptir. Yeni fikirler üretebilecek, girişimleri başlatabilecek güce, akla ve cesarete sahip bulunmaktadır. Tüm çalışanların akıl ve destek almak için kaynak olarak gördükleri kişilerdir.

2.15.Kariyer Yönetiminin Araçları

Sümer'e (2006) göre, kariyer yönetimi sürecinde birçok araç mevcuttur. Bu araçların bir kısmı sadece bu sürece özgü, bazıları da diğer bir insan kaynakları sürecinin aracı veya uygulaması durumundadır. Kariyer yönetimi araçlarını aşağıdaki sıralamak mümkündür:

2.15.1. Kariyer Haritası:

Kariyer haritası, bir organizasyon içinde bir işten diğerine ilerleyebilmenin yollarını belirlemek üzere kullanılan bir tekniktir. Bir anlamda tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirlendiği bir organizasyon şemasıdır. Bu şemada hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçebileceği ve bunun için gerekli deneyim ve yetkinlikler açıkça belirlenmiştir.

Kariyer haritası organizasyon şeması üzerinde oluşturulabileceği gibi, tablolar halinde de oluşturulabilir. Bu tablolarda her bir pozisyon baz alınarak;

- Pozisyonun görev ve sorumlulukları (İş tanımı),
- Pozisyon için gerekli nitelikler (İş nitelikleri),
- O pozisyona organizasyon içindeki hangi diğer pozisyonlardan gelinebileceği,
- O pozisyondan organizasyon içindeki diğer hangi pozisyonlara geçilebileceğini gösterir (Özden, 2001:162–163).

Kariyer planlaması ile amaçlanan pozisyonlara ulaşmak için, kariyer yolları oluşturulur. Kariyer yolları ise, bireyin organizasyonda çalışma süresi boyunca değişik roller üstlenerek sürdürdüğü patika olarak ifade edilebilir. Kariyer yolları

organizasyonun genel yapısı içerisinde insan kaynakları yönetimi tarafından desteklenerek geliştirilmelidir. Bir firmadan gerçekçi kariyer yollarını geliştirilmesi için dört evre gereklidir (Uygur, 1998:72).

1. İş analizi yolu ile iş yerindeki çeşitli işler için gerekli bilgi, beceri ve diğer niteliklerin saptanması,
2. İçerik, bilgi ve beceri gerekliliğine bağlı olarak işler arasındaki benzerliklerin ortaya çıkarılması,
3. Benzer işlerin aileler biçiminde gruplandırılması,
4. Bu iş aileleri arasında, daha sonra kariyer yollarını temsil edecek olan mantıklı ilerleme çizgisinin oluşturulması.

Kariyer hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlar, kariyer seçimleri ve fırsatları hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bunun bir yolu da her bir iş için kariyer yolu ile ilgili bilgilerin elde edilmesidir. Çalışanların kendileri için seçebileceği dört değişik kariyer yolu vardır. Bunları Özgen (2002:179), aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

1. Geleneksel kariyer yolu, kariyer gelişiminde herhangi bir işten diğer bir işe dikey olarak geçilmesidir.
2. Ağ kariyer yolu, kariyer gelişimi sırasında dikey ve yatay fırsatlardan yararlanılması anlamına gelmektedir.
3. Yatay kariyer yolu, kariyer gelişiminde sadece yatay fırsatların olduğunu açıklamaktadır. Bununda çalışanları yeni sorumluluklar ve ek görevler verilmesiyle sağlandığı belirtilmektedir.
4. İkili kariyer yolu yöntemi ise, genelde, teknik uzmanlar ve profesyonellere, yönetici olmamalarına rağmen, işletmeye katkı yapmaları için sorumluluk ve yetki verilmesi olarak açıklanmaktadır.

2.15.2.Kariyer Danışmanlığı:

Birey kariyer hedefine ulaşmak için geçilecek pozisyonları, diğer bir deyişle kendi kariyer yolunu belirlemek durumundadır. Ancak, özellikle organizasyon yapısı büyüdükçe iş aileleri içindeki pozisyon sayısı artmakta, buna bağlı olarak kariyer yollarının sayısı da artmaktadır. Bireyin firma içindeki tüm bu pozisyonlar ve kariyer yolları hakkında bilgi sahibi olması olanaksızdır. Bu noktada kariyer danışmanlığı

girmektedir. Kariyer danışmanlığının amacı, çalışanların meslekte ilerleme fırsatlarını araştırmasına yardımcı olmaktır (Can, 1991:317).

Kariyer danışmanlığı, bireylere kariyerlerinin geleceği ile ilgili gelişme, gereksinme ve olanakları, kendi potansiyeli, ilgi alanları, kişilik özellikleri, bireysel kariyer amaçları ile organizasyonun çeşitli yönlerden sunduğu alternatifleri ortaya koymaktadır (Berberoğlu, 1991:145).

Kariyer danışmanlığı, kişilerin ilgi ve isteklerini dikkate alarak, kişilere organizasyon içerisinde ilerlemelerini sağlayacak kariyer yolları ve gereklilikleri hakkında bilgi verilmesidir. Firma içinde kariyer danışmanlığı genellikle insan kaynakları bölümü tarafından verilmektedir. İnsan kaynakları bölümü dışında mentor adı verilen deneyimli yöneticiler de kariyer danışmanlığı yapabilmektedir. Kariyer danışmanlığı muhtemel dört problemten birinin ortaya çıkmasıyla üstlenir. Kariyer seçiminde eksiklik, kariyer seçiminde belirsizlik, uygun olmayan bir kariyer seçimi, ilgi ve tutumlar arasındaki anlaşmazlık.

Kariyer danışmanlığı bireyin kendini analiz etmesini, meslek ve kariyer hakkında bilgi sağlamasını ve her iki tarafında birbirine uyumlaşmasını sağlar.

Aytaç' a (1997:144–145) göre kariyer danışmanlığı, insan kaynakları bölümü tarafından üç şekilde yapılmaktadır.

1. İnfomal danışmanlık, organizasyonların personel kadrosu, yetenekleri ve ilgilerini değerlendirmek isteyenler için yürütülen danışmanlık hizmetidir. Kişisel endişeler ve yaşam sorunları ile ilgili danışmanlıkta sağlanır. Zira yaşam sorunları kariyer özelemlerini belirlemede önemli faktörlerdir.
2. Formal danışmanlık, çalışanlara kariyerleri konusunda bilgi sağlayan yardım programlarıdır. Örnek verecek olursak kariyer değerlendirme merkezleri, kariyer geliştirme merkezleri gibi.
3. Kariyer danışmanlığı, genellikle performans değerlemeyi kapsar. Etkili performans değerlendirmenin bir özelliği yalnızca çalışanların ne elde edebileceğini bilmelerini sağlamaktır. Bu nedenle danışmanlara yalnızca belli bir bölüm içinde danışılmalıdır.

2.15.3.Kariyer Rehberliği:

Kariyer rehberliği, çalışanların kariyerleri ile ilgili yetenek, ilgi ve değerlerini, bunun yanında kişinin farklı kariyer imkânlarını tanımlamalarına yardımcı olduğu gibi bu değişik imkânlarını doğru şekilde değerlendirmesine ve üzerinde anlaşılmış bir hedefe ulaşmak için strateji planlaması yapılması olarak ifade edilebilir.

Kariyer rehberliği, kariyer danışmanlığının tamamlayıcı bir unsurudur ki; genellikle insan kaynakları personeli, aynı zamanda kariyer rehberi olarak da faaliyet göstermektedir (zkan, 1998:92).

2.15.4.Kariyer Merkezleri:

Kariyer merkezleri, örgütsel kariyer geliştirmeyi başlatmak için destek sağlayan ve personelin kendi kendisini değerlendirmesine katkıda bulunan, eğitim ve danışmanlık hizmeti veren örgüt içi kuruluşlardır. Kariyer merkezleri, personele istihdam hizmeti sağlamanın yanı sıra, örgüt elemanlarının becerilerini geliştirmek için mülakatlar yapmak, atölyeler (workshop'lar) oluşturmak ve personelin kariyerlerini geliştirmeye yardımcı olmak için değerlendirme araçları, bilgisayar programları, kitaplar, magazinler, video programları ile bilgi kaynağı yaratmaktadırlar.

2.15.5.Kariyer Atölyeleri:

Kariyer atölyeleri, diğer çalışanlardan da bilgi sağlayarak ve kendi kendilerini teşhis ederek kariyerlerini nasıl geliştirecekleri konusunda değerlendirme yaptıkları çalışmalardır.

Bu atölyelerde yöneticilerin bir araya geleceği gruplarda, sorunlar ve katılımcıların beklentileri açıklanmaktadır. Örgütlerin kariyer sonu atölyeleri hizmeti sağlamaları ile, personelin emekliliğe hazırlığı için yararlı katkılar sağlanabilir. Kariyer ortası atölyeleri, bireylerin kariyer gelişimine yardımcı olmak ve örgütte kalma süresini kariyer gelişimine bağlı olarak uzatmak amacını taşır (Aytaç,1997:141).

2.15.6.Yazılı Kaynak, Alıştırma Kitapları

Yazılı kaynaklar, bireylere kendilerini analiz etme, kariyer planlaması, kariyer hedeflerini belirleme konusunda pratik bilgiler sağlar. Bu alıştırma kitapları

yoluyla çalışanların kendilerini tanımaları, ilgilerini öğrenmeleri, uygun fırsatları bilmeleri, işlerini tanımaları ve planlarını geliştirmelerini sağlamak istenir (Özden, 2001:166).

İşletmenin her biriminin görevlerini belirterek çalışanların kariyer seçimlerini etkileyen trendler konusunda demografik veri ve bilgileri içerir. Alıştırma kitapları ise bireyin kendi kendine yönetim araçları olarak son derece yararlıdır. IBM, General Motors ve birkaç şirket daha, kendi alıştırma kitaplarını, kendi ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirmişlerdir. Bu alıştırma kitaplarının genelde kendi kendini analiz üzerinde deneyler, kariyer planlaması, kariyer amaçlarının yerleşimi vb. konularda bilgi sağladığı görülmektedir. Bu bilgi şirketlerin personel sistemlerini, politika ve pratiklerini, kariyer uygunluğunu, ücret yönetimi ve diğer politikalarını da kapsar. Kitaplardaki yazılar, ilginin sürdürülmesine yardımcı olmak, bireysel düşünceye rehberlik etmek ve bireyi yönlendirmek amacındadır. Bu alıştırma kitapları yoluyla çalışanların kendilerini tanımaları, ilgilerini öğrenmeleri, uygun fırsatları bilmeleri, işlerini tanımaları ve planlarını geliştirmelerini sağlamak istenir (Aytaç, 1997:141).

2.15.7.Beceri ve Yetenek Testleri

Beceri ve yetenek testleri, bireylerin belirli konulardaki yetkinliklerinin düzeyini tespit etmek amacı ile kullanılır. İşe alım aşamasında kullanılan birçok test kariyer yönetimi aracı olarak da kullanılabilir.

Kariyer merkezlerinin bir etkinliği de kariyer bilgi sistemleridir. Örgütte bir iş açığı meydana geldiği zaman bu durumda ilk olarak örgüt içinde duyurulur. Örgüt içinde iş ve kariyer arayışında olan iş görenler hakkında kariyer bilgi merkezindeki bilgiler, açık işlerin özellikleri ile karşılaştırılır.

2.15.8.İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, işin içeriğinin çalışanlara başarı, kişisel gelişim ve tanınma olanağı sağlayarak ve onlara daha çok sorumluluk yükleyecek, işlerin daha anlamlı ve çekici hale getirecek biçimde değiştirilmesidir (Özden, 2001:166–168).

İş zenginleştirme, en basit şekilde bir işin, işçinin daha çok iş ve işlem yapabilecek şekilde yeniden organize edilmesi anlamına gelmektedir.

Bu tür gelişme programlarında üzerinde durulması gereken nokta, çalışanların çeşitli görevlerde, yapılan işi ve özelliklerini ayrıntısıyla öğrenebilmesi yanı sıra kendi yetenek ve ideallerinin işe uygun olup olmadığını da değerlendirebilmesine yetecek sürelerde kalabilmesidir (Berberoğlu, 1991:146).

İş zenginleştirme, personele kendi işini planlama, örgütleme, denetleme ve değerlendirme konusunda daha fazla sorumluluk verilmesidir. İş zenginleştirme, dikey genişleme yoluyla personelin gelişmesini sağlamaktadır (Can vd, 1995:172).

İş zenginleştirme de bir iş dizaynı tekniği olarak geliştirilmiş; ancak çalışanların becerilerinin geliştirilmesinde de yararı görüldüğü için kariyer yönetimi aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır. İş zenginleştirmeye somut bir örnek vermek gerekirse, ücretlendirme ve özlük işleri uzmanına, ücret araştırması sorumluluğunu da veriliyor. Böylece bu uzman araştırma, istatistiksel analiz ve raporlama konusundaki becerilerini de geliştirmiş olacaktır.

Mevcut işlere yeni deneyimler, genişletilmiş sorumluluklar, teşvik edici özellikler kazandırmak üzere yeniden biçim verilmesi şeklinde belirtilen iş zenginleştirme, çalışanları kendi işlerini planlamak, organize etmek, kontrol ve değerlendirmekle yükümlü kılacak şekilde onlara yeniden görevler vermeyi ifade eder (Özkan, 1998:114).

İş zenginleştirme, çalışanların görevini çeşitlendirdiği gibi aynı zamanda onların yeni bilgi edinmesini, performansları hakkında doğrudan geri besleme almalarını, iş yöntem ve çizelgeleri üzerinde denetim kurmasını, iletişim kaynaklarına dolaysızca ulaşabilmesini ve sonuçlardan bizzat sorumlu tutulmasını sağlayarak işin doğasını da değiştirir.

İş zenginleştirmenin etkisini tam olarak göstermesi, yönetici ile çalışanların işbirliğiyle gerçekleştirilebilir. Üretim ve istihdam hacminde bir genişleme meydana gelmesi yeni ürünlerin, hizmetlerin, süreçlerin, iş usul ve yöntemlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Böylece personelin görevleri çeşitlendirilmiş ve yeni bilgiler elde etmesi sağlanmış olacaktır.

2.15.9.Koçluk

İş yerindeki geliştirme tekniklerinin en yenisidir. 1990'larda geliştirilmiştir. Koçluk, belli bir gruba, belli bir hedef için özel ders, konferans, seminer vererek hedef hazırlama tekniğidir (Aytaç,1997: 147) .

Koçluk yaklaşımında, birey işi öğreninceye kadar eğitim programı devam eder. Koç, yöneticilerin yönetsel yeteneklerini iyileştirmek ve onların bireysel zayıflıklarını güçlendirmek için görevlendirilen işletme dışı danışmanlıktır. Bu yaklaşım yöneticilerin örgütün geleceği noktasında hedef belirlemesine, çalışanları motive etmesine ve değerlendirmesine yönelik olarak yardımcı olmaktadır.

2.15.10.İş Rotasyonu

İş rotasyonu, kişinin önceden belirlenmiş bir programa ve programda öngörülen sürelerle göre, o anda yaptığı işle ilgili diğer bazı faaliyet ya da görevlere geçişi ve bunları sırası ile gerçekleştirmesidir (Özden, 2001:167). Yöneticiler, çalışanların kariyer gelişimini yükseltmek amacıyla, örgüt içinde periyodik iş rotasyonları düzenlerler. Bireyler çalıştıkları örgüt içerisinde yatay olarak yer değiştirirler.

İş rotasyonunda önemli olan nokta, rotasyona tabi tutulacak elemanların yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanacak olması, mevcut becerilerden yararlanırken de yeni bilgi ve beceriler edinmeye özendirilmesidir (Aytaç, 1997:150).

2.15.11. Eğitim ve Geliştirme Programları

Eğitim ve geliştirme programları, bireyin mesleki becerisini arttırmak için bilgi, beceri ve davranışlarda istenen yönde değişiklik yaratan faaliyetlerin bütünüdür.

Eğitim programları, eğitilenleri önceden belirlenmiş hedeflere ulaştırmak için yapılan eğitim faaliyetlerini içermektedir. Örgütlerde çalışanların gelişimi için değişik adlar altında eğitim programları uygulanmaktadır. Çalışanın bireysel gelişme ihtiyacı, kariyer planlama sürecinde belirlenir. Hedeflenmiş kariyer amaçları temelinde çalışan danışmanı veya kariyer gelişim uzmanı ile işbirliğine girerek, onu kendi amaçlarına yöneltecek kariyer planları oluşturulur. Bu hareket planları, gerekli olan eğitim ve öğretim deneyimlerini belirleyerek ve iş yerinin dışında veya içinde olunacağını tespit edecektir (Uygur, 1998:90).

2.16.ÖĞRETMENİN EĞİTİMDEKİ ROLÜ

Bir toplumun ilerleyip, gelişmiş ülkelerin sahip olduğu refah düzeyine ulaşması, ülkenin eğitim kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Okullarda ideal bir eğitim verilebilmesinin olmazsa olmazlarından belki de en önemlisi iyi öğretmenlere sahip

olmaktır. Başka bir ifadeyle, iyi öğrencilere sahip olunabilmesi için iyi öğretmenlere ihtiyaç vardır (Özyar, 2003; Seferoğlu, 2003). Bursalıoğlu'na (1994: 41) göre, okul olarak adlandırılan sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir.

Toplum, öğretmenlerden öğretimin yanı sıra kendine güvenen, kendi problemlerini çözebilen, yaratıcı, toplumsal sorumluluk duygusu taşıyan ve sağlıklı bir ruh yapısına uygun bireyler yetiştirmesini beklemektedir. Toplumun ve eğitim sisteminin bu beklentisini gerçekleştirmek, salt öğretmenin inisiyatifine bırakılmaması gereken bir konudur.

2.16.1.Öğretmen Yeterlilikleri

Öğretmenlik, niteliği ve işlevleri bakımından toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişmesinde son derece etkili, anlamlı ve önemli bir meslektir.

Geleceği inşa eden öğretmenlerin çağın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yetişmiş olmaları gerekir. Çünkü ülkenin refah seviyesinin yükseltilmesi, o ülkenin öğretmenlerinin iyi yetiştirilmeleri ile doğru orantılıdır. Bir eğitim sisteminin başarısı, o sistemde görev alan öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Öğretmenlik, kendine has özellikleri olan kutsal bir meslektir. Öğretmenlik kişinin sadece kazanç kapısı olarak değil, gönül gücü ile tercih edeceği bir meslek olarak düşünülmelidir (M.E.G.S.B, 1988, XII.Milli Eğitim Şurası).

Literatür incelendiğinde 'iyi bir öğretmenin, kendisini mesleki ve kişisel açıdan sürekli yenileyen, gelişmelere açık, fırsat ve olanakları araştıran ve değerlendiren öğretmen' olarak tanımlandığı görülmektedir. Rauth ve Bowers (1986) da nitelikli insan gücünde aranan temel özelliklerin, işini iyi yapan, bilgi ile yaşamayı öğrenen, kendisini sürekli geliştiren insan tipi olduğunu belirtmektedir.

Öğretmenler ve öğretmenlik mesleğindeki nitelik konusu sadece Türkiye'de değil dünyanın pek çok ülkesinde çok sık gündeme gelen bir konudur. Öğretmenlik mesleği ve bu mesleği yürüten profesyonellerin mesleğin gereklerini yerine getirişleriyle ilgili düzenlemeler Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan beri üzerinde hep konuşulan bir konu olagelmıştır. Özellikle son 30 yılda gerçekleştirilen ve gerçekleştirilmeye çalışılan düzenlemeler bu konuda çok uzun yıllar sürebilecek çalışmaların da işaretçileridir. 1998 yılında öğretmen yetiştirme alanında YÖK

tarafından yapılan yeni düzenlemeler bu halkanın en son zincirlerinden birisi sayılabilir.

Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirmede sık sık gündeme gelen değişik uygulamalar bu alanda standartlaşma konusundaki zorlukları da beraberinde getirmiştir (Akyüz, 2003). Özellikle 80’li yıllarda yaşanan uygulamalar sisteme katılan öğretmenlerin yeterlikleri konusunda da Millî Eğitim Bakanlığını (MEB) uzun yıllar süren hizmet içi çalışmalarıyla meşgul etmiştir.

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nun öğretmenlerin nitelikleri ve seçimine ilişkin 45. maddesinde, “Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığı’nca tespit olunur.” ifadesi yer almaktadır (MEB, 2002).

Millî Eğitim Bakanlığını yüklenen bu sorumluluğun bir gereği olarak Mart 1999’da MEB ve üniversite temsilcilerinden oluşan “Öğretmen Yeterlikleri Komisyonu”na, “eğitme-öğretme yeterlikleri”, “genel kültür bilgi ve becerileri” ve “özel alan bilgi ve becerileri” ana başlıklarından oluşan yeterlikler belirlenmiştir. Bu konuyla ilgili olarak MEB tarafından yayımlanan “Öğretmen Yeterlikleri” başlıklı kitapta (MEB, 2002) bu yeterlikler listesinde, çeşitli kurumların görüşleri doğrultusunda gerekli bulunan bir takım değişikliklerin yapıldığı belirtilmektedir. 12 Temmuz 2002 tarihinde yürürlüğe konulan bu yeterliklerin aşağıdaki amaçlarla kullanılacağı ifade edilmektedir:

- Öğretmen yetiştirme politikalarının belirlenmesi,
- Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi,
- Öğretmenlerin seçimi,
- Öğretmenlerin denetlenmesi ve performanslarının değerlendirilmesi,
- Öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri,
- Öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi (MEB, 2002:4).

2.16.2.Öğretmen Yeterlik Alanları

Milli Eğitim Bakanlığı'na göre, bir öğretmen aşağıdaki yeterlilik alanlarında asgari bilgi düzeyine sahip olmalıdır.

1.16.2.1.Genel Kültür

Genel kültür alanı bağımsız bir alan olmayıp, öğretmenin eğitim sürecindeki genel kazanımlarının bir bileşkesidir. Genel kültür, öğretmenin mesleğini uygularken bir sorunla karşılaştığında alan bilgisine ve pedagojik formasyon (eğitme-öğretme) becerisine ek olarak bu sorunun çözümüne katkıda bulunan diğer disiplinler arası bilgi ve becerileri kapsamaktadır (MEB, 2002).

2.16.2.2.Özel Alan

Öğretmen, öğreteceği alanın temel kavramlarını, araştırma ve inceleme araçlarını ve yapılarını anlar ve alanın bu özelliklerini öğrenciye anlamlı bir biçimde öğrenme deneyimleri yaratır. Öğretmen, alanına ait bilgilerin, gerçeklerin, gerçeklerin sabit bir bütünü değil, karmaşık, sürekli ve değişen bir yapıda olduğunu fark eder. Farklı perspektifleri kabul eder ve bilginin nasıl geliştiğini öğrenciye aktarır. Öğrettiği alana yakın ilgi duyar ve günlük hayatla ilişkisini kurar. Sürekli öğrenmeyi alışkanlık haline getirir ve alanla ilgili faaliyetlerle, alanın öğretimi konumundaki profesyonel etkinliklere aktif olarak katılır (M.E.B., 2002).

2.16.2.3.Pedagojik Formasyon

Öğretmen, öğrencilerini çeşitli özellikleriyle (fiziksel, sosyal, psikolojik, zihinsel ve psikomotor) tanır ve bu özelliklere uygun öğrenme deneyimleri yaratır. Öğrencilerin öğrenme biçimlerindeki farklılıkları anlar ve buna uygun adil öğreneme fırsatları oluşturur. Öğretmen, öğrenmenin nasıl meydana geldiğini, öğrenmenin gelişim düzeyinin öğrenmeyi nasıl etkilediğini ve öğretim sürecinde çeşitli gelişim özelliklerinin nasıl dikkate alınması gerektiğini bilir ve öğrencinin öğrenmesini kolaylaştıracak öğretim stratejilerini uygular.

Öğretmenin eğitme-öğretme yeterlilikleri; öğrenciyi tanıma, öğretimi planlama, materyal geliştirme, öğretim yapma, öğretimi yönetme(sınıf yönetimi),

ölçme ve değerlendirme, rehberlik yapma, temel becerileri geliştirme, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere hizmet etme, yetişkinleri eğitme, ders dışı etkinliklerde bulunma, kendini geliştirme, okulu geliştirme, okul ve çevre ilişkilerini geliştirme olarak özetlenebilir (M.E.B., 2002).

2.16.3.Öğretmen Niteliklerinin Önemi

Bilgi çağını yaşadığımız şu günlerde, iyi öğretmenin bilgi çağına uygun niteliklere sahip olması gerekir. Günümüzde bilgilerin hızla değiştiği göz önüne alınırsa, eskiden olduğu gibi bilinen bilgileri aktaran öğretmen yerine, ihtiyaç duyulan bilgiye nasıl ve nerede ulaşabileceğini bilen, araştıran, kendini ve çevresindekileri bilgiye ulaştırma adına gayret gösteren öğretmene ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğretmenin niteliğini sadece mesleğe hazırlık döneminde aldığı eğitim şekillendirmemektedir. Öğretmenlere mesleğe başladıktan sonra da kendilerini yenileme ve geliştirmeleri şuru verilmelidir. Bunun için öğretmenlerin ekonomik sorunlarının çözümlenmesi ve teknoloji kullanma becerilerinin arttırmasına yönelik olarak mesleki kurslar düzenlenmelidir.

2.16.4.Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi

Bilgi, beceri, yetenek ve meslekte öğrenmek için gerekli koşullar olarak tanımlanabilen meslekî gelişim kavramı son yıllarda eğitimin geliştirilmesi çalışmalarında en önemli faktör olmuştur (Seferoğlu, 2001:147).

İyi bir öğretmenin özelliklerine bakıldığında, “kendisini mesleki ve kişisel açılardan sürekli olarak geliştiren, kendisini geliştirmeye ilgili fırsatları ve olanakları araştıran ve değerlendiren öğretmen” tipi karşımıza çıkmaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin ülke kalkınmasındaki rolü günümüzde bütün toplumlar tarafından bilinmekte ve bununla ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi alanında yapılan araştırmalar, bu mesleğin gereğince yürütülmesi ve okullardaki eğitimin kalitesinin yükseltilmesi için meslekî gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir (The Holmes Group, 1986). Çünkü “eğer öğretmen meslekte öğreniyorsa, o öğretmenin sunacağı eğitim hizmetinin kalitesi de yüksek olur”. Bu yüzden okullarda verilen eğitimin kalitesini iyileştirmek için öğretmenlere meslekî açıdan kendilerini geliştirme olanakları tanınmalıdır (Seferoğlu, 1999).

Meslekî gelişimin gerekliliğine ilişkin bir başka gerekçe ise meslekî başarının genellikle daha fazla başarıyı beraberinde getirmesi olabilir (Rosenholtz, 1985).

2.17.ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME SİSTEMİ

Milli Eğitim Bakanlığı, gelişen dünya şartları içerisinde eğitimin en önemli öğelerinden olan öğretmen kalitesinin yükseltilmesi adına son olarak, ‘Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi’ni getirmiştir. Bu sistemle öğretmenlerin, sistem içindeki verimliliğini arttırmak için öğretmenlik mesleğini, ‘öğretmenlik’, ‘uzman öğretmenlik’ ve ‘başöğretmenlik’ olarak yeniden yapılandırmıştır (<http://uretim.meb.gov.tr/egitekhaber/s83/yonetmelik.htm>).

Milli Eğitim Bakanlığı bu uygulamayla öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştireceklerini bunun sonucunda da öğrencilerin aldığı eğitim kalitesinin yükseleceğini ayrıca öğretmenlerin içinde buldukları mesleki tükenmişlikten kurtulacağını düşünmektedir.

Bu sistemle birlikte eğitim, iş başarımı ve kıdem şartlarını taşıyan öğretmenlerin, uzman öğretmenlik ve başöğretmenliğe yükselebilmeleri için her yıl ÖSYM tarafından sınav yapılacaktır.

Kariyer sistemiyle birlikte uzman ve başöğretmenler, eğitim ortamından, öğrencilerinden ve sınıflarından ayrılmayacaktır. Bu sayede kendini mesleki açıdan geliştiren ve kariyer elde eden öğretmen bu birikimini kendi öğrencisine aktaracaktır.

2.17.1.Öğretmenlik Mesleğini Kariyer Basamakları Şeklinde Yapılandırmanın Nedenleri

Eğitim sisteminde yapılan her iyileştirme çabasında, öğrencinin aldığı eğitim kalitesinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Öğrencinin gördüğü öğrenimin kalitesi ile öğretimin niteliği dolayısıyla öğretmenin niteliği arasında yakın ve belirleyici bir ilişki bulunmaktadır.

Eğitimin sorunlarının çözüm çerçevesinde en temel belirleyicilerin başında “öğretmenlerin statüsü” gelmektedir. Öğretmenlerin statüleri, yerine getirdikleri görevin önem, güçlük ve sorumluluk derecesi ile toplum için taşıdığı değer esas alınarak geliştirilmelidir. Öğretmenlerin statüleri iyileştirilmeden eğitimin diğer sorunlarına köklü, kalıcı ve belirleyici çözümler bulmak mümkün görülmemektedir (Çakıroğlu, 2006).

Milli Eğitim Bakanlığı, bu yapılanma ile öğretmenlere kendilerini geliştirme fırsatı vermekte bunun karşılığında da unvan ve ücret artışı temin etmektedir. Uygulama ile öğretmenlere statü ile birlikte statüye uygun ücret verilmesi önemlidir. Milli Eğitim Bakanlığı, kariyer sistemiyle öğretmenlerin meslek yaşamları boyunca motivasyonlarını korumalarını amaçlamaktadır.

Kariyer basamakları sistemiyle birlikte öğretmenlere başarıları, üretkenlikleri ve verimlilikleri esas alınarak, mesleklerinde yükselme imkân ve fırsatı sunulmaktadır (Çakıroğlu, 2006). Öğretmenlerin mesleki yükselme anlamında elde ettikleri bu imkân ve ayrıcalık onları öğrencisinden ve sınıfından ayırmamaktadır.

2.17.2.Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminin Yararları

KBYS, öğretmene mesleğinde yükselme şansı verdiğinden, bu durum öğretmenin mesleğine olan ilgisini artırması ve elde ettiği statüyle mesleğinde mutlu olması açısından önemlidir.

KBYS ile öğretmen mesleki yaşamını planlama şansına sahip olarak, mesleki becerilerini geleceği adına kullanma fırsatını yakalayacaktır. Kariyer sistemi, öğretmenlerin mesleki yaşamları boyunca meydana gelebilecek değişim ve gelişimlere daha çabuk adapte olmaları açısından da büyük önem taşımaktadır.

Mesleğinde yükselme fırsatına sahip olduğunu bilen öğretmen, bu fırsatı kullanmak isteyecektir. Öğretmenin kariyer geliştirme hedeflerinin örgütsel hedeflerle örtüşmesi, öğretme ve öğrenme sürecindeki etkinlik ve verimliliğin yanında öğretmenlerin iş doyumunu ve moralini de yükseltecektir (Çakıroğlu, 2006).

2.17.3.Kariyer Yönetimindeki Gelişmelerin Öğretmenlik Mesleğine Etkileri

Devlet memurluğunda hâkim olan geleneksel kariyer anlayışı maalesef öğretmenlik mesleğinde de görülmektedir. Öğretmenlikte üst pozisyon ve makamların sınırlı olması, öğretmenleri mesleki yaşamlarında durağan hale getirmektedir.

Öğretmenlikte yatay kariyer imkânları çok azdır. Bunun nedeni eğitim hizmeti içerisinde öğretmenliğin temel olduğu düşüncedir. Ülkemizde çalışan öğretmenlerin üst pozisyon imkânları yetersiz olduğu için öğretmenler, kariyer yapmakla uğraşmamaktadırlar (Akçay, R.Cengiz. 2005).

Şekil 2: Öğretmenlik Mesleği Kariyer Sistemi

EMEKLİLİK										
YILLAR	17	I-	II-	III-	IV-	V-	VI-	VII-	VI	
	16	b	b	b	b	b	b	b	b	
	15	a, b, c, d, e								
	14									
	13									
	12									
	SINAV									
	11	I-	II-	III-	IV-	V-	VI-	VII-	VI	
	10	a	a	a	a	a	a	a	a	
	9	a, b, c, d, e, g								
	8									
	7									
	6									
	SINAV									
	6	I	II	III	IV	V	VI	VII	VI	
	5	a, b, c, d, e, f								
	4									
3										
2										
SINAV										
1	STAJYERLİK									

Kaynak: Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Yönetimindeki Değişmelerden Kaynaklanan Sorunları ve Bir Kariyer Modeli Sistemi. Akçay, 2005:23.

Kariyer Basamakları Yükselme Sistemiyle birlikte öğretmenler, kariyer yapma fırsatı yakalayacaklardır. Bu sayede öğretmenler, mesleki durağanlıktan kurtularak kendilerini sürekli olarak yenileme ve geliştirme fırsatını yakalayacaktır. Bu sistemle birlikte öğretmenleri aşağıdaki şekildeki gibi bir kariyer beklemektedir.

Şekil 3: Öğretmenlik Mesleği Kariyer Yolları

KARİYER BASAMAKLARI			
KARİYER YOLLARI	I.Öğretmen	I.a.Uzman Öğretmen	I.a. Başöğretmen
	II. Öğretmen	II. a.Müdür Yard.	II. b.Okul Müdürü
	III. Rehber Öğretmen	III. Uzman Rehber Öğrt.	III. b.Başöğretmen
	IV. Müfettiş Yard.	IV. a.Müfettiş	IV. a.Başmüfettiş
	V.HalkEğitim Uzm.Yard.	V.a.Halk Eğitim Uzmanı	V.b.Halk Eğitimi Baş Uzmanı
	VI. Eğt. Tek. Uzm. Yard.	VI. a.Eğit. Tek. Uzmanı	VI. b.Eğitim Tek. Baş Uzmanı
	VII. Program Gel. Uzm. Yard.	VII. a.Prog. Gel. Uzmanı	VII. b.Prog. Gel. Baş Uzmanı
	VIII. Hizmetiçi EğitimUzm.Yard.	VIII. a.Hizmetiçi Eğitim Uzmanı	VIII. b.Hizmetiçi Eğitim Baş Uzm.

Kaynak: Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Yönetimindeki Değişmelerden Kaynaklanan Sorunları ve Bir Kariyer Modeli Sistemi. Akçay, 2005:24.

2.17.4.Öğretmenlerin Statülerinin Yükseltilmesi İçin Yapılması Gerekenler

Öğretmenlerin mevcut durumdan daha iyi bir statü elde edebilmeleri için bir dizi çalışma yapılması faydalı olacaktır. Çakıroğlu (2006) bu çalışmalarını şu şekilde sıralamıştır:

1. Hizmet öncesi eğitim niteliklerinin iyileştirilmesi,
2. Hizmet içi eğitim niteliklerinin iyileştirilmesi,
3. Aylık ve ücretlerinin iyileştirilmesi,
4. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi,
5. Niteliğe ve başarıya yönelik özendirici bir değerlendirme sisteminin kurulması,
6. Mesleğin kariyer basamakları halinde yapılandırılması konuları birbirini destekleyici ve tamamlayıcı bir yaklaşımla değerlendirilmelidir.

Öğretmenlik mesleğinin eski yapısında, sadece öğretmenlik unvanı bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleği, eski haliyle öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine cevap verecek durumda değildir. Ayrıca mesleğinde gösterdiği başarı karşısında öğretmene verilecek devamlı bir statü ve ücret imkânı bulunmamaktadır.

KBYS ile öğretmenlik mesleği; ‘öğretmenlik’, ‘uzman öğretmenlik’ ve ‘başöğretmenlik’ olarak yapılandırılarak, öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe yükselebilecek bir kariyere kavuşmaktadır. Bu sayede öğretmenlerin, görev, yetki ve sorumluluklarında, statülerinde ve aldıkları aylıklarında artış sağlanacaktır.

Bu düzenleme sonucunda, Bakanlık, öğretmenlerin kişisel ve meslekî gelişimlerini sağlamak üzere, bugüne kadar yapılmayan;

1. Kariyer Plânlaması (Öğretmenlerin mesleklerinde ilerleme ve yükselme plâni),
2. Kariyer Yolları (Öğretmenlerin ilerleme ve yükselmeleri için gereken araçlar),
3. Kariyer Yönetimi (Hedeflerin plânlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması),
4. Kariyer Geliştirme (Öğretmenlerin kişisel kariyer plânlarını elde etmesi için gereken program ve etkinlikler) konularını bütüncül bir yaklaşımla yerine getirecektir.

Öğretmenlik kariyer sisteminde, kariyer plânlaması, kariyer yolları ve kariyer yönetimi ile kariyer geliştirme süreçleri Bakanlık, öğretmen ve öğretmen örgütleri ile sıkı bir iş birliği içinde yürütülecektir.

Bakanlığın ilk defa yaptığı kariyer plânlamasında, başarılı üretken ve verimli öğretmenlerin, görevlerinde, sorumluluklarında, statülerinde ve aylıklarında artış sağlama çabası bulunmaktadır.

1.17.5.Öğretmenliğin “Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi” Olarak Yapılandırılmasının Sonuçları

KBYS ile birlikte öğretmenlerin mevcut durumunda bazı değişikliklerin olacağı düşünülmektedir. Bu değişiklikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

1. KBYS ile öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimleri sağlanacaktır. Öğretmenler alanlarında kendilerini sürekli olarak yenileme ihtiyacı duyacaklar, bunun sonunda da öğretmen kalitesi yükselecektir.
2. Öğretmenlik mesleğinin eski haliyle yükselmeye elverişli olmaması meslekte çalışanların bir süre sonra verimliliğini düşürmekte mesleğin durağanlaşmasına neden olmaktadır. Kariyerle birlikte öğretmenlerde belli bir zaman diliminden sonra oluşan mesleki tükenmişliğin önüne geçilecektir.
3. Kariyer sistemiyle birlikte öğretmenlerin sosyal statülerinde iyileşmeler olacaktır. Bu durumda mesleğin kabul görmesine neden olacak, öğretmenin saygınlığı ve buna paralel olarak görev-yetki ve sorumluluğu artacaktır.
4. Kariyer sistemiyle birlikte Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenlerin niteliği yükselecektir. Öğretmenler başka meslek arayışlarına girmeyecekler, bu sayede öğrencilerin devlet okullarında aldığı öğrenimin kalitesi yükselecektir.
5. Kariyer sistemi mesleğe dinamizm getirilecektir. Bu sistemle birlikte öğretmenler meslek yaşamları boyunca sürekli olarak kendilerini yenileme ihtiyacı duyacak, öğretmenler arasında olumlu bir rekabet ortamı oluşacaktır.
6. Bu sistemle birlikte Milli Eğitim Bakanlığı içerisinde hizmet içi eğitim faaliyetleri daha bir önem kazanacaktır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve kullanılan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi’ yle ilgili görüşlerini belirlemeyi amaçladığından, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışan model betimsel tarama modelidir (Karasar, 2003:77).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Elazığ ili merkez ilköğretim ve orta öğretim okullarında 2006–2007 eğitim öğretim yılında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenleri oluşturmaktadır. Elazığ merkez ilçedeki 5 eğitim bölgesinden tesadüfi olarak seçilen ilköğretim ve orta öğretim okullarında çalışan 49 yönetici ve 398 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

3.3. Verileri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Verilerin toplanmasında anket tekniği ve tarama yöntemi kullanılmıştır. Bunun için, öncelikle konu ile ilgili yerli ve yabancı literatür taranmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında ve araştırmanın amacına uygun olarak likert türünde bir anket geliştirilmiştir. Geliştirilen taslak anket, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümündeki öğretim üyeleri ve bazı öğretmenlerin görüşlerine sunulmuş, alınan görüşler doğrultusunda 74 maddene oluşan anket formları geliştirilmiştir.

Hem olumlu, hem de olumsuz yargıların yer aldığı taslak anketler 177 öğretmene uygulanmıştır. Ön deneme sonunda elde edilen veriler, SPSS 13,0 paket programında işlenerek faktör analizi yapılmıştır.

Anketin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,75, Barlett testi değeri 3958,155, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,89 bulunmuştur.

Faktör analizi sonucunda anket son şeklini almıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. 1. Kişisel Bilgiler, 2. Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerileri, 3. Öğretmenlerin, Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine ilişkin görüşleri.

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından anketler, örneklem içerisindeki 750 öğretmene dağıtılmıştır. Uygulamadan sonra toplanamayan ve geçersiz sayılan anketler dışında 447 anket araştırma kapsamında değerlendirmeye alınmıştır.

3.5.Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında yer alan okullarda görev alan öğretmenlerden elde edilen veriler SPSS 13.0 paket programında işlenmiştir. Anketlerin birinci bölümü olan kişisel bilgiler kısmı ile ilgili olarak frekans ve yüzde alma istatistik işlemleri uygulanmıştır. Öğretmenlerin KBYS ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik olan ikinci bölümle ilgili olarak yapılan karşılaştırmalarda ise bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi işlemleri yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunması halinde bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi uygulanmıştır. Ancak, varyans analizi ve t-testi için önce Levene testi uygulanarak dağılımın normal olup olmadığı belirlenmiştir. Güven aralığı olarak $p < 0,05$ alınmıştır.

Parametrik istatistikler için “ normallik” varsayımının karşılanmadığı durumlarda ilişkisiz t-testinin alternatifi olarak Mann Whitney U-testi kullanılırken; Kruskal Wallis H-testi tek yönlü ANOVA'nın normallik varsayımının karşılanmadığı durumlarda kullanılır (Büyüköztürk, 2002).Yapılan analizler tablolar halinde düzenlenmiş ve yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin, kariyer basamakları sistemine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik olan anket maddelerini yorumlarken “tamamen katılıyorum” seçeneğine 4,21-5,00, “katılıyorum” seçeneğine 3,41-4,20, “kısmen katılıyorum” seçeneğine 2,61-3,40, “katılmıyorum” seçeneğine 1,81-2,60, “hiç katılmıyorum” seçeneğine ise 1,00-1,80 arası puanlar verilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında yer alan öğretmenlere ait kişisel bilgiler ve araştırmanın alt amaçları doğrultusunda elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, mezuniyet, branş, görev, okul türü, yöneticilik deneyimi, KBYS'ye girip girmeme, lisans eğitimiyle branşın uygunluğu değişkenleri açısından dağılımları tablolar halinde gösterilmiştir.

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme davranışları ve kariyer sistemine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet, mesleki kıdem, mezuniyet, branş, görev, okul türü, yöneticilik deneyimi, KBYS'ye girip girmeme, lisans eğitimiyle branşın uygunluğu değişkenleri açısından analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

4.1.ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, hizmet yılı, mezuniyeti, branşı, görevi, görev yapılan okul türü, yöneticilik deneyimi, KBYS sınavlarına girme, lisans eğitiminin branşına uygunluğuna ilişkin bilgiler tablo 4'de verilmiştir.

4.1.1.1. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Tablo 3'de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
	205	45,9	242	54,1	447	100

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 45,9 kadın, % 54,1'i erkektir. Cinsiyete durumuna göre katılımcıların homojen bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

4.1.1.2.Hizmet Yılına Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Tablo 4'de katılımcıların hizmet yılına göre dağılımları görülmektedir. Ankette hizmet yılı 5 gruba ayrılmışken, değerlendirme esnasında gruplar arasında dağılımın homojen olabilmesi 4 ve 5. grup hizmet yılları birleştirilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet Yılına Göre Dağılımları

Hizmet Yılı	F	%	Toplam	
			f	%
1-5	50	11,2	447	100
6-10	120	26,8		
11-15	176	39,4		
16 yıl ve üzeri	78	14,4		

Ankete katılan öğretmenlerin % 11,2'si 1-5 yıl arası, % 26,8'i 6-10 yıl arası, % 39,4'ü 11-15 yıl arası, % 17,4'ü ise 16 yıl ve üzeri hizmet yılına sahiptir.

4.1.1.3.Son Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Son Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

Mezuniyet	F	%	Toplam	
			f	%
Ön Lisans	19	4,3	447	100
Lisans	382	85,5		
Yüksek Lisans	46	10,3		

Araştırmaya 19'u ön lisans mezunu, 382'si lisans mezunu, 46'sı ise yüksek lisans mezunu öğretmen katılmıştır. Ön lisans mezunu öğretmen sayısının az olmasının nedeni, geçmişte pek çok öğretmen lisans tamamlayarak öğrenim süresini lisans düzeyine çıkarmış olmasından kaynaklanmaktadır.

4.1.1.4. Branş Durumuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Araştırmaya 18 farklı branştan öğretmen katılmıştır. Ancak gerek verilerin analizi ve gerekse bulguların yorumlanmasında amaca daha iyi hizmet edeceği düşüncesiyle bu farklı branşlar dört ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar; sınıf öğretmenleri, fen bilimleri dersleri, sosyal bilimler dersleri ve özel yetenek dersleridir. Bu branş gruplarına göre öğretmenlerin dağılımı Tablo 6’de verilmiştir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Durumuna Göre Dağılımları

Branş	F	%	Toplam	
			f	%
Sınıf Öğretmeni	141	31,5	447	100
Sosyal Bilimler	168	37,6		
Fen Bilimleri	95	21,3		
Özel Yetenek	43	9,6		

Katılımcıların % 31,5’ni sınıf öğretmeni, % 37,6’sını sosyal bilimler öğretmeni, % 21,3’ünü fen bilimleri öğretmeni ve %9,6’sını özel yetenek dersi öğretmeni oluşturmaktadır.

4.1.1.5. Görev Durumuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Katılımcıların görev durumuna göre dağılımları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Durumuna Göre Dağılımı

Görev	Öğretmen		Yönetici		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
	398	89,0	49	11,0	447	100

Araştırmaya katılanların % 89’unu öğretmenler, % 11’ini ise yöneticiler oluşturmaktadır.

4.1.1.6.Okul Türüne Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Araştırmaya katılanlar öğretmenler görev yaptıkları kuruma göre iki grupta ele alınmıştır. Bunlar İlköğretim ve Ortaöğretim şeklindedir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Dağılımı

Görev Yapılan Kurum	İlköğretim		Ortaöğretim		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
	334	74,7	113	25,3	447	100

Katılımcıların % 74'ü ilköğretim okullarında, % 25,3'ü ise ortaöğretim okullarında görev yapmaktadır. Araştırma için dağıtılan anketlerin geri dönüşümü genelde ilköğretim okullarından olduğu için, gruplar arasında belirgin bir fark göze çarpmaktadır.

4.1.1.7.Yöneticilik Deneyimine Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Katılımcılar yöneticilik deneyimlerine göre dört grupta değerlendirilmişlerdir. Yöneticilik deneyimi hiç olmayanlar, 1–5 yıl arası olanlar, 6–10 yıl arası olanlar, 11 yıl ve üzeri olanlar şeklindedir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yöneticilik Deneyimine Göre Dağılımı

Yöneticilik Deneyimi	F	%	Toplam	
Hiç Yok	398	89,0	f	%
1–5 Yıl	33	7,4	447	100
6–10 Yıl	10	2,2		
11 Yıl ve Üzeri	6	1,3		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 89'nun yöneticilik deneyimi bulunmazken, % 7,4'ünün 1–5 yıl arası, % 2,2'sinin 6–10 yıl arası, % 1,3'ünün ise 11 yıldan fazla yöneticilik deneyimi bulunmaktadır.

4.1.1.8.KBYS'ye Girme Durumuna Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Katılımcıların Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavlarına girip girmeme durumlarına göre dağılımları aşağıda verilmiştir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin KBYS'ye Girme Durumuna Göre Dağılımı

KBYS'ye Girme	Evet		Hayır		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
	269	60,2	178	39,8	447	100

Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin % 60,2'si KBYS'ye girerken, % 39,8'i ise bu sınava katılmamıştır. Kariyer sınavlarına girebilmek için 7 yıl hizmet şartının bulunmasından dolayı, kıdemi az olanlar bu sınavlara katılamamıştır.

4.1.1.9.Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşa Göre Öğretmenlerin Dağılımı

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin, mezun oldukları lisans programlarıyla çalıştıkları branşın uygun olup olmadığına dair bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Branşa Mezun Oldukları Bölümün Uygunluğuna Göre Dağılımı

Mezuniyetle Çalışılan Branşın Uygunluğu	Evet		Hayır		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
	393	87,9	54	12,1	447	100

Katılımcıların % 87,9'unun mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branş uygunken, % 12,1'nin ise mezuniyetiyle çalıştığı branş uygunluk göstermemektedir.

4.2.ARAŞTIRMANIN ALT AMAÇLARINA İLİŞKİN BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın alt amaçları ile ilgili bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

4.2.1. Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde, katılımcıların araştırmanın değişkenleri olan cinsiyet, hizmet yılı, son eğitim durumu, branş, görev, görev yaptığı kurum, yöneticilik deneyimi, KBYS'ye girip-girmeme, lisans eğitiminin branşına uygun olup olmadığı ile öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.2.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirmelerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme ihtiyaçlarına ilişkin görüşleriyle cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için istatistiksel işlemler yapılmış ve bu işlemlerle ilgili bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 12: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Yaşamlarında Kendilerini Yenileme ve Geliştirme İhtiyaçlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

M. No	Cinsiyet Dağılımı				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	Bayan (f=205,%45,9)		Erkek (f=242,%54,1)		F	P	t	P
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS				
1	3,80	1,11	4,03	1,10	,16	,68	-2,21*	,02
2	3,44	,98	3,74	1,05	1,13	,28	-3,12*	,00
3	3,22	1,05	3,55	1,08	,59	,44	-2,32*	,02
4	2,92	1,13	2,84	1,22	3,14	,06	,66	,50
5	3,29	,93	3,42	,97	,81	,36	-1,37	,17
6	3,21	,94	3,45	1,00	1,77	,18	-2,53*	,01
7	2,80	1,07	2,80	1,04	,55	,45	-,01	,98
8	3,19	1,00	3,21	,99	,25	,61	-,16	,89
9	3,25	,99	3,19	,99	,89	,34	,72	,46
10	3,30	1,01	3,26	1,02	,40	,52	,40	,68
11	3,28	1,10	3,22	1,03	1,89	,16	,59	,55
12	2,71	1,26	2,75	1,23	,80	,77	-,29	,76
13	2,71	1,20	2,85	1,17	,24	,62	-1,23	,21

*p<0,05

Tablo 12’de, öğretmenlerin **cinsiyet** değişkenine göre mesleki yaşamlarında kendilerini yenileme ve geliştirme ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, kendilerini yenileme ve geliştirme becerisine ilişkin görüşleriyle ilgili olarak, anketin 1, 2, 3 ve 6. önermelerinde anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

“Öğretmenler, göreve başladıktan sonra kendilerini yenileme ihtiyacı duymaktadırlar.” (madde:1) bayan öğretmenler ($\bar{x}=3.80$) “katılıyorum”, erkek öğretmenler ($\bar{x}=4.03$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu maddeye, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. Erkek öğretmenlerin, kendilerini yenileme ihtiyacını, bayan öğretmenlerden daha fazla hissettikleri söylenebilir.

“Öğretmenler, başarılı olmak için kendilerini geliştirmektedirler.” görüşüne (madde: 2) bayan öğretmenler ($\bar{x}=3.44$) “katılıyorum”, erkek öğretmenler ($\bar{x}=3.74$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bulgu ışığında erkek öğretmenlerin, kendilerini geliştirme becerilerine daha yüksek düzeyde sahip olduklarını düşündükleri söylenebilir.

Anketin 3. maddesindeki, “Öğretmenler, kendilerini geliştirmek için hizmet içi kurslara katılmaktadırlar.” görüşüne, bayanlar öğretmenler “kısmen katılıyorum” ($\bar{x}=3,22$), erkek öğretmenler “katılıyorum” ($\bar{x}=3,55$) düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Erkek öğretmenler, öğretmenlerin hizmet içi eğitim kurslarına kendilerini geliştirmek için katıldıkları görüşüne daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Genelde bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre hizmet içi eğitim faaliyetlerine daha az katıldıkları görülmektedir. Bayan öğretmenlerin, aile içinde üstlendikleri görevlerin buna neden olduğu düşünülmektedir.

Anketteki, “Öğretmenler, mesleki gelişimini desteklemek ve verimliliğini arttırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanır.” maddesine, bayan öğretmenler “kısmen katılıyorum” ($\bar{x}=3,21$) düzeyinde, erkek öğretmenler ise “katılıyorum” ($\bar{x}=3.45$) düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Erkek öğretmenlerin bu görüşe daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. Buna göre, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre, mesleki yaşamlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinden daha fazla yararlandıklarını düşündükleri söylenebilir.

4.2.1.2. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Araştırma kapsamı içerisinde yer alan öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme ihtiyaçlarının, **hizmet yılı** değişkeni ile arasında anlamlı farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmış ve bununla ilgili sonuçlara bu bölümde yer verilmiştir.

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirmeye becerilerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 13’ de verilmiştir.

Tablo 13: Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Görüşlerinin Varyans Analizi Sonuçları

M N O	1-5 Yıl (f=50,%1 1,2)		6-10 Yıl (f=120,%2 6,8)		11-15 Yıl (f=176,% 39,4)		16 Yıl Üzeri (f=78,		Homojenli k T		Anova		F a r k O l
	X	S S	X	S S	X	S S	X	S S	Le ve	P	F	p	
1	3	,9	3	1	3	1	3	1	,32	,8	,2	,8	-
2	3	,7	3	,9	3	1	3	1	,32	,0	,9	,4	-
3	3	,8	3	,7	3	1	3	,9	3,4	,0	,1	,2	-
4	2	,1	2	,1	2	1	2	,1	2,4	,0	,5	,6	-
5	3	,8	3	,9	3	,9	3	,9	,78	,5	,3	,0	1
6	3	,8	3	,9	3	1	3	,8	2,8	,0	,4	,0	-
7	2	,1	2	,9	2	1	2	,1	,94	,4	,2	,0	-
8	3	,9	3	,9	3	1	3	,9	,62	,5	,1	,1	-
9	3	,9	3	,9	3	1	3	,9	2,0	,1	,2	,0	-
10	3	,9	3	,1	3	1	3	,9	,39	,7	,3	,0	-
11	3	,1	3	,1	3	1	3	,1	1,0	,3	,1	,9	-
12	2	,1	2	,1	2	1	2	,1	1,6	,1	,1	,3	-
13	3	,1	2	,1	2	1	2	,1	,12	,9	,1	,1	-

*P<0,05

“Öğretmenler, teknoloji okur-yazarıdır (Bilgisayar, tepegöz, sinevizyon, projeksiyon kullanır.)” görüşüne yönelik olarak, farklı hizmet yılına ait gruplardaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (F=3,33). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın hem 1-5 yıl ile 6-10 yıl hizmeti olan öğretmenler arasında, hem de 1-5 yıl ile 11-15 yıl arası hizmeti olan öğretmenler

arasında olduğu görülmüştür. Bu önermeye göre 1–5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=3,68$) ile 16 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=3,45$) “katılıyorum” düzeyinde, 6–10 yıl arası hizmeti olan öğretmenler ($\bar{x}=3,20$) ile 11–15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ise ($\bar{x}=3,32$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, öğretmenlik mesleğinde kıdemi az olan öğretmenlerle ve öğretmenlikte çok uzun süre deneyime sahip olan öğretmenlerin, teknolojik araçları kullanabildiklerini düşündükleri söylenebilir.

Tablo 13’de görüldüğü üzere hizmet yılına göre öğretmenlerin, kendilerini yenileme ve geliştirme becerileri boyutuna ilişkin elde edilen verilerin dağılımının normal olmadığı görülmektedir. Bu nedenle Kruskal Wallis H-testi ve Mann-Whitney U Testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14: Öğrenim Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark Olan Gruplar
	Kruskal Wallis H Test	p	Mann Whitney U Test	p	
2	4,52	,21	-	-	-
3	3,71	,29	-	-	-
6	13,57	,00*	2050,50 (1–2)	,00*	1–2, 1–3, 1–4
			3105,00 (1–3)	,00*	
			1777,50 (1–4)	,00*	
			10449,00 (2–3)	,87	
			5919,00 (2–4)	,75	
			8595,00 (3–4)	,63	

*p<0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet yılları ile kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (K.W.H.=13,57). Bu farklılık 1–5 yıl grubu (1) ile 6–10 yıl grubu (2) arasında yer alan öğretmenlerle, 1–5 yıl grubu (1) ile 11–15 yıl grubu (3) arasında yer alan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Yine 1–5 yıl grubu (1) ile 16 yıl ve üzeri (4) gruplar arasında yer alan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre tüm

öğretmenlerin, mesleki gelişimlerini desteklemek ve verimliliği arttırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlandıkları söylenebilir.

4.2.1.3. Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Araştırma kapsamı içerisinde yer alan öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerileri ile **son eğitim durumları** değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmış ve bununla ilgili sonuçlara bu bölümde yer verilmiştir.

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15: Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kendilerin Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

M. No	Ön lisans		Lisans (f=387)		Lisansüstü		Homojenlik Testi		Anova		Fark Olan Grupl
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S	Le	P	F	p	
1	3,78	1,35	3,92	1,11	4,00	1,03	1,28	,27	,24	,78	-
2	3,47	3,47	3,57	1,22	3,91	1,05	,11	,89	2,3	,09	-
3	3,47	1,17	3,40	1,07	3,78	1,00	,43	,65	2,51	2,51	-
4	2,36	,683	2,90	1,08	2,91	1,07	3,88	,02*	1,86	,15	-
5	3,52	1,02	3,36	,95	3,26	,95	,38	,67	,54	,54	-
6	3,52	1,07	3,34	,97	3,30	1,00	,12	,88	,36	,69	-
7	2,68	,945	2,81	1,08	2,80	,85	3,69	,02*	,13	,13	-

8	3,47	,964	3,19	1,01	3,13	,88	1,01	,36	,82	,44	-
9	3,1	,13	3,1	1,3	3,1	,8	1,47	,22	,3	,7	-
10	3,52	,102	3,28	1,04	3,23	,82	3,54	,03*	,58	,58	-
11	3,52	,117	3,28	1,06	2,86	,95	,99	,37	3,86	,02*	1-3; 2-3
12	2,63	,134	2,76	1,25	2,50	1,06	1,14	,32	1,03	,35	-
13	2,78	,143	2,80	1,18	2,67	1,11	1,71	,18	,23	,23	-

P<0,05

Tablo15 incelendiğinde 11. maddede gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. “Öğretmenler, görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder.” (madde:11) görüşüne yönelik olarak, gruplar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (F=3,86). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın ön lisans mezunu öğretmenlerle lisansüstü mezunu öğretmenler arasında, lisans mezunu öğretmenlerle yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, ön lisans mezunu öğretmenler ($\bar{x}=3,52$) “katılıyorum” düzeyinde, lisans mezunu öğretmenler ($\bar{x}=3,28$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, yüksek lisans mezunu öğretmenler ise ($\bar{x}=2,86$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, ön lisans mezunu öğretmenlerin, görevleriyle ilgili mevzuat değişikliklerini daha fazla takip ettiklerini düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin son eğitim durumları değişkenine göre kendilerini yenileme ve geliştirmelerine ilişkin görüşlerinde 4, 7 ve 10. maddelerde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelere Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Tablo 16: Öğrenim Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark Olan Gruplar
	Kruskal Wallis H Test	P	MannWhitney U Test	p	
4	3,75	,15	-	-	-
7	,25	,88	-	-	-
10	1,28	,52	-	-	-

*p<0,05

Tablo 16’da görüldüğü üzere, öğretmenlerin son eğitim durumları değişkenine göre kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

4.2.1.4. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Bu başlık altında, branş değişkenine göre, öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine yönelik görüşlerine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 17: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerin Varyans Analizi Sonuçları

M. No	Sınıf Öğret.		Sos. Bilim.		Fen Bilim.		Özel Yet.		Homojenlik Testi		Anova		Fark Olan Gruplar
	(f=141, %31,5)		f=168,%37.6		(f=95,%21,3)		(f=43, %9,6)		Leve	P	F	p	
1	3,92	1,00	4,05	1,07	3,66	1,27	4,02	1,14	7,08	,00*	2,63	,05	-
2	3,43	,93	3,70	1,02	3,57	1,13	3,86	1,05	2,32	,07	2,62	,05	-
3	3,29	1,00	3,46	1,04	3,42	1,20	3,95	,97	2,50	,05	4,21	,00*	1-4,2-4,-3-4
4	2,92	1,04	2,93	1,22	2,85	1,24	2,60	1,31	3,15	,02*	,96	,40	-
5	3,32	,92	3,26	,878	3,46	,98	3,65	1,19	3,49	,01*	2,30	,07	-
6	3,36	,94	3,19	,96	3,52	,99	3,48	1,05	,41	,74	2,71	,04	-
7	2,87	1,02	2,81	1,04	2,80	,99	2,53	1,31	2,46	,06	1,17	,31	-
8	3,31	,94	3,11	,96	3,09	1,00	3,44	1,20	2,65	,04*	2,22	,08	-
9	3,23	,99	3,14	,97	3,16	,97	3,60	1,07	1,07	,36	2,60	,05	-
10	3,41	,97	3,08	1,04	3,35	,92	3,51	1,16	1,81	,14	3,85	,01*	1-2,2-3,2-4
11	3,29	1,06	3,13	1,04	3,32	1,04	3,44	1,18	1,34	,26	1,42	,23	-
12	2,80	1,22	2,58	1,23	2,64	1,23	3,30	1,24	,20	,89	4,24	,00*	1-4,2-4,-3-4
13	2,94	1,16	2,64	1,17	2,65	1,14	3,11	1,31	1,21	,30	3,10	,02*	1-2,2-4,3-4

*P<0,05

Tablo 17 incelendiğinde 3, 10, 12 ve 13. maddelerde gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. “Öğretmenler, kendilerini geliştirmek için hizmet içi kurslara katılmaktadırlar.” (madde:3) görüşüne yönelik olarak, branş grupları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir ($F=4,21$). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle özel yetenek dersi öğretmenleri arasında, sosyal bilimler dersleri öğretmenleriyle özel yetenek dersleri öğretmenleri arasında, son olarak fen bilimleri dersi öğretmenleriyle özel yetenek dersleri öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3,29$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sosyal bilimler dersleri öğretmenleri ($\bar{x}=3,46$) “katılıyorum” düzeyinde, fen bilimleri dersleri öğretmenleri ($\bar{x}=3,42$) “katılıyorum” düzeyinde, özel yetenek dersleri öğretmenleri ise ($\bar{x}=3,95$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, özel yetenek dersi öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim kurslarına kendilerini geliştirmek üzere katıldıkları söylenebilir.

“Öğretmenler, görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuatı bilir ve takip eder.” (madde:10) görüşünde gruplar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir ($F=3,85$). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle sosyal bilimler öğretmenleri arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle fen bilimleri öğretmenleri arasında ve sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek dersleri öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu görüşe, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3,41$) ile özel yetenek dersleri öğretmenleri ($\bar{x}=3,51$) “katılıyorum” düzeyinde, sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=3,08$) ile fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=3,35$) ise “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, sosyal bilimler öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre, mevzuatı daha az takip ettikleri söylenebilir.

“MEB, mesleğinde başarılı olan öğretmenleri adil bir şekilde ödüllendirmektedir.” görüşünde (madde:12) gruplar arası anlamlı farka rastlanmıştır ($F=4,24$). Yapılan Sheffe testinde, farklılığın sınıf öğretmenleriyle özel yetenek dersi öğretmenleri arasında, sosyal bilimler dersi öğretmenleriyle özel yetenek dersi öğretmenleri arasında, son olarak fen bilimleri dersi öğretmenleriyle özel yetenek dersi öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3,29$), sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=3,13$) ve fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=3,32$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, özel yetenek dersleri öğretmenleri ise ($\bar{x}=3,44$) “katılıyorum” düzeyinde görüş ifade etmişlerdir. Bu bilgiler

doğrultusunda, özel yetenek dersi öğretmenlerinin, bakanlığın öğretmenleri adil bir şekilde ödüllendirdiklerini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“MEB’nin ödül yönetmeliği öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yönlendirmektedir.” görüşünde gruplar arası anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F=3,10$). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, son olarak fen bilimleri öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=2,94$), sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=2,64$), fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=2,65$) ve özel yetenek dersleri öğretmenlerinin ($\bar{x}=3,11$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin, MEB ödül yönetmeliğinin öğretmen gelişimine fazla katkısı olmadığını düşündüklerini söyleyebiliriz.

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirmelerine ilişkin görüşlerinde, branş değişkenine göre 1, 4, 5 ve 8. maddelerde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelere Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Tablo 18: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark Olan
	Kruskal Wallis H	p	Mann Whitney U	p	
1	6,93	,07	-	-	-
4	3,34	,34	-	-	-
5	8,35	,03*	11255,00	,42	1-4, 2-4
			6115,00	,23	
			2446,50	,04*	
			6893,50	,05	
			2779,00	,01*	
1803,50	,25				
8	6,30	,09	-	-	-

* $p<0,05$

Araştırmaya katılanların branşları ile öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirmelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($K.W.H.=8,35$). Bu farklılık, sınıf öğretmenleriyle (1) özel yetenek dersi öğretmenleri (4) arasında, ayrıca sosyal bilimler öğretmenleriyle (2) özel yetenek

dersi öğretmenleri (4) arasında bulunmaktadır. Bu bulguya göre özel yetenek dersi öğretmenleri, diğer branş öğretmenlerine göre, teknolojik araçları daha fazla kullandıklarını düşünmektedirler.

4.2.1.5 Görev Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Tablo 19'da görev değişkenine göre, öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 19: Görev Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin t-Testi Sonuçları

M. No	Görev Dağılımı				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	Öğretmen (f=398, %89,0)		Yönetici (f=49, %11,0)		t	P	F	P
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS				
1	3,93	1,12	3,87	1,07	,32	,74	,14	,70
2	3,63	1,03	3,40	,99	1,44	,15	,06	,68
3	6,47	1,07	3,26	1,07	1,27	,20	,12	,72
4	2,88	1,19	2,87	1,09	,02	,98	1,28	,25
5	3,25	,96	3,46	84	-,81	,41	,80	,36
6	3,36	,98	3,22	,91	,92	,35	1,53	,21
7	2,77	1,06	3,04	,93	-1,84	,07	4,87	,02*
8	3,18	,98	3,34	1,10	-1,06	,28	3,53	,06
9	3,20	1,00	3,34	,87	-,93	,35	,93	,33
10	3,28	1,02	3,32	0,98	-,29	,77	,25	,61
11	3,26	1,05	3,20	1,15	,35	,72	,75	,38
12	2,77	1,23	2,38	1,25	2,08*	,03	,05	,81
13	2,80	1,19	2,71	1,18	1,09	,27	,00	,97

*P<0,05

Tablo 20'deki veriler doğrultusunda dağılım normal olmadığı için Mann-Whitney U Testi uygulanıp sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 20: Görev Türü Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

M. No	Görev Dağılımı		Anlamlılık Düzeyi	M.W.U.
	Öğretmen (f=398, %89,0)	Yönetici (f=49, %11,0)		
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması		
7	220,30	249,39	,12	8458,000

*P<0,05

Yapılan analize göre görev türüne göre gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

“MEB, mesleğinde başarılı olan öğretmenleri adil bir şekilde ödüllendirmektedir.” görüşünün yer aldığı 12. maddede, öğretmenler ($\bar{x}=2,77$) “kısmen katılıyorum” seçeneğinde, yöneticiler ($\bar{x}=2,38$) “katılmıyorum” seçeneğinde birleşmişlerdir. Bakanlığın başarılı öğretmenleri ödüllendirdiği görüşüne, yöneticilerin katılmadıkları görülmektedir. Kendi okullarındaki öğretmenleri ödüllendirilmeleri amacıyla Milli Eğitim Müdürlüklerine teklif eden yöneticilerin, ödüllendirmenin adil olmadığını düşünmeleri ilginç bulunmuştur.

4.2.1.6 Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki yaşamlarında kendilerini yenileme ve geliştirme becerisi ile **görev yaptığı kurum** değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için istatistiksel işlemler yapılmış ve bu işlemlerle ilgili bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 21: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre Mesleki Yaşamlarında Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerisine İlişkin

t-Testi Sonuçları

M. No	Okul Türü				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	İlköğretim (f=334, % 74,7)		Ortaöğretim (f=113, % 25,3)		F	P	t	P
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS				
1	3,50	1,11	4,12	1,09	,10	,75	-2,19*	,02
2	3,47	,99	4,00	1,05	,57	,45	-4,88*	,00
3	3,34	1,03	3,76	1,14	1,20	,27	-3,61*	,00
4	2,87	1,16	2,90	1,23	,51	,47	-,22	,82
5	3,40	,93	3,24	,99	,00	,94	1,50	,13
6	3,37	,94	3,26	1,06	1,22	,26	1,01	,30
7	2,81	1,06	2,77	1,05	,18	,66	,32	,74
8	3,23	,98	3,10	1,04	,03	,84	1,20	,23
9	3,19	,97	3,29	1,04	1,75	,18	-,87	,38
10	3,33	1,01	3,14	1,03	,32	,56	1,75	,08
11	3,25	1,06	3,25	1,07	1,13	,71	-0,01	,98
12	2,81	1,25	2,51	1,20	1,07	,79	2,21*	,02
13	2,83	1,20	2,63	1,15	,26	,60	1,55	,12

*P<0,05

Tablo 21'e göre, görev yapılan kurum değişkenine göre öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerileriyle ilgili olarak 1, 2, 3 ve 12. maddelerdeki görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Öğretmenler, göreve başladıktan sonra kendilerini yenileme ihtiyacı duymaktadırlar.” (madde:1) görüşünü, ilköğretim öğretmenleri ($\bar{x}=3,50$) ile ortaöğretim öğretmenleri ($\bar{x}=4,12$) “katılıyorum” düzeyinde benimsemişlerdir. Bu bulgu doğrultusunda orta öğretimde çalışan öğretmenlerin ilköğretimde çalışan öğretmenlere göre, kendilerini yenileme ihtiyacını daha fazla hissettiklerini düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenler, başarılı olmak için kendilerini geliştirmektedirler.” görüşünün yer aldığı 2. maddede, ilköğretim öğretmenleri ($\bar{x}=3,47$) ile ortaöğretim öğretmenleri

($\bar{x}=4,00$) “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Buradan hareketle ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin ilköğretimdekilere göre, kendilerini geliştirmeye daha fazla önem verdikleri söylenebilir.

“Öğretmenler, kendilerini geliştirmek için hizmet içi kurslara katılmaktadırlar.” görüşüne, ilköğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3,34$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, ortaöğretimde çalışan öğretmenler ise ($\bar{x}=3,76$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ilköğretimde çalışanlara göre, hizmet içi eğitim kurslarına kendilerini geliştirmek için katıldıkları fikrini daha çok benimsedikleri görülmektedir.

“MEB, mesleğinde başarılı olan öğretmenleri adil bir şekilde ödüllendirmektedir.” görüşünün yer aldığı 12. maddeye ilköğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x}=2,81$) “kısmen katılıyorum”, ortaöğretimde çalışanlar ise ($\bar{x}=2,51$) “katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaşmışlardır. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin ilköğretimde çalışanlara göre daha olumsuz bir yanıt verdikleri görülmektedir. Bu bilgi doğrultusunda ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, adil bir şekilde ödüllendirilmediklerini düşündükleri söylenebilir.

4.2.1.7.Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Araştırma kapsamı içerisinde yer alan öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme ihtiyaçlarının, **yöneticilik deneyimi** değişkeni ile arasında anlamlı farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmış ve bununla ilgili sonuçlara bu bölümde yer verilmiştir.

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirmeye becerilerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 22’ de verilmiştir.

Tablo 22: Öğretmenlerin Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Görüşlerinin Varyans Analizi

Madde No	Den. Yok (f=398, %89)		1-5 Yıl Arası (f=33, %7,4)		6-10 Arası (f=10, %2,2)		11 Yıldan faz (f=6, %1,3)		Homojenlik Test		Anova		Fark Olan Gruplar
	\bar{X}	S.S	\bar{X}	S.S	\bar{X}	S.S	\bar{X}	S.S	Le	P	F	p	
1	3	1	3	1	3,80	,7	3	,8	,7	,5	,1	,9	-
2	3	1	3	1	3	,7	3	1	2	,0	1	,3	-
3	3	1	3	1	3	,9	3	,9	,4	,6	1	,3	-
4	2	1	2	1	2	1	3	,7	1	,3	,3	,7	-
5	3	,9	3		3	,7	3	1	,8	,4	,6	,5	-
6	3	,9	3	,9	3	,4	3	1	2	,0	,5	,6	-
7	2	1	3	,9	2	,8	2	,9	1	,3	1	,2	-
8	3	,9	3	1	3	,9	3	1	1	,1	,4	,6	-
9	3	1	3	,9	2	,6	3	,9	1	,2	1	1	-
11	3	1	3	1	3	,6	3	,7	2	,0	,8	,4	-
11	3	1	3	1	3	,6	3	1	2	,0	,0	,9	-
11	2	1	2	1	2	,5	2	1	4	,0	1	1	-
11	2	1	2	1	1	,7	3	1	1	,1	2	,0	-

*P<0,05

Tablo incelendiğinde, kendilerini yenileme ve geliştirmeye ilişkin görüşleri olarak öğretmen görüşlerinde, yöneticilik deneyimine göre 2, 6, 10 ve 12. maddelerde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelere Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Tablo 23: Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine Ait Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark Olan Gruplar
	Kruskal Wallis H Test	P	Mann Whitney U Test	P	
2	5,07	,16	-	-	-
6	2,14	,54	-	-	-
10	3,06	,38	-	-	-
12	5,66	,12	-	-	-

*P<0,05

Tablo 23’de, yöneticilik deneyimi değişkenine göre, öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme boyutunda homojen dağılım göstermeyen 2, 6, 10 ve 12. maddelere ilişkin Kuruskal Wallis H Testi sonuçları yer almaktadır. Kruskal Wallis testine göre, dört maddede de farklı branş gruplarındaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir (madde 2 için K.W.H.= 5,07; madde 6 için K.W.H.=2,14, madde 10 için K.W.H.= 3,06; madde 12 için K.W.H.=5,66).

4.2.1.8 Kariyer Sınavlarına Girip Girmeme Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme ihtiyaçlarına ilişkin görüşleriyle **kariyer sınavlarına girme** değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için istatistiksel işlemler yapılmış ve bu işlemlerle ilgili bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki yaşamları boyunca kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 24’de yer almaktadır.

Tablo 24: Öğretmenlerin Kariyer Sınavına Girme Değişkenine Göre Mesleki Yaşamlarında Kendilerini Yenileme ve Geliştirme İhtiyaçlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

M. No	Kariyer Sınavına Girme Dağılımı				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	Evet (f=269, %60.2)		Hayır (f=178,		t	P	F	P
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS				
1	3,92	3,92	3,92	3,92	,07	,94	,17	,17
2	3,64	1,05	3,55	3,55	,87	,38	,54	,46
3	3,44	3,44	3,44	3,44	,00	,99	,48	,48
4	2,92	1,18	2,81	2,81	,96	,33	1,99	,15
5	3,36	,934	3,37	,98	-,11	,91	,08	,77
6	3,29	1,00	3,42	,94	-1,30	,19	,43	,50
7	2,85	1,08	2,72	1,01	1,30	,19	,00	,97
8	3,25	,97	3,12	1,02	1,37	,16	,77	,38
9	3,26	,96	3,16	1,03	1,01	,31	,02	,86
10	3,32	,99	3,22	1,05	1,04	,29	,60	,43
11	3,31	1,03	3,16	1,10	1,40	,16	,77	,37
12	2,91	1,23	2,46	1,21	3,86*	,00	,17	,67
13	2,89	1,19	2,62	1,17	2,29*	,02	,19	,66

*P<0,05

Öğretmenlerin kariyer sınavlarına girme değişkenine göre, kendilerini yenileme ve geliştirme becerisine ilişkin görüşleriyle ilgili olarak, anketin 12 ve 13. maddelerinde anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

Anketin 12. maddesindeki; “MEB, mesleğinde başarılı olan öğretmenleri adil bir şekilde ödüllendirmektedir.” görüşüne KBYS sınavlarına giren öğretmenler ($\bar{x}=2,91$) “kısmen katılıyorum”, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,46$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Kariyer yükselme sınavına girmeyen öğretmenlerin, başarılı öğretmenlerin adil şekilde ödüllendirilmediğini düşündükleri söylenebilir.

“MEB’nın ödül yönetmeliği öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yönlendirmektedir.” maddesine, sınava giren öğretmenlerle ($\bar{x}=2,89$) sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,62$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buradan hareketle öğretmenlerin, MEB ödül yönetmeliğinin, öğretmenleri geliştirmeye yönlendirmediğini düşündüklerini söylenebilir.

4.2.1.9 Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Tablo 25’de öğretmenlerin lisans eğitimleriyle görev yaptıkları branş değişkenine göre, öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerileri boyutuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 25: Mezun Olunan Bölümle Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Görüşlerin t-Testi Sonuçları

M. No	Uygunluk Dağılımı				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	Evet (f=393, %87,9)		Hayır (f=54, %12,1)		F	P	t	P
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS				
1	3,92	1,14	3,96	,91	2,25	,13	-,25	,79
2	3,60	1,04	3,66	,95	,78	,37	-,44	,66
3	3,47	1,09	3,27	,94	3,90	,04*	1,40	,16
4	2,88	1,19	3,37	,95	,04	,83	,31	,75
5	3,37	,95	3,25	,91	,00	,92	,86	,38
6	3,34	,98	3,33	,99	,01	,91	,10	,91
7	2,77	1,06	3,00	1,02	3,37	,06	-1,44	,14
8	3,18	,98	3,31	1,09	,87	,35	-,87	,38
9	3,23	1,00	3,12	,93	2,05	,15	,72	,47
10	3,29	1,02	3,22	1,00	,15	,69	,49	,62
11	3,31	1,02	2,79	1,20	1,70	,19	3,41*	,00
12	2,80	1,20	2,24	1,41	4,61	,03*	2,79	,00
13	2,84	1,17	2,37	1,26	2,02	,15	2,76*	,00

*P<0,05

Tablo 25'deki verilerde normal dağılım olmadığı görüldüğünden Mann Whitney U-testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26: Mezun Olduğu Lisans Eğitimiyle Görev Yapılan Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

M. No	Lisans Eğitimine Uygunluk Dağılımı		Anlamlılık Düzeyi	M.W.U.
	Evet (f=393, %87.9)	Hayır (f=54, %12.1)		
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması		
3	223,40	228,39	,78	10374,000
12	231,25	171,26	,00*	7763,000

*p<0,05

Tablo 26'ya göre, öğretmenlerin mezun oldukları alanla görev yaptıkları branş değişkenine göre, öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme boyutuna ilişkin olarak 3 ve 12. maddelerden sadece 12. maddede grupların görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir.

“MEB, mesleğinde başarılı olan öğretmenleri adil bir şekilde ödüllendirmektedir.” görüşüne katılım açısından branş uygunluğu görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (M.W.U. =7763,000). MEB'in meslekteki başarılı öğretmenleri adil bir şekilde ödüllendirdiği görüşüne, mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.=231,25), uygun olmayan öğretmenlere (Sıra Ort.=171,26) göre daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Buna göre, mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branşı farklı olan öğretmenlerin, adil bir şekilde ödüllendirilmediklerini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Öğretmenler, görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder.” görüşüne (madde:11), çalıştığı branşla mezun olduğu lisans programı uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=3,31$) ile uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,79$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu bilgi doğrultusunda, her iki grup öğretmenin de mevzuattaki değişiklikleri fazla takip etmedikleri söylenebilir.

“MEB'nin ödül yönetmeliği öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yönlendirmektedir.” maddesine çalıştığı branşı mezun olduğu lisans programına uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,84$) “kısmen katılıyorum”, olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,37$) ise “katılmıyorum” seçeneğinde birleşmişlerdir. MEB ödül yönetmeliğinin öğretmenleri gelişmeye yönlendirdiği görüşüne, çalıştığı branşla mezuniyeti farklı olan öğretmenlerin katılmadıkları görülmektedir. Lisans eğitimiyle çalıştığı branşı

uygun olmayan öğretmenlerin, diğer öğretmenlere göre mesleklerinde zorlanmalarından dolayı böyle düşündükleri söylenebilir.

4.2.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde, katılımcıların araştırmanın değişkenleri olan cinsiyet, hizmet yılı, son eğitim durumu, branş, görev, görev yaptığı kurum, yöneticilik deneyimi, KBYS'ye girip-girmeme, lisans eğitiminin branşına uygun olup olmadığı ile öğretmenlerin KBYS'ye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.2.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin, KBYS'ye yönelik görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için istatistiksel işlemler yapılmış ve bu işlemlerle ilgili bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 27: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin t-Testi Sonuçları

M. No	Cinsiyet Dağılımı				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	Bayan (f=205,%45,9)		Erkek (f=242,%54,1)		F	P	T	P
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS				
14	3,20	1,09	3,11	1,09	,38	,53	,81	,41
15	3,11	1,10	3,02	1,18	,80	,37	,84	,39
16	3,07	1,08	3,02	1,14	,10	,74	,50	,61
17	3,16	1,10	3,02	1,06	1,31	,25	1,36	,17
18	3,07	1,15	2,90	1,080	1,27	,25	1,62	,10
19	2,76	1,30	2,73	1,15	6,28	,01*	,22	,82
20	2,63	1,23	2,61	1,21	,02	,88	,16	,86
21	2,64	1,28	2,68	1,31	,33	,56	-,30	,75
22	2,89	1,28	3,01	1,35	,44	,50	-,94	,34
23	2,78	1,06	2,77	1,16	2,25	,13	,03	,97
24	3,32	1,11	3,30	1,18	,88	,34	,15	,87
25	2,75	1,18	2,93	1,18	,01	,89	-1,61	,10
26	2,97	1,12	2,93	1,11	,15	,69	,30	,75
27	3,34	1,16	3,38	1,17	,70	,67	-,38	,70
28	3,09	1,26	2,95	1,18	4,99	,02*	1,19	,23
29	2,99	1,94	2,75	1,15	,64	,42	1,63	,10
30	2,87	1,23	2,88	1,16	1,49	,22	-,13	,89
31	2,81	1,23	2,97	1,19	2,57	,10	-1,35	,17
32	2,96	1,23	2,99	1,19	,80	,34	-,26	,78
33	2,85	1,22	2,95	1,09	6,03	,01*	-,91	-
34	2,78	1,13	2,88	1,15	,13	,71	-,91	,35
35	2,72	1,16	2,80	1,17	,00	,94	-,74	,45
36	2,64	1,14	2,65	1,14	,03	,85	-,08	,93
37	2,72	1,12	2,70	1,18	,89	,34	,22	,82
38	2,77	1,19	2,71	1,20	,20	,64	,45	,65
39	2,81	1,26	2,78	1,17	1,93	,16	,28	,77
40	2,87	1,17	2,96	1,15	,43	,51	-,80	,42
41	3,35	1,19	3,35	1,25	,80	,37	,00	,99
42	2,74	1,22	2,91	1,25	,01	,90	-1,45	,14
43	2,93	1,22	2,86	1,30	1,26	,26	,52	,59
44	3,20	1,11	3,22	1,28	4,57	,03*	-,15	,87
45	3,00	1,18	3,19	1,26	4,47	,03*	-1,63	,10
46	3,08	1,19	2,95	1,22	,15	,69	1,19	,23
47	3,13	1,15	3,14	1,20	,18	,69	-,07	,93
48	3,07	1,21	3,03	1,25	,38	,53	,30	,75
49	3,05	1,23	2,95	1,32	1,02	,31	,82	,41
50	3,11	1,30	3,00	1,28	,12	,72	,91	,36

P<0,05

Öğretmenlerin **cinsiyet** değişkenine göre kariyer basamakları yükselme sistemine ilişkin görüşleri incelendiğinde 19, 28, 33, 44 ve 45. maddelere ilişkin elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği görülmektedir. Bu nedenle Mann Whitney U-testi uygulanmıştır ve analiz sonuçları tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 28: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Mann Whitney U-Testi Sonuçları

HOMOJEN DAĞILIM GÖSTERMEYEN MADDELER İÇİN MANN WHITNEY U TESTİ				
M. No	Cinsiyet Dağılımı		Anlamlılık Düzeyi	M.W.U.
	Bayan (f=205,%45,9)	Erkek (f=242,%54,1)		
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması		
19	223,93	223,13	,94	24614,500
28	231,44	217,70	,25	23280,000
33	217,42	229,58	,30	23455,500
44	222,10	225,61	,76	24416,000
45	212,94	233,37	,08	22537,000

*P<0,05

“KBYS ile Bakanlık öğretmenlere değer verdiğini göstermiştir.” görüşüne (madde: 19) bayan öğretmenler ($\bar{x}=2,76$) ile erkek öğretmenler ($\bar{x}=2,73$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde katılmışlardır. Öğretmenlerin, bakanlığın kariyer sistemiyle öğretmenlere değer verdiği görüşüne çok düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

“KBYS, öğretmen kalitesini yükseltmez.” (madde:28) görüşüne, bayan öğretmenlerle ($\bar{x}=3,09$) erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=2,95$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Bu bulgu doğrultusunda, bayan ve erkek öğretmenlerin, KBYS ile birlikte öğretmen kalitesinin yükseleceğini düşündükleri söylenebilir.

“KBYS, öğretmen kalitesinin yükseltilmesi adına gereklidir.” (madde:33) görüşünde, kadın öğretmenler ($\bar{x}=2,85$) erkek öğretmenlerle ($\bar{x}=2,95$) birlikte “kısmen katılıyorum” seçeneğinde birleşmişlerdir. KBYS’nin öğretmen kalitesinin artırılması için gerektiği fikrine iki grubunda, çok düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

“Uzman ve başöğretmenlere yapılacak ek ödeme öğretmenler arasındaki ilişkileri olumsuz etkiler.” görüşünün yer aldığı 44. maddede, bayan öğretmenlerin ($\bar{x}=3,20$) “katılmıyorum” düzeyinde, erkek öğretmenlerin de aynı şekilde ($\bar{x}=2,22$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmüştür. Bu bulgu ışığında

öğretmenlerin, uzman ve başöğretmenlere verilecek ek ücretlerin sıkıntı oluşturmayacağını düşündükleri söylenebilir.

“Uzman öğretmen olmak için meslekteki kıdem yeterlidir.” görüşünün yer aldığı 45. maddeye bayan öğretmenler ($\bar{x}=3,00$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, erkek öğretmenler de ($\bar{x}=3,00$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bayan ve erkek öğretmenler, uzman öğretmenlik için kıdemın yeterli olduğu görüşüne çok düşük düzeyde katılmışlardır. Tüm öğretmenlerin, uzman ve başöğretmen olabilmek için kıdemın dışında bazı kriterlerin getirilmesi fikrine sıcak baktıkları söylenebilir.

4.2.2.2.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin **hizmet yılı** değişkenine göre KBYS'ye ilişkin görüşlerine ait varyans analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 29: Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi Sonuçları

	1-5 Yıl(f=50, 0,		6-10 Yıl(f=120, % 26,8)		11-15 Yıl(f=176, 6,		16 Yıl ve Üzeri(f=		Homojenlik Testi		Anova		Fark Olan Gruplar
	X	S	X	S	X	S	X	S	Le ve	P	F	p	
	3		3	1	3	1	3	1	1,9		1		-
	3	1	2	1	3	1	3	1	1,0		1		-
	3	1	2	1	3	1	3	1	,83		1		-
	3	1	2	1	3	1	3	1	,80		1		-
	3	1	2	1	2	1	3	1	,92		1		-
	3	1	2	1	2	1	2	1	,78		2		-
	2	1	2	1	2	1	2	1	,55		1		-
	2	1	2	1	2	1	2	1	1,0				-
	2	1	2	1	3	1	2	1	4,3				-
	3	1	2	1	2	1	2	1	1,9		1		-
	3	1	3	1	3	1	3	1	,62		2		-
	2	1	2	1	2	1	2	1	1,0				-
	3	1	2	1	2	1	3	1	,50		1		-
	3	1	3	1	3	1	3	1	4,1		1		-
	3	1	2	1	3	1	3	1	1,5		2		-
	2	1	2	1	2	2	2	1	2,0				-
	3	1	2	1	2	1	2	1	1,0				-
	3	1	2	1	2	1	2	1	1,3				-
	3	1	2	1	3	1	2	1	,13		1		-
	2	1	2	1	2	1	2	1	,11				-
	3		2	1	2	1	2	1	2,3				-
	2	1	2	1	2	1	2	1	1,2				-
	2	1	2	1	2	1	2	1	,67		1		-
	2	1	2	1	2	1	2	1	1,0		1		-
	3	1	2	1	2	1	2	1	3,6		1		-
	3	1	2	1	2	1	2	1	,93		2		-
	3	1	2	1	2	1	2	1	1,3		2		-
	3		3	1	3	1	3	1	7,5		3		-
	2	1	3	1	2	1	2	1	,04		1		-
	3	1	2	1	2	1	2	1	2,0				-
	3	1	3	1	3	1	3	1	1,0				-
	3	1	3	1	3	1	2	1	4,2		1		-
	3	1	3	1	2	1	2	1	2,4		2		-
	3	1	3	1	3	1	3	1	,75		1		-
	3	1	2	1	3	1	2	1	1,3		2		-
	3	1	2	1	3	1	2	1	,69		3		1-2,1-
	3	1	3	1	3	1	2	1	1,8		9		1-2,1-

*<0,05

Tablo 29 incelendiğinde grupların görüşleri arasında 49 ve 50. maddelerde anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. “Tezsiz yüksek lisans yapanlar da KBYS’den muaf tutulmalıdırlar.” (madde:49) görüşüne ilişkin olarak, farklı kıdem gruplarına sahip öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=3,13$). Yapılan Sheffe testinde, bu farklılığın 1–5 yıl ve 6–10 yıl, 1–5 yıl ve 16 yıl ve üzeri, ayrıca 11–15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu görüşe, 1–5 yıl arası hizmeti olanlar ($\bar{x}=3,36$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, 6–10 yıl arası olanlar ($\bar{x}=2,90$) “kısmen katılıyorum”, 11–15 yıl arası olanlar ($\bar{x}=3,10$) “kısmen katılıyorum”, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar da ($\bar{x}=2,76$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, öğretmenlik mesleğinin hangi kıdeminde olursa olsun bütün öğretmenler, tezsiz yüksek lisans yapan öğretmenlerin KBYS’den muaf tutulmalarına çok düşük düzeyde katılmışlardır.

“Lisansüstü eğitim yapanların uzman unvanını almaları en doğal haklarıdır.” görüşüne ilişkin olarak, farklı kıdem gruplarının görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=9,38$). Yapılan Sheffe testinde, bu farklılığın 1–5 yıl ile 6–10 yıl, 1–5 yıl ile 11–15, 1–5 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdem sahibi öğretmenlerle, 11–15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu görüşe, 1–5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=3,88$) “katılıyorum” düzeyinde, 6–10 yıl arası kıdemi olanlar ($\bar{x}=3,00$), 11–15 yıl arası kıdemi olanlar ($\bar{x}=3,04$) ve 16 yıl üzeri kıdeme sahip olanlar ise ($\bar{x}=2,73$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bilgi doğrultusunda hizmet yılı çok az olan öğretmenlerin, kıdem yılı fazla olan öğretmenlere göre, lisansüstü eğitimi alan öğretmenlerin uzman ve başöğretmen öğretmen olmaları gerektiğine daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Tablo 30 incelendiğinde, öğretmenlerin KBYS’ye ilişkin görüşleri boyutuna ilişkin olarak öğretmen görüşlerinde, mesleki kıdeme göre 22, 27, 38, 41 ve 45. maddelerde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelere Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Tablo 30: Hizmet Yılı Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark Olan Gruplar
	Kruskal Wallis H Test	p	Mann Whitney U Test	P	
22	1,82	,61	-	-	-
27	6,07	,10	-	-	-
28	6,17	,10	-	-	-
38	3,26	,35	-	-	-
41	9,03	,02*	2327,50	,01*	1-2, 1-3
			3249,50	,00*	
			2052,50	,05	
			9844,50	,30	
			5992,50	,88	
			8245,00	,30	
45	3,26	,35			

*p<0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet yılları ile KBYS'ye ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık 1-5 yıl grubu (1) ile 6-10 yıl grubu (2) öğretmenler arasında, 1-5 yıl grubu (1) ile 11-15 yıl grubu (3) arasında yer alan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre hizmet yılı az öğretmenlerin, velilerin çocuklarını uzman veya başöğretmenlere vermek isteyeceklerini düşündükleri söylenebilir.

4.2.2.3. Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin **son eğitim durumu** değişkenine göre KBYS'ye ilişkin görüşlerine ait varyans analizi sonuçları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31: Öğrenim Değişkenine Göre Görüşlerin Varyans Analizi Sonuçları

M	Ön lisans		Lisans f=382,		Lisansüstü		Homojenlik Testi		Anova		Fark Ola
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S	Le	P	F	p	
1	3	1	3	3	3	,9	1,0	,35	,	1	-
1	3	1	3	1	3	1,	2,4	,08	,	,	-
1	3	1	3	1	3	1,	1,0	,36	1	,	-
1	3	1	3	1	3	,8	1,3	,25	1	,	-
1	3	1	2	1	3	1,	1,9	,14	,	,	-
1	2	1	2	1	2	1,	2,9	,05	,	,	-
2	2	1	2	1	2	1,	2,5	,08	,	,	-
2	2	2	2	1	2	1,	2,3	,09	,	,	-
2	3	1	2	1	2	1,	,17	,84	2	,	-
2	2	1	2	1	2	1,	,38	,09	,	,	-
2	3	1	3	1	3	1,	,17	,15	,	,	-
2	2	1	2	1	2	1,	2,7	,06	,	,	-
2	3	,	2	1	2	1,	4,6	,01	6	,	-
2	3	,	3	1	3	1,	4,3	,01	1	,	-
2	2	1	3	1	2	1,	1,4	,24	1	,	-
2	2	1	2	1	2	1,	,71	,49	,	,	-
3	3	1	2	1	2	1,	3,1	,04	,	,	-
3	3	1	2	1	2	,8	6,0	,00	,	,	-
3	3	1	2	1	2	,9	2,3	,09	,	,	-
3	2	1	2	1	2	,9	1,5	,21	,	,	-
3	2	1	2	1	2	,9	1,5	,03	,	,	-
3	2	2	2	1	2	1,	3,4	,92	,	,	-
3	2	1	2	2	2	1,	1,5	,77	,	,	-
3	2	1	2	1	2	1,	,25	,12	,	,	-
3	2	1	2	1	2	1,	2,1	,75	,	,	-
3	2	1	2	1	2	1,	,27	,17	,	,	-
4	2	1	2	1	2	,9	1,7	,36	2	,	-
4	3	1	3	1	3	1,	1,0	,88	,	,	-
4	2	1	2	1	2	1,	,12	,75	,	,	-
4	3	1	2	1	2	1,	,28	,72	2	,	-
4	3	1	3	1	3	1,	,32	,71	,	,	-
4	3	1	3	1	3	1,	,33	,13	,	,	-
4	3	1	3	1	2	2,	2,0	,15	3	,	-
4	3	1	3	1	3	1,	1,9	,46	,	,	-
4	3	1	3	1	3	1,	,75	,31	,	,	-
4	3	1	2	1	3	1,	1,1	,55	,	,	-
5	2	1	2	1	3	1,	1,2	,28	1	,	1-

*P<0,05

Tablo 31 incelendiğinde 50. maddede anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. “Lisansüstü eğitim yapanların uzman unvanını almaları en doğal haklarıdır.” görüşüne (madde:50) yönelik olarak, branş grupları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (F=11.09). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın ön lisans

mezunu öğretmenlerle yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında, lisans mezunu öğretmenlerle yüksek lisans mezunu öğretmenlerin arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, ön lisans mezunu öğretmenler ($\bar{x}=2,94$), lisans mezunu öğretmenler ($\bar{x}=2,96$) ve yüksek lisans mezunu öğretmenler ($\bar{x}=3,05$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, lisansüstü eğitim yapanların kariyer sahibi olmalarına, lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Tablo 34’te, öğretmenlerin **son eğitim durumu** değişkenine göre ‘Kariyer Basamakları Yükselme Sistemi’ne ilişkin görüşlerinde 26, 27, 30, 31 ve 34. maddelerde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelere Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Testi uygulanmıştır

Tablo 32: Öğrenim Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark Olan Gruplar
	Kruskal Wallis H Test	p	Mann Whitney U Test	p	
26	14,32	,00*	1854,00	,00*	1-2, 1-3
			231,00	,00*	
			8399,00	,61	
27	3,56	,16	-	-	-
30	,72	,69	-	-	-
31	,48	,78	-	-	-
34	,03	,98	-	-	-

*P<0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin son eğitim durumlarıyla KBYS’ye ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık ön lisans mezunu grupla (1) ile lisans mezunu grup (2) arasında ayrıca ön lisans mezunu grupla (1) yüksek lisans mezunu grup (3) arasında yer alan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre, ön lisans mezunu öğretmenlerin, KBYS’ de başarısız olmaları halinde zor durumda kalmayacaklarını düşündükleri söylenebilir.

4.2.2.4. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin branş değişkenine göre KBYS'ye ilişkin görüşlerine ait varyans analizi sonuçları Tablo 33'de verilmiştir.

Tablo 33: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi Sonuçları

M. No	Sınıf Öğret.		Sosyal Bilim.		Fen Bilimleri		Özel Yet.		Homojenlik		Anova		Fark Olan Gruplar
	(f=141,%315)		(f=168,%37,6)		(f=95, %21,3)		(f=43, %9,6)		Testi				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	Levene	P	F	p	
14	3,21	1,01	3,03	1,06	3,16	1,16	3,37	1,30	3,18	,02*	1,39	,24	-
15	3,06	1,12	3,01	1,08	3,11	1,26	3,18	1,21	2,24	,08	,33	,79	-
16	3,09	1,02	3,01	1,10	2,98	1,16	3,16	1,32	2,78	,04*	,35	,78	-
17	3,13	1,10	3,03	1,01	3,09	1,13	3,13	1,22	2,25	,08	,24	,86	-
18	3,00	1,14	2,85	1,05	3,04	1,12	3,25	1,21	,78	,50	1,75	,15	-
19	2,85	1,25	2,52	1,10	2,67	1,20	3,41	1,38	2,17	,09	6,94	,00*	1-2,1-4,2-4,3-4
20	2,75	1,17	2,42	1,16	2,60	1,26	3,04	1,41	2,87	,03*	3,77	,01	-
21	2,87	1,16	2,42	1,24	2,63	1,41	2,97	1,50	6,27	,00*	3,99	,00	-
22	3,19	1,19	2,76	1,28	2,66	1,38	3,62	1,39	1,79	,14	8,27	,00*	1-2,1-3,2-4,3-4
23	2,91	1,03	2,82	1,08	2,54	1,20	2,65	1,25	3,17	,02*	2,36	,07	-
24	3,26	1,08	3,35	1,14	3,18	1,25	3,60	1,09	1,74	,15	1,44	,23	-
25	2,93	1,17	2,79	1,13	2,78	1,22	2,97	1,33	,76	,51	,62	,59	-
26	3,12	1,06	2,89	1,17	2,83	1,10	2,88	1,09	1,29	,27	1,73	,15	-
27	3,45	1,09	3,34	1,14	3,31	1,27	3,25	1,29	2,01	,11	,46	,70	-
28	3,01	1,16	3,01	1,17	3,11	1,33	2,86	1,33	2,68	,04*	,43	,72	-
29	3,01	1,14	2,79	2,03	2,81	1,29	2,74	1,19	,57	,62	,65	,58	-
30	2,92	1,11	2,69	1,13	2,97	1,30	3,23	1,32	2,84	,03*	2,92	,03	-
31	2,91	1,16	2,85	1,17	2,97	1,29	2,90	1,34	,89	,44	,23	,87	-
32	3,18	1,14	2,77	1,18	2,92	1,25	3,20	1,31	1,15	,32	3,60	,01*	1-2,2-4
33	2,85	2,85	2,86	1,06	2,95	1,32	3,16	1,36	4,71	,00*	,91	,43	-
34	2,78	1,12	2,80	1,04	2,85	1,30	3,04	1,21	3,81	,01*	,60	,61	-
35	2,79	1,11	2,73	1,13	2,55	1,25	3,32	1,16	2,34	,07	4,45	,00*	1-4,2-4,3-4
36	2,75	1,09	2,52	1,10	2,46	1,16	3,20	1,20	,57	,63	5,50	,00*	1-4,2-4,3-4
37	2,73	1,19	2,67	1,11	2,58	1,09	3,09	1,26	1,19	,31	1,99	,11	-
38	2,71	1,19	2,70	1,17	2,73	1,14	3,00	1,41	1,01	,38	,74	,52	-
39	2,85	1,30	2,62	1,08	2,87	1,26	3,06	1,24	3,44	,01*	2,05	,10	-
40	2,92	1,15	2,80	1,06	2,96	1,23	3,32	1,34	1,86	,13	2,36	,07	-
41	3,19	1,15	3,33	1,18	3,65	1,27	3,30	1,40	2,42	,06	2,77	,04*	1-3,2-3
42	2,90	1,26	2,80	1,18	2,91	1,25	2,55	1,38	1,16	,32	1,01	,38	-
43	3,05	1,20	2,67	1,18	2,93	1,31	3,18	1,54	3,85	,01*	3,25	,02	-
44	3,39	1,13	2,99	1,16	3,32	1,20	3,30	1,45	3,27	,02*	3,26	,02	-
45	3,27	1,23	2,91	1,16	3,04	1,23	3,41	1,36	1,70	,16	3,37	,01*	1-2,2-4
46	3,12	1,25	2,92	1,19	2,95	1,17	3,11	1,23	,51	,67	,80	,49	-
47	3,22	1,13	3,05	1,14	3,05	1,21	3,32	1,35	1,51	,20	1,04	,37	-
48	3,03	1,11	3,08	1,23	2,92	1,31	3,25	1,43	5,38	,00*	,77	,50	-
49	3,02	1,26	3,02	1,24	2,83	1,31	3,20	1,42	1,14	,33	,97	,40	-
50	2,90	1,25	3,10	1,31	3,14	1,36	3,13	1,20	,34	,79	,91	,43	-

*p<0,05

Tablo 33 incelendiğinde 19, 22, 32, 35, 36, 41 ve 45. maddelerde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. “KBYS’ları ile Bakanlık öğretmenlere değer verdiğini göstermiştir.” görüşüne (madde:19) yönelik olarak, branş grupları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (F=6,94). Yapılan Sheffe testi sonucunda,

farklılığın sınıf öğretmenleriyle sosyal bilimler öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, son olarak da fen bilimleri öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=2,85$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=2,52$) “katılmıyorum” düzeyinde, fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=2,67$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, özel yetenek öğretmenleri ise ($\bar{x}=3,41$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, özel yetenek dersi öğretmenlerinin, bakanlığın kariyer sistemiyle öğretmenlere değer verdiği görüşünü diğer gruplardan daha fazla benimsedikleri söylenebilir.

“KBYS ile öğretmenlerin başka görevlere geçme arayışları sona erecektir.” görüşünde de gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F=8,27$). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle sosyal bilimler öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleriyle fen bilimleri öğretmenleri arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, ayrıca fen bilimleri öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3,19$), sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=2,76$) ve fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=2,66$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, özel yetenek dersleri öğretmenleri ise ($\bar{x}=3,62$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bilgiler ışığında özel yetenek dersi öğretmenlerinin, kariyer sistemiyle birlikte öğretmenlerin başka görevlere geçmeyeceğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS, öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgili yayınları takip etmelerini sağlayacaktır.” görüşüne (madde:32) verilen yanıtlar doğrultusunda gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($F=3,60$). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle sosyal bilimler öğretmenleri arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3,18$), sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=2,77$), fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=2,92$) ve özel yetenek dersleri öğretmenlerinin ($\bar{x}=3,20$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin, kariyer sistemiyle birlikte alanlarıyla ilgili yayınları fazla takip etmeyeceklerini düşündükleri söylenebilir.

“KBYS, eğitim kalitesini yükseltecektir.” görüşlü 35. maddeye verilen yanıtlarda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($F= 4,45$). Yapılan

Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, son olarak fen bilimleri öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Bu maddeye, fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=2,55$) “katılmıyorum” düzeyinde, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=2,79$), sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=2,73$) ve özel yetenek öğretmenlerinin ise ($\bar{x}=3,32$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmüştür. Buna göre, fen bilimleri öğretmenlerinin kariyer sisteminin eğitim kalitesine katkısı olmayacağını düşündükleri söylenebilir.

“KBYS, öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterlidir.” görüşünde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F=5,50$). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında, son olarak fen bilimleri öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Bu maddeye, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=2,75$) ile özel yetenek öğretmenleri ($\bar{x}=3,20$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=2,52$) ile fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=2,46$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bulgular ışığında, özel yetenek dersi öğretmenlerinin, kariyer sınavlarının öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterli olduğunu düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Veliler, öğrencilerini uzman veya başöğretmen olan öğretmenlere vermek isterler.” görüşlü maddeye verilen yanıtlarda gruplar arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($F= 3,37$). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle fen bilimleri öğretmenleri arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle fen bilimleri öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, fen bilimleri öğretmenleri ($\bar{x}=3,65$) “katılıyorum” düzeyinde, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3,19$), sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=3,33$) ve özel yetenek dersleri öğretmenleri ise ($\bar{x}=3,30$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buradan hareketle, fen bilimleri öğretmenlerinin, velilerin çocuklarını uzman ve başöğretmenlere vermek isteyeceklerini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Uzman öğretmen olmak için meslekteki kıdem yeterlidir.” görüşüne verilen yanıtlarda gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($F= 3,37$). Yapılan Sheffe testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında ve sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeye, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3,27$), sosyal bilimler öğretmenleri

($\bar{x}=2,91$) ve fen bilimleri dersleri öğretmenleri ($\bar{x}=3,04$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, özel yetenek dersleri öğretmenleri ise ($\bar{x}=3,41$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, özel yetenek öğretmenlerinin uzman öğretmen olabilmek için kıdemini yeterli olduğunu düşündüklerini söyleyebiliriz.

Tablo 34: Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS’ye İlişkin Görüşlerinde Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere Ait Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark Olan Gruplar
	Kruskal Wallis H Test	p	Mann Whitney U Test	p	
14	4,46	,21	-	-	-
16	1,33	,72	-	-	-
20	10,31	,01*	9926,50	,01*	1-2, 2-4
			6176,00	,29	
			2659,00	,21	
			7416,50	,32	
			2710,50	,00*	
21	11,86	,00*	1668,50	,07	1-2, 2-4
			9372,50	,00*	
			5900,00	,11	
			2892,50	,64	
			7414,00	,32	
23	7,99	,04*	2859,00	,03*	1-3, 2-3
			1781,50	,21	
			11301,50	,47	
			5335,00	,00*	
			2679,50	,23	
28	1,03	,79	6760,00	,03*	1-3, 2-3
			3328,00	,41	
			1923,00	,57	
			-	-	
			-	-	
30	7,89	,04*	10482,50	,07	2-4
			6513,50	,71	
			2632,00	,17	
			6971,50	,08	
			2773,00	,01*	
33	2,98	,39	-	-	-
34	2,47	,48	-	-	-
39	5,41	,14	-	-	-
43	9,36	,02*	9674,00	,00*	1-2, 2-4
			6279,00	,45	
			2812,00	,50	
			7081,00	,11	
			2894,00	,03*	
44	9,95	,01*	1839,50	,34	1-2, 2-3
			9552,00	,00*	
			6481,00	,66	
			2967,00	,82	
			6739,00	,03*	
48	2,48	,47	3139,50	,17	-
			2040,00	,99	

*p<0,05

Tablo 34’de, öğretmenlerin Kariyer Basamakları Yükselme Sistemi’ne ilişkin görüşlerinde, branş değişkenine göre dağılımın homojen olmadığı maddelere ilişkin Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

“KBYS ile Öğretmenler ile Bakanlık arasındaki bağ kuvvetlenmiştir.” maddesinde, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (K.W.H.=10,31). Yapılan Mann Whitney U Testinde farklılığın sınıf öğretmenleriyle

(1) sosyal bilimler öğretmenleri (2) arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle (2) özel yetenek öğretmenleri (4) arasında bulunduğu görülmektedir. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre, kariyer sisteminin öğretmenlerle bakanlık arasındaki bağı kuvvetlendireceğine daha fazla inandıklarını söyleyebiliriz.

“KBYS ile öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesinin artırılması temel amaçtır.” görüşünün yer aldığı 21.maddede, öğretmenlerin branşlarına göre görüşleri arasında anlamlı fark bulunmaktadır (K.W.H.=11,86). Yapılan Mann Whitney U Testinde farklılığın sınıf öğretmenleri (1) ile sosyal bilimler öğretmenleri (2) arasında, sosyal bilimler öğretmenleriyle (2) özel yetenek öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Buna göre, sınıf öğretmenleriyle özel yetenek dersi öğretmenlerinin, kariyer sistemiyle eğitim kalitesinin yükseltilmesinin hedeflendiği görüşüne daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

“KBYS ile hizmet içi eğitim faaliyetleri ivme **kazanmaz.**” görüşünde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (K.W.H.=7,99). Yapılan Mann Whitney U Testinde bu farklılığın, sınıf öğretmenleriyle (1) fen bilimleri öğretmenleri (3) arasında, ayrıca sosyal bilimler öğretmenleriyle (2) fen bilimleri öğretmenleri (3) arasında olduğu görülmektedir. Kariyer sistemiyle hizmet içi eğitim faaliyetlerinin artmayacağına sınıf öğretmenleriyle sosyal bilimler öğretmenleri diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katılmışlardır.

“KBYS, öğretmenler arasında olumlu bir rekabet ortamı oluşturacaktır.” görüşünde branşlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (K.W.H.=7,89). Yapılan Mann Whitney U Testinde bu farklılığın, sosyal bilimler öğretmenleri (2) ile özel yetenek öğretmenleri (4) arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre, sosyal bilimler öğretmenlerinin, kariyer sisteminin öğretmenler arasında rekabete katkısının olmayacağını düşündükleri söylenebilir.

“KBYS’ni kazanıp uzman olamayan öğretmenler, bu durumdan rahatsız olmazlar.” görüşünde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (K.W.H.=9,36). Yapılan Mann Whitney U Testinde bu farklılık, sınıf öğretmenleriyle (1) sosyal bilimler öğretmenleri (2) arasında, ayrıca sosyal bilimler öğretmenleri (2) ile özel yetenek öğretmenleri arasındadır. Sosyal bilimler öğretmenlerinin bu görüşe daha düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir. Buna göre sosyal bilimler öğretmenlerinin, kariyer sınavlarını kazandıkları halde uzman olmamaları halinde bu durumdan rahatsız olacakları söylenebilir.

“Uzman ve başöğretmenlere yapılacak ek ödeme öğretmenler arasındaki ilişkileri olumsuz etkiler.” maddesinde öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır (K.W.H.=9,95). Yapılan Mann Whitney U Testinde bu farklılığın, sınıf öğretmenleri (1) ile sosyal bilimler öğretmenleri (2) arasında, sosyal bilimler öğretmenleri (2) ile fen bilimleri öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre bu görüşe daha düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir. Bu bilgi doğrultusunda, sosyal bilimler öğretmenlerinin, uzman ve başöğretmenlere ödenecek ek ödemelerden rahatsız olacaklarını düşündükleri söylenebilir.

4.2.2.5.Öğretmenlerin Görev Türü Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, KBYS'ye ilişkin görüşleri ile **görev türü** değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için istatistiksel işlemler yapılmış ve bu işlemlerle ilgili bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Öğretmenlerin KBYS'ye ilişkin görüşlerinin görev türüne göre karşılaştırılması Tablo 35'de verilmiştir.

Tablo 35: Görev Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Görüşlerine Ait t-Testi Sonuçları

M. No	Görev Dağılımı				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	Öğretmen (f=398,		Yönetici (f=49, %11,0)		F	P	t	P
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS				
14	3,16	1,08	3,06	1,21	,20	,65	,63	,52
15	3,07	1,13	3,02	1,28	1,45	,22	,30	,76
16	3,04	1,11	3,10	1,08	,00	,94	-,35	,72
17	3,08	1,09	3,12	1,03	,40	,52	-,22	,82
18	2,98	1,11	2,89	1,14	,28	,59	,54	,58
19	2,79	1,22	2,34	1,18	,62	,43	2,42*	,01
20	2,64	1,20	2,46	1,40	3,95	,04*	,85	,39
21	2,68	1,29	2,53	1,27	,19	,66	,76	,44
22	2,96	1,34	2,89	1,14	4,54	,03*	,40	,68
23	2,73	1,10	3,12	1,18	,62	,43	-	,02
24	3,31	1,12	3,32	1,34	4,01	,04*	-,05	,96
25	2,85	1,18	2,87	1,21	,63	,42	-,14	,88
26	2,93	1,12	3,12	1,07	,00	,92	-1,12	,26
27	3,32	1,18	3,65	1,03	2,05	,15	-1,82	,06
28	3,03	1,23	2,95	1,09	3,61	,05	,38	,70
29	2,85	1,62	2,91	,95	3,93	,04*	-,38	,69
30	2,87	1,20	2,89	1,10	,897	,34	-,10	,91
31	2,89	1,22	2,97	1,07	3,38	,06	-,46	,64
32	2,98	1,22	2,93	1,08	5,29	,02*	,26	,79
33	2,89	1,17	3,00	1,00	7,32	,00*	-,65	,51
34	2,83	1,16	2,79	,97	5,33	,02*	,28	,77
35	2,79	1,18	2,59	1,01	3,86	,05	1,14	,25
36	2,67	1,14	2,40	1,09	1,51	,21	1,56	,11
37	2,70	1,15	2,77	1,17	,04	,84	-,39	,69
38	2,74	1,18	2,73	1,28	,39	,52	,05	,96
39	2,82	1,21	2,55	1,20	,34	,55	1,49	,13
40	2,94	1,17	2,75	1,10	,21	,64	1,08	,27
41	3,36	1,21	3,24	1,28	,42	,51	,67	,50
42	2,82	1,23	2,89	1,31	,01	,91	-,37	,70
43	2,88	1,26	2,97	1,31	,00	,93	-,48	,62
44	3,18	1,21	3,46	1,11	,48	,48	-1,54	,12
45	3,10	1,22	3,06	1,29	,46	,49	,25	,80
46	3,02	1,19	2,93	1,40	3,82	,05	,45	,64
47	3,11	1,19	3,30	1,06	1,28	,27	-1,06	,28
48	3,05	1,22	3,06	1,28	,00	,95	-,04	,96
49	3,02	1,27	2,87	1,33	1,68	,19	,73	,46
50	3,06	1,28	3,02	1,37	,89	,34	,20	,83

*P<0,05

Öğretmenlerin Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine ilişkin görüşlerinin görev değişkenine göre normal dağılım göstermediği için Mann Whitney U-Testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 36'de verilmiştir.

Tablo 36: Görev Türü Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

M. No	Görev Dağılımı		Anlamlılık Düzeyi	M.W.U.
	Öğretmen (f=398, %89,0)	Yönetici (f=49, %11,0)		
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması		
20	226,40	204,49	,24	8795,000
22	224,71	218,23	,73	9468,500
24	223,67	226,70	,87	9618,500
29	222,86	233,30	,58	9295,500
32	224,90	216,67	,66	9392,000
33	223,13	231,09	,67	9403,500
34	224,93	216,43	,65	9380,000

*P<0,005

Görev türü değişkenine göre, öğretmenlerin Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre grupların görüşleri arasında fark olmadığı görülmektedir. Bu bulgu doğrultusunda, öğretmen ve yöneticilerin KBYS'ye, ilişkin görüşleri arasında benzer bakış açısına sahip olduklarını söyleyebiliriz.

“KBYS ile Bakanlık öğretmenlere değer verdiğini göstermiştir.” görüşüne (madde:19) öğretmenler ($\bar{x}=2,79$) “kısmen katılıyorum”, yöneticiler ($\bar{x}=2,34$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bulgu doğrultusunda, yöneticilerin, kariyer sistemiyle bakanlığın öğretmene değer vermediğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS ile hizmet içi eğitim faaliyetleri ivme **kazanmaz.**” maddesine öğretmenler ($\bar{x}=2,73$) “kısmen katılıyorum”, yöneticiler ($\bar{x}=3,12$) de “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmen ve yöneticilerin, kariyer

sistemiyle hizmet içi eğitim faaliyetlerine olan ilginin arttırmayacağını düşündükleri söylenebilir.

4.2.2.6.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde öğretmenlerin, KBYS'ye ilişkin görüşleri ile görev yaptığı kurum değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için istatistiksel işlemler yapılmış ve bu işlemlerle ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 37: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Görüşlerine Ait t-Testi Sonuçları

M. No	Okul Türü				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	İlköğretim (f=334, % 74,7)		Ortaöğretim (f=113,% 25,3)		F	P	t	P
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS				
14	3,19	1,10	3,02	1,08	1,43	,15	2,00	,15
15	3,11	1,17	2,92	1,06	1,57	,11	3,66	,05
16	3,09	1,12	2,92	1,06	1,42	,15	1,11	,29
17	3,10	1,11	3,04	,99	,51	,61	2,57	,10
18	3,00	1,12	2,89	1,08	,94	,34	,44	,50
19	2,84	1,25	2,46	1,11	2,83*	,00	2,80	,09
20	2,68	1,23	2,45	1,17	1,78	,07	1,51	,21
21	2,73	1,30	2,46	1,26	1,85	,06	,01	,89
22	3,09	1,28	2,55	1,35	3,82*	,00	1,52	,21
23	2,88	1,08	2,46	1,17	3,54*	,00	3,19	,07
24	3,37	1,10	3,15	1,27	1,69	,09	3,83	,05
25	2,93	1,16	2,61	1,22	2,45*	,01	1,75	,18
26	3,06	1,11	2,61	1,08	3,81*	,00	,16	,68
27	3,48	1,12	3,01	1,24	3,68*	,00	,87	,35
28	3,05	1,10	2,91	1,27	1,11	,26	1,24	,26
29	2,97	1,67	2,54	1,14	2,48*	,01	,07	,78
30	3,00	1,16	2,51	1,21	3,85*	,00	2,11	,14
31	3,04	1,19	2,48	1,17	4,31*	,00	,06	,80
32	3,08	1,20	2,65	1,18	3,31*	,00	,35	,55
33	2,94	1,16	2,79	1,14	1,20	,22	,27	,60
34	2,87	1,15	2,72	1,12	1,17	,24	,17	,67
35	2,79	1,16	2,69	1,19	,85	,39	,48	,48
36	2,71	1,13	2,46	1,14	2,03*	,04	,00	,96
37	2,76	1,16	2,54	1,12	1,75	,08	,22	,63
38	2,79	1,19	2,57	1,20	1,72	,08	,05	,80
39	2,82	1,22	2,69	1,16	1,00	,31	,81	,36
40	2,96	1,16	2,81	1,16	1,18	,23	,05	,81
41	3,35	1,18	3,35	1,34	,01	,98	5,36	,02*
42	2,90	1,24	2,62	1,21	2,04*	,04	,05	,81
43	2,99	1,23	2,60	1,31	2,88*	,00	2,51	,11
44	3,15	1,21	3,10	1,18	1,15	,24	1,09	,29
45	3,11	1,20	3,05	1,29	,49	,61	1,70	,19
46	3,07	1,24	2,84	1,10	1,75	,08	3,59	,05
47	3,19	1,16	2,96	1,20	1,79	,07	,02	,86
48	3,10	1,21	2,91	1,27	1,41	,15	1,63	,20
49	3,01	1,29	2,97	1,24	,29	,76	,72	,39
50	3,03	1,31	3,12	1,26	-,64	,52	,21	,64

*p<0,05

Yukarıdaki tablodaki veriler doğrultusunda dağılımın normal olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle Mann Whitney U-testi uygulanmıştır ve analiz sonuçları Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Mann Whitney U-.testi Sonuçları

HOMOJEN DAĞILIM GÖSTERMEYEN MADDELER İÇİN MANN WHITNEY U TESTİ				
No	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Anlamlılık Düzeyi	M.W.U.
41	223,39	225,80	,86	18667,500

*p<0,05

Tablo 38’deki Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre, **görev yapılan kurum** değişkenine ait görüşler arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

“KBYS’ları ile Bakanlık öğretmenlere değer verdiğini göstermiştir.” maddesine ilköğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x} = 2,84$) “katılıyorum” düzeyinde, ortaöğretimde çalışan öğretmenler ise ($\bar{x} = 2,46$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. İlköğretimde çalışan öğretmenlerin, ortaöğretimdeki öğretmenlere göre bu görüşü daha fazla benimsedikleri söylenebilir.

“KBYS ile öğretmenlerin başka görevlere geçme arayışları sona erecektir.” görüşüne (madde:22) ilköğretimdeki öğretmenler ($\bar{x} = 3,09$) ile ortaöğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x} = 2,55$) “kısmen katılıyorum” seçeneğinde birleşmişlerdir. Buna göre, KBYS sonrasında da öğretmenlerin, başka görevlere geçmeyi düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS ile hizmet içi eğitim faaliyetleri ivme **kazanmaz.**” maddesine ilköğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 2,88$) “kısmen katılıyorum”, ortaöğretim öğretmenleri ise ($\bar{x} = 2,46$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin ilköğretim öğretmenlerine göre bu görüşe olumsuz yanıt verdikleri görülmektedir. Buradan hareketle, ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, KBYS ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha da önemli hale geleceğini düşündükleri söylenebilir.

“Öğretmenlerin KBYS’lerini kazanmaları uzman ve başöğretmen olmaları için yeterlidir.” görüşünde (madde:25) ilköğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 2,93$) ile ortaöğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 2,61$) “kısmen katılıyorum” seçeneğinde birleşmişlerdir. İlköğretimde çalışan öğretmenlerin bu görüşü ortaöğretimde çalışanlara göre daha fazla benimsedikleri görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin, uzman ve başöğretmen olabilmek için KBYS sınavının yeterli olmadığını düşündükleri söylenebilir.

“KBYS ‘da başarı oranının düşük çıkması öğretmenleri zor durumda bırakmaz.” görüşünün yer aldığı 26. maddeye ilköğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x} = 3,06$) ile ortaöğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x} = 2,61$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş beyan etmişlerdir. İlköğretimde çalışan öğretmenlerin bu görüşü, ortaöğretimde çalışan öğretmenlere göre daha fazla benimsedikleri görülmektedir. Buna göre, KBYS sınav sonuçlarının olumsuz çıkmasından öğretmenlerin rahatsız olacağını söyleyebiliriz.

“Uzman öğretmenlik yerine alan uzmanlığı getirilmelidir.” görüşüne (madde:27) ilköğretimde çalışanlar ($\bar{x} = 3,48$) “katılıyorum” düzeyinde, ortaöğretimde çalışanlar ($\bar{x} = 3,01$) ise “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. İlköğretimde çalışan öğretmenlerin alan uzmanlığı konusunu daha çok benimsedikleri söylenebilir.

“KBYS, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlayacaktır.” görüşüne (madde:29) ilköğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 2,97$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, ortaöğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 2,54$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, KBYS ile öğretmenlerin kendilerini geliştirecekleri fikrine karşı çıktıklarını söyleyebiliriz.

“KBYS, öğretmenler arasında olumlu bir rekabet ortamı oluşturacaktır.” maddesine, ilköğretimdekiler ($\bar{x} = 3,00$) “kısmen katılıyorum”, ortaöğretimdekiler ($\bar{x} = 2,51$) “katılmıyorum” görüşünü benimsedikleri görülmektedir. Bu görüş ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin daha olumsuz bir yanıt verdikleri görülmektedir. Buna göre, ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, kariyer sisteminin öğretmenler arasındaki rekabete olumlu etki etmeyeceğini düşündükleri söylenebilir.

“KBYS, öğretmenlerin mesleklerinde daha da başarılı olmalarını sağlayacaktır.” maddesine ilköğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 3,04$) “kısmen katılıyorum”, ortaöğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 2,48$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin ilköğretim öğretmenlerine göre olumsuz yanıt verdikleri görülmektedir. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, ilköğretimde çalışan öğretmenlere göre, kariyer sisteminin başarıyı getirmeyeceğini düşündükleri söylenebilir.

“KBYS, öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgili yayınları takip etmelerini sağlayacaktır.” görüşünün yer aldığı 32. maddeye ilköğretimde çalışanlar ($\bar{x} = 3,08$) “kısmen katılıyorum”, ortaöğretimde çalışanlar ($\bar{x} = 2,65$) da aynı şekilde “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Her iki gruptaki öğretmenlerin, KBYS sonrası kendi alanlarıyla ilgili yayınları takip edecekleri fikrine çok düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

“KBYS, öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterlidir.” maddesine ilköğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 2,71$) “kısmen katılıyorum” derken, ortaöğretim öğretmenleri ($\bar{x} = 2,46$) “katılmıyorum” ifadesinde birleşmişlerdir. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, KBYS'nin öğretmen kalitesini belirlemeyeceğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Öğretmenler, uzman ve başöğretmenlerin bilgilerinden istifade **etmezler.**” görüşüne (madde: 42) ilköğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x} = 2,90$) ile ortaöğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x} = 2,62$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bilgi doğrultusunda öğretmenlerin, uzman ve başöğretmenlerin okullardaki rehber rolüne karşı çıktıklarını söyleyebiliriz.

“KBYS'ni kazanıp uzman olamayan öğretmenler, bu durumdan rahatsız olmazlar.” maddesine ilköğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x} = 2,99$) “kısmen katılıyorum”, ortaöğretimde çalışan öğretmenler ($\bar{x} = 2,60$) “katılmıyorum” seçeneğinde birleşmişlerdir. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, KBYS'yi kazanmamaları halinde bu durumdan rahatsızlık duyacaklarını söylemek mümkündür.

4.2.2.7. Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin **yöneticilik deneyimi** değişkenine göre KBYS'ye ilişkin görüşlerine ait varyans analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 39: Yöneticilik Değişkenine Göre Görüşlerin Varyans Analizi Sonuçları

No	Den. Yok (f=398,		1-5 Yıl Arası		6-10 Yıl Arası (f=10, 2.2)		11 Yıl üzeri		Homojenlik		Anova		Fark Ol an
	\bar{y}	S	\bar{y}	S	\bar{y}	S	\bar{y}	S	L	P	F	P	
1	3	1	3	1,	2	1	3	,	,9	,	,	,	-
1	3	1	3	1,	2	1	3	1	1,	,	,	,	-
1	3	1	3	,9	3	1	3	1	,6	,	,	,	-
1	3	1	3	1,	2	1	3	1	,2	,	,	,	-
1	2	1	3	1,	2	1	3	,	,6	,	,	,	-
1	2	1	2	1,	1	,	3	,	3,	,	3	,	0-
2	2	1	2	1,	1	1	3	1	2,	,	2	,	-
2	2	1	2	1,	2	1	3	,	1,	,	2	,	-
2	2	1	2	1,	2	,	3	1	2,	,	,	,	-
2	2	1	3	1,	3	1	3	,	1,	,	2	,	-
2	3	1	3	1,	3	1	3	1	1,	,	,	,	-
2	2	1	2	1,	2	,	3	1	1,	,	,	,	-
2	2	1	3	1,	3	,	3	1	,1	,	,	,	-
2	3	1	3	1,	3	,	3	1	1,	,	1	,	-
2	3	1	3	1,	3	1	2	,	1,	,	,	,	-
2	2	1	2	,8	2	1	3	,	1,	,	,	,	-
3	2	1	2	1,	2	1	3	,	,8	,	1	,	-
3	2	1	2	1,	2	,	3	,	1,	,	,	,	-
3	2	1	2	1,	2	,	3	,	1,	,	,	,	-
3	2	1	2	,9	2	,	3	,	2,	,	1	,	-
3	2	1	2	,9	2	,	3	1	2,	,	,	,	-
3	2	1	2	1,	2	,	3	1	2,	,	1	,	-
3	2	1	2	1,	2	,	3	1	6,	,	3	,	1-3
3	2	1	2	1,	2	,	3	1	1,	,	2	,	-
3	2	1	2	1,	1	,	3	1	2,	,	2	,	-
3	2	1	2	1,	1	,	3	1	5,	,	2	,	-
4	2	1	2	1,	2	,	2	1	1,	,	1	,	-
4	3	1	3	1,	3	1	3	1	,1	,	,	,	-
4	2	1	2	1,	2	1	2	,	3,	,	,	,	-
4	2	1	3	1,	2	1	3	,	,7	,	1	,	-
4	3	1	3	1,	3	1	3	1	,4	,	1	,	-
4	3	1	3	1,	3	1	3	1	,3	,	,	,	-
4	3	1	3	1,	2	1	3	1	1,	,	,	,	-
4	3	1	3	1,	3	1	3	,	,9	,	,	,	-
4	3	1	2	1,	3	,	3	1	,8	,	,	,	-
4	3	1	2	1,	2	,	3	1	2,	,	1	,	-
5	3	1	3	1,	2	1	3	1	,4	,	,	,	-

*p<0,05

Tablo incelendiğinde, grupların görüşleri arasında 19. ve 36. maddelerde anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. “KBYS’ları ile Bakanlık öğretmenlere değer verdiğini göstermiştir.” (madde:19) görüşüne yönelik olarak, yönetici kıdem gruplarının görüşleri arasında anlamlı farkın olduğu tespit edilmiştir (F=3,85). Yapılan Sheffe testi sonucunda, bu farklılığın yöneticilik deneyimi olmayanlarla 6–10 yıl deneyimi olanlar arasında, ayrıca 6–10 yıl deneyimi olanlarla 11 yıl ve üzeri yöneticilik deneyimi olanlar arasında olduğu görülmüştür. Kariyer sisteminin

bakanlığın öğretmene verdiği değerin göstergesi olduğuna, yöneticilik deneyimi olmayanlar ($\bar{x}=2,69$) ile 11 yıl ve üzeri deneyimi olanlar ise ($\bar{x}=3,16$) “kısmen katılıyorum”, 1–5 yıl deneyimi olanlar ($\bar{x}=2,39$) “katılmıyorum”, 6–10 yıl deneyimi olanlar ($\bar{x}=1,70$) “hiç katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bilgiler ışığında yöneticilik deneyimi 6–10 yıl arası olan öğretmenlerin, kariyer sistemiyle bakanlığın öğretmene değer vermediğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS, öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterlidir.” maddesine yönelik olarak, yönetici kıdem grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F=3,16$). Yapılan Sheffe testine göre, farklılığın 1–5 yıl arası yöneticilik deneyimi olanlarla 11 yıldan fazla yöneticiliği olanlar arasında, 6–10 yıl deneyimi olan öğretmenlerle 11 yıldan fazla deneyim sahibi öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Kariyer sisteminin öğretmenin kalitesini belirleyeceği varsayımına; yöneticilik deneyimi olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,67$) “kısmen katılıyorum”, 1–5 yıl yöneticilik deneyimi olan öğretmenler ($\bar{x}=2,33$) “katılmıyorum”, 6–10 yıl deneyimi olan öğretmenler ($\bar{x}=2,00$) “katılmıyorum”, 11 yıldan fazla deneyimi olan öğretmenler ise ($\bar{x}=3,50$) “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre yöneticilik deneyimi 11 yıldan fazla olan öğretmenlerin, kariyer sistemiyle birlikte öğretmenin kalitesinin ortaya çıkacağını düşündüğünü söyleyebiliriz.

Tablo 40 incelendiğinde, öğretmenlerin KBYS’ye ilişkin görüşlerinde yöneticilik deneyimine göre 39 ve 42. maddelerde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelere Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Tablo 40: Yöneticilik Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Madde No	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark Olan
	Kruskal Wallis	p	Mann Whitney U	p	
39	6,32	,09	-	-	-
42	,32	,95	-	-	-

* $p<0,05$

Tablo 40 incelendiğinde homojen dağılım göstermeyen maddelerin hiçbirinde anlamlı farkın olmadığı görülmektedir.

4.2.2.8.Kariyer Sınavlarına Girme Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS’ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, KBYS’ye ilişkin görüşleri ile **KBYS sınavına girme** değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için

istatistiksel işlemler yapılmış ve bu işlemlerle ilgili sonuçlara bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 41: Öğretmenlerin KBYS Sınavına Girme Değişkenine Göre Kariyer Basamakları Yükselme Sistemine İlişkin Görüşlerine Ait T-Testi Sonuçları

M. No	Sınava Girme Dağılımı				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	Evet (f=269, %60,2)		Hayır (f=178, %39,8)					
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	F	P	t	P
14	3,28	1,07	2,95	1,10	,02	,88	3,15	,00*
15	3,24	1,12	2,79	1,13	,23	,63	4,19	,00*
16	3,17	1,10	2,86	1,10	,00	,95	2,86	,00*
17	3,24	1,06	2,84	1,08	,21	,64	3,87	,00*
18	3,14	1,12	2,72	1,05	,17	,67	3,99	,00*
19	2,86	1,17	2,55	1,28	7,99	,00	2,63	,00*
20	2,76	1,20	2,41	1,23	,65	,41	3,01	,00*
21	2,79	1,30	2,46	1,25	,17	,68	2,72	,00*
22	3,17	1,36	2,63	1,17	6,74	,01	4,47	,00*
23	2,75	1,12	2,81	1,11	,09	,76	-,55	,58
24	3,35	1,10	3,25	1,21	2,23	,13	,88	,37
25	3,01	1,15	2,61	1,19	6,07	,01	3,52	,00*
26	3,04	1,10	2,82	1,13	1,72	,19	2,04	,04*
27	3,36	1,15	3,37	1,19	,21	,64	-,09	,92
28	3,02	1,20	3,01	1,25	2,28	,13	,07	,93
29	3,10	1,77	2,49	1,09	,25	,61	4,12	,00*
30	3,05	1,20	2,61	1,12	,14	,70	3,94	,00*
31	3,01	1,22	2,73	1,17	,26	,60	2,39	,01*
32	3,11	1,21	2,76	1,18	,18	,66	2,98	,00*
33	3,04	1,18	2,70	1,10	,08	,77	3,03	,00*
34	2,92	1,18	2,69	1,06	,02	,88	2,16	,03*
35	2,94	1,19	2,51	1,08	,17	,67	3,89	,00*
36	2,83	1,16	2,37	1,05	3,21	,07	4,26	,00*
37	2,85	2,85	2,49	1,06	2,42	,12	3,29	,00*
38	2,84	1,20	2,58	1,16	,00	,92	2,28	,02*
39	2,95	1,23	2,55	1,14	,72	,39	3,43	,00*
40	3,09	1,19	2,67	1,07	,23	,62	3,77	,00*
41	3,37	1,26	3,32	1,16	2,17	,14	,497	,61
42	2,88	1,20	2,76	1,29	4,24	,04*	,95	,33
43	2,97	1,33	2,77	1,15	2,85	,09	1,65	,09
44	3,33	1,23	3,04	1,14	5,97	,01	2,53	,01*
45	3,26	1,26	2,86	1,14	7,20	,00	3,42	,00*
46	3,06	1,22	2,93	1,19	,11	,73	1,06	,28
47	3,10	1,20	3,17	1,14	,07	,78	,78	,52
48	3,06	1,21	3,03	1,26	1,55	1,55	,20	,84
49	3,03	1,29	2,95	1,26	,00	,98	,66	,50
50	2,91	1,26	3,27	1,32	1,88	,17	-2,93	,00*

Öğretmenlerin **kariyer sınavlarına girme** değişkenine göre, KBYS'ye ilişkin görüşleriyle ilgili olarak, anketin 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 44, 45 ve 50. maddelerinde anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

“Kariyer öğretmene yükselme imkânı tanıdığından öğretmenin güdülenmesini sağlar.” görüşünün yer aldığı maddeye sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,28$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sınava girmeyen öğretmenler de ($\bar{x}=2,95$) aynı şekilde “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin, kariyerle birlikte mesleklerine olan ilgilerinin artacağı fikrine çok düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

“Kariyer planlamasıyla, öğretmenler yeteneklerini kullanma şansını yakalarlar.” görüşüne (madde:15) sınava giren öğretmenlerle ($\bar{x}=3,24$) sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,79$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Kariyer sistemiyle öğretmenlerin yeteneklerini kullanacakları görüşüne, KBYS sınavına giren öğretmenler girmeyenlere göre daha yüksek düzeyde katılmışlardır.

“Öğretmenler, kariyer planlamayla geleceğini daha rahat görür ve motive olurlar.” görüşüne (madde:16) sınava giren öğretmenlerle ($\bar{x}=3,17$) sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,86$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre kariyer sisteminin, öğretmenlerin mesleklerine olan ilgisine çok düşük düzeyde katkısı olacağını söyleyebiliriz.

Öğretmenler, kariyer planlamayla değişimlere daha çabuk uyum sağlar.” görüşüne (madde:17) sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,24$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sınava girmeyen öğretmenler de ($\bar{x}=2,84$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. KBYS sınavına giren öğretmenlerin, kariyer sistemi sonrası değişimlere daha kolay uyum sağlayacaklarını düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS ile öğretmenler ilerleme imkânlarını bildikleri için, çalışma istekleri artar.” görüşüne, sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,14$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sınava girmeyen öğretmenler de aynı şekilde ($\bar{x}=2,72$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

“KBYS ile Bakanlık öğretmenlere değer verdiğini göstermiştir.” görüşüne, sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,86$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sınava

girmeyen öğretmenler ise ($\bar{x}=2,55$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. KBYS sınavına girmeyen öğretmenlerin, kariyerle öğretmene değer verilmediğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS ile Öğretmenler ile Bakanlık arasındaki bağ kuvvetlenmiştir.” görüşlü 20. maddeye, sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,76$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,41$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bilgiler ışığında, KBYS sınavına girmeyen öğretmenlerin, KBYS'nin bakanlıkla öğretmen arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirdiği görüşüne karşı çıktıkları görülmektedir. Bakanlığın kariyer için, 7 yıl kıdem şartını getirmesi ayrıca öğretmenleri genel bir sınava tabi tutmuş olması, öğretmenleri böyle düşünmeye yönlendirmiş olabilir.

“KBYS” ile öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesinin artırılması temel amaçtır.” görüşünün yer aldığı maddeye, sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,79$) “kısmen katılıyorum”, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,46$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. KBYS sınavına girmeyen öğretmenlerin, kariyer sistemiyle birlikte verilen eğitim seviyesinin yükselmeyeceğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS ile öğretmenlerin başka görevlere geçme arayışları sona erecektir.” görüşlü maddeye, sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,17$) ile sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,63$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bilgi doğrultusunda, kariyer sistemi sonrasında da öğretmenlerin başka görevlere geçmeyi düşündükleri söylenebilir.

“Öğretmenlerin KBYS'lerini kazanmaları uzman ve başöğretmen olmaları için yeterlidir.” maddesine sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,01$) sınava girmeyenlerle birlikte ($\bar{x}=2,61$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. KBYS sınavına giren öğretmenler, sınavın uzman olmak için yeterli olması görüşüne daha yüksek düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir.

“KBYS'da başarı oranının düşük çıkması öğretmenleri zor durumda bırakmaz.” görüşüne sınava giren öğretmenlerle ($\bar{x}=3,04$) sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,82$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. KBYS sınavlarında başarının düşük çıkmasının öğretmenleri zor durumda bırakmayacağı fikrine, her iki gruptaki öğretmenler düşük düzeyde katılmışlardır. Buradan hareketle, öğretmenlerin sınav sonuçlarıyla ilgili olarak bazı endişelerinin olduğunu söyleyebiliriz.

“KBYS, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlayacaktır.” görüşünün yer aldığı 29 maddeye sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,10$) “kısmen katılıyorum”, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,49$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Sınava girmeyen öğretmenlerin, kariyer sistemiyle öğretmenin kendisini geliştireceği fikrine katılmadıkları görülmektedir.

“KBYS, öğretmenler arasında olumlu bir rekabet ortamı oluşturacaktır.” görüşüne, sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,05$) ile sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,61$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. KBYS sınavına giren öğretmenler, kariyer sisteminin öğretmenler arasındaki rekabete olumlu etkileri olacağı görüşüne, daha yüksek düzeyde katılmışlardır.

“KBYS, öğretmenlerin mesleklerinde daha da başarılı olmalarını sağlayacaktır.” görüşüne (madde:31), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,01$) ile sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,73$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bilgi doğrultusunda öğretmenlerin, kariyer sisteminin öğretmen başarısına etkisinin az olacağını düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS, öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgili yayınları takip etmelerini sağlayacaktır.” görüşüne, sınava giren öğretmenlerle ($\bar{x}=3,11$) sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,76$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Her iki gruptaki öğretmenler, kariyer sisteminin alanlarıyla ilgili yayınları izlemelerine etkisinin az olacağını düşünmektedirler.

“KBYS, öğretmen kalitesinin yükseltilmesi adına gereklidir.” görüşüne, sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,04$) ile sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,70$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Sınava girmeyen öğretmenlerin, kariyer sisteminin öğretmen kalitesi için gerekli olduğu görüşüne diğer öğretmenlere göre daha düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

“KBYS, öğretmenlerin performansları açısından gereklidir.” görüşüne, sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,92$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,69$) de “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin, kariyer sisteminin öğretmen performansı için gerekliliğine çok düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

“KBYS, eğitim kalitesini yükseltecektir.” görüşüne (madde:35), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,94$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sınava girmeyen öğretmenler ise ($\bar{x}=2,51$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Kariyer

sistemiyle eğitim kalitesinin yükseleceği fikrine, kariyer sınavına girmeyen öğretmenlerin katılmadıkları görülmektedir.

“KBYS, öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterlidir.” görüşüne (madde:36), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,83$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,37$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, sınava girmeyen öğretmenlerin, kariyer sınavlarıyla öğretmenin niteliğinin belirlenemeyeceğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS’na öğretmenler kendilerini daima hazır hissederler.” görüşüne (madde:37), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,85$) “kısmen katılıyorum”, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,49$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Sınava girmeyen öğretmenlerin kariyer sınavlarında başarılı olacaklarına ilişkin tereddütlerinin olduğunu söyleyebiliriz.

“Öğretmenlerle, uzman ve başöğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulur.” görüşüne (madde:38), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,84$) “kısmen katılıyorum”, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,58$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bu bilgi doğrultusunda, kariyer sınavına girmeyen öğretmenlerin, uzman ve başöğretmenlerle iletişim sorunları yaşayacaklarını düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Uzman veya başöğretmen olamayan öğretmenler bu durumdan rahatsız olmazlar.” görüşüne (madde:39), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,95$) “kısmen katılıyorum”, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,55$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Sınava girmeyen öğretmenlerin, kariyer sınavında başarılı olamadıkları takdirde rahatsız olacaklarını düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Uzman öğretmenler, KBYS’ni kazanamayan idarecilerle sağlıklı ilişkiler kurarlar.” görüşüne (madde:40), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,09$) “kısmen katılıyorum”, sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,67$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Tüm öğretmenler, uzman öğretmenlerin, kariyer sınavında başarısız olan idarecileriyle ilişkilerinde sorun yaşamayacakları görüşüne çok düşük düzeyde katılmışlardır. Buna göre uzman öğretmenlerin uzman olamayan yöneticilerle sorun yaşacaklarını düşündükleri söylenebilir.

“Uzman ve başöğretmenlere yapılacak ek ödeme öğretmenler arasındaki ilişkileri olumsuz etkiler.” görüşüne (madde:44), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,33$) ile sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=3,04$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş

belirtmişlerdir. Buna göre öğretmenlerin, uzman ve başöğretmenlere ödenecek ek ödemelere karşı oldukları söylenebilir.

“Uzman öğretmen olmak için meslekteki kıdem yeterlidir.” görüşüne (madde:45), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=3,26$) ile sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=2,86$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Tüm öğretmenlerin, uzmanlık için kıdemini yeterli olmadığını düşündükleri söylenebilir.

“Lisansüstü eğitim yapanların uzman unvanını almaları en doğal haklarıdır.” görüşüne (madde:50), sınava giren öğretmenler ($\bar{x}=2,91$) ile sınava girmeyen öğretmenler ($\bar{x}=3,27$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.2.9.Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre KBYS’ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde öğretmenlerin, KBYS’ye ilişkin görüşleri ile lisans eğitimiyle çalıştığı branşın uygunluğu değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için istatistiksel işlemler yapılmış ve bu işlemlerle ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin **mezun oldukları bölümle görev yaptıkları branşın uygunluğu** değişkenine göre KBYS’ye ilişkin bulgular Tablo 42’ de verilmiştir.

Tablo 42: Mezun Olunan Bölümle Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Görüşlerin t-Testi Sonuçları

M. No	Uygunluk Dağılımı				Levene Testi		t ve P Değerleri	
	Evet (f=393, %87.9)		Hayır (f=54, %12.1)		F	P	t	P
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS				
14	3,21	1,05	2,72	1,26	9,11	,00*	2,72	,00
15	3,12	1,11	2,61	1,27	3,51	,06	3,14*	,00
16	3,08	1,09	2,81	1,19	1,22	,26	1,65	,09
17	3,13	1,05	2,74	1,24	4,45	,03*	2,23	,02
18	3,02	1,09	2,69	1,23	4,30	,03*	2,13	,03
19	2,81	1,19	2,24	1,33	,66	,41	3,26*	,00
20	2,68	1,19	2,18	1,34	1,71	,11	2,85*	,00
21	2,71	1,28	2,31	1,35	,57	,45	2,12*	,03
22	3,05	1,33	2,27	,95	14,02	,00*	5,29	,00
23	2,73	1,08	3,09	1,32	5,40	,02*	-1,90	,06
24	3,35	1,10	3,01	1,42	9,75	,00*	1,69	,09
25	2,87	1,15	2,70	1,42	9,93	,00*	,84	,39
26	2,92	1,08	3,12	1,34	7,50	,00*	-1,05	,29
27	3,30	1,17	3,79	1,10	1,40	,23	-	,00
28	3,00	1,19	3,14	1,39	4,55	,03*	-,71	,47
29	2,94	1,60	2,25	1,13	,00	,94	3,04*	,00
30	2,93	1,17	2,46	1,22	1,93	,16	2,77*	,00
31	2,95	1,20	2,51	1,22	,44	,50	2,50*	,01
32	3,05	1,19	2,38	1,20	,47	,49	3,87*	,00
33	2,98	1,14	2,33	1,11	,45	,50	3,96*	,00
34	2,92	1,11	2,18	1,16	,71	,39	4,54*	,00
35	2,84	1,15	2,24	1,18	,37	,54	3,60*	,00
36	2,73	1,12	2,00	1,46	,75	,00*	4,54*	,00
37	2,79	1,13	2,09	1,10	1,70	,19	4,28*	,00
38	2,80	1,16	2,29	1,34	5,75	,01*	2,62	,01
39	2,86	1,18	2,27	1,33	2,51	,11	3,38*	,00
40	2,97	1,14	2,57	1,28	5,32	,02*	2,17	,03
41	3,41	1,20	2,90	1,26	,00	,93	2,88*	,00
42	2,83	1,22	2,81	1,37	3,81	,05	,12	,90
43	2,91	1,25	2,79	1,36	,87	,35	,62	,53
44	3,21	1,19	3,22	1,26	,00	,95	-,01	,98
45	3,09	1,23	3,12	1,24	,01	,89	-,17	,86
46	3,07	1,18	2,59	1,35	4,75	,03*	2,47	,01
47	3,19	1,16	2,74	1,20	,21	,64	2,64	,00
48	3,10	1,22	2,64	1,19	,00	,95	2,59*	,01
49	3,12	1,23	2,09	1,24	,05	,81	5,76*	,00
50	3,13	1,24	2,48	1,55	14,30	,00*	,96	,00

P<0,005

Tablo 42'deki veriler incelendiğinde normal dağılım olmadığı görülmektedir. Bundan dolayı Mann Whitney U-testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 43'de verilmiştir.

Tablo 43: Mezun Olunan Bölümle Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

M. No	Lisans Eğitime Uygunluk Dağılımı		Anlamlılık Düzeyi	M.W.U.
	Evet (f=393, %87,9)	Hayır (f=54, %12,1)		
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması		
14	229,32	185,27	,01*	8519,500
17	228,78	189,19	,02*	8731,000
18	228,75	189,41	,03*	8743,000
22	232,96	158,79	,00*	7089,500
23	220,02	252,95	,06	9047,500
24	227,52	198,35	,10	9226,000
25	226,44	206,22	,26	9651,000
26	221,45	242,58	,24	9607,500
28	222,75	233,13	,56	10118,000
36	234,10	150,49	,00*	6641,500
38	230,49	176,80	,00*	8062,000
40	228,80	189,05	,02*	8723,500
46	229,68	182,67	,01*	8379,000
50	231,10	172,31	,00*	7819,500

*p<0,05

Tablo 43'e göre, öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanlarıyla görev yaptıkları branş arasındaki uygunluk değişkenine göre, öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin olarak 14, 17, 18, 22, 36, 38, 40, 46 ve 50 maddelerde gruplar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir.

“Kariyer öğretmene yükselme imkânı tanıdığından öğretmenin güdülenmesini sağlar.” görüşüne (madde:14) katılım düzeyine göre branş uygunluğu görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (M.W.U. = 8519,500). Kariyerin öğretmenlerin mesleklerine olan güdülerini arttırdığı görüşüne, mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 229,32), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.= 185,27) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Buna göre, branşıyla mezun olduğu lisans programı uygun olan öğretmenlerin, kariyer sistemiyle mesleklerine olan güdülerinin artacağını düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Öğretmenler, kariyer planlamayla değişimlere daha çabuk uyum sağlar.” görüşüne (madde:17) katılımcıların branş uygunluğu görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (M.W.U. =8731,000). Kariyerle öğretmenlerin değişimlere daha çabuk adapte olacağı görüşüne, mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 228,78), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.= 189,19) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Buna göre aldığı lisans eğitimiyle branşı uygun olan öğretmenlerin, değişimlere daha çabuk uyum sağlayacaklarını düşündükleri söylenebilir.

“KBYS ile öğretmenler ilerleme imkânlarını bildikleri için, çalışma istekleri artar.” maddesine ilişkin görüşler incelendiğinde mezuniyetle görev yapılan branş arasındaki uygunluk değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur (M.W.U. =8743,000). Kariyer sisteminin öğretmenlerin meslekteki çalışma isteklerini arttıracığı görüşüne, mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 228,75), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.= 189,41) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenlerin, kariyer sistemiyle birlikte meslekteki çalışma isteklerinin artacağını düşündükleri söylenebilir.

“KBYS ile öğretmenlerin başka görevlere geçme arayışları sona erecektir.” görüşünün yer aldığı 22. maddede gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (M.W.U. =7089,500). Kariyer birlikte, öğretmenlerin başka görevlere geçme arayışının sonlanacağı görüşüne mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 232,96), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.=

158,79) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Mezuniyeti ile branşı uygun olmayan öğretmenlerin, kariyer sistemi sonrasında da başka mesleklere geçme arayışlarının devam edeceği söylenebilir. Buna, öğretmenlik dışındaki lisans programlarından mezun olan öğretmenlerin, kendi alanlarında çalışmayı istemelerinin neden olduğu düşünülmektedir.

“KBYS, öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterlidir.” görüşünde gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur (M.W.U. =6641,500). Bu görüşe mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 234,10), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.= 150,49) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Buna göre, çalıştığı branşla mezun olduğu lisans programı uygun olmayan öğretmenlerin, kariyer sınavlarının kaliteyi belirlemeyeceğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Öğretmenlerle, uzman ve başöğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulur.” görüşündeki 38. maddede grupların katılım düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (M.W.U. =8062,000). Kariyer sahibi öğretmenlerle diğer öğretmenler arasında olumlu ilişkiler kurulur görüşüne mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 230,49), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.= 176,80) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Aldığı lisans programıyla çalıştığı branşı farklı olan öğretmenlerin, uzman ve başöğretmenlerle olan ilişkilerinde sorun yaşayacaklarını düşündükleri söylenebilir.

“Uzman öğretmenler, KBYS’ni kazanamayan idarecilerle sağlıklı ilişkiler kurarlar.” görüşüne gruplar arasında anlamlı farka rastlanmıştır (M.W.U. =8723,500). Kariyer kazanan öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselemeyen idarecilerle olumlu ilişkiler kuracağı görüşüne mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 228,80), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.= 189,05) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Buna göre, branşıyla mezuniyeti farklı olan öğretmenlerin, uzman ve başöğretmen olmayan idarecilerle ilişkilerinde sorun yaşayacaklarını düşündükleri söylenebilir.

“Özel yetenekle alınan öğretmenlerin de aynı sınava girmesi doğrudur.(Beden Eğitimi, Resim, Müzik)” görüşünde (madde:46) gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (M.W.U. =8379,000). Özel yetenek öğretmenlerinin diğer öğretmenlerle birlikte aynı sınava girmesinin gerektiği görüşüne mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 229,68), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.= 182,67) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Aldığı lisans eğitimiyle çalıştığı branşı farklı olan öğretmenlerin, özel yetenek dersi

öğretmenlerinin diğer öğretmenlerle aynı sınava girmesini doğru bulmadıkları görülmektedir.

“Lisansüstü eğitim yapanların uzman unvanını almaları en doğal haklarıdır.” maddesinde grupların katılım düzeyine göre anlamlı fark görülmektedir (M.W.U. =7819,500). Yüksek lisans ve doktora yapanların sınavsız uzman ve başöğretmen olmaları gerektiği görüşüne mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler (Sıra Ort.= 231,10), uygun olmayan öğretmenlere göre (Sıra Ort.= 172,31) daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Buna göre, mezun olduğu programla çalıştığı branşı farklı olan öğretmenlerin, lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin doğrudan kariyer elde etmelerine karşı çıktıkları söylenebilir.

“Kariyer planlamasıyla, öğretmenler yeteneklerini kullanma şansını yakalarlar.” görüşünün yer aldığı 15. maddeye, branşı mezun olduğu lisans programıyla uygun olan öğretmenlerin ($\bar{x}=3,12$) “kısmen katılıyorum”, olmayan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,61$) de “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Her iki grup öğretmenin de, kariyerle birlikte yeteneklerini kullanacakları fikrine mesafeli oldukları söylenebilir.

“KBYS ile Bakanlık öğretmenlere değer verdiğini göstermiştir.” görüşüne, branşı mezun olduğu lisans programıyla uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,81$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,24$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Branşıyla mezun olduğu lisans programı farklı olan öğretmenlerin, kariyer sistemiyle kendilerine değer verilmediğini düşündükleri söylenebilir.

“KBYS ile Öğretmenler ile Bakanlık arasındaki bağ kuvvetlenmiştir.” görüşüne branşı mezun olduğu lisans programıyla uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,68$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,18$) ise “katılmıyorum” düzeyinde katılmışlardır. Lisans eğitimiyle çalıştığı branşı uygun olmayan öğretmenlerin, KBYS’nin öğretmenlerle Bakanlık arasındaki bağı kuvvetlendireceği fikrine karşı oldukları görülmektedir. Buna neden olarak farklı bir branşta çalışmanın meydana getirdiği motivasyonsuzluk gösterilebilir.

“KBYS ile öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesinin artırılması temel amaçtır.” görüşlü 21. maddeyi branşı mezun olduğu lisans programına uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,71$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,18$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Lisans eğitimiyle çalıştığı branşı

farklı olan öğretmenlerin, kariyer sistemiyle öğrencinin alacağı eğitim kalitesinin yükselmeyeceğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Uzman öğretmenlik yerine alan uzmanlığı getirilmelidir.” görüşüne, lisans eğitimiyle çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=3,30$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=3,79$) ise “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Çalıştığı branşı ile lisans eğitimi farklı olan öğretmenlerin, alan uzmanlığı fikrine diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir.

“KBYS, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlayacaktır.” görüşünün yer aldığı maddeye, branşı mezun olduğu lisans programına uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,94$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,25$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş ifade etmişlerdir. Lisans eğitimiyle çalıştığı branşı uygun olmayan öğretmenlerin, KBYS’nin öğretmenin gelişimine katkısının olmayacağını düşündükleri söylenebilir.

“KBYS, öğretmenler arasında olumlu bir rekabet ortamı oluşturacaktır.” görüşünün ifade edildiği 30. maddeye, branşı mezun olduğu lisans programına uygun olan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,93$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,46$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

“KBYS, öğretmenlerin mesleklerinde daha da başarılı olmalarını sağlayacaktır.” görüşlü 31. maddeye, branşı mezun olduğu lisans programına uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,95$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,51$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Aldığı lisans eğitimi çalıştığı branşla uygun olmayan öğretmenlerin, KBYS’nin öğretmenleri daha başarılı kılacağına görüşüne katılmadıkları görülmektedir. Bu öğretmenlerin, farklı branşta çalışmanın getirdiği güçlükler nedeniyle, branşlarında başarılı olamayacaklarına inandıkları düşünülmektedir.

“KBYS, öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgili yayınları takip etmelerini sağlayacaktır.” görüşüne (madde:32) mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=3,05$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,38$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmektedirler. KBYS ile öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgili yayınları takip edecekleri fikrine, aldığı eğitimle çalıştığı branşı farklı olan öğretmenlerin karşı çıktıkları görülmektedir.

“KBYS, öğretmen kalitesinin yükseltilmesi adına gereklidir.” görüşüne branşı mezun olduğu lisans programına uygun olan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,98$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,33$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Aldığı lisans eğitimiyle çalıştığı branşı farklı olan öğretmenlerin, kariyerin öğretmen kalitesine etkisinin olmadığını düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS, öğretmenlerin performansları açısından gereklidir.” görüşlü 34. maddeye mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,92$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,18$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Çalıştığı branşla mezun olduğu lisans programı farklı olan öğretmenlerin, kariyerle birlikte performanslarında değişiklik olmayacağını düşündükleri söylenebilir.

“KBYS, eğitim kalitesini yükseltecektir.” maddesine, branşı mezun olduğu lisans programına uygun olan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,84$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenlerin ise ($\bar{x}=2,24$) “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Aldığı lisans eğitimiyle çalıştığı branşı farklı olan öğretmenlerin, kariyer sisteminin eğitim kalitesini yükseltmeyeceğini düşündükleri söylenebilir.

“KBYS, öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterlidir.” görüşüne branşı mezun olduğu lisans programına uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,73$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,00$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Aldığı lisans eğitimiyle çalıştığı branşı farklı olan öğretmenler, diğer gruptaki öğretmenlere göre bu görüşe olumsuz yanıt vermişlerdir. Bu öğretmenlerin, kariyer sınavlarının öğretmen kalitesini belirlemeyeceğini düşündüklerini söyleyebiliriz.

“KBYS’na öğretmenler kendilerini daima hazır hissederler.” maddesini, mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,79$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,09$) ise “katılmıyorum” düzeyinde işaretlemişlerdir. Lisans eğitimiyle çalıştığı branşı farklı olan öğretmenler, diğer öğretmenlere göre bu görüşe olumsuz yanıt vermişlerdir.

“Uzman veya başöğretmen olamayan öğretmenler bu durumdan rahatsız olmazlar.” görüşünün yer aldığı 39. maddeyi branşı mezun olduğu lisans programıyla uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=2,86$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,27$) ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri

görülmektedir. Çalıştığı branşla aldığı eğitim farklı olan öğretmenlerin, uzman veya başöğretmen olmamaları halinde bu durumdan rahatsız olacakları söylenebilir.

“Veliler, öğrencilerini uzman veya başöğretmen olan öğretmenlere vermek isterler.” maddesini mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=3,41$) “katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,90$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde işaretlemişlerdir. Aldığı lisans eğitimi çalıştığı branşla uygun olan öğretmenlerin diğer gruptaki öğretmenlere göre bu görüşe daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir.

“Öğretmenler yüksek lisans ve doktorayı kendilerini geliştirmek için yapmaktadırlar.” görüşüne mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=3,10$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,64$) de “kısmen katılıyorum” düzeyinde katılmaktadırlar. Her iki grubunda, öğretmenlerin lisansüstü eğitimi kendilerini geliştirmek için yapmadıklarını düşündükleri söylenebilir.

“Tezsiz yüksek lisans yapanlar da KBYS’den muaf tutulmalıdırlar.” görüşüne mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler ($\bar{x}=3,13$) “kısmen katılıyorum”, uygun olmayan öğretmenler ($\bar{x}=2,48$) ise “katılmıyorum” düzeyinde katıldıkları görülmektedir. Aldığı lisans eğitimiyle çalıştığı branşı farklı olan öğretmenler bu görüşe olumsuz yanıt vermişlerdir. Bu gruptaki öğretmenler, tezsiz yüksek lisans eğitim yapan öğretmenlerin de kariyer sınavlarına girmeleri gerektiğini düşünmektedirler.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara ilişkin sonuçlar, tartışma ve öneriler yer almaktadır. Araştırma sonuçları, araştırmanın alt amaçları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

5.SONUÇLAR

Elazığ Merkez İlçedeki 5 ayrı eğitim bölgesindeki okullarda görev yapan 447 öğretmen üzerinde, anket tekniği ile yalpan bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

5.1. Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Sonuçlar

5.1.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Yapılan istatistiksel işlemlerden elde edilen sonuçlara göre;

1. Öğretmenlerin göreve başladıktan sonra kendilerini yeniledikleri görüşüne, erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları,
2. Öğretmenlerin başarılı olabilmek için kendilerini geliştirdikleri görüşüne, iki grubunda katılıyorum düzeyinde görüş belirtmelerine rağmen, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre bu beceriye daha fazla sahip olduklarını düşündükleri,
3. Öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmek için hizmet içi kurslara katıldıkları görüşüne, erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları,
4. Öğretmenlerin bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanma becerilerine ilişkin olarak, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

5.1.2.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşleri arasında hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

1. Öğretmenlerin teknolojik araçları kullanabildikleri görüşüne, 1–5 yıl hizmeti olan öğretmenlerle 16 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenlerin, 6–10 yıl hizmeti olan öğretmenlerle 11–15 yıl hizmeti olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde görüş belirttikleri,
2. 1–5 yıl arasında hizmeti olan öğretmenlerin diğer gruplara göre, bilgi ve iletişim teknolojilerinden daha fazla yararlandıkları belirlenmiştir.

5.1.3.Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşleri ile son eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre;

1. Öğretmenlerin mevzuat değişikliğini takip etme becerilerine ilişkin olarak, önlisans mezunu öğretmenlerin, diğer gruplara göre mevzuattaki değişiklikleri daha fazla takip ettikleri düşüncesine sahip oldukları,
2. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin farkında olmalarına ilişkin görüşleri ile son eğitim durumları arasında farklılığa rastlanmamasına rağmen, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin, önlisans mezunu olanlara göre, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin farkında olmadıklarına daha yüksek katıldıkları,
3. Öğretmenlerin mesleki yayınları izleme becerileri ile son eğitim durumları arasında anlamlı farklılık bulunmadığı, ancak önlisans mezunu öğretmenlerin diğer gruptaki öğretmenlere göre, mesleki yayınları daha fazla takip ettiklerini düşündükleri görülmüştür.

5.1.4.Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerilerine ilişkin görüşleri ile branşları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yapılan istatistiksel işlemlerden aşağıdaki sonuçlar çıkarılmıştır:

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim kurslarına katılma becerileri ile branşları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için hizmet içi kurslara katıldığı fikrine, sınıf öğretmenlerinin, diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
2. Öğretmenlerin mevzuat değişikliklerini takip etme becerileri ile branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Mevzuattaki yenilikleri takip becerisine ilişkin , sınıf öğretmenleri ile özel yetenek dersi öğretmenlerinin, sosyal bilimler ile fen bilimleri öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
3. Öğretmenlerin ödüllendirilmelerine ilişkin görüşleriyle branşları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Özel yetenek dersi öğretmenleri, diğer branşlardaki öğretmenlere göre, adil bir şekilde ödüllendirildiklerini düşünmektedirler.
4. MEB' lığının ödül sisteminin öğretmenleri gelişmeye yönlendirdiği görüşünde branşlar arasında anlamlı farklılık olmasına rağmen, tüm öğretmenler çok düşük düzeyde katılmışlardır.
5. Öğretmenlerin teknoloji kullanma becerileri ile branşları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Özel yetenek dersleri öğretmenlerinin teknolojik araçları diğer branş öğretmenlerine göre daha fazla kullandıklarını düşündükleri belirlenmiştir.

5.1.5.Görev Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerileri ile görev değişkenine göre ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Öğretmenlerin adil bir şekilde ödüllendirildiği görüşüne, yöneticilerin katılmadıkları belirlenmiştir.

5.1.6.Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin kendilerini yenileme becerileri ile okul türü değişkenine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre:

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma becerileri ile okul türü değişkenine göre görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, bu beceriye daha yüksek düzeyde sahip olduklarını düşündükleri belirlenmiştir.
2. Öğretmenlerin adil şekilde ödüllendirildikleri görüşüne ilişkin olarak, ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin ilköğretimde çalışanlara göre daha olumsuz yanıt verdikleri görülmüştür.

5.1.7.Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirme becerileri ile yöneticilik deneyimi değişkenine göre görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen, 11–15 yıl arası yöneticilik deneyimi olan öğretmenlerin, diğer gruptaki öğretmenlere göre daha düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
2. 16 yıl ve üzeri yöneticilik deneyimine sahip öğretmenlerin, teknoloji kullanma becerisine daha yüksek düzeyde sahip olduklarını düşündükleri görülmüştür.
3. Öğretmenlerin, MEB ödül yönetmeliği hakkındaki görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı, yöneticilik deneyimi olmayan öğretmenlerle 11 yıldan fazla deneyimi olan öğretmenlerin, diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.

5.1.8.Kariyer Sınavlarına Girme Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenlerin adil bir şekilde ödüllendirilmelerine yönelik olarak, kariyer sınavına girme değişkenine göre, gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ödüllendirmenin adil olduğuna, kariyer sınavına giren

öğretmenlerin girmeyen öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

2. MEB ödül yönetmeliğinin, öğretmen gelişimine katkısına yönelik öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmasına rağmen her iki grubunda çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.

5.1.9.Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. Mezun oldukları lisans programıyla çalıştığı branşın uygunluğu değişkenine göre, öğretmenlerin ödüllendirilmelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Branşıyla mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin bu görüşe yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.
2. Öğretmenlerin mevzuatı takip becerilerine ilişkin olarak, her iki grubunda çok düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
3. MEB, ödül yönetmeliğinin öğretmenleri gelişmeye yönlendirdiği görüşünde gruplar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Mezun olduğu lisans programı ile çalıştığı branşı uygun olan öğretmenler, uygun olmayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir.

5.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

5.2.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. KBYS'nin, öğretmene verilen değeri gösterdiği görüşüne yönelik, cinsiyet değişkenine göre öğretmenler görüşleri arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Bayan ve erkek öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.
2. KBYS'nin, öğretmen kalitesini yükselteceği görüşüne bayan ve erkek öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
3. KBYS'nin, öğretmen kalitesi adına gerekli olduğuna yönelik olarak, kadın ve erkek öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.
4. Kariyer sistemiyle birlikte uzman ve başöğretmenlere ödenecek ücretlerin, öğretmenler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkileyeceğine, bayan ve erkek öğretmenlerin katılmadıkları belirlenmiştir.

5. Uzman ve başöğretmen olabilmek için kıdemin yeterli olduğu görüşüne, kadın ve erkek öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

5.2.2.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. Tezsiz yüksek lisans yapan öğretmenlerin de KBYS'den muaf tutulması gerektiğine yönelik verilen yanıtlarda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Tüm gruplar bu görüşe çok düşük düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir.
2. Lisansüstü eğitim yapanların KBYS'den muaf tutulması gerektiğine yönelik verilen yanıtlarda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu görüşe 1-5 yıl hizmeti olan öğretmenlerin diğer gruplara göre daha olumsuz yanıt verdikleri belirlenmiştir.
3. Velilerin çocuklarını uzman ve başöğretmenlere vermek isteyecekleri görüşüne, 1-5 yıl arası hizmete sahip öğretmenlerin diğer gruplardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.

5.2.3.Öğretmenlerin Son Eğitim Durumu Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. Lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin uzman unvanı almalarına ilişkin olarak öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark bulunmasına rağmen tüm gruplar çok düşük düzeyde katılmışlardır.
2. KBYS'de başarısız olan öğretmenin zor durumda kalmayacağına yönelik, önlisans mezunu öğretmenler diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde katılmışlardır.

5.2.4.Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin sonuçlar

1. KBYS ile öğretmene değer verildiğine yönelik verilen yanıtlarda gruplar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Özel yetenek dersi öğretmenlerin bu görüşü diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde kabullendikleri görülmüştür.
2. KBYS ile öğretmenlerin başka görevlere geçmeyeceğine ilişkin olarak gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu görüşe sosyal bilimler öğretmenleriyle özel yetenek dersleri öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

3. KBYS sonrası öğretmenlerin, branşlarıyla ilgili yayınları daha fazla takip edeceğine yönelik gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmasına rağmen tüm grupların çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.
4. KBYS'nin, eğitim kalitesini yükselteceği görüşüne yönelik gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu görüşe fen bilimleri öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha olumsuz yanıt verdikleri belirlenmiştir.
5. KBYS'nin öğretmen kalitesini belirlemek için yeterli olduğuna yönelik gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Sınıf öğretmenleriyle özel yetenek dersleri öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.
6. Velilerin çocuklarını uzman ve başöğretmenlere vermek isteyecekleri görüşüne, fen bilimleri öğretmenlerinin daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
7. Meslekteki kıdemin uzman olabilmek için yeterli olduğu görüşüne verilen yanıtlarda gruplar arasında anlamlı fark bulunduğu görülmektedir. Bu görüşü, özel yetenek dersleri öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde kabullendikleri görülmüştür.
8. KBYS ile bakanlığın öğretmenle arasındaki bağın kuvvetleneceği görüşüne verilen yanıtlarda gruplar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Fen bilimleri öğretmenleri, diğer branş öğretmenlerine göre bu görüşe daha düşük düzeyde katılmışlardır.
9. KBYS ile öğrenciye verilen eğitimin yükseltilmesinin amaçlandığı görüşüne yönelik olarak gruplar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Bu görüşe sosyal bilimler öğretmenlerinin daha düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.
10. KBYS sonrası hizmet içi eğitim kurslarının artmayacağına yönelik olarak, fen bilimleri öğretmenleri daha düşük düzeyde katılmışlardır.
11. KBYS'nin öğretmenler arasında olumlu bir rekabet ortamı oluşturacağına ilişkin olarak tüm gruplar çok az düzeyde katılmışlardır.
12. Uzman veya başöğretmen olamayanların rahatsızlık duymayacağına ilişkin olarak, öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark bulunmasına rağmen tüm öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.

13. Kariyer sahibi öğretmenlere verilecek olan ücretlerin ilişkileri olumsuz etkileyeceğine yönelik olarak, gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Tüm gruplar bu görüşe çok düşük düzeyde katılmışlardır.

5.2.5.Öğretmenlerin Görev Türü Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin görev türü değişkeni ile KBYS'ye ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen;

1. KBYS ile öğretmenlere değer verildiğine ilişkin olarak, öğretmenlerin yöneticilere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları,
2. KBYS ile hizmet içi eğitim kurslarının artmayacağına ilişkin olarak, öğretmen ve yöneticilerin çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.

5.2.6.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Kurum Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurum ile KBYS'ye ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Yalnız;

1. KBYS ile öğretmene değer verildiğine ilişkin olarak ilköğretimde çalışan öğretmenlerin, ortaöğretimde çalışanlara göre daha yüksek düzeyde görüş bildirdikleri,
2. KBYS ile öğretmenlerin başka görevlere geçmeyeceğine ilişkin olarak, ilköğretimde ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları,
3. KBYS ile hizmet içi eğitim kurslarının artmayacağına ilişkin olarak, ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin ilköğretim öğretmenlerine göre daha olumsuz yanıt verdikleri,
4. Kariyer sınavını kazanmanın uzman olabilmek için yeterli olduğuna iki grubunda çok düşük düzeyde katıldığı,
5. Kariyer sınavında başarısız olmanın öğretmenleri zor durumda bırakmayacağına ilişkin olarak, her iki grubunda çok düşük düzeyde katıldığı,
6. Alan uzmanlığı konusuna ilköğretimde çalışan öğretmenlerin, daha yüksek düzeyde katıldığı,

7. KBYS'nin öğretmen gelişimine katkı sağlayacağına ilişkin olarak, ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin, ilköğretim öğretmenlerine göre daha olumsuz yanıt verdikleri,
8. KBYS'nin öğretmenler arasındaki rekabete olumlu etkisinin olacağına yönelik olarak, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları,
9. KBYS'nin öğretmeni başarılı kılacağına ilişkin olarak, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları,
10. Kariyer sistemiyle birlikte öğretmenlerin, alanlarıyla ilgili yayınları takip edeceğine yönelik olarak her iki grubunda çok düşük düzeyde katıldığı,
11. Kariyer sınavlarının öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterli olduğuna ilişkin olarak, ortaöğretim öğretmenlerinin ilköğretimdeki öğretmenlere göre daha düşük düzeyde görüş bildirdikleri,
12. Uzman ve başöğretmenlerin rehberliğine yönelik olarak, iki grubunda düşük çok düzeyde katıldığı,
13. Kariyer sınavını kazandığı halde uzman olamayan öğretmenlerin rahatsızlık duymayacağına yönelik olarak, ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin daha olumsuz yanıt verdikleri tespit edilmiştir.

5.2.7.Yöneticilik Deneyimi Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. KBYS ile öğretmene değer verildiğine yönelik olarak, yöneticilik deneyimi olmayan öğretmenlerle 11 yıl üzeri deneyimi olan öğretmenlerin, diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
2. KBYS'nin öğretmen kalitesini belirlemeye yeterli olduğuna ilişkin olarak, 6–10 arası yöneticilik deneyimi olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha düşük düzeyde görüş belirttikleri görülmüştür.

5.2.8.Kariyer Sınavlarına Girme Değişkenine Göre Öğretmenlerin KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenlerin kariyer sınavına girme değişkeni ile KBYS'ye ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kariyerin öğretmenin mesleğine olan

ilgisini arttıracığı görüşüne tüm öğretmenler, düşük düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir.

2. Kariyer sistemiyle birlikte öğretmenlerin yeteneklerini daha fazla kullanacaklarına yönelik olarak, iki grupta çok düşük düzeyde katılmışlardır.
3. Kariyer sistemiyle öğretmenlerin mesleğe olan ilgisinin artacağı görüşüne her iki grup öğretmen de çok düşük düzeyde katılmıştır.
4. Kariyer sistemiyle öğretmenlerin değişimlere daha kolay adapte olacağına yönelik, sınava girme değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kariyer sınavlarına giren öğretmenlerin, bu görüşe daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
5. Kariyer sistemiyle öğretmenlerin çalışma isteklerinin artacağına ilişkin olarak, gruplar arasında anlamlı fark bulunmasına rağmen, tüm öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.
6. Kariyer sistemiyle öğretmene değer verildiğine yönelik olarak, sınav değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kariyer sınavına girmeyen öğretmenlerin daha olumsuz yanıt verdikleri belirlenmiştir.
7. Kariyer sisteminin öğretmenle bakanlık arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği görüşüne ilişkin olarak, sınav değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu görüşe, sınava giren öğretmenlerin girmeyenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
8. Kariyer sistemiyle asıl hedeflenenin öğrenci olduğu görüşüne yönelik, gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kariyer sınavına giren öğretmenlerin girmeyen öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
9. Kariyerle birlikte öğretmenlerin başka görevlere geçmeyeceğine yönelik olarak, kariyer sınavlarına girme değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmasına rağmen, öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.
10. Kariyer sınavının uzman ve başöğretmen olabilmek için yeterli olduğunu, kariyer sınavına giren öğretmenlerin daha fazla benimsedikleri görülmüştür.
11. Kariyer sınavlarında başarısız olmanın öğretmeni rahatsız etmeyeceğine yönelik olarak, iki grubun da çok düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
12. Kariyerle birlikte öğretmenin kendini geliştireceği görüşüne yönelik olarak, sınava girmeyen öğretmenler daha düşük düzeyde görüş belirtmişlerdir.

13. Kariyerin öğretmenler arasında olumlu bir rekabet ortamı oluşturacağına yönelik olarak, sınava girenlerin bu görüşü daha fazla sahiplendikleri belirlenmiştir.
14. Kariyerin öğretmeni mesleğinde başarılı kılacağına yönelik, öğretmenler çok düşük düzeyde katılmışlardır.
15. Kariyer sistemiyle öğretmenlerin alanlarıyla ilgili yayınları daha fazla takip edeceğine, öğretmenler çok düşük düzeyde katılmışlardır.
16. Kariyerin öğretmen kalitesi için gerekli olduğuna, öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.
17. Kariyerin öğretmen performansı için gerekli olduğuna iki grupta çok düşük düzeyde katılmıştır.
18. Kariyer sisteminin eğitim seviyesini yükselteceğine, sınava girmeyen öğretmenlerin karşı çıktıkları belirlenmiştir.
19. Kariyer sınavlarının öğretmenin kalitesini belirleyeceğine yönelik olarak, sınava girmeyen öğretmenlerin daha olumsuz yanıt verdikleri tespit edilmiştir.
20. Kariyer sınavlarına öğretmenlerin hazır olduğuna, sınava girmeyen öğretmenlerin karşı çıktıkları görülmüştür.
21. Kariyer elde eden öğretmenlerin diğer öğretmenlerle sorun yaşamayacağına, kariyer sınavına giren öğretmenler daha yüksek düzeyde katılmışlardır.
22. Kariyer elde edemeyen öğretmenlerin rahatsız olmayacağına, sınava girmeyen öğretmenlerin karşı çıktıkları belirlenmiştir.
23. Uzman öğretmenlere ödenecek ek ücretlerin öğretmenler arasında rahatsızlık meydana getireceğine, öğretmenlerin yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.
24. Kariyer için kıdemin yeterli olduğuna, öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
25. Lisansüstü eğitim yapanların kariyer elde etmelerine yönelik olarak, tüm öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

5.2.9.Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Programıyla Çalıştıkları Branşın Uygunluğu Değişkenine Göre KBYS'ye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenlerin mezun oldukları lisans programıyla çalıştığı branşın uygunluğuna göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farkın olduğu görülmüştür. Kariyerin öğretmenin mesleğine olan güdüsünü arttıracığına, mezun olduğu lisans programıyla çalıştığı branşı uygun olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.
2. Kariyerle öğretmenin değişimlere daha kolay uyum sağlayacağına, mezun olduğu programla çalıştığı branşı uygun olan öğretmenlerin daha yüksek katıldıkları görülmüştür.
3. Kariyerle birlikte öğretmenin çalışma isteğinin artacağına, branşıyla mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
4. Kariyer elde eden öğretmenin başka görevlere geçmeyeceği fikrine, branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenler çok yüksek düzeyde katılmışlardır.
5. Kariyer sınavının öğretmenin kalitesini belirleyeceğine, branşı ile mezun olduğu lisans programı uygun olan öğretmenler daha yüksek düzeyde katılmışlardır.
6. Mezuniyeti ile branşı uygun olan öğretmenler, kariyerli öğretmenlerle diğer öğretmenlerin sorun yaşamayacağına yönelik olarak, mezuniyeti ile branşı uygun olmayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katılmışlardır.
7. Uzman öğretmenlerin yöneticilerle ilişkilerinde sorun yaşamayacaklarına yönelik olarak, branşı ile mezuniyeti uygun olmayan öğretmenlerin uygun olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
8. Özel yetenek öğretmenlerinin diğer branşlarla aynı sınava katılmasına yönelik olarak, branşı ile mezuniyeti uygun öğretmenlerin, diğer gruptakilere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
9. Lisansüstü eğitim yapanların uzman olmaları gerektiğine, branşı ile mezuniyeti farklı olan öğretmenlerin karşı çıktıkları belirlenmiştir.
10. Kariyerle öğretmenlerin yeteneklerini daha rahat kullanacaklarına yönelik, iki grubunda çok düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

11. Bakanlığın kariyerle öğretmene değer verdiğine yönelik iki grubun görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Mezuniyeti ile çalıştığı branşı uygun olmayan öğretmenlerin, olanlara göre daha olumsuz yanıt verdikleri belirlenmiştir.
12. Kariyerle birlikte öğretmenle bakanlık arasındaki bağın güçleneceğine yönelik olarak, görüşler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin diğer gruptaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
13. Kariyerle eğitim kalitesinin yükseltilmesinin amaçlandığına yönelik, mezuniyeti ile branşı uygun olmayanların daha düşük düzeyde görüş belirttikleri belirlenmiştir.
14. Alan uzmanlığı görüşüne, mezuniyeti ile branşı uygun olmayan öğretmenlerin uygun olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
15. Kariyerle birlikte öğretmenin gelişeceğine yönelik olarak, branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin, olmayanlara göre daha yüksek düzeyde kabullendikleri belirlenmiştir.
16. Kariyerin öğretmenler arasında rekabeti geliştireceğine yönelik gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin bu görüşe daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.
17. Kariyerin öğretmeni başarılı kılacağına yönelik olarak, branşı ile mezuniyeti uygun olmayan öğretmenlerin daha düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür.
18. Kariyer sistemiyle öğretmenlerin ilgili yayınları takip edeceğine yönelik, gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu görüşe branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenler daha yüksek düzeyde katılmışlardır.
19. Branşı ile mezun olduğu lisans programı uygun olan öğretmenlerin, kariyerin öğretmen kalitesi için gerekli olduğu görüşüne katılmadıkları belirlenmiştir.
20. Kariyerin öğretmen performansı için gerekli olduğuna, branşı ile mezuniyeti uygun olmayan öğretmenlerin karşı çıktıkları görülmüştür.
21. Branşı ile mezuniyeti uygun olmayan öğretmenlerin, kariyer sisteminin eğitim kalitesini yükselteceği fikrine katılmadıkları belirlenmiştir.

22. Kariyer sınavının öğretmen kalitesini belirleyeceğine yönelik olarak, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
23. Kariyer sınavlarına hazırlık konusunda, branşı ile mezuniyeti uygun olmayan öğretmenlerin kendilerini hazır hissetmediklerini düşündükleri görülmektedir.
24. Kariyer elde edemeyen öğretmenlerin bu durumdan rahatsızlık duymayacağına yönelik olarak, öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.
25. Velilerin çocuklarını uzman öğretmenlere vermek isteyecekleri görüşüne yönelik, branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
26. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için lisansüstü eğitim yaptıklarına ilişkin olarak, öğretmenlerin çok düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.
27. Tezsiz yüksek lisans yapanların da KBYS sınavından muaf tutulmalarına yönelik olarak, branşı ile mezuniyeti uygun olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmüştür.

5.3.ÖNERİLER

5.3.1.Araştırmaya Yönelik Öneriler

Araştırma bulgularına dayanarak elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini geliştirebilmeleri için, hizmet içi eğitim kursları düzenlenmeli ve bunlara katılım zorunlu hale getirilmelidir.
2. Öğretmen zümre toplantılarına gereken önem verilmeli, öğretmenlerin mesleki tecrübelerini meslektaşlarıyla rahatça paylaşabileceği bir ortam oluşturulmalıdır.
3. Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde daha objektif davranılmalı, mesleğinde başarılı öğretmenler mutlaka ödüllendirilmelidir. Ödüllendirmede okul yöneticilerinin yanı sıra öğretmenlerin de görüşlerine başvurulmalıdır.
4. Öğretmenlere sınavsız tezsiz yüksek lisans eğitimi yapma imkânı verilmeli, bunun için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. İsteyen öğretmenlerin yaz tatili döneminde bu eğitimden istifade etmeleri sağlanmalıdır.
5. Öğretmenin mesleki bilgisini ölçebilmek ve kendisini sürekli olarak yenileyebilmesini sağlamak için belirli aralıklarla sınav yapılmalı, sınav sonuçlarına göre farklı bir ödüllendirmeye gidilmelidir.
6. Uzman ve başöğretmenlerin sistem içerisindeki statüleri ve görevleri açıklanmalı ve bu öğretmenlere yapılan ödemeler iyileştirilerek uzman ve başöğretmenlik özendirilmelidir.
7. Kariyer sınavlarında, daha çok öğretmenin özel alan bilgisini ölçen sorular yöneltilmelidir.

5.3.2.Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmacılar için, bu araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulara dayalı olarak geliştirilen öneriler şunlardır:

1. Araştırma Elazığ merkez ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerle sınırlıdır. Böyle bir araştırma ülke genelinde yapıldığı takdirde farklı sonuçlara ulaşılabilir.
2. Uzman ve başöğretmen statüsü kazanan öğretmenlerin mesleki çalışmalarındaki değişimler araştırılabilir.

KAYNAKLAR:

- Acar, N. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. 2.B. MPM Yayınları, Ankara.
- Akat, İ. Budak, G. ve Budak, G. (2002). **İşletme Yönetimi**. Barış Yayınları, İzmir.
- Akçay, R. C. (2005). **Öğretmenlik Mesleğinin Yönetimindeki Değişmelerden Kaynaklanan Sorunları ve Bir Kariyer Sistemi Modeli**. Eğitim Araştırmaları Dergisi. Sayı: 18. ss.23–24.
- Akyüz, Y. (2003). **Eğitim Tarihimize Günümüze Kadar Öğretmen Yetiştirilmesi ve Sağlanması İlkeleri**, Uygulamaları Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Tekışık Yayıncılık, Ankara.
- Anafarta, N. (2001). **Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif**, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi.
- Atun, B. (1996). **Human Resoverces**, İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi. Sayı: 2, ss:31.
- Aydemir, N. (1995). **2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları**. TÜGİAD, İstanbul.
- Aytaç, S. (2002). **Kariyerin Değişen Doğası ve Yeni Yaklaşımlar**, Keser, Aşkın (Ed.), Çalışma Hayatında Dönüşümler, Ezgi Kitabevi
- Aytaç, S. (1997). **Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları**. Epsilon, İstanbul.
- Aytaç, S. (2000). **İşgücü Verimliliği Açısından İşletmelerde Kariyer Geliştirme Sistemi**. Verimlilik Dergisi. ss. 49–77.
- Barutçigil, İ. (2002). **Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi**. <http://www.rcbadoor.com/makalevekitaplar/makaleler/kariyer.htm> (14 Mart 2006 tarihinde indirilmiştir).
- Beach, D. S. (1995). **Managing People at Work**. McMillan Publ.Co.

- Berberoğlu, G.N. (1991). **İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir uygulama: Kariyer Yönetimi**. Amme İdaresi Dergisi. Cilt:24. Sayı:1.
- Budak,G.,Budak,G.,Tozkoparan,G. (1995). **Kariyer Planlaması ve Kariyerde Plato**. Yayınlanmamış Araştırma Raporu, İzmir.
- Brousseau, R.K. (1996) . M. J. Driver, K. Eneroth ve R. Larsson, **Career Pandemonium: Religning Organizations and Individuals**. Academy of Management Executive. Vol. 10, No. 4.
- Burack, E. H. & Mathys, N. J. (1998). **Carreer management in organisations: a practical Hr planning approach**. Braca Park, 36.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. PEGEM Yayınları, Ankara.
- Can, H. (1992). **Organizasyon ve Yönetim**. Adım Yayıncılık, Ankara.
- Can, H., Akgün, A, Kavuncubaşı, S. (1995). **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carrell, K. Elbert, E. (1992). **Personnel/ Human Resource Management**. McMillian Publ. Comp. New York.
- Cascio, Wayne F. (1991). **Applied Psychology in Personel Management**. Fourth Edition, Prentice Hall Internationals Editions, Englewood Cliffs New Jersey.
- Cenzo D. ve Robbins, S. (1996). **Human Resource Management**. 5 th Edit.John Willey& sons, New York, s.280.
- Certo, S. (1992). **Modern Management, Quality, Ethics and the Environment Global**. Alyn and Bacon Publishing, MA.
- Cummins, T. G. ve Worley, C. G. (1993). **Organization Development and Change**. 5th. Ed. West Pub. USA.

Çakıroğlu, A. (2005). **Öğretmen Yeterlikleri ve Kariyer Basamakları**.
www.fedu.metu.edu.tr/documents/AliCakiroglu.ppt (15.06.2006 tarihinde indirilmiştir).

Çelikten M. (2006). **Öğretmenlik Mesleğinde Yeni Model Arayışları**.
http://ste.comu.edu.tr/tr_index.php?sayfa=tr_program (16 Haziran 2006 tarihinde indirilmiştir).

Dessler R,G. (1988). **Personnel Management**. 4 th. Edt.,Prentice Hall,New Jersey.

Donnelly, J., Gibson, J., İvanovich, H. (1983). **Managing for Performance**,
Business ,Publ.,Texas.

Erdoğan, N. (2003). **Kariyer Geliştirme**. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Erdoğan, N. (2002). **Yeni Kariyer Yaklaşımları Ve Kariyer Değerlerindeki Değişim**. I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 10–11 Mayıs, Kocaeli.

Flippo, E. B. (1980). **Personnel Management**. 5 th. Edt.Formerly Publ.

Glueck, Milkovich.(1985). **Personnel Management**. A.Diagnostic Approach, 4 th.Edt. Business Publ.

Grzeda, M. M. (1999). **Re-Conceptualizing Career Change: A Career Development Perspective**. Career Development International, 4 (6).

Gutteridge, T. G. (1986). **Organizational career development systems: The state of the practice**. In D. Hall (Ed.), Career development in organizations (pp. 50–94). San Francisco: Jossey-Bass.

Gümüseli, A. (2005). **Öğretmenlikte Kariyer Sistemine Yapılan Eleştiriler**.
Artı@eğitim Dergisi. <http://www.agumuseli.com/modules/weblog/details.php>. (25 Mayıs 2006 tarihinde indirilmiştir)

- Harvey D. ve R. B. Bowin. (1996). **Human Resource Management: An Experimental Approach**. Prentice Hall, International Editions, New Jersey.
- İshakoğlu, G. (1994). **Kariyerde Plato**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ü. SBE.
- Johnson, M. (1998). **Gelecek Bin Yılda Yönetim**, 2.b. Çev Sinem Gül. Sabah Yayınları.
- Kaynak, T. ve Diğ; (1998). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 276. İstanbul.
- Kaynak, T. (1998) . **Personel Gereksinimi ve İşletmelerde İnsan Gücü Planlaması**. Tüside seminerleri. Gebze.
- Mathis R. L. and Jackson J. H. (1994). **Personnel/Human Resource Management**. 6 Th Edt West Pub Comp. New York.
- Mc Doughall, M. ve Vaughan, E. (1996). **Changing Expectations–Career Development: Implications for Organizations and for Social Marketing**. Journal of Management Development, 15(9), 6–46.
- M.E. B. (2002). **Öğretmen Yeterlikleri**. Milli Eğitim Basımevi.
- M.E. G.S. B.(1988). **XII. Milli Eğitim Şurası**. 18–22 Temmuz. Ankara.
- Milkovich, T. G. Ve Anderson, C. J. (1997). **Career Planning and Manegement**. Gerald R.F. vd (der.). Human Resource Manegement içinde. Toronto. 63–65.
- Nabi, R.G. (2000). **Motivational Attributes and Organisational Experiences as Predictors of Career Enhancing Stretegies**. Career Development International, 5(2). 91–98.
- Orpen, C. (1994). **The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success**. International Journal of Manpower, Vol. 15, Num. 1.

Öge, H.S. (1998). **Kariyer Yönetimi ve Kariyer Yönetiminde Karşılaşılan Güncel Sorunlar**. Verimlilik Dergisi. Milli Prodüktive Yayınları. ss:44.

Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sınav Sonuçları.

<http://www.kisiselbasari.com/Haber.asp?ID=774>. (17 Haziran 2007 tarihinde indirilmiştir)

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi Yönetmeliği.

<http://uretim.meb.gov.tr/egitekhaber /s83/ yonetmelik.htm>. (04 Mayıs 2007 tarihinde indirilmiştir)

Ölçer, F. (1997). **İşletmelerde Kariyer Yönetimi**. Amme İdaresi Dergisi. Cilt:30. Sayı:4, ss.88.

Özden, M. C. (2001). **Bireysel Kariyer Yönetimi**. Profesyonelin El Kitabı. ss.28. Ankara.

Özgen, H., A. Öztürk ve A. Yalçın. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Nobel Kitabevi, Ankara.

Özkan, S. (1998). **İşletme Organizasyonlarında Kariyer Geliştirme ve Uygulamalar Konulu Çalışması**. Yayınlanmamış Master Tezi, İstanbul.

Özyar, A. (2003). **Milli Eğitim Bakanlığının Öğretmen Yetiştirme Politikaları**. Web:http://oyegm.meb.gov.tr/ortasayfa/gn_md_sunu.htm.(23 Temmuz 2003 tarihinde indirilmiştir)

Peiperl, M. Yehuda, B. (1997). **Back To Square Zero:The Post-Corporate Career**. Organizational Dynamics, ss 7–22

Rauth, M. & Bowers, G. R. (1986). **Reactions to induction articles**. Journal of Teacher Education, 37 (1), 38–41.

Raymond, A. Noe; Çeviren: Çetin C. (1999), **Kariyer ve Kariyer Yönetimi**. ss:327.İstanbul.

Robbins, S. P.(1989). **Organizational Behaviour**. 4 th. Edt.,Prentice Hall.

- Rosenholtz, S. J. (1985). **Political Myth About Education Reform: Lessons From Research on Teaching**, Phi Delta Kappan, 66, (5), ss. 349–355.
- Sabuncuoğlu, Z. (1994). **Personel Yönetimi**, VII. Baskı. Rota Ofset, Bursa.
- Seferoğlu, S. S. (2003). **Öğretmenlerin Hizmet içi Eğitimlerinde Yeni Yaklaşımlar**. Çağdaş Eğitim sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu, Eğitimde Yansımalar: VII, s.149–167.
- Simonetti, L. J. (1999). **The Key Pieces of the Career Survival and Success Puzzle**. Career Development International.312–317.
- Sullivan, S.E. (1999). **The Changing Nature Of Careers: A Review And Research Agenda**. Journal Of Management. Vol.25,No.3, ss.457–458.
- Sümer, C. (2006). **İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme**
<http://www.odevindir.net/OdevDetay.ASP?ID=86&OdevID=26535>. (17 Mayıs 2007 tarihinde indirilmiştir)
- The Holmes Group (1996). **Tomorrow's Teachers: A Report of the Holmas Group**. East Lansing, MI: The Holmes Group
- Uygun, A. (1998). **Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Konulu Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Master Tezi, ss.5. Ankara.
- Variş, F.(1988). **Eğitimde Program Geliştirme Teori ve Teknikleri**. A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Walker, J. (1980). **Human Resource Planning**.Mc Graw Hill İnc Werther, W. B. and K. Davis, (1993), Human Resource and Personel Management, M Singapore.
- Werther, W.B. and K. Davis. (1993). **Human Resource and Personel Management**. McGraw Hill. 4th Edition, Singapore.

Woodd, M. (2000). **The Move Towards a Different Career Pattern: Are Women Beter Prepared then Men for a Modern Career?**, Career Development International, 5(2), 99–105.

Yaman, F. **Kariyer aşamaları**. Peryön Bülteni. 1998/2.

Yarnall, J. (1998). **Career Anchors:Results of an Organisational Study in the UK**, Career Development International.

EKLER

EK-1

Değerli meslektaşım;

'Kariyer Basamakları Yükselme Sınavları' na (KBYS) İlişkin Öğretmen Görüşleri' konulu tez çalışmasına yardımcı olması amacıyla aşağıdaki anket soruları hazırlanmıştır. Siz öğretmenlerin Kariyer Basamakları Yükselme Sınavları'na yönelik tutumlarını belirleme adına ankete vereceğiniz cevaplar büyük önem taşımaktadır. Lütfen seçeneklerden size en uygun olanı (X) işareti koyarak belirtiniz. Bu anket sadece yüksek lisans çalışmasında kullanılacaktır. Ankete vereceğiniz cevaplardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Kenan KAYA
Y.Lisans Öğrencisi
Kenankaya79@hotmail.com

Yard. Doç. Dr Mukadder BOYDAK OZAN
Danışman

MADDE NO	Cinsiyetin iz () Kadın () Erkek	Hizmet Yılıınız () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri		TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILMIYORUM	HİÇ KATILMIYORUM
	Mezuniyetiniz () Ön Lisans () Lisans () Lisans Üstü	Branşınız Lütfen Yazınız	Göreviniz () Öğretmen () Yönetici					
	Görev yaptığınız okul türü: () İlköğretim () Ortaöğretim	Varsa okul yöneticilik deneyiminiz: 1.Okul Müdürlüğü:Yıl..... 2.Müdür Baş Yardımcılığı:Yıl..... 3.Müdür Yardımcılığı:Yıl.....						
	KBYS'ye girdiniz mi? () Evet () Hayır	Öğretmenlik yaptığınız alan lisans eğitiminize uyuyor mu? () Evet () Hayır						
I.BÖLÜM: ÖĞRETMENLERİN KENDİLERİNİ YENİLEME VE GELİŞTİRME İHTİYACI								
1	Öğretmenler, göreve başladıktan sonra kendilerini yenileme ihtiyacı duymaktadırlar.							
2	Öğretmenler, başarılı olmak için kendilerini geliştirmektedirler.							
3	Öğretmenler, kendilerini geliştirmek için hizmet içi kurslara katılmaktadırlar.							
4	Öğretmenler, kendi mesleki eğitim ve gelişimlerinden sorumlu olduklarının farkında değildirler .							

5	Öğretmenler, teknoloji okur-yazarıdır.(Bilgisayar, tepegöz, sinevizyon, projeksiyon kullanır.)					
6	Öğretmenler, mesleki gelişimini desteklemek ve verimliliğini arttırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanır.					
7	Öğretmenler, mesleki gelişimlerine yönelik yayınları izlemezler.					
8	Öğretmenler, mesleki gelişim planı hazırlarlar.					
9	Öğretmenler mesleki bilgilerini geliştirmek için sürekli çaba harcar.					
10	Öğretmenler, görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuatı bilir ve takip eder.					
11	Öğretmenler, görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder.					
12	MEB, mesleğinde başarılı olan öğretmenleri adil bir şekilde ödüllendirmektedir.					
13	MEB'nın ödül yönetmeliği öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yönlendirmektedir.					
II. ÖĞRETMENLERİN KARIYER BASAMAKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ						
14	Kariyer öğretmene yükselme imkânı tanıdığından öğretmenin güdülenmesini sağlar.					
15	Kariyer planlamasıyla, öğretmenler yeteneklerini kullanma şansını yakalarlar.					
16	Öğretmenler, kariyer planlamayla geleceğini daha rahat görür ve motive olurlar.					
17	Öğretmenler, kariyer planlamayla değişimlere daha çabuk uyum sağlar.					
18	KBYS ile öğretmenler ilerleme imkânlarını bildikleri için, çalışma istekleri artar.					
19	KBYS'ları ile Bakanlık öğretmenlere değer verdiğini göstermiştir.					
20	KBYS ile Öğretmenler ile Bakanlık arasındaki bağ kuvvetlenmiştir.					
21	KBYS ile öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesinin artırılması temel amaçtır.					
22	KBYS ile öğretmenlerin başka görevlere geçme arayışları sona erecektir.					
23	KBYS ile hizmet içi eğitim faaliyetleri ivme kazanmaz.					
24	Üniversitelerde yaz okulları açılarak öğretmenlere yüksek lisans yapma şansı verilmelidir.					
25	Öğretmenlerin KBYS'larını kazanmaları uzman ve başöğretmen olmaları için yeterlidir.					
26	KBYS 'da başarı oranının düşük çıkması öğretmenleri zor durumda bırakmaz.					
27	Uzman öğretmenlik yerine alan uzmanlığı getirilmelidir.					
28	KBYS, öğretmen kalitesini yükseltmez.					
29	KBYS, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlayacaktır.					
30	KBYS, öğretmenler arasında olumlu bir rekabet ortamı oluşturacaktır.					
31	KBYS, öğretmenlerin mesleklerinde daha da başarılı olmalarını sağlayacaktır.					
32	KBYS, öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgili yayınları takip etmelerini sağlayacaktır.					
33	KBYS, öğretmen kalitesinin yükseltilmesi adına gereklidir.					
34	KBYS, öğretmenlerin performansları açısından gereklidir.					

35	KBYS, eğitim kalitesini yükseltecektir.					
36	KBYS, öğretmenin kalitesini belirlemeye yeterlidir.					
37	KBYS'na öğretmenler kendilerini daima hazır hissederler.					
38	Öğretmenlerle, uzman ve başöğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulur.					
39	Uzman veya başöğretmen olamayan öğretmenler bu durumdan rahatsız olmazlar.					
40	Uzman öğretmenler, KBYS'nı kazanamayan idarecilerle sağlıklı ilişkiler kurarlar.					
41	Veliler, öğrencilerini uzman veya başöğretmen olan öğretmenlere vermek isterler.					
42	Öğretmenler, uzman ve başöğretmenlerin bilgilerinden istifade etmezler .					
43	KBYS'nı kazanıp uzman olamayan öğretmenler, bu durumdan rahatsız olmazlar.					
44	Uzman ve başöğretmenlere yapılacak ek ödeme öğretmenler arasındaki ilişkileri olumsuz etkiler.					
45	Uzman öğretmen olmak için meslekteki kıdem yeterlidir.					
46	Özel yetenekle alınan öğretmenlerin de aynı sınava girmesi doğrudur.(Beden Eğitimi, Resim, Müzik)					
47	Kariyer sistemi okullarda yeni bir hiyerarşi oluşturur.					
48	Öğretmenler yüksek lisans ve doktora kendilerini geliştirmek için yapmaktadırlar.					
49	Tezsiz yüksek lisans yapanlar da KBYS'den muaf tutulmalıdırlar.					
50	Lisansüstü eğitim yapanların uzman unvanını almaları en doğal haklarıdır.					

ÖZGEÇMİŞ

Kenan KAYA, 1973 yılında Kilis'te doğdu. İlk ve ortaöğrenimini Kilis'te tamamladı. 1996 yılında Atatürk Üniversitesi Ağrı Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden mezun oldu. 1998 yılında Kars İli Sarıkamış İlçesinde öğretmenliğe başladı. 2005 yılında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine başlayan Kenan Kaya, evli ve iki çocuk babasıdır.