

PAPER DETAILS

TITLE: BEDEN EGITIMI ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARINDA
YÜKSELME SİSTEMİNE İLİSKİN GÖRÜSLERİ

AUTHORS: Erkan Faruk SIRIN,Murat ERDOĞDU,Olcay MÜLAZIMOĞLU

PAGES: 57-68

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/602523>

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME SİSTEMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ*

Erkan Faruk ŞİRİN¹ Murat ERDOĞDU² Olcay MÜLAZIMOĞLU³

Geliş Tarihi: 8.11.2009

Kabul Tarihi: 12.11.2010

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; 2007-2008 öğretim yılında, ilk ve ortaöğretim okullarında görevli beden eğitimi (BE) öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme (KBY) sistemine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırma survey (tarama) yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. BE öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemiyle ilgili görüşlerini belirleyebilmek için, Laçın (2006) tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracı, internet üzerinden e-posta yöntemiyle çalışan, sadece BE öğretmenlerinin üye olabildiği bedenegitimioğretmenleri@yahooogroups.com adresinde kayıtlı olan ileti grubu üzerinden, e-anket uygulaması şeklinde yapılmıştır. 81 ilden toplam 416 BE öğretmeninden geri dönen anketler değerlendirmeye alınmıştır. Veriler çözümlenirken tanımlayıcı istatistiklerden frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, BE öğretmenlerinin mevzuat hakkında bilgi sahibi olmalarına rağmen değerlendirme sonuçlarının kullanım alanları hakkında bilgiye sahip olmadıkları belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sınavın içeriği ve yönetmelikte yer alan performans değerlendirme sürecini oluşturan unsurların öğretmenlerin performansını değerlendirmeye uygun olduğu görüşüne katılmadıkları görülmüştür. Öğretmenler yönetmeliğe göre oluşturulan değerlendirme komisyonunun görev ve yetkilerini objektif olarak yerine getireceğini belirtirken, mevzuatın sık sık değiştirilmesinin olumsuz bir durum olduğunu ve aday-uzman-başöğretmenlik basamaklarında ilerlemek için sınavın kullanılabilir düzeyde olmadığını belirtmişlerdir. Bununla beraber öğretmenler uzman-başöğretmenlik sınavının öğretmen performansını değerlendirmek için güvenilir-geçerli ve kullanılabilir bir araç olduğu hakkında da olumsuz görüş belirtmişlerdir. BE öğretmenleri bilimsel ve sosyal etkinliklere katılımın performanslarını artırıcı kriter olduğunu düşünmekte ancak bilimsel yayın üretmenin performans değerlendirme için kullanılmaması görüşündedirler. Öğretmenler, sicil raporlarıyla değerlendirmenin öğretmenlerin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriter olduğu görüşünde birleşirken, müfettişlerin yaptığı teftiş raporlarıyla değerlendirmenin vazgeçilmez bir kriter olduğuna katılmamaktadırlar. Ayrıca BE öğretmenleri eğitim düzeylerinin performanslarının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriter olduğuna ve değerlendirme sonuçlarının hizmet içi eğitim almalarında kullanılması görüşüne de büyük çoğunlukla katılmamaktadır.

Anahtar kelimeler: Kariyer, Öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavı, Beden eğitimi öğretmeni

PHYSICAL EDUCATION TEACHERS' OPINIONS ABOUT THE TEACHER CAREER PROMOTION SYSTEM

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the opinions of physical education (PE) teachers, working in elementary and secondary schools, about the teacher career promotion system in 2007-2008 academic years. The survey method was employed in the study. The survey form on PE teachers career promotion system, developed by Laçın (2006), was used as the data collection tool. The data collection tool was applied to the teachers as an e-survey who signed in the message group of bedenegitimioğretmenleri@yahooogroups.com in which only PE teachers were registered and which sent e-mails on the internet. The survey forms delivered by the total of 416 teachers from 81 cities were evaluated. The values of percentage and frequency in the descriptive statistics were used to analyze the data. The findings of the research indicated that PE teachers didn't know anything about the use areas of the evaluation results although they knew about the legislation. It was also seen that they didn't agree with the idea that the complementary elements of the performance assessment process that appeared in the content of the exam and the regulations were suitable to assess teachers' performances. The teachers reported that while the assessment council, made by the regulations, would conduct its tasks and authorities objectively, the frequent changes in the legislation were unfavorable and that the exam was not at an attainable and applicable level to promote in the teaching steps of candidate-expert-chief. However, the teachers held negative opinions on whether

* Bu çalışma 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresinde Sözel Bildiri olarak sunulmuştur

¹ Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ankara

² Keçiören Kanuni Lisesi, Ankara

³ Karadeniz Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Trabzon

the expert-chief teaching exam was a reliable, valid and usable tool to assess the performances of the teachers. The PE teachers thought that participating in scientific and social activities was a factor that increased their performances; on the other hand, they thought that producing scientific publications should not be used for performance assessment. While the teachers fully agreed the idea that assessing by registry reports was an indispensable criterion for performance assessment, they didn't agree with the idea that assessing by the inspection reports was an indispensable criterion. In addition; the PE teachers mostly didn't believe that their level of education was an indispensable criterion for their performance assessment and that the results of evaluation should be used in receiving in-service education.

Key words: Career, The exam of teaching career steps promotion, Physical education teacher

GİRİŞ

Örgütün hedeflerine ulaşmasında insan kaynakları yönetim uygulamaları, personelin işe alımını, eğitimini ve geliştirilmesini, kariyerini, motivasyonunu ve değerlendirmesini kapsar (1). Genel olarak insan kaynakları yönetimi, kurumlarda çalışan bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesine yönelmiştir. Bu ihtiyaçların giderilmesiyle örgütün hedeflerine ulaştırılması sağlanmış olur (2). İnsan kaynakları yönetiminin kapsamına, işgörenin örgüte alınmasından ayrılmasına kadar geçen süre içinde onun için yapılacak her türlü ödeme, yetiştirme, yükseltme, yer değiştirme, özendirme, disiplin, değerlendirme gibi hizmetler girer (3). Örgütte insan kaynağına ilişkin faaliyetlerin belirli bir bütünlük ve istikrar içinde yürütülmesine ilkeler imkân verir. Örgütten örgüte farklılık göstermekle ve zamana göre değişmekle beraber, insan kaynağı yönetimi alanında bazı ortak ilkeler geliştirilmiştir. Bunların başlıcaları yeterlik (liyakat), kariyer, eşitlik, güvence ve yansızlık ilkeleridir (4).

İnsan kaynakları yönetim sisteminin alt sistemlerinden biri olarak kariyer, "bireyin çalışma yaşamı sürecinde yaptığı işler, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeler" şeklinde tanımlanabilir (5). Kariyer genel bir ifadeyle hayat boyu süren bir uğraştır. Özel anlamda kariyer ise, "genç yaşlarda ilerlemek umuduyla girilen ve emekliliğe kadar süren bir uğraştır" (6). Tortop'un (7) aktardığına göre Adal kariyeri, "bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca, herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması anlamında kullanmıştır". Kariyer, bir kişinin iş yaşamında sahip olmak ve ulaşmak isteyeceği uzmanlık ve iş başarısıdır. İnsan kaynakları yönetiminde personeli yalnızca işe alırken bilgi ve yeteneğe göre seçim yapması yeterli olmayıp, ayrıca bu kişilere örgütte belirli kriterlere göre yükselme olanağı sağlanması gerekir (7).

Bu durum eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin kariyeri için de aynıdır. Eğitim sisteminde asıl üretim okulda öğretmenler aracılığı ile yapıldığı için sistemin kilit, stratejik ve vazgeçilmez ögesi öğretmenlerdir. Öğretmenler topluma yön veren kişiler olarak, eğitim sisteminin temel unsurlarındandır. Bir eğitim sisteminin başarısı, o sistemi hayata geçirip uygulayacak olan öğretmenin başarısından geçmektedir. Artan bilgi ve teknoloji karşısında özellikle öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeleri bir zorunluluktur. Bir toplumun vazgeçilmez örgütleri arasında yer alan eğitim örgütü, özellikle son yarım yüz yıl içinde sürekli değişme ve yenileşme baskısı yaşamaktadır (8, 9,10,11). Bu durum eğitimin doğası, çıktıları ve gelecek için oluşturacağı amaçları üzerinde kesin bir etki yaratmaktadır (12). İşte bu yüzden, diğer örgütler gibi eğitim örgütü de, değişime direnir yok olma tehlikesi yaşamak yerine, bu devinimli süreci kendi lehine dönüştürebilmek için değişmek durumundadır. Eğitim ve "diğer bilim alanlarından kavram ve kuram almak konusunda açık olan" eğitimciler (13), bu değişikliklere öncelikle kuramsal açıdan hazırlıklı olabilmeyi başarabilmelidir. Ayrıca yapılan araştırmalarda okul gelişimi ile öğretmenlerin gelişimi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur (14). Wallace' ın (1996) aktardığına göre, araştırmacılar okul gelişimi için öğretmenlerin gelişimlerinin ve mesleki etkileşimlerinin önemi üzerinde durmuşlardır (14). Okulun gelişimi bir anlamda öğretmenlerin kişisel gelişim ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgilidir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri daima kendi çabaları ile olmamaktadır. Söz konusu gereksinimler kariyer basamaklarında yükselme (KBY) sistemi ve performans değerlendirme süreci eğitim örgütlerinde uygulamaya konulmuştur.

Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulaması, uzun süredir yoğun bir şekilde kamuoyunu, özellikle de eğitim camiasını meşgul etmektedir. Söz konusu uygulamayla ilgili 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda 30.06.2004 tarihinde yapılan değişiklikle öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Bu kanuna dayalı olarak çıkartılan ve 13 Ağustos 2005 tarih ve 25905 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükseltme Yönetmeliği kariyer basamaklarını şöyle tanımlamıştır (15): *Uzman öğretmen*; alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öğrenimi veya 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 yerleştirilenleri ifade eder. *Başöğretmen* ise; alanında ya da eğitim bilimleri alanında doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öğrenimi veya 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 yerleştirilenleri ifade eder. Bakanlık eğitim-öğretim hizmetleri sınıfındaki toplam serbest öğretmen kadro sayısını, uzman öğretmen oranı % 20, başöğretmen oranı % 10 olarak belirlemiştir. Bu oranlar, Bakanlar Kurulu'nca artırılması durumunda, artırıldığı oranda uzman öğretmen ve başöğretmenlik sayılarına yansıtılır (Madde 7)(15).

Kariyer basamaklarında yükselme sınavına başvurulara eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarında bulunan ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlerden adaylık dönemi hariç başvuru süresinin son günü itibarıyla (Madde 8): (a) Uzman öğretmenlik için öğretmenlikte yedi yıl, (b) Başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte altı yıl kıdemi bulunmak şartı aranır. Alanında veya eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans veya doktora öğrenimini tamamlayanlar, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sınavından muaftır (Madde 9). Sınav, merkezi sistem ile çoktan seçmeli sorulardan oluşan testlerle uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için ayrı ayrı olmak üzere yapılır. Sorular ve cevap kâğıtları, Bakanlık ile ÖSYM'nin birlikte belirledikleri sınav kapsamlarına uygun olarak, gizlilik önlemleri alınarak ÖSYM'ce hazırlanır ve güvenilir bir ortamda gerçekleştirilir (Madde 14) (15). Her yıl ÖSYM tarafından yapılacak sınava girerek sınavda aldığı puanın yanı sıra, başarı, kıdem, eğitim gibi kıstaslar da dikkate alınarak farklı derecelerde değerlendirilecektir.

Uzman öğretmenlik/Başöğretmenlik sınav konuları ve ağırlık katsayıları ise şöyledir: a) Türkçe (0,3), b) Genel kültür (0,2), c) Pedagojik formasyon (0,4), d) Millî eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili temel bilgiler (0,1) (Madde 16). Sınavın değerlendirmesi 100 tam puan üzerinden yapılır. Sınavda başarılı olabilmek için en az 60 puan almak şarttır. Bu sınavdan 60 ve üzeri puan alanlar ile sınavdan muaf olanlar eş zamanlı olarak değerlendirmeye alınır. Katılmış oldukları sınav sonucunda 60 ve üzerinde puan almış olmalarına rağmen kontenjan yetersizliğinden dolayı unvan verilemeyenlerin puanları iki yıl süreyle geçerlidir. Bu adaylar, puanlarını yükseltmek istemeleri hâlinde tekrar sınava girebilirler. Değerlendirmede puanı yüksek olan sınavın sonucu esas alınır. 60'ın altında puan alanlar da daha sonraki sınavlara girmek üzere başvurabilirler (Madde 17) (15). Bu tür bir sınav sistemiyle öğretmenlerin kariyerlerinde yükselmelerine imkan sağlayarak eğitim kalitesinin daha iyi seviyelere getirilmesi hedeflenmiştir.

Eğitimde kaliteyi etkileyen unsurlardan biri şüphesiz öğretmenlerin eğitim-öğretim çalışmalarında daha etkin rol almalarıdır. Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlik mesleğini kariyer basamaklarına ayırarak öğretmenlerin önüne yeni hedefler koymayı amaçlamıştır. Bu hedeflerin öğretmenleri kendilerini geliştirme ve daha etkili öğretmen olma noktasında motive edeceği düşünülmüştür. Böylece, Türkiye'deki öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarından oluşan bir meslek haline dönüştürülmektedir. Eğitim sisteminde etkinliği ve verimliliği arttırmak amacını güden bu yeni düzenlemenin gerçekleşmesi uygulamanın amaca uygun ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesine bağlıdır. O halde uygulamanın yürütülmesinde taraf olan öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ve uygulanma süreci ile ilgili görüşleri uygulamaya yön verebileceğinden önemlidir.

Uygulamaya konulduğundan bu yana medyada yer alan kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği bazı kısa köşe yazılarının dışında akademik çevrelerce pek fazla araştırma yapılmamıştır. Öğretmenlik mesleğiyle ilgili kariyer ve kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili doğrudan veya dolaylı olarak yapılan çalışmalarda (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30) çoğunlukla öğretmenlerin kariyer bakış açıları, kariyer sürecinde yaşadıkları sorunlar, kariyer değerleri ve öğretmen motivasyonu gibi konulara yer verilmiştir. Bazı araştırmalarda ise öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşlere yer verilmiştir. Ayrıca beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan her hangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bununla beraber yapılan çalışmalar amaçlanan illerle sınırlı kalmış ve çoğunluğunun uygulamaya geçmeden önce gerçekleştiği görülmüştür. Bu nedenle bu araştırma uygulamaya geçtikten sonra ilk çalışmalardan biri olacağı düşüncesiyle yapılmasına karar verilmiş ve diğer branşlarda da eksikliği görülen bu araştırmanın eğitim bilimleri ve beden eğitimi alanına önemli katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Türk eğitim denetim sistemine yeni giren Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi (KBYS)'nin bu araştırma ile Milli Eğitim'e bağlı okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerine ilişkin görüşleri alınarak bir değerlendirmeye gidilmiştir. Böylece, beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerine yönelik olarak kendilerini geliştirme amacı güden bu sisteme ne derecede katıldıkları ve bu sistem hakkındaki görüşleri ortaya çıkartılmış olacaktır.

MATERYAL ve YÖNTEM

Yöntem

Bu çalışmada, survey (tarama) yöntemi kullanılmıştır. Survey yöntemi, geçmişte veya halen varolan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (31).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'de 2007–2008 eğitim öğretim yılında ilk ve orta öğretimde görev yapan 24/10/2007 tarihinde bedenegitimioğretmenleri@yahooogroups.com adresinde kayıtlı olan 2097 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma, internet üzerinde e-posta yöntemiyle çalışan, sadece beden eğitimi öğretmenlerinin üye olabildiği iletici grubu üzerinden öğretmenlere e-anket uygulaması şeklinde yapılmıştır.

Anket uygulamasının yapıldığı söz konusu yukarıdaki gruba üye öğretmenlere çalışma hakkında açıklayıcı bilgi içeren, kişisel bilgilerini ve kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik anket

e-posta yoluyla gönderilmiştir. Anketin yer aldığı web sayfasının adresi e-posta içerisinde aktif link olarak yer almıştır. Katılımcı anketi doldurduktan sonra sayfanın altında yer alan gönder düğmesine basarak, bilgilerin anket sonuçlarının toplandığı bilgisayara ulaşmasını sağlamaktadır. Hangi anketi kimin doldurduğu bilinmemektedir. Katılımı artırmak amacıyla ikinci bir elektronik posta ile beden eğitimi öğretmenlerine anketimiz hatırlatılmıştır. Bu yöntem öğretmene, anketi istediği zaman diliminde daha rahat doldurması, düzeltme yapması vb. için de kolaylık sağlamaktadır. Yine bu tür ileti gruplarında gönüllülük esas olduğu için uygulanan anketlerden alınan sonuçların daha gerçekçi olduğu, resmi yollarla anket eline ulaştırıldığı için bunu bir mecburiyet olarak hissedenlerin değil, branşı ile ilgili gelişmelere açık olan öğretmenlerin gönüllü olarak anketi inceleyip doldurdukları söylenebilir. Anket uygulamasının yapıldığı söz konusu yukarıdaki gruba üye öğretmenler, bu tür gelişmeleri inceleyen, takip eden ve uygulama ile ilgili sorunları grupta tartışan, bununla ilgili bilgi alışverişine muhatap olmuş öğretmenler olduğu, dolayısıyla anket toplama yönteminin daha doğru ve tutarlı olduğu söylenebilir.

Kişisel bilgi formuyla elde edilen bilgiler dikkate alınarak beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, kıdem ve çalışılan kurumlarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kişisel Özellikler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	100	24.0
	Erkek	316	76.0
Yaş	20-30 yaş	57	13.7
	31-40yaş	250	60.1
	41-50 yaş	95	22.8
	51-60 yaş	14	3.4
Kıdem	1-5 yıl	50	12.0
	6-10 yıl	109	26.2
	11-15 yıl	129	31.0
	16-20 yıl	51	12.3
	21 yıl ve üzeri	77	18.5
Kurum	İlköğretim	207	49.8
	Ortaöğretim	209	50.2

Tablo 1’in incelendiğinde, araştırmaya katılan 416 beden eğitimi öğretmenin 100’ü (% 24.0) kadın; 316’sı ise (% 76.0) erkektir. Ayrıca % 49.8’inin, ilköğretim kurumlarında, % 50.2’sinin de orta öğretim kurumlarında görevli olduğu görülmektedir. Aynı tabloya göre beden eğitimi öğretmenlerinden % 60.1’i 31-40 yaş, % 22.8’i 41-50 yaş, % 13.7’si 20-30 yaş ve % 3.4’ü ise 51-60 yaş grubundadır. Son olarak beden eğitimi öğretmenlerinden % 31’inin 11-15 yıl, % 26.2’sinin 6-10 yıl, % 18.5’inin 21 yıl ve üzeri, % 12.3’ünün 16-20 yıl ve % 12’sinin 1-5 yıl süreyle görev yaptıkları görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket İriç (2004) tarafından geliştirilmiştir (17). 31 madde ve yedi bölümden oluşan anketin, kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin 20 maddelik bölümü kullanılmış performans değerlendirmeyle ilişkili bölüm araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Kullanılan anketin birinci bölümünde “*mevzuatın bilgi düzeyine*” ilişkin görüşlerin ortaya konulduğu maddeler (5 madde) MEB tarafından yayınlanan ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği’ne göre, ikinci bölümde “*mevzuatın uygulanabilirliği*”ne ilişkin görüşleri belirleyen maddeler (5 madde) ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği’nin hükümlerine göre, üçüncü bölümde “*kariyer basamaklarında yükselme sınavına*” ilişkin görüşleri ortaya koyan maddeler (3 madde) ölçme değerlendirme kriterlerinden ölçme aracının özelliklerine göre, dördüncü bölümde “*bilimsel ve sosyal etkinliklere katılım*”a ilişkin görüşleri belirlemeye yönelik maddeler (3 madde) ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği’ndeki değerlendirme kriterlerine göre, beşinci bölümde “*sicil ve teftiş raporlarının kullanımı*”na ilişkin görüşleri belirlemeye yönelik maddeler (2 madde) Kariyer basamaklarında yükselme ve teftiş sisteminin ilkelerine göre, altıncı bölümde “*eğitim durumlarının performanslarına etkisi*”ni belirlemeye yönelik maddeler (2 madde) ‘Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği’ne ve literatürdeki performans standartları belirleme kriterlerine göre sınıflandırılmıştır. Ankete verilen yanıtlar; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), fikrim yok (3), katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5) biçiminde derecelendirilmiştir.

Anketin güvenilirliği, Laçın (2006) tarafından yapılan çalışmada, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup uygulanan pilot okulda anketin iç tutarlılığı 0.83 olarak tespit edilip düzenlemeler yapıldıktan sonra anketin tümü için Cronbach Alpha katsayısı 0.90 bulunmuştur (21).

Verilerin Analizi

Veriler çözümlenirken tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Değişkenler frekanslar (f) ve yüzdelere (%) şeklinde ifade edilmiştir.

BULGULAR

Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Performans Değerlendirme Sürecinin Hukuksal Durumuna İlişkin Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecinin hukuksal durumuna ilişkin bilgi ve görüşleri frekans ve yüzde değerleri Tablo 2 ve Tablo 3’de verilmiştir. Hukuksal duruma ilişkin görüşler “hukuki mevzuatın bilgilendirilmesi” ve “hukuki mevzuatın uygulanabilirliği” olarak iki başlık altında incelenmiştir.

Tablo 2. Hukuki Mevzuatın Bilgilendirilme Düzeyine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mevzuat Bilgilendirme	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
KBY yönetmeliği hakkında bilgiye sahibim	26	6.3	48	11.5	120	28.8	131	31.5	91	21.9
KBY yönetmeliğinde yer alan değerlendirme süreci hakkında bilgiye sahibim	45	10.8	76	18.3	17	4.1	129	31.0	149	35.8
KBY yönetmeliğine göre yapılacak olan KBY sınavının içeriği hakkında bilgiye sahibim	74	17.8	106	25.5	36	8.7	110	26.4	90	21.6
KBY yönetmeliğine göre oluşturulacak değerlendirme komisyonunun görev ve yetkileri hakkında bilgiye sahibim	26	6.3	41	9.9	20	4.8	160	38.5	169	40.6
KBY yönetmeliğine göre yapılan değerlendirme sonuçlarının kullanılacağı alanlar hakkında bilgiye sahibim	188	45.2	139	33.4	31	7.5	44	10.6	14	3.4

Tablo 2’de beden eğitimi öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükseltme yönetmeliği hakkındaki hukuki mevzuatın bilgilendirme düzeyine ait görüşlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; ilk dört soruyu oluşturan “yönetmelik hükümleri, sınav boyutu, değerlendirme süreci ve değerlendirme komisyonunun görev ve yetkileri” hakkında bilgiye sahip oldukları görüşündedirler. “Değerlendirme sonuçlarının kullanılacağı alanlar hakkında” ise yeterince bilgiye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3. Hukuki Mevzuatın Uygulanabilirlik Düzeyine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mevzuat Uygulanabilirlik	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Performans değerlendirme sürecini oluşturan unsurlar öğretmenin performansını değerlendirmeye uygundur.	99	23.8	126	30.3	51	12.3	98	23.6	42	10.1
KBY yönetmeliğine göre yapılan kariyer basamaklarında yükselme sınavının içeriği öğretmenlerin sahip olması gereken bilgi düzeyini ölçmek için yeterlidir.	216	51.9	145	34.9	19	4.6	21	5.0	15	3.6
KBY yönetmeliğine göre oluşturulan değerlendirme komisyonu görev ve yetkilerini objektif olarak yerine getirebilir.	36	8.6	119	28.6	33	7.9	182	43.8	46	11.1
KBY yönetmeliğine göre yapılan değerlendirme performans değerlendirme ve aday-uzman-başöğretmenlik basamaklarında ilerlemek için kullanılabilir düzeydedir.	148	35.6	132	31.7	34	8.2	66	15.9	36	8.6
Performans değerlendirmeye ilişkin hukuki mevzuatın sık sık değiştirilmesi uygulanmasını olumsuz etkileyen bir durumdur	110	26.4	104	25.0	41	9.9	127	30.5	34	8.2

Tablo 3’de beden eğitimi öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükseltme yönetmeliği hakkındaki hukuki mevzuatın uygulanabilirlik düzeyine ait görüşlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; “yönetmelikte yer alan performans değerlendirme sürecini oluşturan unsurların öğretmenin performansını değerlemeye uygunluğu”, “sınavın içeriğinin öğretmenlerin sahip olması gereken bilgi düzeyini ölçmek için yeterli olması”, “aday-uzman-başöğretmenlik basamaklarında ilerlemek için kullanılabilir olması” ve “hukuki mevzuatın sık sık değiştirilmesi uygulamasının olumsuzluğu” görüşlerine katılmadıkları belirlenmiştir.

Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri frekans ve yüzde değerleri Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7’de verilmiştir.

Uzman öğretmenlik/Başöğretmenlik Sınavına İlişkin Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin uzman öğretmenlik/başöğretmenlik sınavına ilişkin görüşlerine dair bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Uzman öğretmenlik/Başöğretmenlik Sınavına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

K.B.Y. Sınavı	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Uzman-başöğretmenlik sınavı öğretmen performansını değerlendirmek için geçerli (ölçmek istenilen bilgiyi ölçen) bir araçtır.	130	31.3	127	30.5	32	7.7	90	21.6	37	8.9
Uzman-başöğretmenlik sınavı öğretmen performansını değerlendirmek için güvenilir (tekrar tekrar uygulanmasında aynı sonucu veren) bir araçtır.	108	26.0	122	29.3	38	9.1	107	25.7	41	9.9
Uzman- başöğretmenlik sınavı öğretmen performansını değerlendirmek için kullanışlı bir araçtır.	92	22.1	123	29.6	41	9.9	118	28.4	42	10.0

Tablo 4’de beden eğitimi öğretmenlerinin uzman, öğretmenlik-başöğretmenlik sınavına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; öğretmenlerin çoğunluğunun “Uzman-başöğretmenlik sınavı öğretmen performansını değerlendirmek için geçerli (ölçmek istenilen bilgiyi ölçen) bir araçtır”, “Uzman-başöğretmenlik sınavı öğretmen performansını değerlendirmek için güvenilir (tekrar tekrar uygulanmasında aynı sonucu veren) bir araçtır”, “Uzman-başöğretmenlik sınavı öğretmen performansını değerlendirmek için kullanışlı bir araçtır” görüşlerine çoğunluğun katılmadığı belirlenmiştir.

Bilimsel, Sosyal Etkinliklere Katılım ve Bilimsel Yayın Üretme Kriterlerine İlişkin Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin bilimsel ve sosyal etkinliklere katılım ile bilimsel yayın üretmeye ilişkin görüşlerine dair bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Bilimsel, Sosyal Etkinliklere Katılım ve Bilimsel yayın Üretme Kriterlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Bilimsel ve Sosyal Etkinlik	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Öğretmenlerin bilimsel etkinliklere katılımı performans değerlemesi için vazgeçilmez bir kriterdir	37	8.8	69	16.6	54	13.0	160	38.5	96	23.1
Öğretmenlerin sosyal etkinliklere katılımı performans değerlemesi için vazgeçilmez bir kriterdir	21	5.1	57	13.7	50	12.0	166	39.9	122	29.3
Öğretmenlerin bilimsel yayın üretme durumu performans değerlendirme için vazgeçilmez bir kriterdir	75	18.0	151	36.3	27	6.5	91	21.9	72	17.3

Tablo 5’de beden eğitimi öğretmenlerinin bilimsel ve sosyal etkinliklere katılım ile bilimsel yayın üretmeye ait görüşlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; “Öğretmenlerin bilimsel etkinliklere katılımı performans değerlemesi için vazgeçilmez bir kriterdir” ve “Öğretmenlerin sosyal etkinliklere katılımı performans değerlemesi için vazgeçilmez bir kriterdir” görüşlerine çoğunluk katılırken, “Öğretmenlerin bilimsel yayın üretme durumu performans değerlendirme için vazgeçilmez bir kriterdir” görüşüne beden eğitimi öğretmenlerinin çoğunluğu katılmamaktadır.

Sicil ve Teftiş Raporlarının Performans Değerlendirmede Kullanılmasına İlişkin Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin sicil ve teftiş raporlarının performans değerlendirmede kullanılmasına ilişkin görüşlerine dair bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Sicil ve Teftiş Raporlarının Performans Değerlendirmede Kullanılmasına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Sicil ve Teftiş Raporları	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sicil raporlarıyla değerlendirme öğretmenlerin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriterdir.	53	12.7	113	27.2	66	15.9	116	27.9	68	16.3
Müfettişlerin yaptığı teftiş raporlarıyla değerlendirme öğretmenlerin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriterdir.	93	22.4	155	37.3	63	15.1	76	18.2	29	7.0

Tablo 6’da beden eğitimi öğretmenlerinin sicil ve teftiş raporlarının performans değerlendirmede kullanılmasına ait görüşlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; “Sicil raporlarıyla değerlendirme öğretmenlerin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriterdir” görüşüne 166 öğretmen (% 39,9) katılmamakta, öğretmenlerin 66’sı (% 15,9) fikir belirtmemekte ve 184’ü ise (% 44,2) katılmaktadır. “Müfettişlerin yaptığı teftiş raporlarıyla değerlendirme öğretmenlerin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriterdir” görüşüne 248 öğretmen (% 59.7) katılmamakta, öğretmenlerin 63’ü (% 15.1) fikir belirtmemekte ve 105’i ise (% 25.2) katılmaktadır.

Eğitim Durumunun Değerlendirme Sürecinde Kullanılmasına İlişkin Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumunun değerlendirme sürecinde kullanılmasına ilişkin görüşlerine dair bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Eğitim Durumunun Değerlendirme Sürecinde Kullanılmasına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Eğitim	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Öğretmenlerin eğitim düzeyi öğretmen performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriterdir.	94	22.6	140	33.7	60	14.4	92	22.1	30	7.2
Değerlendirme sonuçları öğretmenlerin hizmet içi eğitim almasında kullanılmalıdır.	99	23.8	134	32.2	43	10.3	103	24.8	37	8.9

Tablo 7’de beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumunun değerlendirme sürecinde kullanılmasına ait görüşlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; “Öğretmenlerin eğitim düzeyi öğretmen performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriterdir” görüşüne 234 öğretmen (% 56.3) katılmamakta, öğretmenlerin 60’ı (% 14.4) fikir belirtmemekte ve 122’si ise (% 29.3) katılmaktadır. “Değerlendirme sonuçları öğretmenlerin hizmet içi eğitim almasında kullanılmalıdır” görüşüne 233 öğretmen (% 56.0) katılmamakta, öğretmenlerin 43’ü (% 10.3) fikir belirtmemekte ve 140’i ise (% 33.7) katılmaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Milli Eğitim Bakanlığınca uygulanmaya başlanan ‘Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme yönetmeliği’ ile uygulanma süreci hakkında beden eğitimi öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Performans Değerlendirme Sürecinin Hukuksal Durumuna İlişkin Görüşleri

Beden eğitimi öğretmenleri, hukuki mevzuatın bilgilendirilme düzeyine ait görüşlerinin frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde ilk dört maddeyi oluşturan *“yönetmelik hükümleri, sınav boyutu, değerlendirme süreci ve değerlendirme komisyonunun görev ve yetkileri”* hakkında bilgiye sahip oldukları görüşündedirler. *“Değerleme sonuçlarının kullanılacağı alanlar hakkında”* ise yeterince bilgiye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Yönetmelik, sınav, değerlendirme ve değerlendirme komisyonunun görev-yetkileri hakkında bilgiye sahip olma nedenleri Milli Eğitim Bakanlığı’nın yönetmeliği tüm okullara ulaştırmasından kaynaklanabilir. Değerleme sonuçlarının kullanılacağı alanlar hakkında ise yeterince bilgiye sahip olmadıklarını belirtmeleri yönetmeliğin yeni uygulamaya girmesi nedeniyle değerlendirmenin tam olarak sonuçlanmamış olması olabilir. Kocakaya (2006) İlk ve orta öğretim öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun öğretmenlik kariyer basamaklarında yükseltme sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı görüşünü belirttiği araştırma bulgularıyla farklılık gösterirken (22), Laçin’in (2006) ilköğretim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasından elde edilen bulgular araştırmada elde edilen bulguları desteklemektedir (21). Laçin’in (2006) çalışmasında öğretmenler yönetmelik, sınav ve değerlendirme süreci hakkında yeterli bilgiye sahip oldukları görüşündedirler fakat sınav komisyonunun görevleri ve sonuçların kullanım alanları hakkında fikir belirtmemişlerdir (21). Bulguların farklılıkları düşünüldüğünde, öğretmenlerin sınava karşı önyargılı olabilecekleri ve kariyer basamaklarında yükselme sisteminin yeterince dikkate alınmadığına olan inançları olabilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin *“kariyer basamaklarında yükseltme yönetmeliğinde yer alan performans değerlendirme sürecini oluşturan unsurların öğretmenin performansını değerlendirmeye uygun olduğu”* görüşüne katılmadıkları belirlenmiştir. Laçin’in (2006) araştırmasında da bu görüşe öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu katılmamaktadır (21). Bu konuyla ilgili Dağlı’nın (2006) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında öğretmenlerin *“Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sistemi dışında önerdiğiniz bir sistem var mıdır?”* sorusuna verdikleri cevaplar arasında büyük bir oranla (%23.80) performansla dayalı ölçütler geliştirilmesi önerilmiştir (23). Kariyer basamaklarında yükseltme sisteminin performans değerlendirme sürecindeki unsurlara alternatif bir öneri getirilmiş olması araştırmanın bulgularını kısmen desteklemektedir. Ayrıca Kocakaya’nın (2006) öğretmenlerin sınav yerine performansa göre kariyer belirlenmesi görüşüne sahip olduklarını belirlediği araştırma bulguları (22) ve Turan’ın (2007) okul öncesi, ilk ve orta öğretim öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada (25), öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sürecine ilişkin olumsuz görüşlere sahip olduklarını belirlediği araştırma bulguları da elde edilen bulguları desteklemektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin *“kariyer basamaklarında yükseltme yönetmeliğine göre yapılan kariyer basamaklarında yükselme sınavının içeriği öğretmenlerin sahip olması gereken bilgi düzeyini ölçmek için yeterli olduğu”* görüşüne katılmadıkları belirlenmiştir. Kocakaya’nın (2006) ve Laçin’in (2006) araştırmalarında da elde edilen bulgular araştırmada elde edilen bulguları desteklemektedir (22, 21). Dağlı’nın (2006) araştırmasında ise öğretmenlerin *“Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sistemi dışında önerdiğiniz bir sistem var mıdır?”* sorusuna verdikleri cevaplar arasında büyük bir oran olmasa da %9.53 dağılımla sadece kendi alanları ile ilgili sorular sorulması gerektiği görüşünü alternatif olarak görmeleri araştırmanın bulgularını desteklemektedir (23). Çelikten’in (2008) yapmış olduğu araştırmada ise görüşme yapılan öğretmenlerin tamamına yakının sınav şeklinin yanlış olduğunu, özellikle Türkçe, Tarih gibi branşların öğretmenlerinin diğerlerine göre çok daha şanslı olduğunu belirttikleri ve bundan sonraki sınavların branşlara göre ayrılmasını talep ettikleri araştırmanın bulguları çalışma bulgularını destekler niteliktedir (32). Ayrıca Turan (2007)’in araştırmasında da kariyer basamaklarında yükselme sınavında farklı branşlarda çalışan öğretmenlere aynı soruların sorulmasının öğretmen yeterliliklerini ölçmeye yönelik olmadığı bulgusu da araştırma bulgularını desteklemektedir (25). Bulguların sebepleri düşünüldüğünde, beden eğitimi öğretmenlerin sınava karşı önyargılı olabilecekleri ve sınavda branşlara yönelik ayrı soru veya kriterlerin olmasının gerekliliğine olan inançlarının etkilediği söylenebilir. Bununla birlikte ‘Öğretmen Sorunları Araştırması’nda (33); öğretmenler % 80,2 oranında *“öğretmenlik mesleği kendi içinde kademeli bir yapıya kavuşturulmalıdır.”*, % 68,5 oranında da *“öğretmenlikte kariyer sistemi sınavla kazanılmamalıdır.”* görüşleri sınavın içeriğiyle ilgili araştırma bulgularını desteklemektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin *“kariyer basamaklarında yükseltme yönetmeliğine göre oluşturulan değerlendirme komisyonu görev ve yetkilerini objektif olarak yerine getirebilir”* görüşüne katıldıkları belirlenmiştir. Laçin’in (21) araştırmasında elde edilen bulgular araştırmada elde edilen bulgularla zıtlık göstermektedir. Bu iki araştırmadaki farklılığın kaynağı Laçin çalışma grubunun Kütahya ili ile sınırlı olması ve sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olmasından kaynaklanabilir. Bu bakımdan araştırma gruplarının farklı ilgi düzeyleri bu sonucun belirlenmesinde etkili olabilir. Bununla beraber yönetmeliğin okullara yazılı metin ile ulaşması ve herhangi bir kursla anlatılmaması da bu farklılığa sebep olabilir. Bizim araştırmamızda kullanılan yöntemde veri toplamak için e-anket kullanılması ve ilgili gruba üye olan (bedenegotimogretmenleri@yahooogroups.com) öğretmenlerin yönetmeliğin ellerine ulaşmaması durumunda bile grup içi iletişimle yönetmeliği takip etmesi, incelemesi, uygulama ile ilgili sorunları adı geçen grupta tartışması ve bununla ilgili bilgi alışverişi içerisinde olması bu farklılığın bir başka sebebi olabilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin *“kariyer basamaklarında yükseltme yönetmeliğine göre yapılan performans değerlendirmesinin aday-uzman-başöğretmenlik basamaklarında ilerlemek için kullanılabilir düzeyde olduğu”* ve

“performans değerlemeye ilişkin hukuki mevzuatın sık sık değiştirilmesi uygulanmasını olumsuz etkileyen bir durum olduğu” görüşlerine katılmadıkları belirlenmiştir. Laçin’in (2006) araştırmasında da bu görüşlere öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu katılmamaktadır (21). Çelikten (2008)’in sınava katılan öğretmenler üzerinde görüşme yöntemiyle gerçekleştirdiği araştırmada görüşme yapılan bir öğretmen,

“Ben hiçbir katkısının olacağını sanmıyorum, çünkü öğretmenliğin tanımında zaten “uzmanlık” ibaresi var, her öğretmen alanında belli bir süre okuduktan sonra ancak öğretmen olabiliyor. Eğer mutlaka bir sınıflandırma yapılacaksa o zaman başka ölçütler olmalı ve özellikle bu ayrımı belirleme şeklinin gözden geçirilmesi gerekir”

şeklindeki cevabıyla ‘Kariyer Basamaklarında Yükseltme Sistemi’ne karşı olduğunu vurgulamıştır (32). Bu bulgular araştırma bulgularını desteklemektedir.

Kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecinin hukuksal durumuna ilişkin görüşler genel olarak değerlendirildiğinde, beden eğitimi öğretmenleri mevzuat hakkında bilgi sahibi olmalarına rağmen mevzuatın uygulanabilirliğine inanmadıkları belirlenmiştir. Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli öğelerindendir. Bu nedenle daha nitelikli öğretmene, daha çağdaş öğretim programına, daha uygun ortamlara gereksinim vardır. Bu yüzden sistemin her parçası, süreci ve sonucu etkiler. Birinin eksikliği ise verimi hemen düşürür. Özellikle öğretmen niteliğini artırmaya yönelik çalışmalarda öğretmenin bu konuya inanması çok önemli görülmüştür (33, 34). Diğer bir konu da; yönetmelikte aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmenin görev ve rollerinin tanımlanmamış olması ile ilgilidir. Oluşturulan kariyer basamaklarının salt unvan ve yapılacak sınırlı bir ücret artışı dışında (Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği, Madde 7) bir getirisinin olmaması eğitimcilerin tepkilerine yol açmıştır (35). Bu eksiklik, eşit işe eşit ücret ilkesine aykırılık iddialarını güçlendireceği gibi, öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerleme isteklerini de olumsuz etkileyecektir (35). Bununla beraber başka bir boyutla eleştiri getiren Çelikten (2008), problemin, uygulanmaya çalışılan kariyer sisteminin kurumlarında her derecelendirmeye uygun olarak belirlenmiş bir statü tanımı olan Türk Silahlı Kuvvetleri, Polis Teşkilatı, Üniversiteler gibi kurumlarınkine benzer olmasından kaynaklandığını belirtmiştir (32). Öğretmenlerin durumuyla ilgili ise bu meslek gruplarından farklılık gösterdiğini belirtirken, unvanı ne olursa olsun, bütün öğretmenlerin sonuçta aynı işi yapacaklarını fakat sadece aldıkları ücretlerin farklı olacağını vurgulamıştır. Hukuksal boyutta bu eleştirilerin yanında; “öğretmenlerin kamplara ayrılacağı”, “çalışma barışını zedeleyeceği”, “eğitim kurumlarında kutuplaşmaya yol açacağı”, “öğretmenler arasında mesleki dayanışmayı azaltacağı” yolunda, duygusal yanı kurumsal yanından ağır basan eleştiriler olduğu gibi; sistemin uygulanmasında adaletsizliğe, belirsizliğe, çatışmaya ve yönetsel sorunlara yol açabilecek nitelikte eksiklikler ile ilgili eleştiriler de bulunmaktadır (35). Hukuki boyutla ilgili bir başka eleştiri de; Anayasanın 128/2 maddesine göre, “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir” (T.C. Anayasası, Madde 182/2) ifadesiyle çelişmesidir. Yönetmelikle yapılması tasarlanan düzenlemeler, tümüyle, anayasanın yukarıda sözü edilen kuralının yasayla düzenlenmesini zorunlu kıldığı “memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri” kapsamındadır. Anayasada yasayla düzenlenmesi açıkça belirtilen alanların yönetmelikle düzenlenmesi olanaksızdır (T.C. Anayasası, Madde 182). Bu konudaki yazın ve tartışmalar, beden eğitimi öğretmenlerinin yönetmeliğin hukuksal boyutuyla ilgili olumsuz görüşlerini destekler niteliktedir.

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri

Beden eğitimi öğretmenlerinin *“uzman-başöğretmenlik sınavının öğretmen performansını değerlendirmek için güvenilir, geçerli ve kullanılabilir bir araç olduğu”* görüşüne büyük çoğunlukla katılmadıkları belirlenmiştir. Turan (2007)’in, Kocakaya (2006)’nın ve Laçin (2006)’in araştırmalarında da elde edilen bulgular araştırmada elde edilen bulguları desteklemektedir (25, 22, 21). Ayrıca çalışma bulgularını destekleyen Ural’ın (2007) yaptığı araştırmada öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının; ‘başarı değerlendirmesinde kullanılan ölçütleri güvenilir kılması’, ‘başarı değerlendirmesinde kullanılan yöntemi etkin kılması’, ‘başarı değerlendirmesinde kullanılan araçları etkin kılması’ görüşlerine katılmadıkları belirlenmiştir (24). Bu araştırmalarda kariyer basamakları yükselme sınavının öğretmen yeterliliklerini ölçmeye yönelik güvenilir, geçerli ve kullanılabilir bir araç olmadığı söylenebilir.

Beden eğitimi öğretmenleri, değerlendirme sürecinde *“bilimsel ve sosyal etkinliklere katılımının performans değerlemesi için vazgeçilmez bir kriter”* olduğu görüşüne katılmakta ancak *“bilimsel yayın üretme durumunun performans değerlendirme için vazgeçilmez bir kriter olduğu”* görüşüne katılmamaktadırlar. Ayrıca bu konuda en çok görüş birlikteliği ‘sosyal etkinliklere katılım’ kriterinin değerlendirme için vazgeçilmezliğidir. Bu görüşün ön plana çıkması beden eğitimi öğretmenlerinin branşları gereği sosyal etkinliklere katılım imkânlarının çokluğundan kaynaklanabilir. Beden eğitimi öğretmenleri görev yaptıkları okullarda sürekli sosyal ve kültürel etkinliklerde görev almakta ya da içinde yer almaktadır. Bilimsel etkinliklere katılımın performans değerlendirilmesinde kullanılması sosyal etkinliğe katılım kadar görüş birlikteliği sağlayamamıştır. Bilimsel etkinliklerde yer alma ve bilimsel yayın üretme daha üst düzey bilgi ve yeterliliklere sahip olma gerekliliği ve bilimsel düşünceye olan uzaklık bu duruma sebep olabilir. Laçin’in (2006) araştırmasında bu görüş hakkında elde edilen bulgular araştırmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir (21).

Beden eğitimi öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu *“sicil raporlarıyla değerlendirmenin öğretmenlerin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriter”* olduğu görüşünde birleşmiştir. Süngü'nün (2006), öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinde kariyer yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlediği çalışmasında, görevde yükselme şartları içinde kıdem ve yöneticiler tarafından verilen sicil notları konusunda yeni bir düzenleme yapılması gerekliliği araştırma bulgularını kısmen destekler niteliktedir (37). Fakat *“müfettişlerin yaptığı teftiş raporlarıyla değerlendirmenin öğretmenlerin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriter”* olduğuna katılmamaktadırlar. Laçın'ın (2006) araştırmasında bu görüş hakkında elde edilen bulgular araştırmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir (21).

Beden eğitimi öğretmenleri *“öğretmenlerin eğitim düzeyi öğretmenin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriter olduğu”* ve *“değerlendirme sonuçlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim almasında kullanılması”* görüşlerine de büyük çoğunluk katılmamaktadır. Bu bulguları destekleyen Turan (2007) araştırmasında öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik statülerinin sınavla değil lisansüstü eğitimle verilmesi gerektiğine yönelik görüşe öğretmenlerin kararsız kaldıkları belirlenmiştir (25). Dağlı'nın (2006) araştırmasında ise öğretmenlerin “öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sistemi dışında önerdiğiniz bir sistem var mıdır?” sorusuna %23.80 dağılımla lisansüstü eğitim sonucunda kariyer basamaklarında yükselmenin alternatif olabileceğini düşündükleri görülmektedir (23). Çelikten (2008) nitel araştırmasında öğretmenlere sorulan ‘Kariyer basamaklarında yükselme sistemi yerine önerebileceğiniz başka ne gibi performans değerlendirme sistemleri olabilir?’ sorusuna bir öğretmenin önerisi:

“M.E.Bakanlığı'nın YÖK ile işbirliğine giderek, tıpkı meslek lisesi mezunlarında olduğu gibi, öğretmenlerimiz de kendi alanlarında üniversitelerde lisans üstü eğitim yapma imkanına kabul edilmelidirler. Bunun sayısız yararları olacaktır. Ve bu uygulamadan da en çok eğitim sistemimiz kazanacaktır”

şeklinde (32). Son yıllarda göreceli olarak daha yüksek oranlarda öğretmenlerin lisans üstü programlara devam ettikleri söylenebilir. Fakat Eğitim bilimleri alanında Türkiye’de 2007-2008 yılları arasında toplam 11520 tez (11071 yüksek lisans, 449 doktora) yapılmış, bunlardan 298’i beden eğitimi ve spor programlarında veya eğitim bilimleri alanında öğretmenlik programı olan beden eğitimi ve spor programlarında (247 yüksek lisans, 51 doktora) yapılmıştır (ÖSYM 2008-2009 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri). Bu verilere göre yapılan tezlerin lisansüstü öğrenciler mi, üniversitelerde bulunan akademisyenler mi, yoksa görev yapan beden eğitimi öğretmenleri tarafından mı yapıldığına ait bir açıklama bulunmamaktadır. Eğitim bilimleri alanında da durum aynıdır. Bu bakımdan eğitim bilimleri alanında düşük sayılabilecek oranlarda bulunan beden eğitimi öğretmenliği alanındaki bu sonuçların öğretmenlerinin lisansüstü programlara bakışları ve devam etme istekleriyle eğitim düzeyinin performans değerlendirmede dikkate alınması görüşüne katılmamaları ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Araştırma bulguları birbirleriyle çelişiyor gibi görünse de bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin bahsedilen lisansüstü eğitim yapma oranlarıyla açıklanabilir.

Değerlendirme sonuçlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim almasında kullanılması görüşüne de beden eğitimi öğretmenlerinin katılmadıkları görülmüştür. Araştırma bulgularıyla zıtlık gösteren Aşkun’ un (2006) çalışmasında kariyer kavramının sağlam temellere oturtulmasında kariyer gelişimi ve fırsatlarına ilişkin seminerler düzenlemek gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır (38). Ayrıca Dağlı'nın (2006) çalışmasında hizmetiçi eğitime ağırlık verilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (23). Fakat bu bulgularda öğretmenlere kariyer basamaklarında yükselme sistemiyle ilgi daha fazla bilgi verilmesi konusu kullanılmış, sonuçların değerlendirilmesinden sonra hizmet içi eğitim konusundan bahsedilmemiştir.

Sonuç olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin mevzuat hakkında bilgi sahibi olmalarına rağmen değerlendirme sonuçlarının kullanım alanları hakkında bilgiye sahip olmadıkları belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sınavın içeriği ve yönetmelikte yer alan performans değerlendirme sürecini oluşturan unsurların öğretmenlerin performansını değerlendirmeye uygun olduğu görüşüne katılmadıkları görülmüştür. Öğretmenler yönetmeliğe göre oluşturulan değerlendirme komisyonunun görev ve yetkilerini objektif olarak yerine getireceğini belirtirken, mevzuatın sık sık değiştirilmesinin olumsuz bir durum olduğunu ve aday-uzman-başöğretmenlik basamaklarında ilerlemek için sınavın kullanılabilir düzeyde olmadığını belirtmişlerdir. Bununla beraber öğretmenler uzman-başöğretmenlik sınavının öğretmen performansını değerlendirmek için güvenilir-geçerli ve kullanılabilir bir araç olduğu hakkında da olumsuz görüş belirtmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenleri bilimsel ve sosyal etkinliklere katılımın performanslarını artırıcı kriter olduğunu düşünmekte ancak bilimsel yayın üretmenin performans değerlendirme için kullanılmaması görüşündedirler. Sicil raporlarıyla değerlendirmenin öğretmenlerin performansının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriter olduğu görüşünde birleşirken, müfettişlerin yaptığı teftiş raporlarıyla değerlendirmenin vazgeçilmez bir kriter olduğuna katılmamaktadırlar. Ayrıca beden eğitimi öğretmenleri, eğitim düzeylerinin performanslarının değerlendirilmesi için vazgeçilmez bir kriter olduğuna ve değerlendirme sonuçlarının hizmet içi eğitim almalarında kullanılması görüşüne de büyük çoğunluk katılmamaktadır.

Yapılan araştırmada e-anket uygulaması yapıldığından, internet kullanıcısı beden eğitimi öğretmenlerin, algılamalarının internet kullanmayan öğretmenlerden farklı olmadığı kabul edilmiştir. Anket literatür taraması ile ve yürürlükte olan mevzuat hükümleri ile elde edilen bilgilerle oluşturulan maddelerle sınırlıdır. Türkiye genelinde daha fazla sayıda beden eğitimi öğretmeni ile yapılması öğretmenlerin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde ve Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı ile ilgili görüşleri ve bilgi düzeyleri hakkında evreni temsil etme açısından daha sağlıklı olabilir.

ŞİRİN, E.F., ERDOĞDU, M., MÜLAZIMOĞLU, O., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri”

Çalışmanın bir benzeri sadece ilköğretim veya ortaöğretim öğretmenleri üzerinde ayrı ayrı uygulanabilir. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin Kariyer Basamakları Yükselme Sınavı'ndaki başarıları ve başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmenler arasındaki algı farklılıkları araştırılabilir. Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sistemine ve performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri alınmıştır. Benzer bir araştırma ile eğitim denetçileri ve okul müdürlerinin görüşleri alınabilir. Öğretmenlik mesleğinde kariyer basamakları ülkemizde uygulamaya yeni girmiş olması sebebiyle yeteri kadar incelenmemiş bir konudur. Konuyla ilgili yapılacak benzer araştırmaların öğretmenlik kariyer basamakları hakkında veri tabanını genişleteceği düşünülmektedir. Araştırmada bilgi ve görüşlerin belirlenmesi için anket kullanılmıştır. Yeterliliklerin belirlenmesinde anket formu ile yardımcı veri toplama araçlarının (gözlem, görüşme formu vb.) kullanılmasında fayda olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada konu edilen performans değerlendirme sürecinin dışında sisteme yönelik alternatif modeller veya süreci oluşturan unsurları destekleyecek kriterleri oluşturmaya yönelik araştırmalar da yapılabilir.

Bu görüşlerin yanında kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği ve performans değerlendirme sürecinin boyutları konusunda öğretmenler detaylı olarak yazılı ve sözlü biçimde bilgilendirilmelidir. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki gelişimlerini ve performanslarını artırıcı bilimsel ve sosyal etkinliklere ve bilimsel yayın üretmeye teşvik edilmelidir. Beden eğitimi öğretmenleri teftiş raporlarının değerlendirme sürecinde kullanılmasını olumsuz karşılamışlardır. Bunun için teftiş raporlarıyla değerlemedeki eksiklikler tamamlanıp hatalar düzeltilmelidir. Beden eğitimi öğretmenleri lisansüstü eğitime katılmalarının performanslarını olumlu yönde arttıracığına inanmamaktadır. Bu olumsuz ve bilime sığmayan algının değişmesi için öğretmenlerin lisans üstü eğitim görmeleri teşvik edilmeli, öğretmenler gerekirse ödüllendirilmelidir.

KAYNAKLAR

1. Boone, L., & Kurtz, D., Contemporary Business, Dry Press, Fifth Ed., USA, 1988.
2. Fındıkçı, İ., İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Basım Yayın, s.5, İstanbul, 2000.
3. Başaran, İ.E., Örgütsel Davranışın Yönetimi, A.Ü.E.F. Yayını No: 111, s.146, Ankara, 1982.
4. Yüksel, Ö., İnsan kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, s.21, Ankara, 1998.
5. Bagshaw, M., "Employability-Creating a Contact of Mutual Investment", Industrial and Commercial Training, 29 (16),188-197, 1997.
6. Canman, D., Çağdaş Personel Yönetimi. Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, s. 18, Ankara,1995.
7. Tortop, N., Personel Yönetimi, İlk-San Matbaası, s.66, İstanbul: 1989.
8. Hargreaves, A., "Sustainability of Educational Change: The Role of Social Geographies", Journal of Educational Change, 3, (3-4), 189-214, 2002.
9. Louis, S.K., Toole, J., & Hargreaves, A., Rethinking School Improvement. Handbook of Research on Educational Administration, (Eds: Murphy, J. ve Louis K.S.). Jossey-Bass Inc. ss.251-257, San Fransisco, 1999.
10. Uline, C.L., "The Imperative to Change. International Journal of Leadership in Education", 4(1), 13-28, 2001.
11. Wallace, M., "Orchestrating the Complex Educational Change: Local Reorganization of Schools in England", Journal of Educational Change, 5(1), 57-78, 2004.
12. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD)., What Schools for the Future?, OECD Publications, s.13, Paris, 2001.
13. Akbaba, S., "Kaos ve Yönetim", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 7(28), 451-469, 2001.
14. Wallace, J., "Collegiality and Teacher" Work in the Context of Peer Supervision", Elementary School Journal, 99(1), 1996.
15. Resmi Gazete., Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. Sayı: 25905. Tarih:13.08.2005, 2005.
16. Ereş, F., Milli Eğitim Bakanlığına Kariyer Yönetimi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2004.
17. İriç, E., Keşif Evresindeki Öğretmenlerin Kariyer Değerlerinin Araştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2004.
18. Özkaya, G.H., Öğretmenlerin Kariyer Sürecinde Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2005.
19. Sağ, V., Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Hakkındaki Görüşleri ve Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Basamakları Halinde Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2004.
20. Şahin, M., Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kariyer Sorunları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2005.
21. Laçin, N., İlköğretim Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Performans Değerleme Sürecine İlişkin Görüşleri: Kütahya İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2006.
22. Kocakaya, M., Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminin Öğretmenler Tarafından Algılanması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2006.
23. Dağlı, A., "İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri", 15. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri, 13-15 Eylül 2006, Muğla, 2006.
24. Ural, İ., Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Bolu İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2007.
25. Turan, B., Öğretmenlerin Çalışma Statülerine Göre Yeterliliklerinin İncelenip, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmelerinin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2007.

26. Kaya, K., Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, 2007.
27. Zeyrek, A.O., Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
28. Urfalı, P. İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2008.
29. Delipoyraz, M., Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Yönetimi Ve Resmi İlköğretim Okullarında Bir Uygulama (Esenler Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
30. Deniz, B., Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
31. Karasar, N., Bilimsel Araştırma yöntemi. Nobel Yayınları, s.77, Ankara: 2006.
32. Çelikten, M., "Öğretmenlik Mesleğinde Yeni Model Arayışları", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 189-196, 2008.
33. Anonim, Öğretmen Sorunları Araştırması, Memur-sen Konfederasyonu Eğitimciler Birliği Sendikası, Yayın No 5, Ankara, 2004.
34. İlhan A.Ç., "21. Yüzyılda Öğretmen Yeterlilikleri", Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 58, 10-12, 2004.
35. Özdemir, S., Eğitimde örgütsel yenileşme, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2000.
36. Gümüşeli, A., "Öğretmenlikte Kariyer Sistemine Yapılan Eleştiriler". Artı@eğitim Dergisi, Ekim, 14, (<http://www.agumuseli.com/modules/weblog/details.php>, 26 Mart, 2009), 2005.
37. Süngü, H., "Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri", 15. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri, 13-15 Eylül 2006, Muğla, 2006.
38. Aşkun, N.C., Örgütsel Stres ile kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi belirlemeye Yönelik Bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006.