



**T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TÜRKÇE VE SOSYAL BİLİMLER EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
COĞRAFYA EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**COĞRAFYA ÖĞRETMENLERİNİN MEVZUAT UYGULAMALARINA
YÖNELİK GÖRÜŞLERİ**

Gökhan TAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Taner ÇİFÇİ

SİVAS-2024

COĞRAFYA ÖĞRETMENLERİNİN MEVZUAT UYGULAMALARINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

Gökhan TAŞ

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi
Anabilim Dalı, Coğrafya Eğitimi Bilim Dalı İçin Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Taner ÇİFÇİ

Sivas

Şubat, 2024

KABUL VE ONAY

Gökhan TAŞ tarafından hazırlanan “Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri” başlıklı bu çalışma, 18.01.2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Ana Bilim Dalı, Coğrafya Eğitimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Asım ÇOBAN

(Jüri Başkanı)

Prof. Dr. Taner ÇİFÇİ

(Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Abdülkadir ERGÜN

(Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Murat BURSAL

Enstitü Müdürü

ETİK SÖZÜ

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez Yazım Kılavuzu (Yönerge)'nda belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere, bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu ve atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Bütün bilgilerin doğru ve tam olduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı beyan ederim.
- Tezin herhangi bir bölümünü, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi veya bir başka üniversitede, bir başka tez çalışması olarak sunmadığımı; beyan ederim.

16/02/2024

Gökhan TAŞ

ÖNSÖZ

Bu tez, coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşlerini inceleyen bir araştırmayı temel almakta olup, coğrafya eğitimine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Eğitim, toplumların gelişimi için vazgeçilmez bir unsurdur ve eğitim sisteminin işleyişi de büyük ölçüde mevzuat düzenlemelerine bağlıdır. Bu nedenle, öğretmenlerin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşlerini anlamak, eğitim sistemini daha iyiye götürmek için önemli bir adım olacaktır. Coğrafya öğretmenleri, öğrencilere dünya üzerindeki doğal ve beşerî olayları anlatarak, onların coğrafi düşünme becerilerini geliştirmeyi hedefler. Ancak, bu süreçte mevzuat uygulamalarının etkisi ve öğretmenlerin bu uygulamaları nasıl değerlendirdiği önem taşımaktadır. Mevzuatın eğitim sürecine etkisini ve coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmanın ilgili alanyazına katkı sağlaması ve sonraki araştırmalara yön vermesi beklenmektedir.

Çalışmamda, her zaman yolumu aydınlatan tez danışmanım Prof. Dr. Taner ÇİFÇİ' ye, teşekkürlerimi iletirim. Çalışmamın coğrafya bilimine katkı sağlaması ümidi ile...

Gökhan TAŞ

2024

ÖZET

TAŞ, Gökhan, “Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri”, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2024.

İnsanoğlu, yeryüzünde medeniyet inşa ettikçe, kalabalıklaştıkça birlikte yaşama biçimlerinin düzenlenmesi ihtiyaç haline gelmiştir. Bu ihtiyaçtan hareketle ortaya çıkan ve farklı çağlarda farklı biçimlerde uygulansa da hayatımızda hep bir şekilde var olan hukuk kuralları bizler için olmazsa olmazdır. Bu kurallar: yasa, kanun, tüzük, yönetmelik gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Eğitim sisteminin genel çerçevesi ve alt sistemleri hakkında temel kuralların verildiği yönetmelikler, eğitim uygulamalarının sınırlarını belirlemektedir. Mevzuat kaynaklı bu sınırların eğitim faaliyetleri üzerindeki etkileri şüphesiz ki büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşlerini belirlemek, mevzuatın eğitim sürecine etkisini analiz etmek ve bu konuda öneriler sunmaktır. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Sivas ilinde görev yapan 22 coğrafya öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi türlerinden biri olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniği seçilmiştir. Araştırmanın verilerini toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda 5 adet açık uçlu soru öğretmenlere yöneltilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunu çözümlmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulgularının değerlendirilmesiyle ulaşılan sonuçlara göre: Öğretmenlerin serbest ticaret özgürlüğü hakkı verilmeli, çalışma performans kriteri uygulanmalı, memur ve öğretmenler birbirinden ayrı değerlendirilmeli, özlük hakları iyileştirilmeli, sözleşmeli öğretmenlikte 3 yıl olan zorunlu görev süresi kaldırılmalı, mevzuatlarda kullanılan dil sadeleştirilmeli, uzman ve başöğretmenlik uygulama sınavları bransa dayalı olmalı veya uzman ve başöğretmen sınavları kaldırılmalı, sözleşmeli, kadrolu gibi ayrımlara son verilmeli, öğretmen fazlalığının önüne geçilmeli, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme işlemleri kolaylaştırılmalı, ücretli öğretmen atamaları kaldırılmalı, proje okuluna öğretmen atamalarında il dışı tercih hakkı öğretmenlere tanınmalı, atama ve yer değiştirme dönemlerinde tüm norm açığı oluşan okullar tercihe açılmalı, okul müdürlerine verilen yetkiler tekrar gözden geçirilmeli, meslek liselerinde ders müfredatı

yeniden düzenlenmeli, sınıf geçme sistemi güncellenmeli, akran zorbalığı, disiplin ve devamsızlık konularında düzenlemeler yapılmalı, coğrafiya dersi 11. ve 12. sınıflarda zorunlu olmalı, öğretmenlerin evrak yükü azaltılmalı, kırsal bölgelerde yaşanan norm eksikliğinin önüne geçilmeli, norm fazlası öğretmenler sorununun çözümü için atamalarda il içi tayinler öncelikli olmalı ve okul yöneticilerinin farklı eğitim kademelerinde görev yapmasını engelleyen düzenlemeler kaldırılmalı şekilde taleplerde bulunduğu, lisansüstü eğitime ek hizmet puanının verilmesi, engelli yakını olan öğretmenlerin yer değıştirme sürecine dahil edilmesi konularında ise olumlu fikirlere sahip oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Coğrafiya, Mevzuat, Öğretmen Görüşleri.

ABSTRACT

TAŞ, Gökhan, “Opinions of Geography Teachers on Legislation Practices”, Master Thesis, Sivas, 2024.

As human beings build civilization on earth and become more crowded, it has become a necessity to regulate their way of living together. The rules of law, which emerged from this need and have always existed in some form in our lives, even though they have been applied in different ways in different ages, are indispensable for us. These rules are expressed with concepts such as act, law, statute, regulation. The regulations, in which the basic rules about the general framework and sub-systems of the education system are given, determine the limits of educational practices. The effects of these legislative restrictions on educational activities are undoubtedly of great importance. The aim of this study is to determine the views of geography teachers on legislation implementation, to analyze the impact of the legislation on the education process and to offer suggestions on this subject. The study group of the research consisted of 22 geography teachers working in Sivas in 2022-2023 academic year. Easily accessible case sampling technique, one of the purposeful sampling method types, was chosen to determine the teachers participating in the research. A semi-structured interview form was used to collect the data of the research. In the interview form, 5 open-ended questions were asked to the teachers. Content analysis method was used to analyze the semi-structured interview form. According to the results obtained by evaluating the research findings, teachers; have demanded that the right to freedom of trade should be given work performance criteria should be applied, civil servants and teachers should be evaluated separately from each other, the personal rights of teachers should be improved, the 3-year compulsory tenure in contract teaching should be abolished, the language used in the legislation should be simplified, specialist and head teacher practice exams should be branch-based or specialist and head teacher exams should be abolished. Distinctions such as contractual and permanent staff should be abolished, teacher surplus should be prevented, the appointment and relocation processes of teachers should be facilitated, paid teacher appointments should be abolished, teachers should be given the right of preference outside the city in the appointment of teachers to the project school, all schools

with norm deficits during the appointment and relocation periods. Should be opened to choose, the powers given to school principals should be reviewed, the course curriculum in vocational high schools should be rearranged, the grade progression system should be updated, regulations should be made on peer bullying, discipline and absenteeism, geography course should be compulsory in 11th and 12th grades, the paperwork burden of teachers should be reduced, and the lack of norms in rural areas should be prevented. In order to solve the problem of surplus teachers, provincial appointments should be prioritized, and the regulations that prevent school administrators from working at different educational levels should be abolished. Furthermore, it has been determined that they have positive ideas about giving additional service points to postgraduate education and including teachers with disabled relatives in the relocation process.

Keywords: Geography, Legislation, Teacher Opinions.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	iii
ETİK SÖZÜ.....	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
I.BÖLÜM.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	4
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi	6
1.3. Araştırmanın Alt Problemleri	6
1.4.Araştırmanın Amacı	7
1.5. Araştırmanın Önemi	7
1.6. Araştırmanın Sayıltıları	8
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
1.8. Tanımlar	8
II. BÖLÜM	10
2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	10

2.1. Mevzuat Nedir?	10
2.2. Mevzuat Türleri Nelerdir?	11
2.2.1. Kanun.....	12
2.2.2. Kanun Hükmünde Kararnameler	13
2.2.3. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri.....	15
2.2.4. Tüzükler	15
2.2.5. Cumhurbaşkanı Kararları	16
2.2.6. Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri	16
2.2.7. Yönetmelikler	16
2.2.8. Tebliğler.....	16
2.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	17
2.4. Öğretmenlik Meslek Kanunu	20
2.5. Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği.....	22
2.6. Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği	31
2.7. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik.....	35
2.8. Eğitim	36
2.8.1. Coğrafya Eğitimi	38
2.8.2. Coğrafya Eğitimi ve Mevzuat İlişkisi.....	39
2.8.3. Coğrafya Eğitiminde Yaşanan Sorunlar	40
2.9. İlgili Çalışmalar	42
III. BÖLÜM.....	50
3. YÖNTEM	50
3.1. Araştırmanın Modeli	50

3.2. Çalışma Grubu.....	51
3.3. Veri Toplama Araçları.....	52
3.4. Veri Toplama Süreci	52
3.5. Verilerin Analizi.....	53
IV.BÖLÜM.....	54
4. BULGULAR VE YORUM.....	54
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	54
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	56
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	58
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	60
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	62
V. BÖLÜM	65
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	65
5.1. Sonuç ve Tartışma	65
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	65
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	67
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	68
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	70
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	72
5.2. Öneriler.....	73
KAYNAKÇA.....	75
EKLER	88
Ek1: Etik Kurul İzni	88
Ek2: Araştırma izni	89

Ek3: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	90
Ek4: Özgeçmiş	91



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kanun çıkarılmasının şartları.....	13
Tablo 2. Kariyer basamaklarında yükselmenin şartları.....	22
Tablo 3. Coğrafya eğitiminin temel sorunları	41
Tablo 4. Çalışma grubunu oluşturan coğrafya öğretmenlerine ait kişisel bilgiler	51
Tablo 5. 657 sayılı DMK ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki öğretmen görüşleri	54
Tablo 6. ÖMK ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki öğretmen görüşleri	56
Tablo 7. ATAYED ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki öğretmen görüşleri	58
Tablo 8. OKY ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki öğretmen görüşleri	60
Tablo 9. EKYÖN ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki öğretmen görüşleri	62

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Mevzuat türlerini gösteren model.....	12
Şekil 2. KHK'nın avantajları ve dezavantajlarını gösteren model	14
Şekil 3. DMK'nın temel ilkelerini gösteren model	18
Şekil 4. Devlet memurlarının ödev ve sorumluluklarını gösteren model.....	20
Şekil 5. Eğitim türlerini gösteren model.....	37



KISALTMALAR LİSTESİ

ARGEM	: Araştırma Geliştirme Eğitim ve Uygulama Merkezi
ATAYED	: Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
EKYÖN	: Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik
F	: Frekans
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
OKY	: Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği
ÖMK	: Öğretmenlik Meslek Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
Vd.	: Ve diğerleri
%	: Yüzde

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

İnsanoğlu, yeryüzünde medeniyet inşa ettikçe, kalabalıklaştıkça birlikte yaşama biçimlerinin düzenlenmesi ihtiyaç haline gelmiştir. Bu ihtiyaçtan hareketle ortaya çıkan ve farklı çağlarda farklı biçimlerde uygulansa da hayatımızda hep bir şekilde var olan hukuk kuralları bizler için olmazsa olmazdır. Her toplum kendi özelinde, kendi yaşam tarzına göre bir kültür inşa etmiş ve bu kültüre göre hukuk kuralları oluşturmuştur. Bu hukuk sistemi içerisinde yetkili kişilerce oluşturulmuş olan kurallar, yasa ya da kanun şeklinde ifade edilmektedir. Kanunlar dışında tüzük, yönetmelik gibi kavramlarda hukuk kuralları içerisinde yer almaktadır. Yürürlükte olan tüm hukuk kurallarına ise mevzuat ismi verilmektedir. Kanun, yasa, tüzük, yönetmelik ve mevzuat şeklinde ifade edilen tüm hukuk kavramlarının yazılı kaynaklardan çıkıp muhatabı olan vatandaşlara öğretilmesi gerekmektedir. Burada da devreye eğitim girmektedir. Eğitimi, Ertürk (1994) bireyin yaşamında meydana gelen değişim olarak açıklamaktadır. Eğitim, birey dışında sosyal ve kültürel gelişime de destek olmakta, ülkede bilimsel ve ekonomik gelişmeyi tetiklemektedir (Bowen, 1980). Eğitimden beklenen şey, güncel ihtiyaçlara çözümler üreten, eleştiren, düşünen, girişimci yapıya sahip, ulusal ve evrensel değerlere saygılı bireyler yetiştirmesidir (Hareket, Erdoğan ve DüNDAR, 2016). Eğitim hukuku ise eğitim sistemi içerisinde gerekli düzenlemeleri yapan, gerekli yerlerde yapıcı çözümler üreten hukuk dalıdır (Bingöl, 2012). Bu açıdan, ortaöğretim kurumları ve daha birçok kurum, eğitim için gerekli düzenlemeleri ulusal ve uluslararası ölçekte tarar ve en uygun açıklamayı yapar (Çiftçi, 1993). Türkiye özelinde yürürlükte olan eğitim kanunları hem anayasa hem yönetmeliklerle belirlenmiştir. Eğitim öğretim faaliyetlerinin verimli sürdürebilmesi için kurumların işleyişinde Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından belirlenmiş kanun ve yönetmelikler esas alınmaktadır (Baş ve Şentürk, 2017). “*MEB*

Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği” (OKY) (2022a)’ne göre “Öğretmenler görevlerini Türk millî eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda yapmakla yükümlüdür. Öğretmen çağın bilgi ve teknolojik gelişmelerine bağlı olarak, toplumun ihtiyaçları doğrultusunda bireyin yetiştirilmesi, geliştirilmesi, değerlerine bağlı nitelikli bir insan olarak topluma kazandırılmasına yönelik çalışmalar yaparak toplumsal kalkınmada belirleyici ve öncü bir rol üstlenir. Sınıf düzeninden ve yönetiminden sorumlu olan öğretmen, eğitim ve öğretimin gerektirdiği fiziksel ve psikolojik ortamı hazırlar. İzleyeceği programı, yöntem ve teknikleri öğrenciye açıklar. Öğrencilerin araştırarak, yaparak ve yaşayarak öğrenmelerini sağlayacak eğitim ve öğretim teknikleri ile teknolojik kaynakları kullanır.”

“MEB” (2022a)’e göre, okullarda görevli öğretmenlerin görev ve sorumlulukları şu şekildedir:

- “Eğitim ve öğretim standartlarının geliştirilmesi, okul ve çevre ilişkisinin kurulması ve gelişmesine katkı sağlar, işleyişte yönetime yardımcı olur. Tutum ve davranışlarıyla öğrencilere örnek olur.*
- Öğrencilerin; öğretim programları doğrultusunda kazanım ve becerilerini hedefleyen, inceleyerek, araştırarak, yaparak ve yaşayarak öğrenmelerini amaçlayan etkinlikleri planlar ve uygular. Öğrencilerin; bağımsız ve yaratıcı düşüncelerine, edinilen bilgilerden sonuçlar çıkarmalarına, tartışmalarda görüşlerini özgürce belirtmelerine ve hoşgörülü olmalarına yönelik gerekli ortamı hazırlar. Öğrencilerin, eğitim ve öğretim çalışmalarında her türlü imkândan yararlanmasını sağlar.*
- Özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin eğitim ve öğretim süreçlerine ilişkin eğitim faaliyetlerini yürütür.*
- Öğrencilerin kişisel ve grupla çalışma alışkanlığı kazanmalarına önem verir.*
- Sorumluluğuna verilen öğrenci kulüpleri ve sosyal sorumluluk programı çalışmalarıyla ilgili görevleri yapar.*
- Sorumluluğuna verilen sınıf rehber öğretmenliği görevini yürütür.*
- Sınav, proje ve performans çalışması ve bu kapsamdaki diğer iş ve işlemleri yürütür.*

- Ünitelendirilmiş yıllık plan ve ders planlarını yapar, kendilerine verilen dersleri okuturlar. Derslerle ilgili öğrencilerin de aktif olarak yer aldığı araştırma, uygulama ve deneylerin yapılmasını sağlar.
- Rehberlik ve sorumluluğu kendisine verilen aday öğretmenlerin yetiştirilmesine yardımcı olmaya yönelik iş ve işlemleri yürütür.
- Ders başlangıcında öğrenci yoklamasını yapar; konu, etkinlik, deney, performans çalışması, uygulama, yazılı yoklama ile diğer çalışmaları ders defterine yazarak ilgili yerleri imzalar.
- İnceleme ve araştırma gezileri için gezi planı hazırlar. Öğrencilerin geziyle ilgili görüş ve izlenimlerini tartışıp değerlendirmelerini sağlayarak sonucu bir raporla okul müdürüne sunar.
- Görevlendirildikleri kurul, komisyon, ekip, öğrenci kulübü, sınıf rehberlik, sosyal sorumluluk programı çalışmalarına, millî bayram ve mahallî günlere, tören ve toplantılara, kurs ve seminerlere katılır. Çalışma takviminde belirtilen tarihlerde okulda hazır bulunur ve verilen görevleri yapar.
- Öğretmenler kurulu, zümre öğretmenler kurulu ve diğer kurul toplantılarına katılır ve kendilerine verilen görevleri yerine getirir.
- Alanıyla ilgili bilimsel ve teknolojik yenilikleri izleyerek bunları eğitim ve öğretime yansıtır. Öğrencilerin ortaöğretim süresince sosyal sorumluluk programı kapsamındaki çalışmalara, hayat boyu öğrenme kapsamında oluşturulan uzaktan ya da yüz yüze eğitim modüllerine ve ulusal veya uluslararası en az bir proje çalışmasına katılmalarını teşvik eder.
- Okul yönetimince belirlenip kendisine verilen nöbet görevini yerine getirir.
- Öğrencilerde çevre bilinci, yaşam becerileri ve sorumluluklarını geliştirmek amacıyla eğitim ortamlarının temiz ve düzenli tutulması alışkanlığını kazandırmak için gerekli tedbirleri alır.”

MEB tarafından yayımlanan mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesinden sorumlu olan coğrafya öğretmenlerinin mevzuat ile ilgili ne düşündükleri coğrafya eğitimi için önem arz etmektedir. Coğrafya bilimi, insan ve doğal ortam arasındaki sebep-sonuç ilişkisini, bu sonuçlarla birlikte ortaya çıkan faaliyet ve durumları dağılışı ilkesi, ilişki kurma ilkesi, neden-sonuç ilkesi, nedensellik ilkeleri doğrultusunda araştıran,

inceleyen, sonuçları sentezleyen, içinde birçok alana dair sentez bilgilerin yer aldığı bir bilim olarak ifade edilebilmektedir (Özçağlar, 2014). Coğrafya eğitim ve öğretiminin amacı bireylere dünyayı ve ülkemizi tanıtmak ve ülkemiz için gereken sorumlulukları yerine getirme davranışını yerleştirmektir (Ünlü, 2001). Yakın çevreden başlayarak önce küçük bölgeleri sonra tüm ülkeyi sonra tüm dünyayı tanıtmaya amacı taşıyan coğrafya öğretimi için arazi gezisi olmazsa olmazdır. Nasıl ki fen bilimlerinde deney ve gözlem deney odasında yapılıyorsa coğrafya ilminin de deney odası yani laboratuvarı arazidir (Doğanay, 2014). Arazi çalışmaları, coğrafi olayların yerinde tatbik edilebilmesi ve arazi tecrübesinin oluşturulması açısından önemli bir yere sahiptir (MEB, 2018). Ortaöğretim kurumlarında görevli coğrafya öğretmenlerinin hem arazi gezisi hem de diğer iş ve işlemlerde karşılarına birçok sorun çıkmaktadır. Bu sorunların içinde mevzuat uygulamalarına yönelik engellerin olup olmadığı bu araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır. Coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşleri de bu sebeple önemli görülmüştür.

1.1 Problem Durumu

Coğrafyacı, arazide; engebeli alanları, buzul alanları, deniz, akarsu, göl gibi sulak alanları, şehir, kasaba, köy gibi beşerî alanları inceleyen, büroda; planlama, proje hazırlama ve raporlama işlerini yürüten meslek grubunu ifade etmektedir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2021).

“*MEB*” Ortaöğretim Coğrafya Dersi Öğretim Programı (2018)’na göre coğrafya eğitiminin amaçları şunlardır:

- Coğrafi araştırmalar yapmak ve araştırma sonucunda bir rapor hazırlamak,
- İnsan ve doğa arasındaki ilişki çerçevesinde gerekli becerilerin kazandırılmasını sağlamak,
- Evrendeki tüm unsurların günlük yaşamla ilişkilendirilmesini sağlamak,
- Kazandıracağı bilinçle yakın çevreden başlayarak tüm dünya ölçeğinde bakış açısı kazandırmak,
- Doğal ve beşerî kaynaklardan yararlanmada tasarruflu olma bilincini aşılacak,

- Kalkınma hamleleri gerçekleştirilirken doğa ile barışık olunmasını sağlamak,
- Doğal afetler ve çevre sorunları konusunda bilinçli nesiller yetiştirmek,
- Coğrafi bilgilerle vatan bilincinin oluşmasını sağlamaktır.

Bu amaçlar çerçevesinde hareket eden coğrafyacı, Türk eğitim sisteminin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Türk eğitim sisteminin sorunlu olması Türkiye’de toplumda hemen herkesin üzerinde hemfikir olduğu konuların başında gelmektedir. Bugüne kadar milli eğitim sisteminin geliştirilmesi ve mevcut sorunların çözümü için pek çok proje geliştirilse de tam bir çözüm üretilenmemiştir. Öğretmenlik ve öğretmen yetiştirme süreçleri Osmanlı Devleti’nin son döneminden bu yana tartışılan ve sorun olarak görülen konulardan olmuştur. Öğretmenlerin eğitim alma biçimleri, öğretmen yeterlilikleri, gelir düzeyleri ve toplumdaki yerleri gibi birçok probleme yönelik çözümler araştırılmıştır (Şanal, 2020).

Şener (2018)’e göre Türk eğitim sisteminin temel sorunları şu şekilde sıralanabilir:

- Öğrenci kaynaklı sorunlar,
- Öğretmenlik programlarının taban puanın düşük olması,
- Üniversitelerde eğitim fakültelerinin kalitesi,
- Öğretmenlik uygulamasının yetersizliği,
- Öğretmenlik mesleğinin saygınlığının azalması,
- Öğretmen maaşlarının yetersizliği,
- Atama sorunları,
- Ücretli ve sözleşmeli öğretmenlik kavramlarından kaynaklı sorunlar,
- Öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerindeki sorunlar,
- Öğretmenlerin emeklilik sorunu,
- Ders müfredatı ve kitaplarından kaynaklı sorunlar,
- Mevzuat uygulamalarından kaynaklı sorunlardır.

Coğrafya eğitim ve öğretiminin uygulayıcısı olan coğrafya öğretmenleri de sıralanan bu sorunlara muhatap olabilmektedir. Coğrafi gözlemler, arazi çalışmaları gibi birçok coğrafi yeterliliği öğrencilere kazandırma yükünü sırtlanan coğrafya öğretmenleri mevzuat kaynaklı sorunlarla karşı karşıya kalmakta mıdır sorusu bu araştırmanın problem durumunu ifade etmektedir.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Bu çalışmanın problem cümlesi; “Coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Alt Problemleri

Bu çalışmanın problem cümlesini cevaplamak amacıyla belirlenen alt problemler şunlardır:

1- Coğrafya öğretmenlerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri nelerdir?

2- Coğrafya öğretmenlerinin Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK) ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri nelerdir?

3- Coğrafya öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (ATAYED) hakkındaki görüşleri nelerdir?

4- Coğrafya öğretmenlerinin Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği (OKY) hakkındaki görüşleri nelerdir?

5- Coğrafya öğretmenlerinin Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik (EKYÖN) ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri nelerdir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Yürürlükte olan yasal düzenlemeler şeklinde ifade edilebilecek olan mevzuat kavramı öğretmenlerin eğitim hayatında kanun ve yönetmelikler şeklinde yer almaktadır. Eğitim sisteminin genel çerçevesi ve alt sistemleri hakkında temel kuralların verildiği bu kanun ve yönetmelikler eğitim uygulamalarının sınırlarını belirlemektedir. Mevzuat kaynaklı bu sınırların eğitim faaliyetleri üzerindeki etkileri şüphesiz ki büyük önem arz etmektedir. Doğal ve beşerî unsurların bütünlüğü üzerine kurulu olan coğrafya eğitiminin de yürürlükteki kurallardan yani mevzuatlardan etkilenmesi olasıdır. Coğrafya eğitimi ile öğrencilerde coğrafi sorgulama, coğrafi kanıtları ortaya çıkarma, ortaya çıkan kanıtları sentezleme, bulguları harita üzerinde gösterme ve arazi üzerinde gerekli keşifleri yapma insan ve doğa arasında iyi ilişkiler kurma, küresel bakış açısı kazandırma, kaynakları tasarruflu kullanma, doğal afetler ve çevre sorunları konusunda bilinçli olma ve vatan bilincine sahip olma gibi becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır (Coğrafya Dersi Öğretim Programı, 2018). Coğrafya eğitiminin amacına ulaşmasında yaşanan sorunlar içerisinde mevzuat kaynaklı engellerin olup olmadığı ve coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşlerinin neler olduğu önemli görülmüştür. Bu sebeple bu araştırmada coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Eğitim süreci, kısa vadeden ziyade etkisini uzun zaman sonra gösteren bir süreci ifade eder. Her bireyin yaşadığı döneme uygun ve hayat boyu sürecek olan eğitimi alma hakkı vardır. Eğitim, birey yaşantısını değiştirmekle beraber toplumu ve toplumu oluşturan kurumları da etkilemektedir. Eğitimin, ekonomi, siyaset ve kültürle olan karşılıklı ilişkisi, eğitimin bu kurumlar için büyük öneme sahip olması, eğitim sistemlerinden beklentilerin fazla olmasına ve aynı zamanda eleştirilerin daha yoğun olarak yöneltilmesine neden olmuştur (Bozgeyikli, 2020). Bu beklenti ve yoğun eleştirilerden dolayı Türk eğitim sisteminde Osmanlı Devleti'nin son döneminden itibaren çözüm yolları için çalışmalar başlamıştır. Hayat boyu insan yetiştirme ve geliştirme amacı taşıyan Türk eğitim sistemi, bireyin niteliklerinin geliştirilmesinin yanında toplumsal gelişme ve kalkınmaya öncülük eden bir araç olduğu için yaşanan

sorunların çözümü önemli görülmektedir (Uluğ, 1999). Türk eğitim sistemindeki güncel sorunlar politik kökenli, finansman kaynaklı, öğrenci kaynaklı, program kaynaklı ve öğretmen kaynaklı sorunlardır (Şener, 2018). Türk eğitim sistemindeki birçok sorundan biri olan mevzuat kaynaklı engeller ve bu engellere yönelik öğretmen görüşleri önemli görülmüştür. Bu sebeple coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşleri adlı çalışma Türk eğitim sistemindeki sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmada;

- 1- Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendilerine uygulanan yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruları objektif olarak yanıtladıkları,
- 2- Araştırmada uygulanan görüşme formunun maddelerinin çalışma amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- 1- 2022-2023 eğitim-öğretim yılında ortaöğretim kurumlarında görevli 22 coğrafya öğretmeni,
- 2- Yarı yapılandırılmış görüşme formu soruları,
- 3- 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Sivas ilinde bulunan ortaöğretim kurumları ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Coğrafya Öğretmeni: İnsan ve doğa arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu, nasıl olması gerektiğini açıklayan ve bunu mekânsal farklılıklara göre dağılışı ilkesi çerçevesinde değerlendiren bilime coğrafya denir. Bu tanım doğrultusunda ortaöğretim kurumlarında eğitim veren kişiye coğrafya öğretmeni denir.

Mevzuat: “*Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında.Yönetmelik*” (2022) ’e göre mevzuat “*Kanun, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Cumhurbaşkanı Kararı, Yönetmelikler ve diğer düzenleyici işlemlere*” denir.



II. BÖLÜM

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Mevzuat Nedir?

Mevzuat, yürürlükte olan kanun, tüzük ve yönetmeliklere verilen genel isim şeklinde tanımlanmaktadır. “*Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında.Yönetmelik*” (2022) ’e göre mevzuatların amacı kanun, kanun hükmünde kararnameler (KHK), cumhurbaşkanlığı kararnameleri, tüzükler, cumhurbaşkanı kararları, cumhurbaşkanlığı genelgeleri, yönetmelikler ve tebliğler hazırlanırken gerekli usul ve esasların belirlenmesidir.

“*Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*” (2022) ’e göre mevzuat taslak metinleri hazırlanırken uyulacak ilkeler şunlardır:

“Taslaklar üst hukuk normlarına aykırı olamaz, taslaklar düzenleme amacına uygun olarak hazırlanır, taslaklar hazırlanırken yargı kararları, ülkemizin taraf olduğu milletlerarası antlaşmalar, ülkemizin üyesi veya aday üyesi olduğu uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan düzenlemeler, Cumhurbaşkanlığı programı ile kalkınma plan ve programları göz önünde bulundurulur, taslaklar hazırlanırken düzenlenen alanlara ilişkin mevzuatın tamamı gözden geçirilerek, gerekiyorsa mevcut hükümlerde gerekli değişiklikler yapılır veya anılan hükümlerden ihtiyaç duyulanlar taslağa alınarak ihtiyaç duyulmayan hükümler yürürlükten kaldırılır, çerçeve taslaklarda, ilgili mevzuata işlenemeyecek ve onun dışında kalarak tek metin olma özelliğini bozacak hükümlere yer verilmemesi esastır, taslakların kapsam maddesi, herhangi bir tereddüde yol açmayacak açıklıkta düzenlenir ve amaç maddesinin tekrarı biçiminde yazılmaz. Taslağın

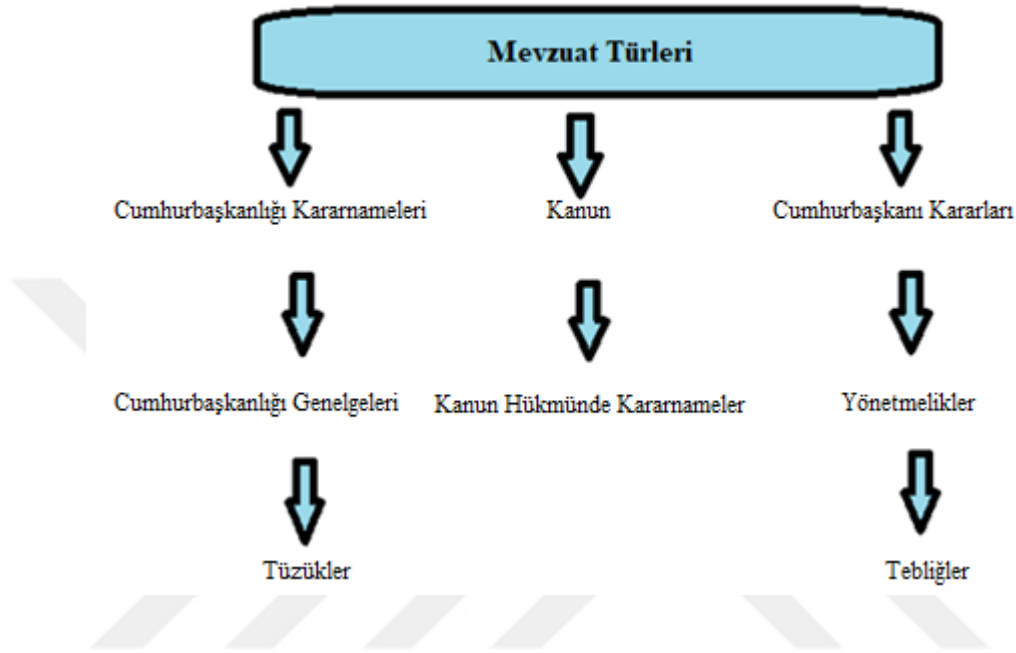
kapsamı konusunda herhangi bir tereddüt bulunmuyorsa taslakta ayrıca kapsam hükmüne yer verilmez, taslakların madde metinleri kısa ve anlaşılır biçimde düzenlenir, zorunluluk bulunmadıkça ayraç içinde açıklayıcı hükümlere yer verilmez, taslakların birden fazla kamu kurum ve kuruluşunun görev alanına ilişkin hükümler içermesi hâlinde mutabakatla hazırlanması esastır, taslakların hazırlanmasında istişare ve katılımcılığa önem verilir.” Taslak metin hazırlanırken “Hukuk birimleri dışındaki birimlerce hazırlanan taslaklar hakkında hukuk birimlerinin görüşü alınır. Hukuk birimleri, taslakları bu Yönetmeliğe uygunluk bakımından da inceler. Cumhurbaşkanlığına sunulmadan önce taslaklar hakkında kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleri gereğince görüş alınması zorunlu olan kurumların ve ilgili bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının görüşleri alınır. Görüş isteme yazısına, taslak metin, karşılaştırma cetveli, genel gerekçe ile varsa madde gerekçeleri, düzenleyici etki analizi ve bütçe etki formu eklenir. Ekonomik ve sosyal politikalar ve tedbirlerle ilgili taslaklar, kamu gelir ve giderlerini etkileyen taslaklar ile mali konuları düzenleyen taslaklar hakkında Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığının, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerince Sayıştay’ın denetim alanına giren mali konularda düzenlenecek yönetmelik ve yönetmelik niteliğindeki düzenleyici işlem taslakları hakkında Sayıştay Başkanlığının, Avrupa Birliği müktesebatına uyum çerçevesinde hazırlanan taslaklar hakkında Avrupa Birliği Başkanlığının, görüşlerinin alınması zorunludur.”

Taslak metnin hazırlanma sürecinin sona ermesiyle birlikte metin Cumhurbaşkanlığı’na ardından da Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)’ne sunulur. Ülkelerde mevcut mevzuatın sınırlarının çizilmesi, düzenleyici işlemlerin varlığı, uyumsuzlukların çözülebilmesi açısından mevzuatın varlığı önem taşımaktadır. Mevzuatlarda sık sık değişikliklerin yapılması, zor anlaşılır bir dile sahip olması vatandaşların mevzuatlara hâkim olmasını zorlaştırmaktadır (Özdemir, 2011).

2.2. Mevzuat Türleri Nelerdir?

“Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” (2022) ’e göre mevzuatlar kendi içerisinde kanun, kanun hükmünde kararnameler, cumhurbaşkanlığı

kararnameleri, tüzükler, cumhurbaşkanı kararları, cumhurbaşkanlığı genelgeleri, yönetmelikler ve tebliğler şeklinde alt türlere ayrılmıştır. “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” (2006)’e göre mevzuat türleri şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Mevzuat türlerini gösteren model

2.2.1. Kanun

Kanun, Türkiye’de yetkili organ olan TBMM’nin yazılı olarak çıkardığı, genel, sürekli ve soyut hukuk kurallarıdır. Kanunların genel olması demek, aynı vasıftaki olayları ve aynı durumda olan kişileri kapsamasını, kanunların sürekli olması ise yürürlükte olduğu sürece uygulanmasını, kanunların soyut olması ise somut bir olay dahi olsa soyut kuralın somut olaya uygulanacağını ifade etmektedir (Boran Güneysu, 2018). Kanun, resmi makamlar tarafından hazırlanan, vatandaşlar arasında ayırım gözetmeksizin herkesin uyması gereken yazılı kurallar bütünüdür. Kanunların ortaya çıkışı insanlık tarihinde birlikte yaşama alışkanlıklarının gelişmesiyle aynı dönemde olmuştur. Toplumu oluşturan tüm paydaşların ilişkilerini sistemleştirmesi, adaletin tesis edilmesi, medeni ve

müreffeh bir toplum oluşturmak için kanunlar vardır (Göksu, 2007). Kanunlar sadece tek yetkili merci olan TBMM tarafından Anayasa’da belirlenen şartlara uygun olacak şekilde çıkartılan hukuk kurallarıdır. *“TBMM’nin yapacağı seçimler dahil bütün işlerinde üye tamsayısının en az üçte biri ile toplanır. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Anayasada başkaca bir hüküm yoksa toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir; ancak karar yeter sayısı hiçbir şekilde üye tamsayısının dörtte birinin bir fazlasından az olamaz.”* (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,1982). Milletvekili tarafından teklif edilen bir kanunun görüşülebilmesi için milletvekili üye tam sayısının üçte birinin (600/3=200) mecliste bulunması gerekmektedir. Teklifi verilen kanunun kabul edilebilmesi için ise toplantıda hazır bulunan milletvekillerin salt çoğunluğunun oyunu alması gerekmektedir. Ancak salt çoğunluğun sayısı hiçbir zaman milletvekili tam sayısının dörtte birinin bir fazlasından (600/4+1=151) az olmamalıdır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)’na göre kanun çıkarılmasının şartları tablo 1’deki gibidir.

Tablo 1. Kanun çıkarılmasının şartları

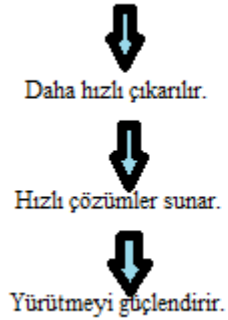
Şartlar
Kanunun görüşülebilmesi için milletvekili üye tam sayısının üçte biri (600/3=200) mecliste bulunmalı.
Kanunun kabul edilebilmesi için toplantıda hazır bulunan milletvekillerinin salt çoğunluğunun oyunu almalı.
Salt çoğunluk sayısı hiçbir zaman milletvekili tam sayısının dörtte birinin bir fazlasından (600/4+1=151) az olmamalı.

2.2.2. Kanun Hükmünde Kararnameler

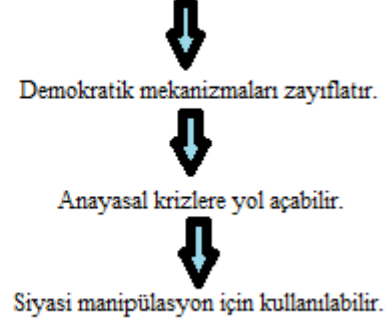
“KHK” lar devletin sosyal ve ekonomik alana müdahalesini kolaylaştırmak, yürütmeyi güçlendirmek ve kararların hızlı bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacını taşımaktadır (Tan, 1995). *“KHK”* zor zamanlarda başvuru, yürütmenin elini güçlendiren, işini kolaylaştıran bir düzenleyici işlemdir (Yüzbaşıoğlu ve Tanör, 2019). Bakanlar Kurulu tarafından belirli düzenlemeler yapmak amacıyla çıkarılmaktadır

(Baygın, 2019). “KHK” lar olağan dönem “KHK” sı ve olağanüstü dönem “KHK” sı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Olağan dönem “KHK” larının çıkartılması için yetki kanunundan yararlanılmaktadır ve sınırlı konularda yapılması gerekmektedir. Olağanüstü hâl “KHK” sında ise yetki kanunundan yararlanılmasına ve sınırlı konularda yapılmasına gerek yoktur. Olağan dönem “KHK” sının yargısal denetimini Anayasa Mahkemesi yaparken, olağanüstü hâl “KHK” sının ise yargısal denetimi yoktur (Doğan, Geyik ve Bozkurt, 2021). “KHK” ların şekil 2’de verildiği gibi avantajlı ve dezavantajlı yönleri bulunmaktadır. “KHK” ların meclis süreçlerine göre daha hızlı çıkarılabilmesi, acil ihtiyaçların veya krizlerin yönetiminde hızlı çözümler sunabilmesi, yürütmeyi güçlendirerek etkili kararlar alınmasına ön ayak olması, meclis tartışmalarına göre daha az göz önünde olması ve hassas konularda daha etkili olmasından dolayı avantajlı bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Ancak meclis onayı almadan çıkarılabilmesi, demokratik mekanizmaları zayıflatması, halkın katılımını azaltması, yasama yetkisi olan TBMM’nin pas geçilmesi, hukuki belirsizlik ve anayasal krizlere yol açma ihtimalinin olması, hassas ve tartışmalı konularda halk arasında endişeye yol açma ihtimalinin bulunması ve siyasi manipölasyonlar amacıyla kullanılma ihtimali sebeplerinden dolayı da dezavantajlı bir uygulama olarak değerlendirilebilmektedir.

AVANTAJLARI



DEZAVANTAJLARI



Şekil 2. KHK’nın avantajları ve dezavantajlarını gösteren model

2.2.3. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri

Cumhurbaşkanı tarafından çıkartılan ve yasama organının işlevinin geçici olarak kullanılmasını sağlayan düzenlemelerdir. Genellikle acil durumlar veya kanun yapma sürecinin hızlandırılması amacıyla kullanılır. Anayasa ve yasaların sınırları içerisinde yapılması gerekmektedir. Cumhurbaşkanının Anayasa'dan aldığı yetkiler ile genel düzenleyici nitelikteki işlemler yapabilmektedir ve bu işlemler Anayasa'da "Cumhurbaşkanlığı kararnamesi" olarak adlandırılmaktadır (Ülgen, 2018). Bakanlar kurulu ve Başbakanlığın kaldırılması ile birlikte yetkiler Cumhurbaşkanı'nda toplanmıştır (Avaner ve Çelik, 2021). Bu yürütme yetkisi ile Cumhurbaşkanı, önemli bir hukuki araç olarak Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilmektedir (Keskinsoy, Kaya ve Meri, 2020; Arđıçoğlu, 2017). Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisi ile ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilir. Ancak Anayasal temel haklar, kişi hakları ve ödevler, siyasi haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenemez. Ayrıca kanunla düzenlenmesi gereken konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamayacağı gibi kanunda açıkça düzenlenen konularda da Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz (Arpacı ve Baharçipek, 2020). Hızlı kararlar alınabilmesi, yeni politikalara hızla geçişi sağlaması, otoriteye geniş yetkiler vermesi, acil durum ve krizler için uygun olması açısından olumlu bir uygulama olduğu savunulabilmektedir. TBMM'nin denetiminden uzak olması, yeterli ölçüde tartışma ve değerlendirme sürecinden uzak olması, hak ihlallerine yol açabilme ihtimalinin bulunması ve uzun vadeli politika oluşturmaya uygun olmaması açısından ise olumsuz bir uygulama şeklinde değerlendirilebilmektedir.

2.2.4. Tüzükler

Tüzük, kanunların nasıl uygulanması gerektiğini belirlemek için kanunlara aykırı olmamak şartıyla Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulan hukuk kurallarıdır. Tüzükler, devlet işlerinde, derneklerde ya da herhangi bir kurumda işlerin nasıl yürütüleceğini belirleyen maddelerdir. Devlet işlerinde işleyişi düzenleyen maddeler Bakanlar Kurulunca çıkartılmaktadır. Tüzük, yayınlanan kanunların daha iyi anlaşılmasını sağlar. Özellikle karmaşık ve detaylı konularda daha spesifik düzenlemeler yapmak için kullanılmaktadır. Tüzükler, kanunların genel hükümlerini detaylandırması

ve aynı konularda farklı yorumlamaların önünü kesmesi açısından avantajlı bir uygulamadır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile birlikte tüzük kavramı anayasadan çıkarılmıştır. Bu değişiklik, 24 Haziran 2018’de Meclis ve Cumhurbaşkanlığı seçimlerinden sonra Cumhurbaşkanı’nın göreve başladığı 09.07.2018 tarihinde uygulanmaya başlamıştır. Tüzüklerin kaldırılmasından önce çıkarılmış olan tüzükler ise yürürlükten kalkana kadar uygulanmaya devam edecektir (Baygın, 2019).

2.2.5. Cumhurbaşkanı Kararları

Cumhurbaşkanı kararları Cumhurbaşkanının aldığı özgün, somut ve bireysel kararlardır. Kararnameler ve yönetmelikler dışında kalan bireysellik taşıyan işlemlerdir (Özdemir, 2021).

2.2.6. Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri

Genelgeler yasa, yönetmelik ve tüzüklerin uygulanabilmesi için oluşturulan ayrıntılı ve açıklayıcı resmi yazılardır. Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri 24 Haziran 2018’de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle daha geniş uygulama alanı bulmuştur.

2.2.7. Yönetmelikler

Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi sorumluluk bölgelerini ifade eden kanunları ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerini uygulamak için ve bunlara aykırılık, zıtlık olmaması şartı ile çıkarılan kurallar yönetmelik şeklinde ifade edilmektedir. Yönetmelikler, resmî gazetede yayımlandıktan sonra bir tarih belirtilmemişse yayımlandıkları gün yürürlüğe girer. Türk Hukukunda idari birimlerin en sık başvurduğu düzenleyici işlem türü yönetmeliklerdir (Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, 2018).

2.2.8. Tebliğler

Tebliğ kelimesi Arap dilinde “ulaşmak, yetişmek, yeterli olmak ve maksada kavuşmak” gibi anlamları ifade etmektedir (Soysaldı, 2003). Türk dilinde ise “bildirmek,

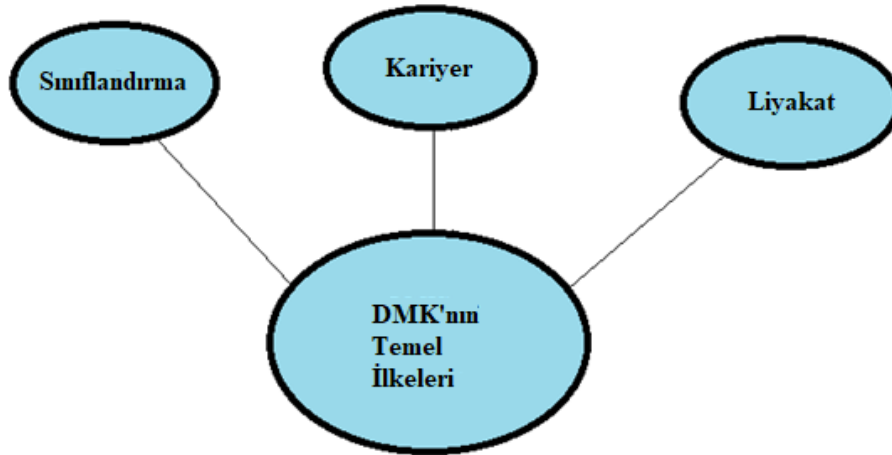
haber vermek, duyurmak ve bildiri yapmak” gibi anlamlara karşılık gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). Tebliğ kelimesi yapılan işlemin niteliğine göre farklı manalara geldiği için doğru kelimenin kullanılması son derece önemlidir (Yüce ve Çelik, 2017). Tebliğ kelimesi hukuk dilinde; kanunen yetkilendirilmiş makamın bir kişi ile ilgili yapmış olduğu işlemin kanunda öngörülen şekil şartlarına uygun bir şekilde ilgili kişinin haberdar edilmesidir (Ruhi ve Ruhi, 2021).

2.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

4 Temmuz 1965 tarihinde kabul edilen “DMK” devlet memurlarının haklarını, ödevlerini, görevlerini ve çalışma düzenlerini belirleyen bir kanun şeklinde tanımlanabilmektedir. “DMK” (1965)’ya göre “*Bu Kanun, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır. Sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır. Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri; hakimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcıları, Üniversitelerin, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademilerinin, Devlet Güzel Sanatlar Akademilerinin, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcıları, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Genelkurmay Mehteran Bölüğü Sanatkarları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuvar ve orkestralarının sanatkar memurları, uzman memurları, uygulatıcı uzman memurları ve stajyerleri; Spor-Toto Teşkilatında çalışan personel; subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile Emniyet Teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tabidir. Bu Kanun, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler.*” “DMK” ya ait yönetmelikler Cumhurbaşkanı tarafından yürürlüğe konulur.

“DMK” (1965)’ya göre şekil 3’te verildiği gibi “DMK” nın temel ilkeleri şunlardır:

- Sınıflandırma: “Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır.”
- Kariyer: “Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır.”
- Liyakat: “Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.”

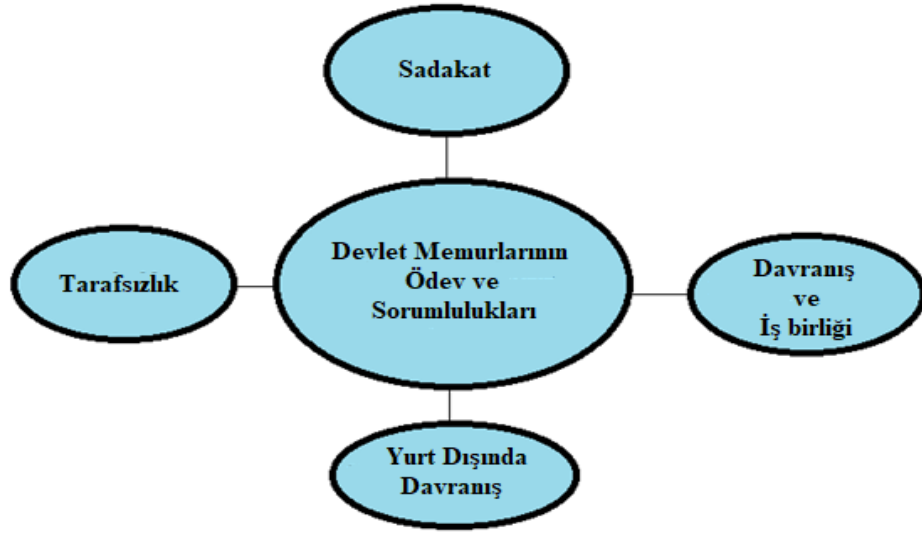


Şekil 3. DMK’nın temel ilkelerini gösteren model

Kamu hizmetlerine yapılan alımlarda istihdam şekilleri, memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi statüsü şeklinde olmaktadır.

“DMK” (1965)’ya göre şekil 4’te verildiği gibi devlet memurlarının ödev ve sorumlulukları şu şekildedir:

- Sadakat: “Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamak zorundadırlar. Devlet memurları bu hususu ‘Asli Devlet Memurluğuna’ atandıktan sonra en geç bir ay içinde kurumlarınca düzenlenecek merasimle yetkili amirlerin huzurunda yapacakları yeminle belirtirler ve özlük dosyalarına konulacak ‘Yemin Belgesi’ ni imzalayarak göreve başlarlar.”
- Tarafsızlık ve devlete bağlılık: “Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar. Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyeti’nin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler.”
- Davranış ve iş birliği: “Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışları ile göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının iş birliği içinde çalışmaları esastır.”
- Yurt dışında davranış: “Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetiştirme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanlar Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar.”



Şekil 4. Devlet memurlarının ödev ve sorumluluklarını gösteren model

Devlet tarafından, genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi ile görevli devlet memurları veya kamu görevlileri için gerekli olan davranış ve düzenlemeler disiplin kuralları olarak tanımlanabilen “*DMK*” yayımlandığı günden bu yana güncellenmektedir (Coşkun, 2009). Ancak o tarihten bugüne yeterli olup olmadığı konusunda tartışmalar sürmektedir. Coğrafya öğretmenlerinin sözleşmeli öğretmen statüsünde başladığı memuriyet hayatında hak, ödev ve sorumluluklarını belirleyen “*DMK*” bu çalışmanın temel problemlerinden birini oluşturmaktadır.

2.4. Öğretmenlik Meslek Kanunu

“*ÖMK*” aday öğretmenleri, öğretmenleri, uzman ve başöğretmenleri, okul müdür ve müdür yardımcılarını kapsayan, yetiştirilme ve kariyer basamakları sürecini düzenleyen kanun şeklinde tanımlanabilmektedir. Şubat 2022 tarihinde kabul edilen “*ÖMK*” nın amacı öğretmen atamalarını, kariyer basamaklarını ve mesleki gelişimlerini düzenlemektir (MEB, 2022b). Özellikle kariyer basamaklarının düzenlendiği maddeler öğretmenler arasında birçok farklı yorumlara neden olmaktadır. “*ÖMK*” ya göre öğretmen kariyer basamaklarını belirleyen maddeler şu şekildedir:

“Aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunanlardan; mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan, mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan, öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara uzman öğretmen sertifikası düzenlenir. Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar başöğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara başöğretmen sertifikası düzenlenir. Yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen, doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur. Eğitim kurumu yöneticiliği ve sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınır. Öğretmen unvanından, bu göreve atanmanın atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten, uzman öğretmen veya başöğretmen unvanından ise uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasının düzenlendiği tarihten itibaren yararlanılır. Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanını kazandıktan sonra alan değiştiren ya da ilgili düzenlemelerle alanı kaldırılan veya alanının adı değiştirilen öğretmenler kazandıkları unvanları kullanmaya devam eder. Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı alanlara her unvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanlar, cezaları özlük dosyasından silindikten sonra uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilir” (MEB, 2022b).

Öğretmenlik mesleği kariyer basamakları sürecinde gerekli yılını tamamlayan öğretmenler, belirlenen sınav ve eğitim aşamalarını tamamladıktan sonra uzman

öğretmen sıfatını almaktadır (Avcı ve Kayıran, 2023). “ÖMK” da yer alan kariyer basamakları ve mesleki gelişim seminerleri uygulamaları birçok tartışmaya konu olmaktadır. Kariyer basamaklarında yükselmenin önünde sınav şartının olması eğitim camiasında olduğu kadar toplumda ve siyasette tartışmalara yol açmıştır (Elagöz ve Elagöz, 2023). Coğrafya öğretmenlerinin atama, mesleki gelişim, kariyer basamaklarında ilerlemesinin (tablo 2’de verildiği gibi) ve çalışma şartlarının düzenlendiği “ÖMK” bu çalışmanın temel problemlerinden birini oluşturmaktadır.

Tablo 2. Kariyer basamaklarında yükselmenin şartları

Uzman öğretmen	Başöğretmen
Öğretmenlikte 10 yılını tamamlamak.	Uzman öğretmenlikte 10 yılını tamamlamak.
180 saatlik eğitim programını tamamlamak.	240 saatlik eğitim programını tamamlamak.
Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almamak.	Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almamak.
Mesleki gelişim çalışmalarını tamamlamak.	Mesleki gelişim çalışmalarını tamamlamak.
Sınavda 70 puan ve üzeri almak.	Sınavda 70 puan ve üzeri almak.

2.5. Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği

Bu yönetmeliğin amacı, eğitim-öğretim sürecinin sorunsuz bir şekilde devam etmesi için yapılacak öğretmen atamaları ve öğretmenlerin yer değiştirmelerine ilişkin gerekli şartları belirlemektir. “*Bu yönetmelik, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim*

kurumlarına aday öğretmen ve öğretmen olarak atanacaklar ile hâlihazırda bu eğitim kurumlarında görev yapan aday öğretmen ve öğretmenleri kapsar” (MEB, 2015).

“ATAYED” (2015)’e göre belirlenen atama şartlarına ait bilgiler şunlardır:

- “Öğretmenlik mesleğine aday öğretmen olarak girilir,
- Aday öğretmenliğe/öğretmenliğe atanacaklarda, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde belirtilen genel şartların yanında aşağıdaki özel şartlar aranır;
- Mezun olunan yükseköğretim programının, Bakanlığın öğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin kararına göre atama yapılacak alana uygun olması,
- Öğretmenliğe kaynak teşkil eden yükseköğretim programlarından mezun olanların ihtiyacı karşılamadığı alanlara atanacaklar hariç olmak üzere, bakanlıkça uygun görülen pedagojik formasyon eğitiminin başarıyla tamamlanmış olması,
- Yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olanların, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca yükseköğrenimlerinin ve/veya pedagojik formasyon belgelerinin yurt içindeki yükseköğretim kurumlarına veya programlarına denkliğinin kabul edilmiş olması,
- İlk atama kapsamında atanacakların, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)’den atanacakları alanlar için belirlenen taban puan ve üzerinde puan almış olmaları,
- Devlet memurluğundan veya öğretmenlik mesleğinden çıkarılmayı gerektiren bir ceza alınmamış olması.”

“ATAYED” (2015)’e göre öğretmen atamalarında kullanılan kadro şekillerine ait bilgiler şunlardır:

- “İlk atama,
- Yeniden atama ve kurumlar arası yeniden atama,
- Millî sporcuların ataması,
- Engellilerin ataması.”

“ATAYED” (2015)’e göre belirlenen hizmet bölgelerine ait bilgiler şunlardır:

- “Öğretmen ihtiyacı, coğrafi durum, ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi, ulaşım şartları ile hizmet gereklerinin karşılanması yönünden benzerlik gösteren iller gruplandırılarak üç hizmet bölgesi oluşturulmuştur.”

“ATAYED” (2015)’e göre belirlenen hizmet alanlarına ait bilgiler şunlardır:

- “Öğretmen ataması ve çalıştırılmasında güçlük derecesi bakımından benzerlik gösteren eğitim kurumları gruplandırılarak altı hizmet alanına ayrılmıştır,
- Eğitim kurumlarından 1, 2 ve 3. hizmet alanlarındakiler zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamı dışında; 4, 5 ve 6. hizmet alanlarındakiler ise zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamında olacak şekilde valiliklerce belirlenerek bakanlığa bildirilir.”

“ATAYED” (2015)’e göre belirlenen hizmet puanlarına ait bilgiler şunlardır:

- “Bir yıllık çalışmaları karşılığında olmak üzere, aday öğretmenlerden/öğretmenlerden:
- Birinci hizmet bölgesinde bulunan illerin;
- 1. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 10,
- 2. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 11,
- 3. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 12,
- 4. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 14,
- 5 inci hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 16,
- 6. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 18,
- İkinci hizmet bölgesinde bulunan illerin;
- 1. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 12,
- 2. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 13,
- 3. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 14,
- 4. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 18,

- 5. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 20,
- 6. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 22,
- Üçüncü hizmet bölgesinde bulunan illerin;
- 1. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 14,
- 2. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 16,
- 3. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 18,
- 4. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 22,
- 5. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 26,
- 6. hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapanlara 30 hizmet puanı verilir.”

“ATAYED” (2015)’e göre belirlenen çalışma yükümlülüğüne bağlı yer değiştirmelere ait bilgiler şunlardır:

- “Zorunlu çalışma yükümlüsü öğretmenlerden yer değiştirme yapılacak yılın 30 Eylül tarihi itibarıyla 1, 2 ve 3. hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarında ayrı ayrı veya toplam adaylık dâhil üç yıl görev yapanlar, zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarına, tercihlerine ve hizmet puanlarına göre atanır; başvuruda bulunmayanlar ile tercihlerine atanamayanların atamaları bakanlıkça resen yapılır,
- Zorunlu çalışma yükümlüsü öğretmenlerden mazerete bağlı zorunlu çalışma yükümlülüğü ertelenenler ile adaylıkları kaldırılanlar, zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarına yer değiştirme isteğinde bulunabilir. Bunlardan hizmet puanlarının yetersizliği veya alanlarında ihtiyaç bulunmaması gibi nedenlerden dolayı tercihlerine ataması yapılamayanlar bulundukları yerde görevlerine devam eder,
- Zorunlu çalışma yükümlüsü öğretmenler, aile birliği mazereti veya sağlık mazeretlerinin devam ettiğini her yıl bakanlıkça belirlenen dönemlerde belgelendirir,
- Mazerete bağlı yer değiştirmeler hariç olmak üzere zorunlu çalışma yükümlüsü öğretmenlerden zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen eğitim kurumunda en az 3 yıl süreyle görev yapanlar, il içindeki ya da

diğer illerdeki zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarına yer değiştirme isteğinde bulunabilir,

- *Zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden görevli oldukları eğitim kurumunun kapanması, norm kadro uygulaması, mazeret veya diğer nedenlerle görev yerleri zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen eğitim kurumlarına değiştirilen öğretmenlerin bulundukları hizmet alanında çalışmaları gereken sürenin hesabında, daha önce görev yaptıkları eğitim kurumlarında geçen hizmet süreleri birlikte değerlendirilir,*
- *Zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen 4, 5 ve 6. hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarında görevli iken mazeretleri nedeniyle 1, 2 ve 3. hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarına atanan öğretmenlerden zorunlu çalışma yükümlüsü olanlar, mazeretlerinin ortadan kalkması hâlinde ilk yer değiştirme döneminde zorunlu çalışma yükümlülüklerini tamamlamak üzere 4, 5 veya 6. hizmet alanındaki eğitim kurumlarına atanır,*
- *Zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden görevli oldukları eğitim kurumunun kapanması, norm kadro uygulaması veya diğer nedenlerle görev yerleri resen zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen eğitim kurumları dışına değiştirilen öğretmenler, ilk yer değiştirme döneminde zorunlu çalışma yükümlülüklerini tamamlamak üzere 4, 5 veya 6. hizmet alanındaki eğitim kurumlarına atanır.*
- *Zorunlu çalışma yükümlülüğüne tabi öğretmenler, bu yönetmelikte belirtilen istisnalar hariç olmak üzere zorunlu çalışma yükümlülüklerini tamamlamadan zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanları dışına yer değiştirme isteğinde bulunamaz,*
- *Bu madde kapsamında görev yeri değiştirilen öğretmenler, atandıkları yer için öngörülen zorunlu çalışma süresine tabi tutulur. Ancak, zorunlu çalışma süresi yönünden daha önce görev yaptıkları hizmet alanından daha az çalışma süresi öngörülen hizmet alanlarına atananlar, atandıkları tarihten itibaren en az bir yıl geçmeden ve zorunlu hizmet yükümlülüğünü*

tamamlamadan mazeret durumu hariç herhangi bir nedenle yer değiştirme isteğinde bulunamaz.”

“ATAYED” (2015)’e göre belirlenen mazerete, diğer nedenlere bağlı, isteğe bağlı ve norm kadro fazlası olan öğretmenlerin yer değiştirmelerine ait bilgiler şunlardır:

Mazeret ve engellilik durumunda yer değiştirmeler:

- *“ğretmenlerin; aile birliği, sağlık, can güvenliği mazeretlerine veya engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeleri hakkında, Devlet Memurları Kanunu ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik hükümleri uygulanır. Ancak;*
- *Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme, her iki eşin de ğretmen olması ve bu kapsamda yer değiştirmek istedikleri yerlerde alanları itibarıyla ğretmen ihtiyacı bulunmaması durumunda, istemeleri hâlinde her ikisinin de alanları itibarıyla ğretmen ihtiyacı bulunan il/ilçeye atanmaları suretiyle gerçekleştirilebilir,*
- *Öğretmenlikte ve devlet memurluğunda adaylığı kaldırılmayanlar, devlet memurluğunda adaylığı kaldırılıp da öğretmenliğe ilk atama kapsamında atanalar ve yeniden atama ve kurumlar arası atama yoluyla öğretmenliğe atanarlardan atandığı yerde en az bir yıl çalışmayanlar ile eşi isteğe bağlı sigortalı olan öğretmenler, aile birliği mazeretine bağlı olarak yer değiştirme isteğinde bulunamaz,*
- *Eşleri geçici olarak görevlendirilen öğretmenler, eşlerinin geçici olarak görevlendirildiği yere aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme isteğinde bulunamaz,*
- *Aile birliği mazereti ile engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler, yarıyıl ve yaz tatillerinde yapılır.”*

Hizmet gereği yapılabilen yer değiştirmeler:

- *“Haklarında yapılan adli veya idari soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görülen öğretmenlerden görev yeri il içinde*

değiştirileceklerin atamaları, görevli oldukları yere göre sırasıyla alt hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarına; görev yeri il dışına değiştirileceklerin atamaları ise, zorunlu çalışma yükümlülükleri de dikkate alınarak alanlarında öğretmen ihtiyacı olan eğitim kurumlarından birine yapılır,

- *Sağlık durumu hariç olmak üzere, haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucunda görev yerleri; il dışına değiştirilenler daha önce görev yaptıkları ile, il içinde değiştirilenler daha önce görev yaptıkları ilçeye, ilçe içinde değiştirilenler ise daha önce görev yaptıkları eğitim kurumuna aradan üç yıl geçmeden atanma isteğinde bulunamaz.”*

Diğer nedenler yoluyla yer değiştirmeler:

- *“Eşi veya çocuğu ölen öğretmenler, eş veya çocuklarının ölüm tarihinden itibaren bir yıl içinde yer değiştirme isteğinde bulunabilir,*
- *Eşi emekli olan öğretmenler, eşinin emekliye ayrılış tarihinden itibaren bir yıl içinde eşinin ikamet ettiği yere yer değiştirme isteğinde bulunabilir,*
- *Terör eylemlerinin etkisi ve sebebiyle şehit olan veya çalışamayacak derecede malul olan ya da malul olup da çalışabilir durumda olan kamu görevlileri ile er ve erbaşların, öğretmen olarak görev yapan eş ve çocukları ile anne, baba ve kardeşlerinin yer değiştirme suretiyle atanma talepleri, bu durumun ilgili makamlarca belgelendirilmiş olması kaydıyla, kadro imkânları da dikkate alınmak suretiyle bu yönetmelikteki kısıtlayıcı hükümlere bakılmaksızın öncelikle yerine getirilir,*
- *Afet bölgesi ilan edilen yerlerde bulunan eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler, bakanlığın uygun görmesi hâlinde yer değiştirme isteğinde bulunabilir. Bunlardan zorunlu çalışma yükümlülüğü olanlar, öncelikle zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen yerlere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.”*

İsteğe göre yapılan yer değiştirmeler:

- “Öğretmenlerden yer değiştirme yapılacak yılın 30 Eylül tarihi itibarıyla kadrolarının bulunduğu eğitim kurumunda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar il içinde, bulundukları ilde üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar ise iller arasında yer değiştirme isteğinde bulunabilir. Üç yıllık çalışma süresinin hesabında il içinde yer değiştirecekler bakımından kadrolarının bulunduğu eğitim kurumunda, iller arasında yer değiştirecekler bakımından ise bulunduğu ilde fiilen öğretmen veya ikinci görev kapsamında eğitim kurumu yöneticisi olarak geçirilen süreler dikkate alınır,
- Sağlık ve aile birliği mazeretlerine bağlı olarak zorunlu çalışma yükümlülüğü ertelenen öğretmenler, bulundukları eğitim kurumunda en az üç yıl görev yapmaları şartıyla il içinde yer değiştirme isteğinde bulunabilir,
- İkinci görev kapsamında yönetici olarak görev yapmakta iken öğretmenliğe atanmak isteyenler ile ihtiyaç ve norm kadro fazlası öğretmenlerin isteğe bağlı yer değiştirmelerinde süre şartı aranmaz,
- Görev yerleri eğitim kurumunun kapanması, norm kadro değişikliği, hizmetin gereği ve benzeri çeşitli nedenlerle istekleri doğrultusunda veya resen değiştirilen öğretmenlerin bulundukları eğitim kurumunda veya ilde çalışılması gereken sürenin hesabında, daha önceki eğitim kurumlarında veya ilde geçen hizmet süreleri birlikte değerlendirilir.”

İhtiyaç ve norm kadro fazlası olan öğretmenlerin yer değiştirmeleri:

- “Eğitim kurumunun ya da bölümün/eğitim kurumunda uygulanmakta olan mesleki ve teknik eğitim alanının kapanması, program değişikliği, bakanlığın öğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin kararıyla ders/alan kaldırılması ya da norm kadro esasları gereğince yapılacak düzenlemeler sonucu öğretmen fazlalığı oluşması hâlinde; eğitim kurumunun ya da bölümün kapatılması veya program değişikliği

sonucunda bu eğitim kurumlarında görevli öğretmenler, yeni eğitim kurumu açılarak öğrencilerin taşınması hâlinde bu eğitim kurumlarına, öğrenci azlığı nedeniyle kapatılan eğitim kurumlarında ya da bölümlerde görevli olanlar ise açık norm kadro bulunması hâlinde öncelikle öğrencilerin taşındığı eğitim kurumları olmak üzere il içinde alanlarında ihtiyaç duyulan eğitim kurumlarına mazeretleri ve tercihleri de dikkate alınmak suretiyle atanır,

- Bu şekilde yapılan atamalarla fazlalığın giderilememesi hâlinde bu durumdaki öğretmenler tercihleri de dikkate alınmak suretiyle öncelikle il içinde alanlarında ihtiyaç duyulan eğitim kurumlarına atanır. İl içinde alanlarında ihtiyaç bulunmayanların atamaları, bulundukları ilde çalışılması gereken süre şartı aranmaksızın tercihleri doğrultusunda yer değiştirme döneminde il dışına yapılabilir; bunlardan zorunlu çalışma yükümlülüğü bulunanlar, alanlarında ihtiyaç bulunan zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarına atanır,
- Öğretmenlerden; herhangi bir nedenle istihdam alanı daralanlar ile görevli oldukları eğitim kurumlarında alanlarında norm kadro sayısı azalanlar, hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılacak değerlendirme sonucunda hizmet puanı en az olandan başlamak üzere norm kadro fazlası olarak belirlenir. Hizmet puanının eşitliği hâlinde sırasıyla; öğretmenlikteki hizmet süresi daha az olan, öğretmenliğe daha sonra başlayan norm kadro fazlası olarak belirlenir. Hizmet puanlarının hesabında yer değiştirme başvurularının son günü esas alınır. Norm kadro fazlası olarak belirlenen öğretmenler; öncelikle görevli oldukları yerleşim yerindeki ya da ilçedeki eğitim kurumları olmak üzere il içinde alanlarında norm kadro açığı bulunan eğitim kurumlarına tercihleri de dikkate alınarak hizmet puanı üstünlüğüne göre atanır,
- Genel hayatı etkileyen deprem, sel, yangın ve benzeri doğal afetler nedeniyle olağanüstü durumların olduğu yerlerdeki eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacı, öncelikle bu madde kapsamında bulunan ihtiyaç fazlası öğretmenlerle karşılanır,

- *Bu madde kapsamında il içinde yapılan atamalarla fazlalığın giderilememesi durumunda fazlalık, il içinde zamana bağlı olmaksızın yapılacak yer değiştirmelerle giderilir. Bu şekilde yapılacak yer değiştirmeler, duyurusu yapılan eğitim kurumlarına öğretmenlerin tercihleri de dikkate alınarak hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılır. Fazla konumdaki öğretmenlerden herhangi bir kuruma atanmak üzere başvuruda bulunmayanlar ile tercihlerine atanamayanların görev yerleri, il içinde valiliklerce resen belirlenir. Ancak ilgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen öğretmenler ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan öğretmenlerden norm kadro fazlası konumunda bulunanlar, engellilik durumlarının devamı süresince resen görev yeri belirlemeden istisnadır,*
- *Dönüştürülen eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler, dönüşen eğitim kurumuna öğretmen olarak atanma şartlarını taşıması ve alanlarında norm kadro bulunması hâlinde hizmet puanı üstünlüğüne göre öncelikle bu eğitim kurumlarına atanır.”*

Atama şartları ve yer değiştirme işlemlerine dair yukarıda verilen bilgilerde öğretmenlerin taşınması gereken şartlar detaylı bir şekilde verilmiştir. Atama sürecinde yaşanan sorunlar, ücretli öğretmen atamaları ve yer değiştirme işlemlerinde oluşan beklentiler dikkate alındığında yürürlükte olan yönetmelik hakkında öğretmenlerin görüşleri önemli görülmektedir. Coğrafya öğretmenlerinin atama, yeniden atama ve yer değiştirme şartlarının belirlendiği “ATAYED” bu çalışmanın temel problemlerinden birini oluşturmaktadır. Coğrafya öğretmenliği atama sayısının yeterli olup olmadığına ve coğrafya öğretmenlerinin yer değiştirme işlemlerine yönelik görüşleri önemli görülmektedir.

2.6. Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği

Bu yönetmeliğin amacı, “MEB” e bağlı resmî kurumlar ve özel örgün ortaöğretim kurumlarının işleyişine yönelik düzenlemeleri yapmaktır. Ortaöğretim kurumlarının kuruluşu, amaçları, eğitim ve öğretim etkinliklerinin planlanması, ders

süresi ve günlük çalışma saatlerinin belirlenmesi, öğretim programlarının gözden geçirilmesi, ders kitaplarının, eğitim ve öğretim materyallerinin belirlenmesi, resmî tatil günleri, çalışma takvimi, rehberlik, sosyal etkinlikler, okul ve çevre ilişkilerinin sınırlarının belirlenmesi bu yönetmeliğin sorumluluğu alanındadır (MEB, 2013).

“OKY” (2013)’ye göre ortaöğretim kurumu olarak açılacak kurumlar; “fen liseleri, Anadolu imam hatip liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri, güzel sanatlar liseleri, çok programlı Anadolu liseleri, mesleki eğitim merkezleri, özel eğitim meslek liseleri, eğitim kampüsleri ve araştırma geliştirme eğitim ve uygulama merkezleridir (ARGEM).” Ortaöğretim kurumları; “Öğrencileri bedenî, zihnî, ahlâkî, manevî, sosyal ve kültürel nitelikler yönünden geliştirmeyi, demokrasi ve insan haklarına saygılı olmayı, çağımızın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlamayı, öğrencileri ortaöğretim düzeyinde ortak bir genel kültür vererek yükseköğretime, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlamayı, eğitim ve istihdam ilişkilerinin bakanlık ilke ve politikalarına uygun olarak sağlıklı, dengeli ve dinamik bir yapıya kavuşturulmasını, öğrencilerin öz güven, öz denetim ve sorumluluk duygularının geliştirilmesini, öğrencilere çalışma ve dayanışma alışkanlığı kazandırmayı, öğrencilere yaratıcı ve eleştirel düşünme becerisi kazandırmayı, öğrencilerin dünyadaki gelişme ve değişimleri izleyebilecek düzeyde yabancı dil öğrenebilmelerini, öğrencilerin bilgi ve becerilerini kullanarak proje geliştirerek bilgi üretebilmelerini, teknolojiyen yararlanarak nitelikli eğitim verilmesini, hayat boyu öğrenmenin bireylere benimsetilmesini, eğitim, üretim ve hizmette uluslararası standartlara uyulmasını ve belgelendirmenin özendirilmesini, öğrencilerin araştırma, geliştirme ve tasarım konularında bilgi ve becerilerinin geliştirilmesini” amaçlamaktadır.

“OKY” (2013)’ye göre eğitim ve öğretim etkinliklerine ait bilgiler şunlardır:

- “Eğitim ve öğretim etkinlikleri; uygulanan program tür ve içeriklerine uygun olarak yürütülür,*
- Bilimsel düşünme becerilerine sahip, öğrenmeyi öğrenen, üretken, bilgiye ulaşabilen, iletişim kurabilen, bilişim teknolojilerini kullanabilen, eğitim*

sürecine aktif olarak katılan, millî, insanî ve evrensel değerleri benimsemiş öğrenciler yetiştirecek biçimde yapılandırılır,

- *Okul, işletme ve/veya programların özelliğine uygun mekânlarda yürütülür,*
- *Yabancı dil, Kur'an-ı Kerim ve meslek derslerinde şube ve grup oluşturulurken okulların, programların ve derslerin özelliklerinin yanı sıra öğrenci seviyeleri de dikkate alınır,*
- *Özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler, bireysel farklılıkları ve yeterlilikleri, ilgi, istek ve yetenekleri ile gelişim özellikleri dikkate alınarak yaşam becerilerini geliştirmek ve öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaöğretim kurumlarında öğrenimlerini sürdürürler,*
- *Öğrencilerin ilgi, istek ve yetenekleriyle ortaöğretim kurumlarının özelliklerine göre öğretmen gözetiminde bireysel veya gruba yönelik alan uygulamaları, etkinlikler ve serbest çalışmalar yapılır. Bu kapsamda spor salonu, spor sahası, müzik odası, atölye, laboratuvar, kütüphane, konferans salonu ve diğer uygulama mekânlarından öğrencilerin yararlanmaları için okul yönetimlerince gerekli tedbirler alınır. Ortaöğretim kurumlarında hangi uygulamalara ve etkinliklere yer verileceğine okul, çevre ve uygulanan programların özelliğine göre zümre öğretmenler kurulunun önerisi doğrultusunda okul yönetimince karar verilir,*
- *Ortaöğretim kurumlarında, destekleme ve yetiştirme kursları açılabilir. Bu kurslarla ilgili usul ve esaslar, bakanlıkça belirlenir.”*

“OKY” (2013)’ye göre ders süresi ve günlük çalışma saatlerine ait bilgiler şunlardır:

- *“Ortaöğretim kurumlarında bir ders saati süresi 40 dakikadır. Dersler arasındaki dinlenme süreleri okul yönetimlerince belirlenir. Derslerin başlama, bitiş ve öğle arası dinlenme süreleri il çalışma takvimine uygun olarak okul müdürünün başkanlığında okul zümre başkanlarından oluşan komisyon tarafından ortaöğretim kurumunun özellikleri, uygulanan*

programlar ile çevre ve ulaşım şartları dikkate alınarak belirlenir. Dersler arasındaki dinlenme süresi 10 dakikadan, öğle arası dinlenme süresi ise 45 dakikadan az olamaz. Ancak ikili öğretim yapan okullarda bu süreler daha kısa belirlenebilir,

- *Dersler, zümre öğretmenler kurulunun önerisi ve okul müdürünün onayı ile blok olarak da yapılabilir. Ancak her blok ders, iki ders saati süresiyle sınırlıdır,*
- *Mesleki ve teknik ortaöğretim programlarında bir ders saati, mesleki alan uygulamalarına ilişkin derslerin eğitiminin okul/kurumun atölye ve laboratuvarlarında yapılması hâlinde 40 dakika, işletmelerde yapılması durumunda ise 60 dakikadır. Okulda veya işletmede yapılan staj süresi 60 dakika üzerinden değerlendirilir,*
- *İşletmelerdeki mesleki eğitimin gündüz yapılması esastır. Ancak 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesine göre sanayiye ait işlerin dışındaki diğer sektörlerde mesleki eğitim, sektörün ve program türünün özelliği ile iklim şartları ve yılın belli zamanlarında çalışan işletmeler dikkate alınarak il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun kararıyla günde 8 saati ve saat 22:00'yi geçmemek üzere gece de yapılabilir. Ayrıca yoğunlaştırılmış eğitim programına göre işletmelerde mesleki eğitim haftalık azami çalışma saatini geçmemek şartıyla velinin veya reşit ise öğrencinin isteği doğrultusunda haftada 6 gün olarak da planlanabilir,*
- *Anadolu imam hatip liselerinde eğitim ve öğretim yılı süresince; imamlık, hatiplik, vaizlik, müezzinlik, Kur'an kursu öğreticiliği ve benzeri mesleki uygulamaya yönelik eğitimler ilgili kurumlarla iş birliği içerisinde yürütülür."*

Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının belirlendiği bu yönetmelik, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin planlanması, öğretim programlarının oluşturulması, eğitim ve öğretim materyallerinin belirlenmesi gibi birçok konuda eğitim içeriğini etkilemektedir. Coğrafya eğitiminin öğretim programının, ders

kitaplarının ve derste kullanılacak olan eğitim ve öğretim materyallerinin belirlendiği “OKY” bu çalışmanın temel problemlerinden birini oluşturmaktadır.

2.7. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik

Bu yönetmeliğin amacı; “MEB” e bağlı okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarının yönetici ve öğretmen norm kadrolarının belirlenmesine ilişkin şartları düzenlemektir. Yönetici ve öğretmen norm kadrosunu belirlemede yetkili olan birimler eğitim kurumu müdürlüğü, ilçe millî eğitim müdürlüğü ve il millî eğitim müdürlüğüdür (MEB, 2014).

“EKYÖN” (2014)’e göre ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmen normlarına ait bilgiler şunlardır:

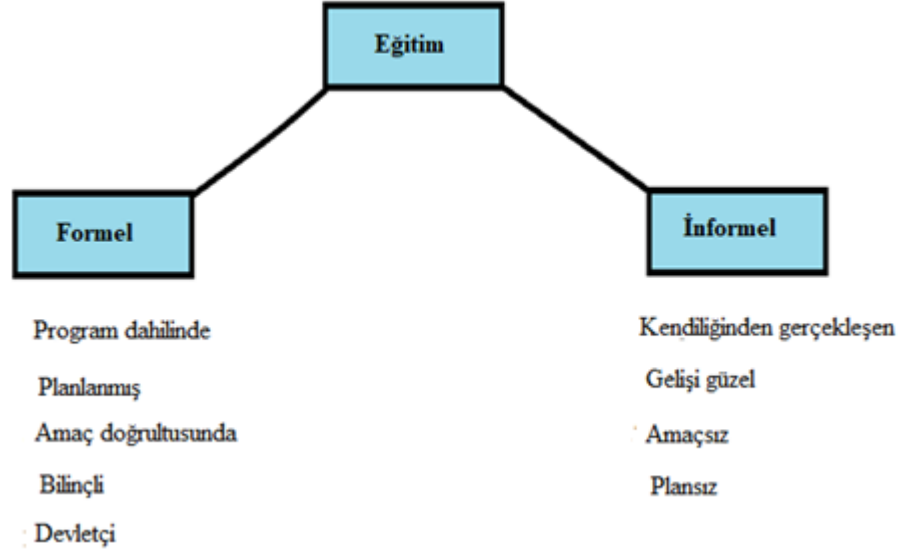
- “Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında, genel bilgi ve meslek dersleri toplam ders yükü;
- 6-31 saate kadar 1,
- 31-42 saate kadar 2,
- 42’den fazla olması hâlinde her 21 saat için 1, genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni norm kadrosu verilir. Bu şekildeki hesaplama sonrasında artan ders yükünün en az 15 saat olması halinde ilave olarak 1 genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni norm kadrosu daha verilir.
- Yatılı bölge ortaokulları, proje okulları ve özel eğitim kurumları hariç olmak üzere, aynı yerleşim merkezinde bulunan eğitim kurumlarının genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenleri bakımından alanlar itibarıyla öğretmen norm kadrolarının belirlenmesinde, o yerleşim merkezindeki (birden fazla eğitim bölgesi oluşturulmuşsa her bir eğitim bölgesindeki) eğitim kurumlarının aynı alanlardaki haftalık ders yükü toplamı dikkate alınır. Belirlenen norm kadroların eğitim kurumları itibarıyla dağıtımı, toplama dâhil edilen her bir eğitim kurumuna o alandaki ders yükü en fazla olandan başlanarak her 21 saate bir genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni norm kadrosu verilecek şekilde yapılır.

- *Bu şekilde yapılacak dağıtımda artan norm kadro, öncelikle o alanda norm kadro verilmemiş olan eğitim kurumuna olmak üzere, 6 saatten az olmamak şartıyla artan ders yükü en fazla olan eğitim kurumuna verilir.”*

Coğrafya öğretmenlerinin eğitim kurumlarındaki norm kadrolarının belirlendiği “EKYÖN” bu çalışmanın temel problemlerinden birini oluşturmaktadır.

2.8. Eğitim

Eğitim, çeşitli faaliyetlerde bulunurken etkili bir performans göstermek için davranışları, bilgileri ve tutumları değiştirmek amacıyla planlanan aktif öğrenme süreçleridir (Armstrong, 1993). Bu süreçler sonucunda bir iş alanına yönelik beceriler artırılır ve o işin daha iyi yapılmasına katkı sağlanır (Tortop, 1994). Milletlerin yaşam ve düşünme şekillerine ait bütün deneyim ve değerlerin sonraki nesillere aktarılması eğitim çalışmaları ile mümkün olmaktadır (Ülken, 1967). Bireylerin eğitim yoluyla topluma faydalı hale getirilmesi süreci iki şekilde yapılmaktadır. Birincisi formel eğitim, ikincisi de informal eğitimidir. Şekil 5’te verildiği gibi önceden belirlenen bir program dahilinde, planlanmış eğitime formel eğitim denir (Selçuk, 1996). Belirli amaçlar doğrultusunda bilinçli olarak uygulanan merkezi ve devletçi bir eğitimidir. Informel eğitim ise yaşam içinde kendiliğinden gerçekleşen bir süreçtir (Erden ve Fidan, 1996). Informel eğitimde formel eğitimden farklı olarak gelişi güzel gerçekleşen, amaç olmadan, planlanmadan, müfredat olmadan kendiliğinden ortaya çıkan bir eğitimidir.



Şekil 5. Eğitim türlerini gösteren model

Toplumların istenilen refaha ulaşmaları ancak eğitimle mümkündür. İyi eğitim alan bireyler dünyayı takip ederek bilgi ve becerilerini artırmakta ve dünyaya daha iyi uyum sağlayabilmektedir (Dönertaş, 2023). Toplumlar geleceklerini güvence altına almak istiyorsa eğitime yatırım yapmalıdır (Özkan, 2011). Bir milletin bilimsel faaliyetlerle diğer milletlerin önüne geçmesi, ilkçağlardan bu günlere birçok örnekle (Eski Yunan, İslam Medeniyeti ve Avrupa gibi) kanıtlanmıştır (Gümüşçü ve Karakaş Özür, 2016). Eğitim, birey ve bireyin içerisinde yaşadığı toplumu ilgilendiren bir süreçtir. Eğitim, sağlıklı yaşam tarzı seçimleri yapabilme imkânı verir, böylece sağlıklı birey ve dolayısıyla sağlıklı toplum inşasında önemli bir görev üstlenir. Eğitim, girişimcilik ruhunu destekler, kalifiye eleman açığını en aza indirir, teknolojik gelişimi destekler ve bu sayede ekonomik refahın önünü açar. Eğitim, bireylerin toplumsal birlikteliğine ve karşılıklı hak ve ödevlerin yerine getirilmesine yardımcı olarak toplumsal gelişime öncülük eder. Eğitim, bireyin kendini geliştirmesine yardımcı olarak toplumun ihtiyacı olan istihdama da katkı sağlamış olur. Kişiliğin gelişmesine yardım eden, bireyi hayata karşı hazırlayan, lazım olan bilgileri, becerileri ve davranışları elde etmesine yarayan eğitim (Tezcan, 1991) bireye toplumsal bir faktör olma imkânı vermektedir. Eğitim insanları belli amaçlara göre yetiştirme süreci olduğundan (Erden ve Fidan, 1996)

toplumlara istenildiği gibi şekil verme imkânı da sunmaktadır. Bu çerçevede Türk eğitim sistemi Türk toplumunun mutluluğu ve mutsuzluğu ile eğitim arasındaki ilişkiyi kavramalı, Türk eğitim sorunlarının çözümü için geçmişten dersler çıkarmalıdır (Akyüz, 1982). Eğitim camiasında hemen herkesin Türk eğitim sisteminde var olan sorunlar hakkında bir fikri bulunmaktadır. Ancak bu sorunun çözümü için ilgili bakanlığın bir şeyler yapması gerektiğini düşünmekten başka bir şey yapmayanlar çoğunluktadır. Tepeden inme emir ve talimatlarla bu sorunun çözüleceğini beklemek ve düşünmek büyük bir hatadır. Çünkü eğitimin muhatabı olan her bir paydaşın fikirlerinin dinlenmesi sorunun temeline inilmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda coğrafya eğitiminin en önemli paydaşı olan coğrafya öğretmenlerinin de fikirlerinin alınması gerekmektedir. Toplumların yetiştirilmesinde önemli bir yere sahip olan coğrafya disiplini hem doğal hem de beşerî özellikleri bünyesinde sentezlediğinden insan ve çevre arasında köprü vazifesi görmektedir. Coğrafya bilgisi ilk çağlardan bugüne insanoğlunun hayatını kolaylaştırmıştır. Bazen savaş meydanlarının seçiminde bazen sefere gidilecek en uygun mevsimin seçiminde bazen vahşi doğada en uygun yerleşimin belirlenmesinde coğrafi bilgiden yararlanılmıştır. Coğrafya bilimine yeteri kadar önem vermeyen toplumlarda doğa olaylarını açıklayacak bilgi tecrübesi oluşmadığı için bu olayların sebep ve sonuçları metafizik süreçlere dayandırılmıştır. Coğrafi bilginin geliştiği toplumlarda ise fen ve sosyal bilimlerde de gelişmeler yaşanmış ve bu durum toplumsal refahın önünün açılmasını sağlamıştır.

2.8.1. Coğrafya Eğitimi

Coğrafya ismini kullanan ilk kişi İlk Çağ filozofu olan matematikçi, coğrafyacı ve astronom Eratosthenes olmuştur (M.Ö. 275-195), ayrıca M.Ö 3. yüzyılda kullanılmaya başlayan “coğrafya” terimi “geo-yer”, “graphia- resim, tasvir” anlamında “yerin tasviri veya yerin resmi” olarak kullanılmıştır (İncekara, 2007). Coğrafya, fiziksel ve beşerî olayları ve bu olayların insanların beşerî, ekonomik ve sosyal yaşamındaki etkisini inceleyen, fen bilimleri ve sosyal bilimlerden faydalanan, yeryüzü ve insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen bilim dalıdır (Akınoğlu, 2005). Coğrafya eğitimi, coğrafi kavramlar, süreçler ve teoriler, harita okuma, jeoloji, iklim değişikliği, nüfus ve yerleşim analizi, ekosistemler, sürdürülebilirlik gibi konuları ele alır. Coğrafya eğitimi, dünya üzerindeki

çeşitlilikleri anlamlandırmada, yerel ve küresel sorunlara duyarlı olmada ve sürdürülebilirlik prensiplerini benimsemeye yardımcı olur. Küresel vatandaşlar olarak dünya sorunlarına duyarlı olmayı, iklim değişikliği, doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimi, kentsel dönüşüm, göç, kültürel etkileşimler gibi konular üzerinde odaklanarak, çevre sorunlarına ve küresel adaletsizliklere karşı bilinçli olmayı coğrafya eğitimine borçlu bulunmaktayız. Coğrafya eğitimi, öğrencilerin mekânsal düşünme, analitik beceriler, veri toplama ve yorumlama, problem çözebilme ve eleştirel düşünebilme gibi önemli becerileri geliştirmelerine yardımcı olur. Ayrıca, coğrafi farkındalığı artırır ve öğrencilere yaşadıkları dünya üzerinde daha iyi bir şekilde gezinme ve anlama yeteneği kazandırır. Coğrafya eğitimi öğrencilere yakın çevresinden başlayarak tüm dünyayı anlama ve değerlendirme davranışını kazandırır. Yerelden küresel ölçeğe doğal ve beşerî sistemlere yönelik coğrafi bilinç kazandırır (Çifçi, 2016). Coğrafi bilinç kazanmada coğrafya okuryazarlığı kavramı öne çıkmaktadır. Özellikle küresel ısınma, çevre sorunları ve doğal afetler gibi sorunların çözümü coğrafya okuryazarlığı ile mümkün olmaktadır (Coğrafya Eğitimi Derneği, 2021).

2.8.2. Coğrafya Eğitimi ve Mevzuat İlişkisi

Coğrafya eğitimi, ülkeler ve dünya ölçeğinde iklim, toprak, su kaynakları ve doğal afetler gibi doğal unsurlar ile doğal kaynak kullanımı, çevre sorunları ve sürdürülebilirlik gibi beşerî unsurların harita üzerinde gösterilebilmesini amaçlamaktadır. Coğrafya eğitimi, dünyayı anlama ve anlamlandırma, çevre bilinci kazandırma, kültürel uyum ve farkındalık kazandırma, tarihsel olaylar ile coğrafi bağlantıyı kurma gibi özellikleri içermesi yönünden önemlidir. Coğrafi bilgi ve konuların hukuki ve yasal süreçler yoluyla nasıl bir ilişkiye sahip olduğu konusu önem arz etmektedir. Çevrenin korunmasını ve sürdürülebilirlik çerçevesinde çevre kullanımı destekleyen coğrafya, bu konularda yürürlükte olan tüm mevzuattan etkilenmektedir. Arazi kullanımı, arazi planlaması, doğal afetler, doğal ve beşerî kaynakların yönetimi, iklim değişikliği ve enerji politikaları, sosyal ve ekonomik kalkınma ve uluslararası ilişkiler de yine aynı şekilde mevzuattan etkilenmektedir. Güncel mevzuatların coğrafya biliminin kurallarına uygun şekilde düzenlenmesi yaşanabilecek olan sorunların önüne geçilmesine katkı sağlayacaktır. Ortaöğretim kurumlarında verilen coğrafya eğitimi, eğitim yasalarından ve

düzenlemelerinden etkilenmektedir. “*MEB*” tarafından çıkartılan yasal düzenlemeler coğrafya dersinin müfredatını, coğrafya öğretim programını, kullanılacak öğretim yöntemlerini, sorulacak yazılı sorularını, öğrencilere kazandırılacak yeterlilikleri, coğrafya öğretmenlerinin yetiştirilmesini ve coğrafya eğitimi için gerekli kaynak ve materyal ihtiyaçlarını belirlemektedir. Bu sebepler çerçevesinde coğrafya eğitiminin mevcut sorunları içerisinde mevzuat kaynaklı sorunların yerinin ne olduğu konusu önemli görülmektedir.

2.8.3. Coğrafya Eğitiminde Yaşanan Sorunlar

Coğrafya eğitiminde yaşanan sorunlara genel çerçevede bakıldığı zaman tarihi ve coğrafyası bu kadar büyük olan bir milletin coğrafya eğitimine daha fazla önem vermesi gerektiği kanısına varılmaktadır. Coğrafya bilimi öğrencilerin gözünde sadece yeryüzü şekillerinin öğretildiği bir bilim olarak yer almaktadır. Bu algının değişebilmesi için tüm coğrafya eğitimcilerine görev düşmektedir. Öğretmenlerin gözünden coğrafya eğitimine bakıldığında ders sayının az olması, müfredat yoğunluğu, öğretmenlerin evrak yükünün fazlalığı gibi sebepler ön plana çıkmaktadır. Yıldırım ve Utkugün (2023)’e göre coğrafya eğitimindeki sorunlar, konu ve kazanımlarla ilgili olanlar, seçmeli derslerle ilgili olanlar, güncel ve önemli konulara yer verilmesi, ortaokul coğrafya eğitimi kaynaklı olanlar, öğretmenlerin teknopedagojik yeterlilikleri, kaynaklara erişimle ilgili olanlar, geleneksel öğretim modeli kaynaklı olanlar, ders araç ve gereç eksikliği, arazi çalışmaları kaynaklı olanlar, ders kitapları kaynaklı olanlar ve merkezi sınavlar kaynaklı sorunlar şeklinde gruplandırılmıştır. Bu bulgular çeşitli araştırma sonuçları ile de desteklenmektedir (Polat, 2019; Aydın ve Güngördü, 2015; Elmas, 2006; Güler, 2006; Şahin, 2001). Coğrafya eğitimde öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar içerisinde mevzuat kaynaklı sorunlar ise öğretmen yeterliliği, ders kitaplarının yetersizliği, ders saatlerinin yetersizliği, sınıf geçme sistemindeki yanlışlıklar, yoğun müfredat ve öğretmen üzerindeki evrak yükleri şeklinde sıralanabilmektedir. Bununla birlikte ders kitaplarının öğretmenler tarafından yetersiz görülmesi ve yardımcı kaynaklara yönelmesi, öğretim programından kaynaklı sorunlar, coğrafya eğitimi için ayrılan ders saatinin yetersiz olması, sınıf geçme sistemine göre coğrafya dersinin önemli olmaması, ders saatinin az olmasının yanında ders müfredatının yoğun olması, öğretmenlerin öğretmen dosyası, kulüp dosyası ve

rehberlik dosyası gibi çeşitli belgeleme ve raporlama işlemleri ile vakit kaybetmeleri coğrafya eğitimine engel teşkil etmektedir. Çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda da buna benzer sorunların olduğu tespit edilmiştir. Örneğin Akınoğlu (2005)'na göre coğrafya öğretiminde yaşanan mevzuat kaynaklı sorunlar, coğrafya dersinin içeriğinde kısıtlı ders saatlerinde yetiştirilemeyecek kadar fazla konu bulunması, coğrafya ders saatlerinin yeterli olmaması şeklinde belirtilmiştir. Ayanoglu ve Akbaşlı (2023)'ya göre öğretmenlerin mevzuat kaynaklı sorunları; sistemin aşırı bürokratik yapısı, eğitim sisteminde yapılan değişikliklerde ön araştırmaların sınırlı olması, eğitim paydaşlarından yeterince yararlanılmaması, eğitim personeline başarılarını takdir eden bir ödül verilmemesi, öğretmen yetiştirme sürecindeki sorunlar, öğretmen atama ve yer değiştirme sistemindeki sorunlar, öğretmenlerin kendilerini geliştirmemeleri veya geliştirme olanaklarının kısıtlı olması, ücretli öğretmen çalıştırılması, öğretmenlerin iş yükünün fazla olması ve öğretmenlerin özlük haklarının yetersizliği şeklinde ifade edilmiştir. Çifçi (2016)'ye göre coğrafya eğitiminin temel sorunları tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Coğrafya eğitiminin temel sorunları

Sorunlar
Coğrafya Öğretim Programı ile İlgili Sorunlar.
Coğrafya Ders Kitabı ile İlgili Sorunlar.
Coğrafya Öğretim Yöntemi ile İlgili Sorunlar.
Coğrafya Dersi Araç-Gereçleri ile İlgili Sorunlar.
Coğrafya Müfredatı ile İlgili Sorunlar.
Coğrafya Öğretmenleri ile İlgili Sorunlar.
Ortaokul Coğrafya Eğitimi ile İlgili Sorunlar.

Coğrafya eğitiminin mevcut sorunları uzun zamandır coğrafyacılar tarafından tartışılmaktadır. Ancak sorunu çözüme kavuşturacak olan değişimler henüz gerçekleştirilmemiştir. Bu sorunların çözümü sadece coğrafyacılar tarafından geçmemektedir. Gerek siyasi irade gerekse diğer paydaşların da değişim hareketine destek olmaları gerekmektedir (Çifçi, 2016).

2.9. İlgili Çalışmalar

Metin Göksu ve Taşyürek (2023), “*Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öğretim Sürecinde Yaşadıkları Sorunlar*” isimli çalışmada sosyal bilgiler öğretmenlerinin ders saatlerinin yetersiz olduğundan şikayetçi olduğu, ders kazanımlarının ve içeriklerinin azaltılması gerektiği şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Güven, Yıldız, Yılmaz, Tunç, Şahin ve Fahrioğulları (2023), “*Sınıf Öğretmenliğinin İlk Yıllarında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*” adlı çalışmalarında disiplin ve devamsızlık sorunlarının, iş yoğunluğu ve ödeneklerde yaşanan sıkıntıların sınıf öğretmenlerinin yaşadığı sorunların başında geldiği sonucuna ulaşmışlardır.

Topçu (2023), “*Eğitim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Yaşadığı Ekonomik Kaygıların Bulgularının Değerlendirilmesi*” adlı çalışmada öğretmenlerin aldıkları ücreti yetersiz buldukları, bu sebeple öğretmenlerin toplumsal statülerinin azaldığı, kaygı düzeylerinin arttığı ve mesleki verimliliklerinin düştüğü şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Çavdar, Kaplan, Beklen, Aksoy, İçer ve Akkaya (2023), “*Aday Öğretmenlerin Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar ve Buna İlişkin Çözüm Önerileri*” adlı çalışmalarında aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinden memnun olmadıkları, aday dosyası hazırlamanın öğretmenleri zorladığı ve hizmet içi eğitimlerin verildiği yerlerin fiziksel uygunluklarının yeterli olmadığı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Urak ve Şahin (2023), “*Singapur Eğitim Sistemi ile Türk Eğitim Sisteminde Öğretmenlik Mesleğinin Karşılaştırılması*” adlı çalışmalarında Singapur eğitim sisteminde yüksek dereceli öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönlendirildiği,

Singapur’da okulların belirli ölçüde özerk olduğu ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün yüksek olduğu şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

A. Arslan (2023), “*Nitelikli Öğretmen Yetiştirme*” adlı çalışmasında öğretmen yetiştiricilerin ve uygulayıcıların arasında kopukluk olduğu, öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerine yönlendirilerek araştırmacı kimliğinde olmaları sağlanmalı, öğretmenlerin toplumdaki itibarları açısından çalışmalar yapılmalı şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

M. Arslan (2023), “*Türkiye’de 2016-2022 Yılları Arasında Uygulanan Aday Öğretmen Performans Değerlendirme Sürecinin İncelenmesi*” adlı çalışmasında “ÖMK” içerisinde yer alan öğretmenlerin ilk yılında uygulanan aday öğretmenlik uygulaması ile ilgili aday öğretmenler üzerinde kaygı yarattığı ve uygulayıcıların yeterli ölçüde bilgi sahibi olamadıkları şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

İmrak, Okyay, Ak, Okyay, S., Çam ve Bulut (2023), “*2017, 2018 ve 2021 Yıllarında Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama Yönetmeliklerinin Değerlendirilmesi*” adlı çalışmalarında okul yöneticiliğinin uzmanlığa dayalı olması gerektiği ve okul yöneticiliği için eğitim yönetimi ve denetim alanında lisansüstü eğitim şartı getirilmeli şeklinde sonuçlara ulaşılmışlardır.

Çobanoğlu ve İlkin (2023), “*Öğretmenlerin Yenilenen Kariyer Basamakları Uygulaması Hakkındaki Görüşleri*” isimli çalışmalarında öğretmenlerin uzman ve başöğretmenlik sınavını gereksiz bulduğu, kariyer basamakları uygulamasının meslektaşlar arasında çatışmalara yol açacağı ve kariyer basamaklarının hizmet yılına göre belirlenmesi şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Pınar ve Dönel Akgül (2023), “*Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Öğretmenlikte Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri*” isimli çalışmalarında kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ayrışmalar yaratacağı, eşitsizliğe yol açacağı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Özer, Söğüt, Özer ve Sari (2023), “*İş Sağlığı Güvenliği Kapsamında Psikososyal Risk Etmenleri ve Ücretli Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar*” adlı çalışmalarında ücretli öğretmenlerin iş güvenceleri olmadığı için kendilerini güvende hissetmedikleri,

ekonomik imkanlarının yetersiz olduğu, karşılaştıkları toplumsal algıların iyi olmadığı ve özlük haklarının yeterli olmadığı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Baş ve Nural (2023), “*Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Uygulamalarında Yaşanan Sorunların Belirlenmesi ve Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi*” adlı çalışmalarında Türkiye’de öğretmen yetiştirme sürecinde gerektiği gibi ölçme ve değerlendirilme yapılmadığı, öğretmenler için verilen hizmet içi eğitimlerin yetersiz ve çağa uygun olmadığı, öğretmen maaşlarının yetersiz olduğu ve özlük haklarının da olması gerekenden uzak olduğu şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Ushurova, Tösten ve Kayra (2023), “*Öğretmen İş Gücü Devir Hızının (Öğretmen Sirkülasyonunun) Avantaj ve Dezavantajları: Siirt Örneği*” adlı çalışmalarında katılımcıların bazılarının öğretmenlerin değişim hızının yüksek olmasını olumlu bulduğu tespit edilmiştir. Özellikle yeni atanan öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında daha istekli olmaları bu duruma örnek olarak gösterilmiştir. Katılımcıların büyük bir bölümünün ise öğretmenlerin değişim hızının yüksek olmasının olumsuz etkiler doğurduğu yönünde fikirler öne sürdükleri tespit edilmiştir. Öğretmen değişim hızının yüksek olmasının öğrencilerde olumsuz etki göstermesi, okul ikliminin oluşmaması ve örgütsel bağlılığın zayıf olması bu duruma örnek gösterilmiştir.

Özdemir, Doğan ve Demirkol (2022), “*Öğretmenlik Kariyer Basamakları Hakkında Öğretmen Görüşleri*” isimli çalışmalarında öğretmenlerin yazılı sınav uygulamalarına karşı olduğu ve kariyer ilerlemelerinde hizmet yılının baz alınmasını istediği şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Ocak (2022), “*Öğretmenlik Meslek Kanunu Üzerine Eğitimci Algılarının İncelenmesi*” adlı çalışmasında “ÖMK” öğretmenler için gereklidir ancak kanunda yer alan eksikliklerden dolayı öğretmenlerin “ÖMK” ya bakışı olumsuzdur şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Atmaca (2022), “*Öğretmenlerin ‘Zorunlu Hizmet Yükümlülükleri’nin Hukuki Perspektiften Değerlendirilmesi*” adlı çalışmasında her okulun farklı hizmet puanına sahip olması, bu okulların kendine özgü sosyo-ekonomik koşullarından kaynaklanmakta

ve zorunlu hizmet olarak tamamlanan yıllar daha sonra yapılacak atamalara pozitif anlamda katkı sağlamaktadır şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

İş ve Birel (2022), “*Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi*” adlı çalışmalarında meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşlerinden çıkan sonuçlar şu şekildedir: Bir kısım öğretmenler maaş artışı yaşanacağından ve kariyer ilerlemesinin öğretmenlik mesleğinin itibarını artıracığı düşüncesiyle meslek kanununa olumlu yaklaşmaktadırlar. Öğretmenlerin bir kısmı da kariyer başmaklarının öğretmenler arasında ayrılmaya neden olacağını düşündükleri için meslek kanununa olumsuz yaklaşmaktadır.

Atmaca, Toygur ve Çamurcu (2022), “*Güncel Yönetmelik Perspektifinde Öğretmen Yer Değiştirme Esaslarının Değerlendirilmesi: ‘Hizmet Puanı’ Kriteri Örneği*” adlı çalışmalarında lisansüstü eğitime verilen hizmet puanının makul hale getirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Özer ve Üstün (2022), “*Okullarda Karşılaşılan Öğrenci Disiplin Problemleri ve Bunların Akademik Başarıya Etkilerine Yönelik Öğretmen Görüşleri*” adlı çalışmalarında disiplin sıkılaştırılmalı, cezalar artırılmalı, ceza ile okul değişimi yapılabilmesi kolaylaştırılmalı, disiplin sorunu olan öğrenciler psikoloğa yönlendirilmeli, örgün eğitim dışına çıkarma cezası kaldırılmalı, disiplin kurulu için öngörülen süreler uzatılmalı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Yüksel ve Özgenel (2022), “*Anadolu Liseleri Bağlamında Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Sınıf Geçme Sistemine Yönelik Bir Öneri*” adlı çalışmalarında “OKY” ye göre Anadolu liselerinde öğrenim gören öğrencilerin 50 genel not ortalaması ile sınıf geçebilme sisteminin coğrafya, tarih, matematik, fizik, kimya gibi derslerden hiç başarılı olmasa bile sınıfı geçebilmesinin mezun sayısını artırdığı ancak mezunların niteliğini de azalttığı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Kösterelioğlu (2022), “*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Yapılan Düzenlemelere İlişkin Görüşleri*” adlı çalışmada öğretmenlerin sınıf içi

performansları dikkate alınmalı ve öğretmenlerin kurs, hizmet içi eğitim ve bilimsel etkinliklere katılımı ek puan getirmeli şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Gül ve Güngör (2022), “*Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşleri*” adlı çalışmalarında öğretmenlerin meslek kanununu maaş artışı, meslek itibarı açısından olumlu bulduğu, kariyer basamakları açısından ise olumsuz bulduğu şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Altan ve Özmuşul (2022), “*Geleceğin Türkiye’sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası*” adlı çalışmalarında kanunda yer alan boşluk ve eksikliklerin bir an önce giderilmesi gerektiğini ayrıca kanunun revize edilmesi esnasında öğretmenlerin taleplerinin dikkate alınması gerektiği şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır.

Kurtgöz ve Polat (2022), “*İlk Defa Yönetici Atama ve Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin İncelenmesi*” adlı çalışmalarında yönetici atama ve değerlendirme kriterlerinin yönetici adayları arasında fırsat eşitsizliğine yol açtığı, kriterlerin adaletli olmadığı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Tümkaya ve Nama Aydın (2022), “*Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algıları*” adlı çalışmalarında öğretmenlerin görevlendirme olarak gittiği okullarda bulunan gruplara dâhil olamadıkları, ön yargılarla karşılaştıkları ve mesleki olarak güvensizlik duygusu yaşadıkları şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Seyyar (2022), “*Tuzla İlçesi Eğitim Yöneticilerinin Yönetici Norm Kadrolarına İlişkin Görüşleri*” adlı çalışmasında yönetici norm kadrolarının yeterli olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yılmaz, Cülha ve Taşdemir (2022), “*Okul Yöneticiliğinin Tercih Edilme Sebepleri ve Yönetici Görevlendirme Süreçlerinin İncelenmesi*” adlı çalışmalarında öğretmenlikten uzaklaşma, başka arayışlar, ek ders memnuniyetsizliği, norm sorunları, sınıf mevcudiyetinin fazlalığı ve veli davranışları gibi durumların yöneticiliği tercih etme sebeplerinden olduğu şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Üstün ve Arslan (2021), “Okul Yöneticilerinin Yönetici Atama Süreçleri ile İlgili Tutumları” adlı çalışmalarında yönetici atamalarında adalet ilkesi, tarafsızlık ilkesi ihmal edilmemeli, hesap verilebilirlik ilkesi dikkate alınmalı ve hizmet içi eğitimler daha fazla önemsenmeli şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Göl (2021), “Okul Yöneticilerinin Ders Denetim Sürecinin İncelenmesi” adlı çalışmasında “OKY” içerisinde yer alan okul müdürlerinin ders denetim görevlerinin okulun işleyişine, aksayan yönlerine katkı sağlayacağı şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Gürcan (2021), “Devlet Okullarındaki Norm Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Norm Fazlası Öğretmen Olmaya İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması” adlı tez çalışmasında eğitim kurumlarında öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalı, çalışan bireyler psikolojik, sosyolojik ve örgütsel açıdan desteklenmeli şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Kamış (2020), “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenen Memuriyetin İrade Dışı Sona Ermesi Halleri” adlı çalışmasında kanunun tüm kamu çalışanlarını kapsayacak şekilde ve eşitliği sağlayacak biçimde oluşturulmasının öneminden bahsetmiştir.

Baki ve Acar (2020), “Millî Eğitim Bakanlığında Norm Kadro Uygulaması: Isparta İlinde Okul Yöneticileri Üzerinden Bir Değerlendirme” adlı çalışmalarında norm kadro uygulamasının yenilenmesi gerektiği düşüncesi öğretmenler arasında hâkim olsa da yöneticiler tarafından büyük ölçüde kabul gördüğü şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Akbulut (2020), “İlkokullardaki Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgüte Olan Bağlılıklarını Etkileyen Etkenler (Merkezefendi Örneği)” adlı çalışmasında norm fazlası olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde bir azalma olmadığı şeklinde bir sonuca ulaşmıştır.

Yapucuoğlu ve Ballı (2020), “Türkiye, Almanya, Çin, Kanada ve Singapur Öğretmenlik Meslek Kanunlarının Karşılaştırmalı Analizi” isimli çalışmalarında Türkiye’de yürürlükte olan “ÖMK” hazırlanırken başka ülkelerdeki kanunların,

öğretmenlerin, yöneticilerin ve tüm eğitim personelinin düşüncelerinin dikkate alınması gereklidir şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Altın (2020), “*Devlet Memurluğunun Sosyolojisi*” isimli çalışmasında devlet memurlarına yeteri kadar haklar verilmediği, yasaklarla memurların kısıtlandığı, buna rağmen ekonomik, tarihsel ve sosyolojik nedenlerle devlet memurluğunun hala tercih edilir olduğu şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Karakütük, Özdoğan Özbal ve Türedi (2020), “*İnsan Gücü Planlaması Kapsamında Okullarda Norm Kadro Uygulamalarıyla İlgili Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri*” adlı çalışmalarında norm fazlası yığılmalarının engellenmesi için il içi ve il dışı nakil yönetmeliklerinin güncellenmesi gerektiği şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Yıldız (2019), “*Devlet Memurları Kanunu, Türk kamu personel rejimi için bitmeyen tartışma*” adlı çalışmasında “DMK” nın yazımında tüm tarafların görüşlerinin samimi olarak dikkate alınıp hazırlanması gerektiğini, kanunun kamu personelinin problemlerini çözmeye odaklı, uygulanabilir olması gerektiğini belirtmiştir.

Ergün (2019), “*Eğitimde Fırsat ve İmkân Eşitliğine Farklı Bir Bakış*” adlı çalışmasında “OKY” ye göre meslek liselerinde dal değiştirmenin en geç 11. sınıfın ilk döneminde olması gerektiğinden bahsetmekte ve bu durumun fırsat ve imkân eşitliği ilkesine ters düştüğü şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Şeker (2019), “*657 sayılı DMK’ da hâkim olan temel ilkeler kapsamında liyakat ilkesi*” adlı çalışmasında kamu hizmetlerine girme, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmede ve göreve son vermede liyakat ilkesiyle hareket edilmeli, iş ehline verilmeli ve bu sistem eşit olarak tüm devlet memurlarına uygulanmalıdır şeklinde tespitte bulunmuştur.

Alıcı (2019), “*Özel Hayatından Dolayı Memura Disiplin Cezası Verilebilir Mi?*” isimli çalışmasında devlet memurlarının, özel hayattaki davranışlarından kaynaklı bir disiplin cezası verilebilmesi için, gerçekleşen eyleminin kamu hizmetlerini sekteye uğratması gereklidir şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Ünlü (2017), *“Türkiye’nin en önemli sorunlarından biri de Devlet Memurları Kanunu’dur”* adlı çalışmasında 657 sayılı “DMK” da yapılacak her iyileştirmede uzun vadeli hedeflere yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Böyle olmadığı müddetçe memurlar amirlerinin iki dudağı arasında çıkacak sözlere bağımlı hale gelirler şekline tespitte bulunmuştur.

Yücel (2016), *“657 sayılı DMK’ ya göre devlet memurlarının genel hakları ve bu konuda 2014 yılına kadar yapılan değişikliklerin değerlendirilmesi”* adlı çalışmasında 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı “DMK” üzerinde yapılan değişiklikler günün koşullarına uygun olmalı şeklinde bir değerlendirmede bulunmuştur.

Gül, Kıran ve Nasırsi (2016), *“Ortaöğretim (Lise) Öğrencilerinin Devamsızlık Nedenleri ve Yeni Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin Öğrenci Devamsızlıkları Üzerindeki Etkileri (Atakum İlçesi Örneği)”* adlı çalışmalarında “OKY” de yapılan değişiklikle devamsızlık gün sayısının 20’den 10 güne indirilmesinin hem devamsızlık yapılan gün sayılarında hem de devamsızlık yüzünden sınıf tekrarı yapan öğrenci sayılarında azalmaya neden olduğu şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır.

Taneri (2013), *“Ortaöğretim Kurumları Bileşenlerinin Öğrencilere Getirilen Kılık Kıyafet Serbestliği Hakkındaki Görüşleri”* adlı çalışmasında “OKY” ye göre okullarda üniforma giyme zorunluluğunun kaldırılmasının katılımcıların genelinde olumlu karşılandığı şeklinde sonuçlara ulaşmıştır.

Yerebasmaz’ ın (2011), *“657 sayılı DMK’ nın 28. maddesine göre memurların ticaret veya diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağının kapsamı ve değerlendirilmesi”* adlı çalışmasında memurların ek iş yapmama durumu ile ilgili ticari faaliyet ve diğer faaliyetlerin tanımlamalarının kalın çizgilerle belirtilmesi gerekliliğinden bahsetmiştir.

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşlerinin alınması amaçlandığı için nitel araştırma yaklaşımlarından durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Durum çalışması alt türlerinden olan açıklayıcı ve tanımlayıcı durum çalışması yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma; veri toplama yöntemi olarak doküman analizi, gözlem, görüşme yöntemlerinin kullanıldığı bir araştırma yöntemidir. Algı ve olayların doğal ortamında ve bütüncül bakış açısıyla değerlendirilmesine yönelik nitel bir yöntemin uygulandığı araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Durum çalışmasının seçilme nedeni, bu çalışmanın belirli bir olguyu derinlemesine araştırmak için elverişli bir desen olmasıdır (Arslan ve Kurşun, 2018). Durum çalışması aynı zamanda örnek olay çalışması olarak da ifade edilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Erkan Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Durum çalışması araştırmalarında kişilerin kendisinin de içerisinde olduğu konularla ilgili bakış açıları araştırılır. Araştırmacı bu fikirleri detaylı olarak açıklama amacı taşır (Gallagher, 2012). Durum çalışması, elde edilen verilerin betimlenerek ortaya konulduğu bir nitel yaklaşım türüdür (Creswell, 2013). Okuyucular açısından ise özellikle az bilgi sahibi olunan konularda daha açıklayıcı bir nitel araştırma modelidir (Aytaçlı, 2012). Durum çalışması, özellikle eğitime yönelik çalışmalarda çok tercih edilmektedir (Uçan, 2019). Tanımlayıcı ve açıklayıcı durum çalışması, araştırma sonuçlarının betimsel olarak tanımlanması ve açıklanması amacını taşımaktadır. Elde edilen bilgi ve veriler yorumlanarak okuyuculara sunulur (Davey, 1991).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Sivas ilinde resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 22 coğrafya öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada yer alan öğretmenler amaçlı örnekleme yöntemi türlerinden biri olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniğiyle belirlenmiştir. Kolay ulaşılabilir örnekleme, yapılacak çalışmada en kolay biçimde verilerin elde edileceği katılımcıların örnekleme dâhil edilmesidir (Altındış ve Ergin, 2018). Kolay ulaşılabilirlik araştırmayı hızlandırmakta ve araştırmaya pratiklik getirmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmada öğretmenlerin gerçek isimleri kullanılmamış ve bu durum öğretmenlere bildirilmiştir. Katılımcılar öğretmen manasına gelen Ö₁, Ö₂, ... Ö₂₂ şeklinde kodlanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracının etik ilkelere uygunluğuna dair Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Müşavirliği Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşerî Bilimler Kurulunca 28.11.2022 tarih ve 27 nolu karar ile etik kuruldan gerekli izinler alınmıştır.

Çalışma grubunu oluşturan coğrafya öğretmenlerinin kişisel bilgileri Tablo 4'teki gibidir:

Tablo 4. Çalışma grubunu oluşturan coğrafya öğretmenlerine ait kişisel bilgiler

Kişisel Bilgiler		f	%
Kıdem	0-6 Yıl	7	31,8
	6+ Yıl	15	68,2
Eğitim Düzeyi	Lisans	16	72,7
	Lisansüstü	6	27,3
Okul Türü	Anadolu Lisesi	14	63,7
	Proje Okulu	1	4,5
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2	9,1
	Fen Lisesi	2	9,1
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	3	13,6
Toplam		22	100

Tablo 4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin yaklaşık %68,2'sinin kıdemli olarak ifade edebileceğimiz şekilde 6 yıldan fazla süredir öğretmenlik mesleğini icra etmektedir. Eğitim düzeyi incelendiğinde öğretmenlerin sadece %27,3'ünün lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Çalışılan okul türleri açısından bakıldığında ise öğretmenlerin yaklaşık %63,7'sinin Anadolu liselerinde görev yaptıkları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek-3) kullanılmıştır. İki bölümden oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formunun birinci bölümü katılımcıların kişisel bilgilerini (Eğitim düzeyi, okul türü ve kıdem vs.) belirtmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümü ise mevzuat uygulamalarından kaynaklı engellere yönelik 5 adet sorudan oluşmaktadır. Araştırmacının oluşturduğu bu sorular kendi alanında uzman olan 2 öğretim elemanı tarafından incelenmiş ve sorular üzerinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmacının önceden hazırladığı, belirli konu ile sınırlı olan sorulardan oluşur. Yarı yapılandırılmış görüşmede, araştırmacı önceden belirlenen soruları içeren görüşme formunu hazırlar ve araştırmacı da görüşmenin akışından uzaklaşmadan sorular sorabilir ve kişinin cevaplarını detaylandırmasını isteyebilir (Patton, 2002). Yarı yapılandırılmış görüşme, araştırmacının önceden sınırlarını çizdiği soruların katılımcılar tarafından yanıtlandığı bir sohbet olarak ifade edilir (Kuş, 2012). Stewart ve Cash (2017) ise görüşmeyi araştırmacı ve katılımcı arasında gerçekleşen iletişim şeklinde açıklamaktadır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında Sivas ilinde hizmet veren ortaöğretim kurumları ziyaret edilmiş ve ilk olarak okul müdürleriyle görüşülmüştür. Görüşmede öncelikle Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü'nden alınan etik kurulu kararı ve Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan araştırma izin belgesi okul müdürlerine sunulmuş, daha sonra okul müdürü ile birlikte öğretmenlere çalışmadan bahsedilmiş ve araştırmaya katılmaları yönünde talepte bulunulmuştur. Ardından araştırmaya katılmayı kabul eden coğrafya öğretmenleriyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerinin başkaları ile paylaşılmayacağı belirtilmiştir.

Görüşmeler, okul içerisinde boş bir sınıfta ya da öğretmenler odasında gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara araştırma konusunda bilgi verilmiştir. Elde edilecek verilerin araştırma kapsamında kullanılmasını kabul eden öğretmenlerle en fazla 30 dakika süren görüşmeler yapılmış ve sorulara verilen cevaplar formlara aktarılmıştır. Görüşmeler sırasında araştırmanın alt problemleri ile ilgili açıklama isteyen öğretmenlere gerekli bilgilendirmeler kısaca yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizine geçilmeden önce son kontroller gerçekleştirilmiştir. Veriler analiz edilmeden önce öğretmenleri tanımak amacıyla çeşitli sorular sorularak değerlendirme yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formuna yazılan cevapları analiz etmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, toplanan verilerin içeriklerinin ve mesajlarda yer alan ana fikirlerin özetlenmesi ve belirlenmesi süreci şeklinde ifade edilmektedir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). İçerik analizinde veriler okuyucunun anlayacağı şekilde bir araya getirilip, analiz edilir ve yorumlanır (Çepni, 2012). İçerik analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileriyle derlendiği sistematik teknik olarak tanımlanmaktadır. İçerik analizinin önemli özelliği sayısallaştırmadır. Belirli kelime, ifade ve semboller yorumlanırken çoğunlukla frekans ve yüzde kullanılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2011).

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın birinci alt problemi olan Coğrafya öğretmenlerinin 657 sayılı DMK ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri nelerdir sorusuna ilişkin olarak katılımcıların vermiş olduğu cevaplar tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Coğrafya öğretmenlerinin 657 sayılı DMK ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri

Görüşler	f	%
657 sayılı DMK yenilenmelidir.	15	68,2
657 sayılı DMK yeterlidir.	5	22,7
657 sayılı DMK hakkında bilgi sahibi değilim.	2	9,1
Toplam	22	100

Tablo 5’te verilen 657 sayılı “DMK” ve buna bağı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki öğretmen görüşlerine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin %68,2’sinin 657 sayılı “DMK” yenilenmelidir, %22,7’sinin 657 sayılı “DMK” yeterlidir, %9,1’inin 657 sayılı “DMK” hakkında bilgi sahibi değilim şeklinde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir. Bu verilere göre katılımcıların %68,2 gibi yüksek bir oranda ilgili yönetmeliğin yenilenmesi gerektiğini düşündüğü görülmektedir.

657 sayılı “DMK” ve buna bağı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir şeklindeki soruya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

657 sayılı “DMK” yenilenmelidir aktarımı olarak; “Devlet memurlarının ticaret veya başka işlerde çalışması serbest olmalıdır” (Ö₂). “Devlet memurluğu çalışma sistemi değişmeli ve performans kriteri getirilmelidir” (Ö₃). “Mevzuatın öğretmeni korumakta yetersiz olduğunu, yenilenmesi gerektiğini düşünüyorum” (Ö₇). “Memurların özlük hakları günümüz ekonomik, sosyal ve kültürel yapısını tam anlamıyla kapsamamaktadır. Bir öğretmen olarak daha güvende hissettiğim, kanunların beni koruduğu, ekonomik koşullarımın iyileştirildiği ve okul içinde daha özgür hareket etmemi sağlayacak bir kanun olması gerektiğini düşünüyorum” (Ö₈). “Devlet memurlarının görevde ilerleme ve yükselmeleri günümüz şartlarına göre değiştirilmelidir” (Ö₁₂). “Mevzuatın dili sadeleştirilmelidir” (Ö₁₈). “Öğretmenler ve diğer memurlar aynı mevzuata tabi olmamalıdır” (Ö₂₁).

657 sayılı “DMK” yeterlidir aktarımı olarak; “Kanunla ilgili herhangi bir problem olduğunu düşünmüyorum. Önemli olan kanunun özüne uygun bir şekilde uygulanmasıdır. Kanun uygulayıcıların adaletli bir yönetim sergilemesi gerekmektedir” (Ö₁₀).

657 sayılı “DMK” ya tabii çalışanların birçok konuda eksiklik olduğunu düşündüğü görülmektedir. “DMK” ya yapılan eleştirilerin en çok ticari faaliyetlerin yasak olması, performans dayalı çalışma sisteminin olmayışı, özlük haklarının yetersiz oluşu ve mevzuat dilinin anlaşılabilir olmayışı şeklinde sıralandığı görülmektedir. Kanun 1965’ten bugüne sürekli olarak güncellenmekte olmasına rağmen günün şartlarına tam olarak uygun olmadığı yönünde eleştiriler almaktadır. Performansı düşük ve yüksek olan

devlet memurlarının aynı şartlara sahip olması hem eleştirilmekte hem de memurlar arasında adaletsizliğe yol açmaktadır. Kanunun verdiği aşırı iş güvencesi sebebiyle de devlet memurlarından istenilen çalışma verimliliği sağlanamamaktadır. 657 sayılı “DMK” ya tabii olan öğretmenler diğer devlet memurlarıyla iletişimde olmalı ve karşılıklı çıkarlarını korumalıdır. Öğretmenler, kendilerinin memur kategorisinde değerlendirilmelerini istememektedir. Devlet memurluğunun çok genel bir kavram olmasından dolayı eğitim personellerinin daha özel bir statüde olması gerektiği düşüncesi öğretmenler arasında ağır basmaktadır. Katılımcıların %9,1’i gibi önemli bir kısmının ilgili yönetmelik hakkında bilgi sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Devlet memurluğunun temel ilkelerinin ve memurların ödev ve sorumluluklarının belirlendiği “DMK” nın tüm öğretmenler tarafından yeterli düzeyde bilinmesi gerekmektedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın ikinci alt problemi olan Coğrafya öğretmenlerinin ÖMK ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri nelerdir sorusuna ilişkin olarak katılımcıların vermiş olduğu cevaplar tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Coğrafya öğretmenlerinin ÖMK ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri

Görüşler	f	%
ÖMK yenilenmelidir.	18	81,8
ÖMK yeterlidir.	4	18,2
Toplam	22	100

Tablo 6’da verilen “ÖMK” ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki öğretmen görüşlerine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin %81,8’sinin “ÖMK”

yenilenmelidir, %18,2'sinin "ÖMK" yeterlidir şeklinde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir. Bu verilere göre katılımcıların %81,8 gibi yüksek bir oranda ilgili yönetmeliğin yenilenmesi gerektiğini düşündüğü görülmektedir.

"ÖMK" ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir şeklindeki soruya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

"ÖMK" yenilenmelidir aktarımı olarak; *"Uzman öğretmen ve başöğretmen sınavlarının branşa dayalı sorulardan oluşması gerektiğini düşünüyorum"* (Ö₁). *"Öğretmenlerin taleplerini ve fikirlerini dikkate almadan hazırlanmış bir kanun olduğunu düşünüyorum"* (Ö₃). *"Zaten işinin uzmanı olan öğretmenleri sınava sokarak bir unvan verilmesi doğru değildir. 55-60 yaşlarındaki öğretmenleri ilkökul sıralarına oturttarak sınav yapmak mesleki onuru zedeleyici bir durumdur"* (Ö₉). *"Öğretmenlerin sözleşmeli, kadrolu, uzman ve başöğretmen şeklinde ayrılmasına karşıyım, bu sebeple ilgili yönetmelik yenilenmelidir"* (Ö₁₁). *"Yüksek lisans yapmış bir öğretmenin 10 yıllık hizmet süresini doldurmadan uzman öğretmen olamaması bir çelişkidir"* (Ö₁₂).

"ÖMK" yeterlidir aktarımı olarak; *"Öğretmenler arasında bilgi, tecrübe ve çalışkanlığa dayalı bir sistem olduğu için eğitime olumlu yönde katkı yapacaktır"* (Ö₁₀). *"Öğretmen atamaları, mesleki gelişim ve kariyer basamaklarını düzenlediği için kanunu yeterli buluyorum"* (Ö₁₃). *"Öğretmen meslek kanununda hizmet yılının esas alınmasını doğru buluyorum"* (Ö₁₈). *"3600 ek göstergenin, uzman öğretmen ve başöğretmen uygulamalarının getirilmesi memnuniyet vericidir"* (Ö₁₉).

"ÖMK" ya yapılan eleştirilerin en çok uzman ve başöğretmenlik uygulamasında sınav şartının öne sürülmesi konusunda toplandığı görülmektedir. Eleştirilere bakıldığında zaman özellikle lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin mesleki olarak kendilerine bir artı sağlamaması konusu öne çıkmaktadır. Öğretmenlik mesleği, diğer paydaşlarla iş birliği içinde çalışmayı gerektirmektedir. Bu sebeple okul yöneticileri, veliler, öğrenci, veli dernekleri ve diğer öğretmenlerle iyi ilişkiler kurulmalı ve bu konu "ÖMK" da ayrıntılı bir şekilde ele alınmalıdır. Kariyer basamaklarında ilerlemenin önünde sınav şartının olması öğretmenler tarafından uygun görülmemekle beraber, eğer bir sınav yapılacaksa

da bu sınav müfredatının sadece branşa yönelik sorulardan oluşması gerektiği şeklinde fikirlerin olduğu araştırma bulgularından tespit edilmiştir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın üçüncü alt problemi olan Coğrafya öğretmenlerinin ATAYED ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri nelerdir sorusuna ilişkin olarak katılımcıların vermiş olduğu cevaplar tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Coğrafya öğretmenlerinin ATAYED ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri

Görüşler	f	%
ATAYED yenilenmelidir.	14	63,6
ATAYED yeterlidir.	6	27,3
ATAYED hakkında bilgi sahibi değilim.	2	9,1
Toplam	22	100

Tablo 7’de verilen “ATAYED” hakkındaki öğretmen görüşlerine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin %63,6’sının “ATAYED” yenilenmelidir, %27,3’ünün “ATAYED” yeterlidir, %9,1’inin “ATAYED” hakkında bilgi sahibi değilim şeklinde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir. Bu verilere göre katılımcıların %63,6 gibi yüksek bir oranda ilgili yönetmeliğin yenilenmesi gerektiğini düşündüğü görülmektedir.

“ATAYED” hakkındaki düşünceleriniz nelerdir şeklindeki soruya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

“ATAYED” yenilenmelidir aktarımı olarak; “Kalkınma indeksine göre az gelişmiş bölgelerde görev yapan öğretmenlerin yer değiştirme imkanlarının kolaylaştırılması gerektiğini düşünüyorum” (Ö₁₁). “Ücretli öğretmenlik uygulaması kaldırılmalıdır” (Ö₁₄). “Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği değiştirilmelidir çünkü büyük şehirlerde öğretmen sirkülasyonu yok denecek kadar azdır” (Ö₁₅). “Proje okullarına yapılan atamalarda il içi ve il dışı olacak şekilde tüm öğretmenlere açılmalıdır” (Ö₁₂). “Atama ve yer değiştirme dönemlerinde norm açığı olan tüm okullar tercihe açılmalıdır” (Ö₉). “İl içi atamalarda sıra sistemine tekrar geçiş yapılmalıdır” (Ö₄). “Sözleşmeli personelin aile birliği göz önüne alınmalı ve tayin için belirlenen 3 yıl süresi kaldırılmalıdır” (Ö₁₄).

“ATAYED” yeterlidir aktarımı olarak; “Lisansüstü eğitime ek hizmet puanı verilmesi açısından yeterli buluyorum” (Ö₂). “Engelli yakını olan öğretmenlerin yer değiştirme sürecine dahil edilmesi açısından doğru buluyorum” (Ö₃). “Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğini yeterli buluyorum. Gerekli şartlar gevşetildikçe öğretmen açığı veya öğretmen fazlalığı gibi sorunların artacağını düşünüyorum” (Ö₁₀).

“ATAYED” e yapılan eleştirilerin en çok ücretli öğretmenlik uygulaması, büyükşehirlerdeki öğretmen fazlalığı, proje okullarına yapılan atamaların il içi ile sınırlı olması, norm açığı sorunları ve il içi atamalarda sıra sistemine tekrar geçilmesi şeklinde sıralandığı görülmektedir. Atama ve yer değiştirme süreçlerinin daha şeffaf yürütülmesi tüm öğretmenlerin içlerindeki şüphelerin giderilmesi açısından önemli bir ayrıntı olacaktır. Atama ve yer değiştirme dönemlerinde öğretmenlerin talepleri dikkate alınmalı ve gerektiğinde öğretmenlere isteklerinin neden yerine getirilmediği detaylıca anlatılmalıdır. “ATAYED” öğretmenler tarafından düzenli olarak takip edilmeli, mevcut değişiklikler öğrenilmeli, eğitim alanında uzmanlık kazanmanın, mesleki gelişime yönelik eğitimlere katılmanın ve yabancı dil bilgisi gibi becerilerin geliştirilmesinin atamalarda avantaj sağlayacağı bilinmelidir. Coğrafya öğretmenleri açısından kanun değerlendirildiğinde, coğrafya öğretmenliği atama puanlarının yükselmesinin ve yapılan atamaların beklentilerin altında olmasının coğrafya öğretmenliğine olan talebin azalmasına yol açtığı görülmektedir. Katılımcıların %9,1’i gibi önemli bir kısmının ilgili yönetmelik hakkında bilgi sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin atama ve yer

değiştirme işlemlerinin şartlarının belirlendiği “ATAYED” in tüm öğretmenler tarafından yeterli düzeyde bilinmesi gerekmektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın dördüncü alt problemi olan Coğrafya öğretmenlerinin OKY ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri nelerdir sorusuna ilişkin olarak katılımcıların vermiş olduğu cevaplar tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Coğrafya öğretmenlerinin OKY ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri

Görüşler	f	%
OKY yenilenmelidir.	14	63,6
OKY yeterlidir.	5	22,8
OKY hakkında bilgi sahibi değilim.	3	13,6
Toplam	22	100

Tablo 8’de verilen “OKY” hakkındaki öğretmen görüşlerine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin %63,6’sının “OKY” yenilenmelidir, %22,8’inin “OKY” yeterlidir, %13,6’sının “OKY” hakkında bilgi sahibi değilim şeklinde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir. Bu verilere göre katılımcıların %63,6 gibi yüksek bir oranda ilgili yönetmeliğin yenilenmesi gerektiğini düşündüğü görülmektedir.

“OKY” hakkındaki düşünceleriniz nelerdir şeklindeki soruya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

“OKY” yenilenmelidir aktarımı olarak; “Okul müdürlerinin öğrencilere 5 günü geçmemek üzere izin verme ve bu yetkisini yardımcılara devredebilmesinin haksızlığa yol açtığını düşünüyorum” (Ö₃). “Teknolojik uyumluluk açısından günümüzün çok gerisinde olduğu düşüncesindeyim” (Ö₅). “Yönetmeliğin bazı durumlarda uygulanmasının olanaksız olduğunu düşünüyorum çünkü her eğitim kurumu eşit fırsatlara ve imkanlara sahip değildir” (Ö₈). “Meslek liselerinde okutulan kültür derslerinin sayısının artırılması gerekmektedir. Üniversite sınavına girecek olan öğrenciler açısından bu durum olumsuz etki yaratmaktadır” (Ö₉). “Sınıf geçme sistemi tekrar gözden geçirilmelidir” (Ö₁₀). “Akran zorbalığı, disiplin ve devamsızlık konularında düzenlemeye ihtiyaç vardır” (Ö₁₁). “Öğrencilerin dönem içerisinde okul değiştirmesinin şartları zorlaştırılmalıdır” (Ö₁₃). “11.ve 12. Sınıflarda Coğrafya dersi zorunlu olmalıdır” (Ö₁₄). “Öğretmenlerin görevleri içerisinde yer alan nöbet dosyası, öğretmen dosyası gibi gereksiz evrak yükü oluşturan görevlerin kaldırılması gerekmektedir” (Ö₂₁).

“OKY” yeterlidir aktarımı olarak; “İlgili yönetmeliğin düzenleyici ve yeterli olduğunu düşünüyorum” (Ö₆).

“OKY” ye yapılan eleştirilerin en çok okul müdürlerinin yetkileri, meslek liselerinin sorunları, sınıf geçme sistemi, akran zorbalığı, disiplin, devamsızlık, coğrafya dersinin zorunlu olmayışı ve evrak yükü şeklinde sıralandığı görülmektedir. “OKY” çerçevesinde öğretmen, öğrenci ve velilerde dahil yönetmelik hakkında bilgi sahibi olunması, kurumdaki herkesin eşit fırsatlara sahip olduğunun ve yönetmelik hükümlerine uygun şekilde değerlendirildiğinin gösterilmesi, şeffaf bir şekilde hareket edilerek, güven ve adalete dayalı bir kurum kültürünün oluşturulması yarar sağlayacaktır. Ortaöğretim kurumları yönetmeliğinin sadece öğretmen tarafından değil, öğrenciler tarafından da bilinmesi gerekmektedir. Bu sebeple okullarda özellikle sene başlarında yönetici ve öğretmenlerin tüm sınıf seviyelerinde öğrencilere bilgilendirilme yapmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin bir diğer önemli şikâyet konusu da bürokratik yüklerin fazla olmasıdır. Öğretmenlerin rehberlik dosyası, kulüp dosyası, öğretmen dosyası gibi birçok evrak hazırlama yükümlülüğünün olması öğretmen performansını olumsuz etkilemektedir. Coğrafya öğretmenleri açısından kanun değerlendirildiğinde

karşılaşılan başlıca zorluklar, ortaöğretim ders müfredatında 9. ve 10. sınıf seviyelerinde zorunlu olan coğrafya dersinin 11. ve 12. sınıf seviyelerinde seçmeli ders olması, coğrafya dersi müfredatının yoğun olması ve haftalık ders saatlerinin yetersizliği şeklinde sıralanabilmektedir. Katılımcıların %13,6 gibi önemli bir kısmının ilgili yönetmelik hakkında bilgi sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenler görevlerini Türk milli eğitiminin genel amaçlarına ve ilgili mevzuatlara bağlı kalarak yapmakla yükümlü olduğundan “OKY” nin tüm öğretmenler tarafından yeterli düzeyde bilinmesi gerekmektedir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın beşinci alt problemi olan Coğrafya öğretmenlerinin EKYÖN ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri nelerdir sorusuna ilişkin olarak katılımcıların vermiş olduğu cevaplar tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Coğrafya öğretmenlerinin EKYÖN ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki görüşleri

Görüşler	f	%
EKYÖN yenilenmelidir.	11	50
EKYÖN yeterlidir.	5	22,6
EKYÖN hakkında bilgi sahibi değilim.	6	27,4
Toplam	22	100

Tablo 9’da verilen “EKYÖN” hakkındaki öğretmen görüşlerine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin %50’sinin “EKYÖN” yenilenmelidir, %22,6’sının “EKYÖN” yeterlidir, %27,4’ünün “EKYÖN” hakkında bilgi sahibi değilim şeklinde cevaplar

verdikleri tespit edilmiştir. Bu verilere göre katılımcıların %50 gibi bir oranda ilgili yönetmeliğin yenilenmesi gerektiğini düşündüğü ve %27,4 gibi yüksek bir oranda ilgili yönetmelikle ilgili bilgi sahibi olmadığı görülmektedir.

“EKYÖN” hakkındaki düşünceleriniz nelerdir şeklindeki soruya ilişkin öğretmen görüşleri şöyledir:

“EKYÖN” yenilenmelidir aktarımı olarak; “Kırsal bölgelerde yer alan eğitim kurumlarında yaşanan boş kadro sorunlarının önüne geçilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır” (Ö₁). “Norm fazlası öğretmenlerin sorunlarının çözümü için atamalarda il içi tayinlerin öncelikli olması durumunun değiştirilmesi gerekmektedir” (Ö₄). “Norm uygulamasında eğitim bölgesi değil de tek tek okullar esas alınırsa norm sorununun çözüleceğini düşünüyorum” (Ö₁₀). “Yönetici normlarında değişiklik yapılarak müdür ve müdür yardımcılarının farklı eğitim kademelerinde görev yapmasının önü açılmalıdır” (Ö₂₀).

“EKYÖN” yeterlidir aktarımı olarak; “Okullarda bulunması gerektiği kadar öğretmenin bulunduğu düşünüyorum” (Ö₆). “Yönetmeliği yeterli buluyorum” (Ö₁₃).

“EKYÖN” e yapılan eleştirilerin en çok yönetici normları, kırsal bölgelerdeki norm sorunları ve norm fazlası öğretmenler sorunu şeklinde sıralandığı görülmektedir. “EKYÖN” de yaşanan sorunlara karşı düzenli olarak ihtiyaç analizleri yapılarak okulların yönetici ve öğretmen ihtiyacının tespit edilmesinin, planlama yapılırken öğrenci sayısının ve öğrenci başarısının dikkate alınmasının yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Okullarda her bransa ait 6 saatlik dersin bulunması durumunda o okul kadrosunda bir kişilik öğretmen normunun açılması norm fazlalığı sorununa neden olan etmenlerden biridir. Okulda kendisine ait sadece 6 saat ders bulunan öğretmen 15 saat olan maaş karşılığı ders saatini dolduramamakta ve norm fazlası olmaktadır. Bu tarz sorunların yaşandığı bazı okullarda ise norm fazlalığının önüne geçmek için 6 saat olan ders sayısı bilerek eksik girilmekte ve o okula fazladan öğretmenin gelmesinin önüne geçilmektedir. Ancak bu durumda da okula gerekli branşı okutacak öğretmen gelmediğinden öğrenciler açısından olumsuz bir tablo ortaya çıkmaktadır. Coğrafya öğretmenleri açısından kanun değerlendirildiğinde, ortaöğretim kurumlarında coğrafya ders saatlerinin az olmasından

dolayı coğrafya öğretmenleri norm fazlası olmakta ya da 15 saatlik maaş karşılığı ders saatini tamamlamak için birkaç farklı okulda ders vermek zorunda kalmaktadır. Ders saatlerinin az olmasından dolayı coğrafya öğretmenleri norm sorunu yaşamamak ve ek ders ücretlerinin daha fazla olması için yöneticilik kadrolarına ilgi göstermektedir. Katılımcıların %27,4 gibi önemli bir kısmının ilgili yönetmelik hakkında bilgi sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın alt problemleri içerisinde en az bilgi sahibi olunan yönetmeliğin “EKYÖN” olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler norm kadrolarının belirlendiği “EKYÖN” nün tüm öğretmenler tarafından yeterli düzeyde bilinmesi gerekmektedir.



V. BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, coğrafya öğretmenlerinin mevzuat uygulamalarına yönelik görüşleri incelenmiştir. Bu araştırmada ortaya çıkan beş alt problem doğrultusunda bulgular değerlendirilerek aşağıda yer alan sonuçlara ulaşılmış ve ilgili alanyazınla tartışılmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “657 sayılı DMK ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” şeklinde ifade edilmiş ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı yetersiz bulduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonunda 657 sayılı “DMK” ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı eksik ve yetersiz olduğu, yenilenmesi gerektiği düşüncelerine sahip olduğu tespit edilmiştir. 657 sayılı “DMK” da en çok yenilenmesi gerektiği düşünülen maddeler şu şekilde ifade edilmiştir: Devlet memurlarına serbest ticaret özgürlüğü hakkı getirilmeli, memurlar arasında adaleti sağlamak amacıyla çalışma performans kriteri getirilmeli, diğer memurlar ile öğretmenler ayrı tutulmalı, memurların özlük hakları iyileştirilmeli, mevzuatlarda kullanılan dil sadeleştirilmelidir. Kamış (2020), “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenen Memuriyetin İrade Dışı Sona Ermesi Halleri” adlı çalışmasında kanunun tüm kamu çalışanlarını kapsayacak şekilde ve eşitliği sağlayacak biçimde oluşturulmasının öneminden bahsetmiştir. Yıldız (2019), “Devlet Memurları Kanunu, Türk kamu personel rejimi için bitmeyen tartışma” adlı çalışmasında “DMK” nın yazımında tüm tarafların

görüşlerinin samimi olarak dikkate alınıp hazırlanması gerektiğini, kanunun kamu personelinin problemlerini çözmeye odaklı, uygulanabilir olması gerektiğini belirtmiştir. Şeker (2019), “657 sayılı DMK’ da hâkim olan temel ilkeler kapsamında liyakat ilkesi” adlı çalışmasında kamu hizmetlerine girme, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmede ve göreve son vermede liyakat ilkesiyle hareket edilmeli, iş ehline verilmeli ve bu sistem eşit olarak tüm devlet memurlarına uygulanmalıdır şeklinde tespitte bulunmuştur. Ünlü (2017), “Türkiye’nin en önemli sorunlarından biri de Devlet Memurları Kanunu’dur” adlı çalışmasında 657 sayılı “DMK” da yapılacak her iyileştirmede uzun vadeli hedeflere yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Böyle olmadığı müddetçe memurlar amirlerinin iki dudağı arasından çıkacak sözlere bağımlı hale gelirler şekline tespitte bulunmuştur. Yücel (2016), “657 sayılı DMK’ ya göre devlet memurlarının genel hakları ve bu konuda 2014 yılına kadar yapılan değişikliklerin değerlendirilmesi” adlı çalışmasında 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı “DMK” üzerinde yapılan değişiklikler günün koşullarına uygun olmalı şeklinde bir değerlendirmede bulunmuştur. Yukarıda bahsedilen araştırma sonuçları Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ancak Yerebasmaz’ ın (2011), “657 sayılı DMK’ nın 28. maddesine göre memurların ticaret veya diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağının kapsamı ve değerlendirilmesi” adlı çalışmasında memurların ek iş yapmama durumu ile ilgili ticari faaliyet ve diğer faaliyetlerin tanımlamalarının kalın çizgilerle belirtilmesi gerekliliğinden bahsetmiştir. Altın (2020), “Devlet Memurluğunun Sosyolojisi” isimli çalışmasında devlet memurlarına yeteri kadar haklar verilmediği, yasaklarla memurların kısıtlandığı, buna rağmen ekonomik, tarihsel ve sosyolojik nedenlerle devlet memurluğunun hala tercih edilir olduğu şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Yukarıda bahsedilen araştırmaların sonuçları ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları farklılık göstermektedir. Çünkü bu araştırma sonuçlarında ticari faaliyetlerin sınırları ve devlet memurlarının tercih edilme nedenleri şeklinde sonuçlara ulaşılmamıştır.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “ÖMK ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” şeklinde ifade edilmiş ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı yetersiz bulduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonunda “ÖMK” ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı yetersiz bulduğu tespit edilmiştir. “ÖMK” da en çok yenilenmesi gerektiği düşünülen maddeler şu şekilde ifade edilmiştir: Uzman ve başöğretmenlik uygulama sınavları branşa dayalı olmalı, öğretmenlerin fikirleri dikkate alınmalı, uzman ve başöğretmen sınavları kaldırılmalı ve öğretmenler sözleşmeli, kadrolu gibi ayrımlara tabi tutulmamalıdır. Özdemir, Doğan ve Demirkol (2022), “Öğretmenlik Kariyer Basamakları Hakkında Öğretmen Görüşleri” isimli çalışmalarında öğretmenlerin yazılı sınav uygulamalarına karşı olduğu ve kariyer ilerlemelerinde hizmet yılının baz alınmasını istediği şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. İş ve Birel (2022), “Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmalarında meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşlerinden çıkan sonuçlar şu şekildedir: Bir kısım öğretmenler maaş artışı yaşanacağından ve kariyer ilerlemesinin öğretmenlik mesleğinin itibarını artıracığı düşüncesiyle meslek kanununa olumlu yaklaşmaktadırlar. Öğretmenlerin bir kısmı da kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ayrılmaya neden olacağını düşündükleri için meslek kanununa olumsuz yaklaşmaktadır. Çobanoğlu ve İlkin (2023), “Öğretmenlerin Yenilenen Kariyer Basamakları Uygulaması Hakkındaki Görüşleri” isimli çalışmalarında öğretmenlerin uzman ve başöğretmenlik sınavını gereksiz bulduğu, kariyer basamakları uygulamasının meslektaşlar arasında çatışmalara yol açacağı ve kariyer basamaklarının hizmet yılına göre belirlenmesi şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Altan ve Özmusul (2022), “Geleceğin Türkiye’inde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası” adlı çalışmalarında kanunda yer alan boşluk ve eksikliklerin bir an önce giderilmesi gerektiğini ayrıca kanunun revize edilmesi esnasında öğretmenlerin taleplerinin dikkate alınması gerektiği şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Ocak (2022), “Öğretmenlik Meslek Kanunu Üzerine Eğitimci Algılarının İncelenmesi” adlı çalışmada “ÖMK” öğretmenler için gereklidir ancak kanunda yer alan eksikliklerden dolayı öğretmenlerin

“ÖMK” ya bakışı olumsuzdur şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Yukarıda verilen araştırmaların sonuçları ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları paralellik göstermektedir. Ancak Arslan (2023), *“Türkiye’de 2016-2022 Yılları Arasında Uygulanan Aday Öğretmen Performans Değerlendirme Sürecinin İncelenmesi”* adlı çalışmasında “ÖMK” içerisinde yer alan öğretmenlerin ilk yılında uygulanan aday öğretmenlik uygulaması ile ilgili aday öğretmenler üzerinde kaygı yarattığı ve uygulayıcıların yeterli ölçüde bilgi sahibi olamadıkları şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Gül ve Güngör (2022), *“Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşleri”* adlı çalışmalarında öğretmenlerin meslek kanununu maaş artışı, meslek itibarı açısından olumlu bulduğu, kariyer basamakları açısından ise olumsuz bulduğu şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Pınar ve Dönel Akgül (2023), *“Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Öğretmenlikte Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri”* isimli çalışmalarında kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ayrışmalar yaratacağı, eşitsizliğe yol açacağı sonuçlarına ulaşmışlardır. Yapucuoğlu ve Ballı (2020), *“Türkiye, Almanya, Çin, Kanada ve Singapur Öğretmenlik Meslek Kanunlarının Karşılaştırmalı Analizi”* isimli çalışmalarında Türkiye’de yürürlükte olan “ÖMK” hazırlanırken başka ülkelerdeki kanunların, öğretmenlerin, yöneticilerin ve tüm eğitim personelinin düşüncelerinin dikkate alınması gereklidir şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Yukarıda bahsedilen araştırmaların sonuçları ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları farklılık göstermektedir. Çünkü bu araştırma sonuçlarında aday öğretmenlik uygulamasının yarattığı kaygı, kariyer basamaklarının öğretmenler arasında ayrışmalar yaratacağı, meslek kanununda maaş artışı ve meslek itibarına etkileri ve “ÖMK” hazırlanırken başka ülkelerdeki kanunların dikkate alınması şeklinde sonuçlara ulaşılmamıştır.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi *“ATAYED hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?”* şeklinde ifade edilmiş ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı yetersiz bulduğu tespit edilmiştir.

“ATAYED” hakkında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı yetersiz bulduğu tespit edilmiştir. “ATAYED” de en çok üzerinde durulan maddeler şu şekilde ifade edilmiştir: Az gelişmiş bölgelerde görev yapan öğretmenlerin atama ve yer değiştirme işlemi kolaylaştırılmalı, ücretli öğretmen ataması kaldırılmalı, sözleşmeli öğretmenlikte 3 yıl olan zorunlu görev süresi kaldırılmalı, büyükşehirlerde öğretmen fazlalığının önüne geçilmeli, proje okulu öğretmen atamaları il dışı tercih hakkı öğretmenlere tanınmalı, atama ve yer değiştirme dönemlerinde tüm norm açığı oluşan okullar tercihe açılmalıdır. “ATAYED” de lisansüstü eğitime ek hizmet puanı verilmesi ve engelli yakını olan öğretmenlerin yer değiştirme sürecine dahil edilmesi yerinde bir karar olarak değerlendirilmektedir. Öğretmen görüşleri incelendiğinde yukarıda verilen görüşlerden daha farkı düşüncelere sahip öğretmenlerin de olduğu görülmektedir. Örneğin atama ve yer değiştirme süreçlerinin kolaylaştırılmasına yol açan gelişmelerin çoğalması bölgelerde norm açığı veya norm fazlalığı sorununa neden olmaktadır şeklinde düşünceler de tespit edilmiştir. İmrak, Okyay, Ak, Okyay, S., Çam ve Bulut (2023), “2017, 2018 ve 2021 Yıllarında Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama Yönetmeliklerinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmalarında okul yöneticiliğinin uzmanlığa dayalı olması gerektiği ve okul yöneticiliği için eğitim yönetimi ve denetim alanında lisansüstü eğitim şartı getirilmeli şeklinde sonuçlara ulaşılmışlardır. Atmaca, Toygur ve Çamurcu (2022), “Güncel Yönetmelik Perspektifinde Öğretmen Yer Değiştirme Esaslarının Değerlendirilmesi: ‘Hizmet Puanı’ Kriteri Örneği” adlı çalışmalarında lisansüstü eğitime verilen hizmet puanının makul hale getirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmışlardır. Kösterelioğlu (2022), “Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Yapılan Düzenlemelere İlişkin Görüşleri” adlı çalışmada öğretmenlerin sınıf içi performansları dikkate alınmalı ve öğretmenlerin kurs, hizmet içi eğitim ve bilimsel etkinliklere katılımı ek puan getirmeli şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Atmaca (2022), “Öğretmenlerin ‘Zorunlu Hizmet Yükümlülükleri’nin Hukuki Perspektiften Değerlendirilmesi” adlı çalışmada her okulun farklı hizmet puanına sahip olması, bu okulların kendine özgü sosyo-ekonomik koşullarından kaynaklanmakta ve zorunlu hizmet olarak tamamlanan yıllar daha sonra yapılacak atamalara pozitif anlamda katkı sağlamaktadır şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Çavdar, Kaplan, Beklen, Aksoy, İçer ve Akkaya (2023), “Aday Öğretmenlerin Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar ve Buna İlişkin Çözüm Önerileri” adlı çalışmalarında aday öğretmenlerin yetiştirme

sürecinden memnun olmadıkları, aday dosyası hazırlamanın öğretmenleri zorladığı ve hizmet içi eğitimlerin verildiği yerlerin fiziksel uygunluklarının yeterli olmadığı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Yukarıda bahsedilen araştırmaların sonuçları ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları farklılık göstermektedir. Çünkü bu araştırma sonuçlarında kurs, hizmet içi eğitim ve bilimsel etkinliklere katılımın ek puan getirmesi, okul yöneticiliğinin uzmanlığa dayalı olması, okul yöneticiliği için eğitim yönetimi ve denetim alanında lisansüstü eğitim şartı getirilmesi, zorunlu hizmet olarak tamamlanan yılların daha sonra yapılacak atamalara pozitif anlamda katkı sağlayacağı ve aday öğretmenlerin yetiştirilme süreçleri şeklinde sonuçlara ulaşılmamıştır.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi “OKY hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” şeklinde ifade edilmiş ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı yetersiz bulduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonunda “OKY” hakkında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı yetersiz bulduğu tespit edilmiştir. “OKY” de en çok yenilenmesi gerektiği düşünülen maddeler şu şekilde ifade edilmiştir: Okul müdürlerine verilen yetkiler tekrar gözden geçirilmeli, günümüz şartlarına uyum sağlayan bir yönetmelik haline gelmeli, yönetmeliğin her bölgede aynı şekilde uygulanmasının mümkün olmadığı, meslek liselerinde ders müfredatı düzenlenmeli, sınıf geçme sistemi güncellenmeli, akran zorbalığı, disiplin ve devamsızlık konularında düzenlemeler yapılmalı, coğrafya dersi zorunlu olmalı, öğretmenlerin evrak yükü azaltılmalıdır. Özer ve Üstün (2022), “Okullarda Karşılaşılan Öğrenci Disiplin Problemleri ve Bunların Akademik Başarıya Etkilerine Yönelik Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmalarında disiplin sıkılaştırılmalı, cezalar artırılmalı, ceza ile okul değişimi yapılabilmesi kolaylaştırılmalı, disiplin sorunu olan öğrenciler psikoloğa yönlendirilmeli, örgün eğitim dışına çıkarma cezası kaldırılmalı, disiplin kurulu için öngörülen süreler uzatılmalı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Yüksel ve Özgenel (2022), “Anadolu Liseleri Bağlamında Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Sınıf Geçme Sistemine Yönelik Bir Öneri” adlı çalışmalarında “OKY” ye göre Anadolu liselerinde öğrenim gören öğrencilerin 50 genel not ortalaması

ile sınıf geçebilme sisteminin coğrafya, tarih, matematik, fizik, kimya gibi derslerden hiç başarılı olmasa bile sınıfı geçebilmesinin mezun sayısını artırdığı ancak mezunların niteliğini de azalttığı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Yukarıda bahsedilen araştırmaların sonuçları ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları paralellik göstermektedir. Metin Göksu ve Taşyürek (2023), “*Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öğretim Sürecinde Yaşadıkları Sorunlar*” isimli çalışmalarında sosyal bilgiler öğretmenlerinin ders saatlerinin yetersiz olduğundan şikayetçi olduğu, ders kazanımlarının ve içeriklerinin azaltılması gerektiği şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Güven, Yıldız, Yılmaz, Tunç, Şahin ve Fahlıoğulları (2023), “*Sınıf Öğretmenliğinin İlk Yıllarında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*” adlı çalışmalarında disiplin ve devamsızlık sorunlarının, iş yoğunluğu ve ödeneklerde yaşanan sıkıntıların sınıf öğretmenlerinin yaşadığı sorunların başında geldiği sonucuna ulaşmışlardır. Göl (2021), “*Okul Yöneticilerinin Ders Denetim Sürecinin İncelenmesi*” adlı çalışmasında “OKY” içerisinde yer alan okul müdürlerinin ders denetim görevlerinin okulun işleyişine, aksayan yönlerine katkı sağlayacağı şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Ergün (2019), “*Eğitimde Fırsat ve İmkân Eşitliğine Farklı Bir Bakış*” adlı çalışmasında “OKY” ye göre meslek liselerinde dal değiştirmenin en geç 11. sınıfın ilk döneminde olması gerektiğinden bahsetmekte ve bu durumun fırsat ve imkân eşitliği ilkesine ters düştüğü şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Gül, Kıran ve Nasırsi (2016), “*Ortaöğretim (Lise) Öğrencilerinin Devamsızlık Nedenleri ve Yeni Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin Öğrenci Devamsızlıkları Üzerindeki Etkileri (Atakum İlçesi Örneği)*” adlı çalışmalarında “OKY” de yapılan değişiklikle devamsızlık gün sayısının 20’den 10 güne indirilmesinin hem devamsızlık yapılan gün sayılarında hem de devamsızlık yüzünden sınıf tekrarı yapan öğrenci sayılarında azalmaya neden olduğu şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Taneri (2013), “*Ortaöğretim Kurumları Bileşenlerinin Öğrencilere Getirilen Kılık Kıyafet Serbestliği Hakkındaki Görüşleri*” adlı çalışmasında “OKY” ye göre okullarda üniforma giyme zorunluluğunun kaldırılmasının katılımcıların genelinde olumlu karşılandığı şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Yukarıda bahsedilen araştırmaların sonuçları ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları farklılık göstermektedir. Çünkü bu araştırma sonuçlarında üniforma giyme zorunluluğunun kaldırılmasının sonuçları, devamsızlık gün sayısının 10 güne indirilmesinin etkisi, meslek liselerinde dal değiştirme süreçleri, okul müdürlerinin

ders denetimlerinin etkileri, ders saatlerinin yetersizliği ve iş yoğunluğu ve ödeneklerde yaşanan sıkıntılar şeklinde sonuçlara ulaşılmamıştır.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi “*EKYÖN ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?*” şeklinde ifade edilmiş ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mevzuatı yetersiz bulduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonunda “*EKYÖN*” ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkında öğretmenlerin yarısının mevzuatı yetersiz bulduğu, önemli bir kısmının da mevzuat hakkında bilgi sahibi olmadığı tespit edilmiştir. “*EKYÖN*” de en çok yenilenmesi gerektiği düşünülen maddeler şu şekilde ifade edilmiştir: Kırsal bölgelerde yaşanan norm eksikliğinin önüne geçilmeli, norm fazlası öğretmenlerin çözümü için atamalarda il içi tayinler öncelikli olmalı ve idareci normları farklı eğitim kademelerinde de açılmalıdır. Seyyar (2022), “*Tuzla İlçesi Eğitim Yöneticilerinin Yönetici Norm Kadrolarına İlişkin Görüşleri*” adlı çalışmasında yönetici norm kadrolarının yeterli olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Karakütük, Özdoğan Özbal ve Türedi (2020), “*İnsan Gücü Planlaması Kapsamında Okullarda Norm Kadro Uygulamalarıyla İlgili Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri*” adlı çalışmalarında norm fazlası yığılmalarının engellenmesi için il içi ve il dışı nakil yönetmeliklerinin güncellenmesi gerektiği şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Yukarıda verilen araştırmaların sonuçları ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları paralellik göstermektedir. Baki ve Acar (2020), “*Millî Eğitim Bakanlığında Norm Kadro Uygulaması: Isparta İlinde Okul Yöneticileri Üzerinden Bir Değerlendirme*” adlı çalışmalarında norm kadro uygulamasının yenilenmesi gerektiği düşüncesi öğretmenler arasında hâkim olsa da yöneticiler tarafından büyük ölçüde kabul gördüğü şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Tümkaya ve Nama Aydın (2022), “*Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algıları*” adlı çalışmalarında öğretmenlerin görevlendirme olarak gittiği okullarda bulunan gruplara dâhil olamadıkları, ön yargılarla karşılaştıkları ve mesleki olarak güvensizlik duygusu yaşadıkları şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Akbulut (2020), “*İlkokullardaki Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgüte Olan Bağlılıklarını Etkileyen Etkiler (Merkezefendi*

Örneği)” adlı çalışmasında norm fazlası olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde bir azalma olmadığı şeklinde bir sonuca ulaşmıştır. Gürcan (2021), “*Devlet Okullarındaki Norm Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Norm Fazlası Öğretmen Olmaya İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması*” adlı tez çalışmasında eğitim kurumlarında öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalı, çalışan bireyler psikolojik, sosyolojik ve örgütsel açıdan desteklenmeli şeklinde sonuçlara ulaşmıştır. Yukarıda verilen araştırmaların sonuçları ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri adlı bu araştırmanın sonuçları farklılık göstermektedir. Çünkü bu araştırma sonuçlarında örgütsel bağlılık düzeyi, yöneticilerin “EKYÖN” e öğretmenlere göre daha olumlu baktığı, norm fazlası olan öğretmenler psikolojik, sosyolojik ve örgütsel açıdan desteklenmeli ve norm fazlası öğretmenlerin yaşadıkları ön yargı ve mesleki güvensizlik şeklinde sonuçlara ulaşılmamıştır.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen bu sonuçlar ile Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşlerine ilişkin bir durum tespiti gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bu sonuçlara dayanarak uygulayıcılar için aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Coğrafya öğretmenleri hem memurlarla hem de eğitimle alakalı güncel mevzuatı takip etmelidir.
- Öğretmenlerin sendikalar ile bağlantıda olup, mevzuatta yer alan hak ve ödevleri hakkında bilgi sahibi olmaları yararlı olacaktır.
- Mevzuat sorunlarına karşı yerel yöneticiler, okul müdürleri veya il/ilçe milli eğitim müdürlüğü yetkilileri ile iletişime geçilerek çözüm yolları aranmalıdır.

Elde edilen bu sonuçlara dayanarak araştırmacılar için aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Coğrafya öğretmenlerinin yaşadığı başka mevzuat engelleri varsa buna yönelik çalışmalar yapılması,

- Okul yöneticileri ile öğretmenlerin mevzuat engellerine yönelik görüşlerinin karşılaştırıldığı çalışmalar yapılması,
- Diğer ülkelerdeki mevzuat uygulamaları ile Türkiye’deki mevzuat uygulamalarının karşılaştırıldığı çalışmalar yapılması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Akbulut, M. (2020). *İlkokullarda norm fazlası öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen etkenler (Merkezefendi örneği)*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı. Tezsiz Yüksek Lisans Tezi.
- Akınoğlu, O. (2005). Coğrafya Eğitiminin Etkililiği ve Sorunları. *Marmara Coğrafya Dergisi* (12), 77-96.
- Akyılmaz, B., Sezginer, M. ve Kaya, C. (2018). *Türk İdare Hukuku*. (9. Baskı). Ankara: Savaş Yayınevi.
- Akyüz, Y. (1982). *Türk eğitim tarihi*. (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Alıcı, M. (2019). Özel Hayatından Dolayı Memura Disiplin Cezası Verilebilir Mi? *Gümrük ve Ticaret Dergisi*, 5(15), 44-51.
- Altan, M. Z. ve Özmuş, M. (2022). Geleceğin Türkiye'sinde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Altın, M. (2020). Devlet Memurluğunun Sosyolojisi. *The Journal Of Social Science*, 4(8), 644-657.
- Altındış, S. ve Ergin, A. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Şebnem Aslan (Ed.), *Araştırma Evreni ve Örnekleme İçinde* (s.81-117). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ardıçoğlu, A. (2017). Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı 3, S.21-51.

- Armstrong, M. (1993). *A Handbook of Personnel Management Practice, Fourth Edition and Reprint*: London Kogan Page Ltd.
- Arpacı, İ. ve Baharçiçek, A. (2020). Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri Ne Diyor? Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine İlişkin Bir İçerik Analizi. *Ombudsman Akademik*, (12), 31-70.
- Arslan, A. (2023). *Nitelikli Öğretmen Yetiştirme*. “Eğitim Alanında Güncel Bilimsel Araştırmalar”. Ankara: İksad Yayınevi.
- Arslan, M. (2023). Türkiye’de 2016-2022 Yılları Arasında Uygulanan Aday Öğretmen Performans Değerlendirme Sürecinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(237), 349-388.
- Arslan, Ş. ve Kurşun, A. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Şebnem Aslan (Ed.), *Durum (Örnek Olay) Çalışmaları İçinde* (s.105-107). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Atmaca, D. (2022). Öğretmenlerin “Zorunlu Hizmet Yükümlülükleri” nin Hukuki Perspektiften Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6(11), 174-189.
- Atmaca, D., Toygur, H. ve Çamurcu, H. (2022). Güncel Yönetmelik Perspektifinde Öğretmen Yer Değiştirme Esaslarının Değerlendirilmesi: “Hizmet Puanı” Kriteri Örneği. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 6(1), 68-83.
- Avaner, T. ve Çelik, M. (2021). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin İki Yılı: Karşılaştırmalı Analiz. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(23), 242-259.
- Avcı, A. ve Kayıran, D. (2023). Uzman Öğretmenlik Yetiştirme Programının Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(14), 1-11.
- Aydın, F. ve Güngördü, E. (2015). *Coğrafya Eğitiminde Özel Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Aytaçlı, B. (2012). Durum Çalışmasına Ayrıntılı Bir Bakış. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-9.
- Ayanoğlu, Ç. ve Akbaşlı, S. (2023). Türk Eğitim Sisteminin Sorunları: Bir Meta-Sentez Çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 371-425.
- Baki, F. ve Acar, O. K. (2020). Millî Eğitim Bakanlığında Norm Kadro Uygulaması: Isparta İlinde Okul Yöneticileri Üzerinden Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (44), 141-150.
- Baş, E. A. ve Şentürk, İ. (2017). Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik Hakkında Okul Yöneticilerinin Görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 36(3).
- Baş, H. ve Nural, E. (2023). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Uygulamalarında Yaşanan Sorunların Belirlenmesi ve Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Eğitim Bilim ve Araştırma Dergisi*, 4(1), 16-46.
- Baygın, C. (2019). *Hukuk ve Toplumsal Yaşamı Düzenleyen Diğer Kurallar. Hukukun Temel Kavramları*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını.
- Bingöl, B. (2012). Türkiye için bir eğitim hukuku teorisinin gerekliliği. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 25-38.
- Boran Güneysu, N. (2018). *Hukukun Kaynakları ve Uygulanması*. Hukukun Temel Kavramları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını.
- Bowen, H. R. (1980). *Investment in Learning*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Bozgeyikli, H. (2020). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Sorununa Tarihsel ve Eleştirel Bir Bakış. *Eğitime Bakış Dergisi*, (48), 29-38.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

- Coğrafya Eğitimi Derneği. (2021). *Coğrafya eğitiminin önemi hakkında basın bildirisi*. 24.08.2023 tarihinde http://tceder.org/wpcontent/uploads/2021/08/CED_Basinbi_lidirisi.pdf adresinden erişilmiştir.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6. Baskı). New York: Routledge.
- Coşkun, H. (2009). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları ve Disiplin Soruşturmaları, Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri 5 yaklaşıma göre nitel araştırma deseni*. (S. B. Demir ve M. Bütün, Çev.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çavdar, M., Kaplan, M., Beklen, İ., Aksoy, A., İçer, D. ve Akkaya, O. (2023). Aday Öğretmenlerin Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar ve Buna İlişkin Çözüm Önerileri. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(13), 10-22.
- Çepni, S. (2012). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş*. Bursa: Celepler Matbaacılık.
- Çobanoğlu, F. ve İlkin, A. (2023). Öğretmenlerin Yenilenen Kariyer Basamakları Uygulaması Hakkındaki Görüşleri. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 155-173.
- Çiftçi, A. (1993). *Türk Eğitim Hukuku*, Ankara.
- Çifçi, T. (2016). *Coğrafya 'da değer eğitimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Davey, L. (1991). The application of case study evaluations. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 2(9). 27.08.2023 tarihinde <https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=pape> adresinden erişilmiştir.

- Devlet Memurları Kanunu. (1965). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. *T. C. Resmi Gazetesi*, 12056.
- Doğan, B., Geyik, A. F. ve Bozkurt, E. E. (2021). Kanun Hükmünde Kararnameler ile Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Karşılaştırılması. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 20(4).
- Doğanay, H. (2014). *Coğrafya Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dönertaş, A. B. (2023). İsviçre Eğitim Sistemi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları-II*, 117.
- Elagöz, Z. ve Elagöz, M. P. (2023). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarının Mesleki Gelişim Çalışmalarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 530-547.
- Elmas, B. (2006). *Ortaöğretim Coğrafya Eğitiminin Temel Sorunları (Kartal İlçesi Örneği)*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Ana Bilim Dalı Coğrafya Öğretmenliği Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Erden, M. ve Fidan, N. (1996). *Eğitime giriş*. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Ergün, H. (2019). Eğitimde Fırsat ve İmkân Eşitliğine Farklı Bir Bakış. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(03), 1-17.
- Ertürk, S. (1994). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Meteksan Yayıncılık.
- Gallagher, S. (2012). *Phenomenology*. London: Palgrave-Macmillan.
- Göksu, H. T. (2007). Kanun Devletinden Hukukun Üstünlüğüne. *Sayıştay Dergisi*, (64), 59-68.
- Göl, İ. (2021). Okul yöneticilerinin ders denetim sürecinin incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 2(II), 59-79.

- Gül, İ. ve Güngör, C. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123.
- Gül, S., Kıran, Ö. ve Nasırsi, H. (2016). Ortaöğretim (Lise) Öğrencilerinin Devamsızlık Nedenleri ve Yeni Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin Öğrenci Devamsızlıkları Üzerindeki Etkileri (Atakum İlçesi Örneği). *Journal Of International Social Research*, 9(44).
- Güler, H.M. (2006). *Pendik İlçesinde Coğrafya Eğitimi ve Sorunları*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ortaöğretim ve Sosyal Alanlar Eğitimi Ana Bilim Dalı Coğrafya Öğretmenliği Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Gümüüşü, O. ve Karakaş Özü, N. (2016). Türkiye’de modern coğrafyanın kuruluşu ve örgütlenmesi. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 105-148.
- Gürçan, M. (2021). *Devlet okullarındaki norm fazlası sınıf öğretmenlerinin norm fazlası öğretmen olmaya ilişkin görüşleri: bir durum çalışması*. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Güven, M., Yıldız, C., Yılmaz, F., Tunç, M., Şahin, Ö. ve Fahıoğulları, Ö. (2023). Sınıf Öğretmenliğinin İlk Yıllarında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 9(31), 89-104.
- Hareket, E., Erdoğan, E. ve Dünder, H. (2016). Eğitim Sistemine İlişkin Bir Durum Çalışması, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 287-299.
- İmrak, C., Okyay, Ö., Erkan, A., Okyay, S., Çam, A. ve Bulut, Ö. (2023). 2017, 2018 ve 2021 Yıllarında Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama Yönetmeliklerinin Değerlendirilmesi. *Socrates Journal Of Interdisciplinary Social Studies*, 9(26), 47-64.
- İncekara, S. (2007). Ortaöğretim Coğrafya Eğitiminde Uluslararası Eğilimler ve Türkiye örneği. *Marmara Coğrafya Dergisi*. (16), 109-130.

- İş, A. ve Birel, F. (2022). Öğretmenlik Meslek Kanununa İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1967-1990.
- Kamış, C. (2020). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenen Memuriyetin İrade Dışı Sona Ermesi Halleri. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.*
- Karakütük, K., Özdoğan Özbal, E. ve Türedi, A. (2020). İnsan Gücü Planlaması Kapsamında Okullarda Norm Kadro Uygulamalarıyla İlgili Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1866-1880.
- Keskinsoy, Ö., Kaya, S. B. ve Meri, T. (2020). Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 75(4), 1383- 1416.
- Kösterelioğlu, İ. (2022). Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Yapılan Düzenlemelere İlişkin Görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(234), 1417-1440.
- Kurtgöz, E. ve Polat, S. (2022). İlk Defa Yönetici Atama ve Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin İncelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 80-95.
- Kuş, E. (2012). *Nicel ve nitel araştırma teknikleri (4.Basım)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- MEB. (2022a). *Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınevi.
- MEB. (2022b). *Öğretmenlik meslek kanunu*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınevi.
- MEB. (2018). *Coğrafya Öğretim Programı*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınevi.
- MEB. (2015). *Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınevi.

- MEB. (2014). *Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınevi.
- MEB. (2013). *Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınevi.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2021). *Coğrafyacı (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı*. Ankara: T.C. Resmî gazetesi.
- Metin Göksu, M. ve Taşyürek, Z. (2023). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öğretim Sürecinde Yaşadıkları Sorunlar. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 275-289.
- Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2022). *T.C. Resmî Gazetesi*, 31760.
- Ocak, Z. (2022). *Öğretmenlik meslek kanunu üzerine eğitimci algılarının incelenmesi: Bir nitel çalışma*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Özçağlar, A. (2014). *Coğrafya 'ya giriş, sistematik, kavramlar, yöntemler*. Ankara: Ümit Ofset.
- Özdemir, B. (2011). Mevzuatı muhafazadan mevzuat yönetimine. *Yasama Dergisi*, (15), 49-64.
- Özdemir, T. Y., Doğan, A. ve Demirkol, M. (2022). Öğretmenlik Kariyer Basamakları Hakkında Öğretmen Görüşleri. *International Journal of Social Science Research*, 11(2), 53-67.
- Özdemir, Y. (2021). Cumhurbaşkanı Kararlarının Yargısal Denetimi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(4), 3211-3256.

- Özer, D. Ö. ve Üstün, A. (2022). Okullarda Karşılaşılan Öğrenci Disiplin Problemleri ve Bunların Akademik Başarıya Etkilerine Yönelik Öğretmen Görüşleri. *International Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 53(8), 745-758.
- Özer, S., Söğüt, H., Özer, Ş. ve Sari, A. (2023). İş Sağlığı Güvenliği Kapsamında Psikososyal Risk Etmenleri ve Ücretli Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar. *The Journal Of Social Sciences*, 62(62), 579-590.
- Özkan, R. (2011). Toplumsal yapı, değerler ve eğitim ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 333-344.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods (Third Edition)*. California: Sage Publications.
- Pınar, M. A. ve Dönel Akgül, G. (2023). Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 9(1), 36-46.
- Polat, Ö. (2019). *Ortaöğretim Kurumlarında Coğrafya Öğretimi ve Sorunlarının İncelenmesi (İncesu İlçe Merkezi Örneği)*. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Ana Bilim Dalı Coğrafya Eğitimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Ruhi, C. ve Ruhi, A. C. (2021). *Tebliğat Hukuku* (11. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Selçuk, Z. (1996). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Seyyar, S. (2022). *Tuzla İlçesi Eğitim Yöneticilerinin Yönetici Norm Kadrolarına İlişkin Görüşleri*. (Yayımlanmamış dönem projesi özeti). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Soysaldı, M. (2003). Kur'an'da Tebliğ Yöntemleri ile İlgili Kavramların Analizi. *Diyanet İlim Dergisi*, 2003 39(3) 43-64.

- Stewart, C. ve Cash, W. (2017). *Interviewing: principles and practices (fifteenth edition)*. Mc Graw Hill education.
- Şahin, C. (2001). Ortaöğretim Coğrafya Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları Hakkında Bir Araştırma. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 3(2), 59-70.
- Şanal, M. (2020). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Sorununa Tarihsel ve Eleştirel Bir Bakış. *Eğitime Bakış Dergisi*, (48),9-19.
- Şeker, C. (2019). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na hâkim olan temel ilkeler kapsamında liyakat ilkesi*. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Şener, G. (2018). Türkiye’de Yaşanan Eğitim Sorunlarına Güncel Bir Bakış. *Milli Eğitim Dergisi*, (218),187-199.
- Tan, T. (1995). Türk Hukukunda Kanun Hükmünde Kararname Uygulaması ve Sorunlar. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 50(1), 335–353.
- Taneri, P. O. (2013). *Ortaöğretim Kurumları Bileşenlerinin Öğrencilere Getirilen Kılık Kıyafet Serbestliği Hakkındaki Görüşleri*. 20.03.2023 tarihinde <https://hdl.handle.net/11511/85192> adresinden erişilmiştir.
- Tezcan, M. (1991). *Eğitim sosyolojisi (6.Basım)*. Ankara: Yargıçoğlu Matbaası.
- Topcu, S. (2023). Eğitim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Yaşadığı Ekonomik Kaygıların Bulgularının Değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(30), 58-76.
- Tortop, N. (1994), *Personel Yönetimi*. Yargı Yayınları, 5. Baskı, Ankara.
- Tümkaya, S. ve Nama Aydın, G. (2022). Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algıları. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1401-1417.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *T. C. Resmi Gazetesi*, 17863.

Türk Dil Kurumu. (2021). Tebliğ. 30.03.2023 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/?kelime=tebliğ> adresinden erişilmiştir.

Uçan, S. (2019). *Durum çalışması araştırması*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Uluğ, F. (1999). *Meslek Eğitimi Ağırlıklı Ortaöğretim için Yapısal Yönelimler*: 16. Milli Eğitim Şurasına Yönelik Bir Değerlendirme, *Eğitim Yönetimi*, 17, 37-51.

Urak, C. ve Şahin, M. (2023). Singapur Eğitim Sistemi ile Türk Eğitim Sisteminde Öğretmenlik Mesleğinin Karşılaştırılması. *Hakkâri Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 33-45.

Ushurova, Z., Tösten, R. ve Kayra, F. (2023). Öğretmen İş Gücü Devir Hızının (Öğretmen Sirkülasyonunun) Avantaj ve Dezavantajları: Siirt Örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 159-189.

Ülgen, Ö. (2018). Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Niteliği ve Türleri. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (1), 3-39.

Ülken, H. Z. (1967). *Eğitim Felsefesi*. İstanbul: Ülken Yayınları.

Ünlü, A. (2017). Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri de Devlet Memurları Kanunu'dur. 19.03.2023 tarihinde <https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmet-unlu/turkiyenin-en-onemli-sorunlarindan-biri-de-devlet-memurlari-kanunudur-2039011> adresinden erişilmiştir.

Ünlü, M. (2001). İlköğretim okullarında coğrafya eğitim ve öğretimi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 3 (2), 31-48.

Üstün, A. ve Arslan, B. (2021). Okul Yöneticilerinin Yönetici Atama Süreçleri ile İlgili Tutumları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 424-445.

- Yapucuoğlu, M. D. ve Ballı, F. E. (2020). Türkiye Almanya Çin Kanada ve Singapur Öğretmenlik Meslek Kanunlarının Karşılaştırmalı Analizi. *Eurasian Journal Of Teacher Education*, 3(3), 250-266.
- Yerebasmaz, Y. (2011). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 28. Maddesine Göre Memurların Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağının Kapsamı ve Değerlendirilmesi. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 69(1-2), 1177-1198.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, R. ve Utkugün, C. (2023). *Ortaöğretimde Coğrafya Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri* 1. (1. Baskı). Efe Akademi Yayınları.
- Yıldız, G. (2019). Devlet memurları kanunu: Türk kamu personel rejimi için bitmeyen tartışma. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 413-437.
- Yılmaz, S., Cülha, A. ve Taşdemir, A. (2022). Okul Yöneticiliğinin Tercih Edilme Sebepleri ve Yönetici Görevlendirme Süreçlerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(1), 817-843.
- Yüce, M. ve Çelik, M. (2017). *Karşılaştırmalı Vergi Tebligat Hukuku* (1. Baskı). Ekin Yayınevi.
- Yücel, İ.S. (2016). *657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre Devlet memurlarının genel hakları ve bu konuda 2014 yılına kadar yapılan değişikliklerin değerlendirilmesi*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Yüksel, S. ve Özgenel, M. (2022). Anadolu Liseleri Bağlamında Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Sınıf Geçme Sistemine Yönelik Bir Öneri. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 5(1), 40-54.

Yüzbaşıoğlu, N. ve Tanör, B. (2019). 1982 *Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku* (19. Baskı). Beta Yayınevi.



EKLER

Ek1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 30.11.2022-235532



T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-60263016-050.06.04-235532
Konu : Gökhan TAŞ (Etik Kurul Kararı)

30.11.2022

Sayın Gökhan TAŞ

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kuruluna yapmış olduğunuz 01.11.2022 tarih ve 2022-11-30 no.lu başvurunuz Kurul tarafından incelenmiştir. Kurulun 28.11.2022 tarihli toplantısında alınan 27 no.lu kararında; "**Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri**" isimli yüksek lisans tezinin etik olarak **uygun olduğu** yönünde karar verilmiş, karar Rektör olura sunulmuş ve Rektör oluru alınmıştır. Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Hilmi ATASEVEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSF618Z30F Pin Kodu :11242
Adres : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Müşavirliği Sivas
Telefon:0 346 219 1010 Faks:0 346 219 1138
e-Posta:hukuk@cumhuriyet.edu.tr Web:www.cumhuriyet.edu.tr
Kep Adresi:cumhuriyetuniversitesi@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/cumhuriyet-universitesi-ebys>
Bilgi için: Yeşide KOÇ BEDİR
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Ek2: Araştırma izni

SCÜ Gelen Evrak Tarih Sayısı: 13.12.2022-239847



T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-92255297-605.01-65584084
Konu : Araştırma İzni (Gökhan TAŞ)

12.12.2022

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a)Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğünün (Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)
06.12.2022 tarihli ve E-50704946-044-237631 sayılı yazısı.
b)Valilik Makamının 09.12.2022 tarihli ve E-92255297-605.01-65528438 sayılı onayı.
c)Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020
tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 no'lu genelgesi.

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Ana Bilim Dalı Coğrafya Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Gökhan TAŞ'ın, "Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşleri" konulu çalışması kapsamında, onaylı bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen veri toplama araçlarının, gönüllülük esas olmak kaydıyla ilimiz genelinde bulunan liselerde uygulanması valilik makamının ilgi (b) onayı ile uygun görülmüş olup onay örneği yazımız ekinde gönderilmiştir.

Söz konusu araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ve rica ederim.

Ergüven ASLAN
Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-İlgi (b) Onay Örneği (1 Sayfa)
2-Veri Toplama Araçları (1 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

-Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğüne
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

Bilgi:

-16 İlçe Millî Eğitim Müd.
-Mrk. Lise Müd.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı No:17 SİVAS

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (346) 280 58 00

E-Posta: arge58@meb.gov.tr; istatistik58@meb.gov.tr

İnternet Adresi: <http://sivas.meb.gov.tr>

Faks:3462805948

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 711f-79aa-3f76-b310-96ad kodu ile teyit edilebilir.

Ek3: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Ek1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Bu çalışma, Coğrafya Öğretmenlerinin Mevzuat Uygulamalarına Yönelik Görüşlerini belirlemek amacıyla tasarlanmış ve Gökhan TAŞ tarafından yürütülmektedir. Çalışma kapsamında size yöneltilen sorular, sadece sizin kişisel düşüncelerinizi öğrenmek amacıyla hazırlanmıştır ve vereceğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacaktır. Çalışmaya katılmanız tamamen gönüllülük esasına göre olup, çalışmanın herhangi bir aşamasında, çalışmadan ayrılma konusunda tamamen serbestsiniz. Çalışma kapsamında size sorulacak sorular ortalama 30 dakikanızı alacak olup, çalışmada istemediğiniz sorulara cevap vermeyebilirsiniz. Bu metni okuduktan sonra çalışmaya devam etmeniz, çalışmaya gönüllü olarak katıldığınız anlamına gelecektir. Çalışma kapsamında sormak istediğiniz herhangi bir husus varsa, araştırmacıya şu anda şahsen sorabilirsiniz veya ileride (e-posta adresi) yoluyla iletişime geçebilirsiniz.

Coğrafya Öğretmeninin;

Cinsiyeti: Kadın () - Erkek ()

Eğitim Düzeyi: Lisans () - Lisansüstü ()

Kıdem (Yıl): 1-3 () - 4-6 () - 7-9 () - 10-12 () - 12+ ()

Görev Yapılan Okul Türü: Lisesi

GÖRÜŞME SORULARI

- 1- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- 2- Öğretmenlik Meslek Kanunu ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- 3- Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- 4- Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- 5- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik ve buna bağlı olarak uygulanan mevzuat hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?



Ek4: Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı- Soyadı:	Gökhan TAŞ
---------------------	------------

EĞİTİM BİLGİLERİ

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Balıkesir Üniversitesi	2014
Yüksek Lisans	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	2024

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2016-Devam Ediyor	MEB	Öğretmen