



TC

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

BİLİM SANAT MERKEZLERİNDE
ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ DOYUMU

Arif AYDENİZ

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

Antalya, 2022

TC

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ TEZLİ

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BİLİM SANAT MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ

DOYUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Arif AYDENİZ

Danışman: DOÇ. DR. RAMAZAN GÖK

Antalya, 2022

DOĞRULUK BEYANI

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Akdeniz Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihâl tespit programıyla tarandığını” ve “intihâl içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

30/06/2022

Arif AYDENİZ

TEŞEKKÜR

Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunun incelendiği bu tez çalışmasının gerçekleşmesinde pek çok insanın desteği ve katkısı bulunmaktadır. Bu süreçte öncelikle yüksek lisans eğitimim boyunca derin bilgi ve deneyimleri ile bana rehberlik eden, değerli danışmanım Doç. Dr. Ramazan GÖK'e teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamın daha anlaşılır kılınmasını sağlayan, bilgi, öneri ve eleştirileri ile ufkumu açan saygıdeğer tez komitesi üyelerim Prof. Dr. Engin KARADAĞ'a ve Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN'e teşekkür ederim.

Bir birey ve öğretmen olarak yetişmemde ve bugünlere gelmemde maddi, manevi emekleriyle yanımda olan desteklerini her daim hissettiğim kıymetli annem ve babama teşekkür ederim.

Son olarak tez çalışmam boyunca sabır ve anlayışıyla bana güç veren kıymetli eşim ve çocuklarıma teşekkür ederim.

Arif AYDENİZ

Haziran 2022

ÖZET

BİLİM SANAT MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU

AYDENİZ, Arif

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ramazan GÖK

Haziran 2022, 82 sayfa

Bu araştırmada Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden durum desenine yer verilmiştir. Araştırma, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılı bahar döneminde Antalya ili Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan 9'u erkek, 6'sı kadın olmak üzere toplam 15 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın verilerine, araştırmacı tarafından oluşturulan açık uçlu sorular ile ulaşılmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından yüz yüze gerçekleştirilerek elde edilmiş ve betimsel analiz tekniği ile çözümlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgularda, öğretmenlerin önemli bir kısmı kurumlarda fiziksel imkân ve teknolojik altyapının yetersiz kaldığını, öğrencilerin derse karşı ilgi ve isteklerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler, ayrıca son yıllarda kurumlarında yaşanan öğrenci sayılarındaki artışlardan kaynaklı sorunlar yaşadıklarını dolayısıyla her öğrenciye yeterli zaman ayırmakta zorlandıklarını ve bazı derslere okul idarecileri tarafından gerekli önemin verilmediğini ifade etmişlerdir. Araştırmanın ilgili bulgularından hareketle öğretmenlerin söz konusu nedenlere dayalı olarak mesleğe karşı beklentilerinin kurum, öğrenciler ve program tarafından karşılanamadığı, bu durumun iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, öğretmen, Bilim ve Sanat Merkezleri, üstün yetenekli

ABSTRACT

JOB SATISFACTION OF TEACHERS WORKING IN SCIENCE AND ART CENTERS

AYDENİZ, Arif

**Dissertation, Institute of Education Sciences Department of Educational Administration,
Inspection, Planning, and Economy**

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ramazan GÖK

June 2022, 82 pages

In this study, it is aimed to reveal the opinions of teachers working in Science and Art Centers regarding their job satisfaction. The research is based on the situation pattern of qualitative research methods. The research was carried out in the spring semester of the 2020-2021 academic year with a total of 15 teachers, 9 of whom are men and 6 of whom are women, working in the Science and Art Centers of Antalya province. The data of the study were accessed by open-ended questions created by the researcher. The data were obtained by the researcher by performing face-to-face and analyzed by descriptive analysis technique.

In the findings obtained from the research, a significant part of the teachers stated that the physical facilities and technological infrastructure of the institutions were insufficient, and the students' interest and desire for the lesson were low. Teachers also stated that they had problems due to the increase in the number of students in their institutions in recent years, so it was difficult to allocate enough time for each student, and some classes were not given the necessary attention by school administrators. Based on the relevant findings of the study, it was concluded that the professional expectations of teachers could not be met by the institution, students and the program based on these reasons, and this negatively affects their job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, teacher, Science Art Centers, gifted

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler	6
1.2.1. Alt Problemler.....	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Varsayımlar.....	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar.....	8
İKİNCİ BÖLÜM.....	9
KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
2.1. Özel Yetenekli Bireyler	9
2.2. Bilim ve Sanat Merkezleri	9
2.3. Öğretmenler	10
2.4. İş Doyumu.....	11
2.5. İş Doyumunun Önemi.....	11
2.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	12
2.7. Eğitim ve İş Doyumu	13
2.8. Öğretmenlerde İş Doyumu.....	13
2.7. İlgili Araştırmalar.....	14
2.7.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	14
2.7.2. İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	18
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	22
YÖNTEM	22
3.1. Araştırma Modeli	22
3.2. Çalışma Grubu	22

3.3. Veri Toplama Araçları	23
3.4. Veri Toplama Süreci	24
3.5. Veri Analizi.....	24
3.6. Geçerlilik-Güvenirlik Çalışmaları.....	24
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	26
BULGULAR.....	26
4.1. Bilsen Öğretmenlerinin Kurumdan Beklentilerine/Arzularına İlişkin Bulgular	26
4.2. Bilsen Öğretmenlerinin Kurumdan Beklentilerinin/Arzularının Gerçekleşme Durumuna İlişkin Bulgular.....	28
4.3. BİLSEM Öğretmenlerinin Kuruma Gelirken Hissettikleri Duygular Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	31
4.4. Bilsen Öğretmenlerinin Kurumda Çalışırken Hissettikleri Duygular Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	33
4.5. Bilsen Öğretmenlerinin Kurumun Fiziksel Koşulları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	35
4.6. Bilsen Öğretmenlerinin Kurumdaki Kişilerarası İlişkiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	37
4.7. Bilsen Öğretmenlerinin Kurumda Sorumluluk Alma Durumları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	39
4.8. Bilsen Öğretmenlerinin Kurumdaki Ders Yüğü/İş Yoğunluğu Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	40
4.9. Bilsen Öğretmenlerinin Kurumdan Aldıkları Maddi Karşılık Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	42
4.10. Bilsen Öğretmenlerinin mesleki bilgi ve becerilerini mesleki yaşantılarında kullanabilme fırsatına dair duygularına İlişkin Bulgular.....	44
4.11. Bilsen Öğretmenlerinin Çalıştıkları İşte Kişisel Başarı Duygusunu Hissetme Durumları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	46
BEŞİNCİ BÖLÜM	49
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	49
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	49
5.2. Öneriler	53
5.2.1. BİLSEM Öğretmenlerine Yönelik Öneriler.....	53
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	53
5.2.3. Uygulamalara Yönelik Öneriler.....	53
KAYNAKÇA.....	55
EKLER.....	66
EK-1: ETİK KURUL KARARI.....	66

EK-2: ARAŞTIRMA İZİN YAZISI	67
EK-3: GÖRÜŞME SORULARI	68
EK-4: ÖZGEÇMİŞ	69
EK-5: BİLDİRİM FORMU	70
EK-6: İNTİHÂL RAPORU	71

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3. 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler	23
Tablo 4. 1. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdan Beklentilerine/Arzularına İlişkin Görüşleri	26
Tablo 4. 2. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdan Beklentilerinin/Arzularının Gerçekleşme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	29
Tablo 4. 3. BİLSEM Öğretmenlerinin Kuruma Gelirken Hissettikleri Duygular Hakkındaki Görüşleri	31
Tablo 4. 4. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumda Çalışırken Hissettikleri Duygular Hakkındaki Görüşleri	33
Tablo 4. 5. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumun Fiziksel Koşulları Hakkındaki Görüşleri ...	35
Tablo 4. 6. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdaki Kişilerarası İlişkiler Hakkındaki Görüşleri	37
Tablo 4. 7. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumda Sorumluluk Alma Durumları Hakkındaki Görüşleri	39
Tablo 4. 8. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdaki Ders Yüğü/İş Yoğunluğu Hakkındaki Görüşleri	41
Tablo 4. 9. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdan Aldıkları Maddi Karşılık Hakkındaki Görüşleri	43
Tablo 4. 10. BİLSEM Öğretmenlerinin Mesleki Bilgi ve Becerilerini Mesleki Yaşantılarında Kullanabilme Fırsatına Dair Duyguları	44
Tablo 4. 11. BİLSEM Öğretmenlerinin Çalıştıkları Kurumda Kişisel Başarı Duygusunu Hissetme Durumları Hakkındaki Görüşleri	47

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

BİLSEM: Bilim ve Sanat Merkezi

TUBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın probleme, amacına, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına ve tanımlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

İnsanlar yaşamları boyunca aldıkları eğitimler ile çeşitli bilgiler öğrenmekte ve öğrendikleri bu bilgileri yorumlayıp kullanarak toplumların bilgi ve beceri düzeylerinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Geliştirilen fikirlerin aktarımında ihtiyaç duyulan öğretmenler, şüphesiz bir ulusun beşerî sermaye oluşumunun temelinde önemli bir yere sahiptirler (Wicke, 1964, akt Seniwoliba, 2013). Öğretmenler, yansıttıkları akademik ve mesleki nitelikleri ile uyguladıkları öğretim biçimlerini güçlendirmekte, öğrencilere daha etkili bir öğretim biçiminin uygulayıcıları olmaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları bu akademik ve mesleki yeterliliklerin yanında sahip olmaları gereken bazı beceriler bulunmaktadır. MEB (2019), bu becerilerden bazılarını; öğrenciyi iyi tanıyabilme, doğru planlamalar geliştirme, öğrenciye rehberlik edebilme vb. kavramlarla açıklamaktadır. Öğretmenlerin mesleki temelde söz konusu becerileri en iyi düzeyde yerine getirmeleri sahip oldukları iş doyumunu ve motivasyonlarıyla ilgilidir.

İş doyumunu, çok boyutlu bir kavram olup psikolojik ve kişisel ilişkilerin birleşiminden meydana gelmektedir (Hulin ve Judge, 2003). Tarihsel süreçte 1920 yılından bu yana hem endüstriyel hem de eğitim alanlarında iş doyumunu kavramı incelenmekte (Dunnett, Campbell ve Hakel, 1967; Herzberg, Mausner ve Synderman, 1959 akt Oliver, 1997; Hoppock, 1935) ancak henüz bilimsel çalışmalarda ve günlük yaşamda anlam bulan kalıcı ve evrensel bir tanıma ulaşamamaktadır. İş doyumunu kavramı, yazardan yazara değişim gösterdiğinden kavramın tanımını anlamak için odaklanılması gereken bazı uluslararası araştırmalar güçlü bir yordayıcı olarak bize yol göstermektedir (Bernal, Castel, Navarro ve Torres, 2005; Monyatsi, 2012; Oplatka ve Mimon, 2008; Oplatka ve Mimon, 2008). Örneğin Hoppock (1935) iş doyumunu, bir kişinin dürüstçe işinden memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik,

fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre, iş doyumunu, birçok dış faktörün etkisi altında kalmasına rağmen, çalışanın nasıl hissettiği ile ilgili içsel bir motivasyon olmaya devam etmektedir. Yani iş doyumunu, tatmin hissine neden olan bir dizi faktörü içermektedir. Vroom (1964) ise iş doyumunu, çalışanın iş yerindeki rolüne odaklanması olarak ifade etmektedir. Bu tanımda iş doyumunu kavramına duygusal bir anlam yüklendiği söylenebilir. Alan yazında iş doyumunu kavramı için geçmişten günümüze gelen farklı tanımlar ve bakış açıları olsa da en sık karşılaşılan iş doyumunu tanımı Spector'den gelmiştir. Spector (1997) iş doyumunu kavramını, insanların işlerinin çeşitli yönleri hakkında hissettikleri duygular şeklinde tanımlamaktadır. İnsanların işleriyle ilgili sahip oldukları tutumları onların iş doyumunun düzeyini temsil etmektedir (Johns ve Saks, 2001). Bu tutumlar olumlu ve olumsuz olabilmekte, zaman içinde veya çeşitli faktörlere bağlı olarak değişim gösterebilmektedir.

İş doyumunu üzerinde etkili olan birden fazla öge öne çıkmaktadır (Okaro ve ark., 2010). Bu öğeleri, çevresel (işin kendisi ve çalışma ortamı vb.), psikolojik (kişilik, davranış, tutum vb.) ve demografik (yaş, cinsiyet vb.) olarak ayırmak mümkündür (Crossman ve Abou-Zaki, 2003). Söz gelimi işin içeriği, maaş, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve ilerleme, fırsatlar, çevre örnek verilebilecek başlıca öğeler arasında yer almaktadır. İş doyumunun öğelerini etkileyen herhangi bir gelişme, bireyleri bedensel ve zihinsel olarak etkilemekte, bu durum bireyin iş doyumunu azaltmakta veya arttırmaktadır. Özellikle karmaşık olan ve özerklik gerektiren pek çok çalışma iş doyumundan etkilenmektedir (Judge ve ark. 2001). Nitekim iş doyumunu yüksek bireyler, fiziksel açıdan yaşamlarında daha az sağlık sorunları yaşamakta, psikolojik olarak iş yerinde daha az strese maruz kalmaktadır (Efeoglu, 2006). Dolayısıyla iş doyumunu yüksek olan kişilerin, işlerinde daha mutlu, üretken ve yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler olarak öne çıktığını söylemek mümkündür.

Bir eğitim sisteminin uzun vadeli büyümesi ve gelişmesinde iş doyumunu çok ciddi bir öneme sahiptir. Bu nedenle, mesleki bilgi ve becerilerin, temel yetkinliklerin, eğitim kaynaklarının ve stratejilerin yanında bir eğitim sisteminin başarısının ve performansının gerçek belirleyicileri öğretmenlerdir. Eğitimde okul dinamiğinin en önemli faktörlerinden birini öğretmenler oluşturmaktadır. Bazen bir kurumun bazen ise bir okulun karakterini öğretmen belirlemektedir (Wicke, 1964 akt. Seniwoliba, 2013). Öğretmenler, bilgi ve becerilerini en iyi şekilde aktarmaları ile beşerî sermaye oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda iş doyumunu bir eğitim sisteminin iyileştirilmesi için hayati bir işleve sahip olup

son yıllardaki eğitim araştırmalarında önemle üzerinde durulmaktadır. Öğretmenler, okul veya kurum etkililiğinin değerlendirilmesinde birincil değişken olarak kabul edildiğinden bu alanda çalışan bireylerin iş doyumlarının arttırılması farklı peç çok açıdan gelişmeler yaratmaktadır. Söz konusu mesleki bilgi, beceri ve yetkinlikler, öğrencilerin eğitim başarısı ve performansına yönelik zorlu görevleri üstlenirken görülebilir (Filak ve Sheldon, 2003). Sonuç olarak mesleki ölçekte iş doyumuna sahip olan bir öğretmen, okula daha fazla bağlandığından ve aidiyet hissettiğinden öğrencilerin başarısına ve gelişimine daha fazla katkıda bulunmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler, içsel, dışsal ve demografik faktörler olarak sınıflandırılır. İçsel faktörler bireyin öz yeterliliğinden kaynaklanır (kişinin kendi çalışma hızını seçme yeteneği gibi) ve psikolojik değere sahiptir. Dışsal faktörler bireyin çevresel koşullarından kaynaklanır. Eğitim ortamının fiziksel koşulları ile ilgilidir. Bu faktörlere örnek olarak öğrencilerle ve meslektaşlarla etkileşimler, çalışma koşulları, mesleki zorluklar, mesleki özerklik, maaş ve ilerleme fırsatları verilebilir (Klecker ve Loadman, 1994). Bireyin kontrolü dışındaki faktörler, dışsal motivasyonun sıklığını ve büyüklüğünü belirler. Çalışma koşulları ve etkileşim fırsatları, iş arkadaşları, iş güvenliği vb. dışsal faktörlere ait kaynaklardır. İçsel faktörler ise bireyi öğretmen olarak besleyen kendisiyle ilgili motivasyondur. İçsel faktörler, insanları öğretmen olmaya motive edebilirken dışsal faktörler öğretmenlerin iş doyumları ve kariyerleri boyunca öğretmen olarak kalma isteklerini etkilemektedir. Her iki faktörde de cinsiyet, örgün eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, iş deneyimleri, maaş ve işe yönelim gibi demografik faktörler öğretmenlerin iş doyumlarının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Nitekim, alan yazında ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan pek çok araştırma; iş doyumunun yaş, cinsiyet, medeni durum, görev süresi ve akademik durumdan etkilenebildiğini göstermektedir (Hackman ve Oldham 1975; Henne ve Locke, 1985; Pardee, 1990; İncir, 1990; Özdayı, 1991; Tosunoğlu, 1998; Koç, 2001; Bakan ve Büyükmüşe, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Çekmecelioğlu, 2005; Keser, 2006; Karaköse ve Kocabaş, 2006; Yelboğa, 2007; Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008; Izgar, 2008; Chiva ve Alegre, 2009; Eğinli, 2009; Tunacan ve Çetin, 2009; Kumaş ve Deniz, 2010; Yılmaz ve Boğaceylan, 2011; Voon, Lo, Ngui ve Ayob, 2011; Koç ve Yazıcıoğlu 2011; Tan, 2012; Şahin, 2013; Zhu, 2013; Filiz, 2014; Yavuzkurt, 2017; Judge, Zhang ve Glerum 2020).

Küresel düzeyde birçok öğretmenin eğitim ortamlarında bazen öz yeterliliği kaybettiği veya geliştiremediği iyi bilinmektedir (Dweck, 1999). Bunun yanı sıra öğretmenlerin

ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma motivasyonunun artırılması bireylerin yaşamlarında çok önemli olmakta hatta yaşamındaki temel motivasyona dönüşebilmektedir. Hemen hemen her öğretmen hayattaki ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırken, belirli bir iş doyumunu düzeyine sahiptir. Öğretmenlerin iş doyumunu sağlayacak potansiyel faktörler arasında; iş tasarımı, çalışma ortamı, geri bildirim, tanıma, karar verme ve katılım bulunur (Rasheed, Aslam ve Sarwar, 2010). Ayrıca maaşlar, fiziki çevre, iş güvenliği, istenen meslek, akademik niteliklere uygun iş, tatiller ve ek yardımlar öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir (Katoch, 2012). Ödül, tanınma ve çalışma ortamı; iş doyumunu tetikleyen temel faktörler olarak ifade edilir (Jun, Cai ve Shin, 2006). Öğretmenlerin iş doyumları; güvenli iş ortamı, örgütsel iklim, destekleyici yönetim, kariyer gelişimi, cazip maaş ve çalışma ekibi, öğretmen ve müdür ilişkisi ile olumlu bir bağlantısı olan kayda değer bir ilişkiye sahiptir (Noordin, 2009; Bogler, 2001; Muindi, 2011; Korb ve Akintunde, 2013; Treputtharat ve Tayiam, 2014).

Günümüzün bilgi ve teknoloji toplumunda kilit bir konuma sahip olan öğretmenler, zekâ düzeyi yaşlılarının ilerisinde bulunan pek çok çocuğun eğitimine yön vermektedirler. Üstün yetenekli olarak tanımlanan bu öğrenciler, ortalamanın üstünde bir zekâyaya sahip oldukları için özel yeteneklerle ve yaratıcı düşünme biçimi ile eğitim almaktadırlar (Renzulli ve Resi, 1985). Üstün yetenekli öğrenciler; daha erken yaşlarda ileri düzeyde bir kelime dağarcığına sahip, dikkatli, gözlem gücü yüksek, meraklı kişilerdir. Üstün yetenekli öğrenciler, bilgiye farklı kanallardan ulaşabilmekte ve dikkatini uzun süre odaklayabilmektedir. Soyut düşünme yeteneği yüksek olan üstün yetenekli öğrenciler, sunulan karmaşık kavramları ve ilişkilendirmeleri anlamada yaşlılarına göre daha az zorluk çekerler. Ayrıca geniş ve çeşitli ilgi alanları ile pek çok konuya ilgi duyabilirler. Üstün yetenekli öğrenciler, güçlü bir güven duygusu ve sorumluluk bilinci ile sorunlara farklı çözümler üretebilmektedirler (Ataman, 2013). Ülkemizde zekâ düzeyi akranlarından daha yüksek olan bu öğrenciler, Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı Bilim ve Sanat Merkezlerinde (BİLSEM) birçok öğretmenden eğitim almaktadırlar. Bilim ve Sanat Merkezlerinin bu anlamda öğrencilerin yanı sıra öğretmenler tarafından da ilgi gördüğü söylenebilir. Nitekim her yıl kurumda yapılan uygulamalara ve seminerlere bölgesel ve ulusal çapta büyük ilgi gösterilmektedir.

Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan öğretmenler, yüksek zihinsel kapasiteli öğrencilerle çalıştıklarından bu öğrencilerin yetenek ve ilgilerine cevap verebilmeleri için sürekli bir gelişim göstermeleri gerekmektedir. Bu nedenle her öğretmenin kendi alanı ile

ilgili güncel araştırmaları takip etmesi, farklı eğitilere ve kurslara katılım göstererek öğrencilere en uygun eğitimi hangi yöntemlerle ve nasıl vereceğini sorgulaması önemlidir. Bu noktadan hareketle Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin etkili ve verimli şekilde mesleki performans sergilemesi için gerekli motivasyona ve iş doyumuna ulaşmaya ihtiyaç duymaları söz konusudur.

İlgili alan yazın taramasında, öğretmenlerin iş doyumunu inceleyen araştırmalara rastlamak mümkündür (Klecker ve Loadman, 1999; Ma, X., ve MacMillan, 1999; Günbayı, 2001; Kuruüzüm ve Çelik, 2005; Tunacan, 2005; Dilsiz, 2006; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Dilsiz, 2006; Gençay, 2007; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Yılmaz ve Altınkurt, 2012; Hameed, Ahmed-Baig ve Cacheiro-González, 2018). Ancak Bilim ve Sanat Merkezlerinde üstün yetenekli öğrencilerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunu yansıtabilen az sayıda çalışmalara rastlanmış olması bu araştırmanın yapılması ihtiyaçını doğurmuştur.

Bu araştırmanın amacı, üstün yetenekli çocuklara özel eğitim veren Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu incelemektir. Araştırma kapsamında öğretmenlerle açık uçlu görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerde öğretmenlerde iş doyumunu etkileyen; kuruma karşı beklentileri, hisleri, kurumun fiziksel koşullarına ilişkin düşünceleri, kişilerarası ilişkiler ve sorumluluk alma, kişisel başarı hissetme durumları, sorumluluk alma durumları, aldıkları maaşın yeterliliği gibi konularda görüşlerine yönelik sorular etrafında iş doyumları incelenmiştir. Toplanan ilgili verilerle öğretmenlerin iş doyumları ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bilim ve Sanat Merkezlerinde eğitim gören üstün yetenekli öğrencilerle gerçekleştirilen çalışmaların nispeten kısıtlı olması bu araştırmanın alana sağlayacağı katkıyı güçlendirmektedir. Araştırmada amaçlanan durum, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen unsurların belirlenmesi ve nedenlerinin ortaya konulmasıdır. Araştırmanın üstün yetenekli öğrencilerle çalışan öğretmenlere, kurum yöneticilerine ve diğer araştırmacılara ışık tutacağı düşünölmektedir. Bunun yanı sıra araştırmanın yöneticilerin öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen unsurların ortaya konulması ile daha verimli çalışılmasını engel olan durumların kaldırılmasına kaynaklık etmesi düşünölmektedir. Araştırmanın ölkemizin geleceğini oluşturan öğrencileri eğiten BİLSEM öğretmenlerinin iş doyumlarının arttırılması yolunda bir kaynak olarak diğer çalışmalara yön vermesi beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesi “Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını ortaya koymaktır. Araştırmanın genel amacından hareketle aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1.2.1. Alt Problemler

- 1.1. BİLSEM öğretmenlerinin kurumdan beklentileri/arzuları nelerdir?
- 1.2. BİLSEM öğretmenlerinin kurumdan beklentilerinin/arzularının gerçekleşme durumu nasıldır?
- 1.3. BİLSEM öğretmenlerinin kuruma gelirken hissettikleri duygular nelerdir?
- 1.4. BİLSEM öğretmenlerinin kurumda çalışırken hissettikleri duygular nelerdir?
- 1.5. BİLSEM öğretmenlerinin kurumun fiziksel koşulları hakkındaki görüşleri nelerdir?
- 1.6. BİLSEM öğretmenlerinin kurumdaki kişilerarası ilişkiler hakkındaki görüşleri nelerdir?
- 1.7. BİLSEM öğretmenlerinin kurumda sorumluluk alma durumları hakkındaki görüşleri nasıldır?
- 1.8. BİLSEM öğretmenlerinin kurumdaki ders yükü/iş yoğunluğu hakkındaki görüşleri nelerdir?
- 1.9. BİLSEM öğretmenlerinin kurumdan aldıkları maddi karşılık hakkındaki görüşleri nelerdir?
- 1.10. BİLSEM öğretmenlerinin mesleki bilgi ve becerilerini mesleki yaşantılarında kullanabilme fırsatına dair duyguları nasıldır?
- 1.11. BİLSEM öğretmenlerinin çalıştıkları işte kişisel başarı duygusunu hissetme durumları nasıldır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın amacı Antalya ili Bilim ve Sanat Merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını tespit etmektir. Ülkemizde üstün yeteneklilerin eğitimi için

hizmet veren kurum ve kuruluşlardan en önemli ve etkin olanı Bilim ve Sanat Merkezleridir. Bu araştırma, Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarının arttırılmasına katkıda bulunacağı düşüncesiyle gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla alanda çalışan ve çalışmayı isteyen öğretmenler için bilgi vermesi ve merkezlerin daha verimli çalışabilmesine yardımcı olması açısından önemlidir. Araştırmanın sonuçlarının eğitim politikalarını belirleyenlere ve eğitim programlarını düzenleyenlere alınacak önlemler konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir. Çalışma, üstün yetenekli çocukların eğitim gördüğü Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarının arttırılabilmesi ve yaşadıkları sorunların farkına varılarak en aza indirilmesi için çözüm önerileri sunması açısından önemlidir.

İlgili alan yazın araştırmasında Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu araştıran bir tane tez çalışmasına rastlanmıştır. Araştırma bu kapsamda Antalya ili Bilim ve Sanat Merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin belirlenmesine ve iş doyumunu arttırmaya yönelik tedbirlerin alınmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenleri olumsuz etkileyen iş doyumsuzluğu ele alınarak bu durumun olumlu hâle getirilmesine yönelik öneriler getirmek amaçlanmıştır. Araştırmanın sonraki çalışmalara rehberlik etmesi açısından önemli görülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Görüşme yapılan katılımcıların görüşme sorularını hiçbir baskı altında kalmadan ciddiyet ve içtenlikle cevapladığı varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sonuçlarına ilişkin genellemeler, aşağıda belirtilen sınırlılıklar dâhilinde geçerlidir.

1. Araştırma 2020-2021 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın sonuçları Antalya ili Muratpaşa, Kepez, Finike, Manavgat ve Alanya ilçelerindeki Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan 15 gönüllü öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Bilim ve Sanat Merkezi: “*Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Özel Yeteneklilerin Eğitimi Şubesi bünyesinde ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak amacıyla açılan bağımsız özel eğitim kurumlarıdır.*” (MEB, 2016).

Bilim ve Sanat Merkezi Öğretmeni: “*Bilim ve Sanat Merkezleri’ne devam eden üstün yetenekli öğrencilerin; zihinsel, fiziksel, sosyal ve duygusal gelişimlerini yakından izlemek, devam ettiği örgün eğitim kurumu, aile ve çevre ile iletişimlerini sağlamak, eğitim programına, modeline ve amacına uygun olarak eğitim-öğretim planları hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmekle görevlendirilen bireylerdir.*” (MEB, 2019).

İş Doyumu: “*İş doyumu, iş veya iş yaşamının çalışan tarafından değerlendirilmesi sonucunda tarif ettiği haz ve olumlu duyguların genel adıdır. Çalışanın hissettiği hazzın veya hissettiği pozitif duygunun ölçüsü, işten aldığı tatminin derecesini ifade eder.*” (Başaran, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Özel Yetenekli Bireyler

Özel yetenekli bireyler, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından “...yaşlıtlarına göre daha hızlı öğrenen; yaratıcılık, sanat, liderliğe ilişkin kapasitede önde olan, özel akademik yeteneğe sahip, soyut fikirleri anlayabilen, ilgi alanlarında bağımsız hareket etmeyi seven ve yüksek düzeyde performans gösteren birey...” olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2019). Özel yetenekli olarak akranlarından farklı ve ileri düzeyde özellikleri ile tanınmış olan bu bireylerin eğitimleri; stratejik, bilimsel, teknolojik, politik, sosyolojik, psikolojik açılardan hem ülkemiz hem de kendileri için önem arz etmektedir (MEB, 2013). Ülkemizde özel yetenekli bireyler, örgün bir şekilde devam ettikleri okullarının yanında yeteneklerine ve düzeylerine göre bir programa bağlı olarak başlıca Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olan Bilim ve Sanat Merkezlerinde eğitim ve öğrenim görmektedirler (Epçaçan, Pesen ve Üzüm, 2020). Ayrıca özel yetenekli bireylerin eğitimlerinin zenginleştirilmesi aşamasında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okulların ve Bilim ve Sanat Merkezlerinin yanında TÜBİTAK, üniversiteler ve ilgili sivil toplum kuruluşları ile de iş birlikleri gerçekleştirilmektedir (MEB, 2013). Özel ve üstün yetenekli bu bireylerin eğitim ve öğretimleri, özellikle ülkelerinin gelecekları üzerinde büyük bir etkiye sahip olmaları nedeniyle dünya çapında önemli bir husus hâline gelmiştir (Genç, 2016).

2.2. Bilim ve Sanat Merkezleri

Ülkemizde özel yetenekli bireylerin destek eğitimi almaları için kurulmuş olan en yaygın kurum Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olan Bilim ve Sanat Merkezleridir. Özel yetenekli öğrenciler normal (örgün) eğitim-öğretim kurumlarına devam etmekte ve örgün eğitim haricindeki zamanlarında Bilim ve Sanat Merkezlerine giderek bireyselleştirilmiş, özel bir destek eğitimi almaktadırlar (MEB, 2014). Genel yetenek alanından seçilen öğrenciler sırasıyla, Uyum Programı, Destek Eğitimi Programı, Bireysel Yetenekleri Fark Ettirme Programı, Özel Yetenekleri Geliştirme Programı ve Proje Programında öğrenim

görmektedirler. Görsel Sanatlar ve Müzik alanlarından seçilen öğrenciler ise Uyum Programından sonra doğrudan Özel Yetenekleri Geliştirme Programına başlamaktadırlar (MEB, 2019). Bilim ve Sanat Merkezlerinde uygulanan bu programlar ile özel yetenekli öğrencilerin Türk Milli Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri öncülüğünde aşağıda belirtilen hedeflere ulaşmaları beklenmektedir;

a) *“Atatürk ilke ve inkılaplarını benimseyen; ailesini, vatanını, milletini seven, ülkesine karşı görev ve sorumluluklarını bilen, bunları davranış hâline getirmiş bireyler olarak yetiştirilmesi,*

b) *Ülkesinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; hür ve bilimsel düşünme gücüne geniş bir dünya görüşüne sahip; lider, yapıcı, yaratıcı ve ülke kalkınmasına katkıda bulunan bireyler olarak yetiştirilip geliştirilmesi,*

c) *“Bilimsel düşünce ve davranışlarla estetik değerleri birleştiren, üretken, sorun çözen, kendini gerçekleştirmiş bireyler olarak yetişmeleri, yetenekleri ve yaratıcılıklarını erken yaşta fark ederek en üst düzeyde kullanmaları,*

d) *Yaratıcı düşünce, keşif, icat, sosyal ilişkilerde başarı, inovasyon, liderlik iletişim ve sanatsal beceriler kazanmaları,*

e) *Özel yetenekleri doğrultusunda bilimsel çalışma disiplini kazanmaları, disiplinler arası düşünme, sorunları çözüme, belirlenen ihtiyaçları karşılamaya yönelik projeler gerçekleştirmeleri amaçlanır.”* (MEB, 2019).

2.3. Öğretmenler

Bilim ve Sanat Merkezlerine öğretmen ataması, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ilke ve kriterlere göre gerçekleştirilmektedir (MEB, 2013). Bilimsel ve teknolojik ilerlemelerin hiç durmaksızın devam etmesine, eğitim ve teknolojinin artık günümüzde iç içe geçmiş olmasına rağmen öğretmenler, eğitim-öğretim ortamlarının ve süreçlerinin temel taşlarından birisi olarak kalmışlardır. Sınıf içerisinde eğitim ortamını hazırlayan ve organize eden öğretmenler, eğitim-öğretim faaliyetleri için önemli bir rehber konumundadırlar. Ancak

eğitim-öğretim programlarının ve öğretmenlerin başarısı, onların iş doyumlarına ulaşmış olmalarına bağlıdır (Turaç, 2017).

2.4. İş Doyumu

İş doyumunu kavramı akademik alan içerisinde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz. İş doyumunu, Demirtaş (2020) “İş görenlerin çalıştıkları ortamda kendilerini rahat ve mutlu hissetmeleri.”, Şimşek, Çelik ve Akgemci (2016) “Kişilerin yaptıkları işten sağladıkları maddi kazançlar ve bireyin beraber çalışmaktan keyifli olduğu çalışma arkadaşları ile birlikte emeklerinin karşılığındaki mutluluk.”, Altinkurt ve Yılmaz (2014), “İş görenlerin işleri ile ilgili algılarının toplamıdır. İş doyumunu ihtiyaçların giderilmesi ile ilişkilidir.”, Yılmaz ve Boğa Ceyhan (2011) “Çalışanların işlerini sevmeye dereceleri.”, Sayadi ve Hayati (2014) “Bir görevin başarılı bir şekilde tamamlanmasından sonra duyulan his.” şeklinde tanımlamışlardır.

İş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili sahip oldukları tutumlar topluluğunu ifade eder. Çalıştıkları işte iş doyumuna sahip bireyler her zaman ve her koşulda daha güçlü ve olumlu duygular taşımaktadırlar. Bu duygular çalışanların eylemlerinde gözlemlenebilir. Yüksek iş doyumuna sahip bireyler, iş yerinde daha huzurlu, özgüvenli, iyi iletişim kurabilen, sorumluluk almaktan kaçınmayan kimselerdir (Johns ve Saks, 2001). İş doyumuna sahip bireylerin bu anlamda örgütleriyle de güçlü bir bağ kurmaları önemlidir.

2.5. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun önemini değerlendirirken, kavram hakkında kurumlar, organizasyonlar açısından önemi ile, çalışanlar, bireyler açısından önemini ayrı ayrı değerlendirmemiz daha faydalı olacaktır. İş doyumunu elde etmiş olan bir kurum ya da organizasyon her daim çalışan bulabilmekteyken, iş doyumunu sağlayamayan kurumlar ya da organizasyonlar bu konuda olumsuz, yetersiz durumlar ile karşılaşabilmektedir (Türk, 2007). Ayrıca kurum içerisinde bir çalışanın, personelin yaşamış olduğu mutsuzluk bütün kurumu etkileyebilmekte ve kurumda iş doyumunun düşmesine, verimsizliğe neden olabilmektedir (Ardıç ve Baş, 2002). Öte yandan iş doyumunun bireyler, çalışanlar açısından önemine bakıldığında iş doyumunun çalışanların hayata karşı tutumlarını etkilediği görülmektedir. İş doyumunu yüksek olan kişiler

fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı olmaktadır. Ayrıca davranışları ideal, uygun olmaktadır. İş arkadaşları ile daha uyumlu olan bu kişiler çok daha az kaygıya sahip, bireysel gerilimleri en aza indirgenmiş, bunun yanında öğrenme ve araştırma istekleri yüksek olan bireylerdir (Çetin, 2004, akt: Topçu, 2021).

Kurumların temel yapı taşının insan olduğunu düşündüğümüzde, kurumda çalışan bireylerin yaptıkları işlerden dolayı mutlu olmaları, çalışma ortamlarını sevmeleri, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından yana olumlu duygulara sahip olmaları, onların performanslarını arttıracaktır. Ancak yukarıda sıralananların aksine; yaptığı işten, çalışma ortamından, yöneticisinden ve çalışma ortamından dolayı mutsuz olan kişilerin iş doyumları da düşük olacağı için performansları negatif yönde etkilenecektir. İş doyumunun yüksek olması verimliliği yükseltirken düşük olması aynı oranda verimliliği düşürmektedir. İş doyumunu önemseyen, çalışma ortamlarını bu doyumunu arttıracak şekilde tasarlayan yöneticiler, bu örgütlerin temel yapı taşı olan çalışanlarını olumlu yönde motive ettiklerinden kurumları daha yüksek bir performansa ve başarıya taşıyabilmektedirler (Sarı, 2021).

2.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler çeşitli kategoriler ile açıklanabilir. İnsanların motive oldukları alanlara göre içsel ve dışsal olarak ayrılan bu faktörler, pek çok kurum çalışanını etkilemektedir. İş doyumunu etkileyen dışsal faktörler arasında ilgi alanına dönük çalışma koşulları, kaliteli denetim ve uyumlu çalışma alanları bulunur. Örneğin çalışanların maaşlarını yükseltme, övgü dolu sözler kullanma, daha önemli görevler ile ödüllendirme ile olumlu davranışları pekiştirmek, dolayısıyla iş doyumunu yükseltmek mümkündür (Haneberg, 2010). İçsel motivasyonu destekleyici faktörler ise yaratıcılık ve enerjinin dâhil olduğu, başarı duygusunun hissedildiği unsurlardır. Ancak bu faktörlerin birbirini beslediği durumlarla karşılaşmak da mümkündür. Öyle ki işinden dolayı memnuniyet yaşamayan, içsel motivasyona sahip olmayan bireylerin dışsal motivasyon unsurları ile desteklenmesi iş doyumlarının arttırabilmektedir. Yüksek maaş, uygun çalışma koşulları gibi unsurlar ile birey istemediği, sevmediği bir işe yönelmekte veya devamlılığını sağlayabilmektedir (Madura, 2008).

Bir bireyin çalıştığı kurumdan aldığı iş doyumunu etkileyen etkenler, kurumun yapısına göre değişebilmektedir. Ayrıca kurum içerisinde yer alan diğer meslektaşların

görüşleri, onların almış olduğu doyum vb etkenler kişiyi etkileyebilmektedir. Bireylerin gereksinimleri ve sahip oldukları değerler iş doyumlarını etkileyebilir. Yine bunlara ilave olarak kişilerin, yaş, cinsiyet, eğitim durumları, evli ya da bekar olmaları, kişilik yapıları ve kültürel değerleri işten aldıkları doyumunu etkileyebilmektedir (Kerim, 2021).

2.7. Eğitim ve İş Doyumu

Eğitimde iş doyumunu hem kurum yöneticilerini hem de öğretmenleri etkileyen bir unsurdur. Öğretmenlerin tutum ve performansları, eğitim kaliteleri ve verimlilik düzeyleri ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki vardır (Şahin, 2013). İş doyumunu ve motivasyonu yüksek öğretmenler sayesinde eğitim kurumları öğrenciler için daha verimli alanlara dönüşmektedir. Nitekim öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, öğrencilerin başarıları ve kurumun eğitim-öğretim düzeyi ile ilişki hâlinindedir.

Araştırmalar çalıştıkları eğitim kurumlarında mutlu olan öğretmenlerin mesleklerine daha fazla bağlandıklarını ve öğrencilerini başarıya daha hızlı ulaştırdıklarını göstermektedir (Vila ve García-Mora, 2005). Eğitimde öğretmenlerin iş doyumlarını tartışan kuramlar bilginin aktarımında etkin rol alan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken iş doyumuna ihtiyaç duyduklarını, öğrenci başarılarının gelecekteki motivasyonlarını doğrudan etkilediğini açıklamaktadır. Bu bağlamda iş doyumundan faydalanma ihtiyacı öğretmenler için önemli ve gerekli görülmektedir.

2.8. Öğretmenlerde İş Doyumu

Eğitim kurumlarının nitelikli olması, motivasyonu yüksek deneyimli bir öğretmen ve yönetici kadrosuna sahip olması ile mümkündür (Dalton ve Newson, 2003). Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik eğilimler, okul temelli dışsal faktörler ve öğretmenle ilgili içsel faktörler olarak ayrılmaktadır. Kurumlarla ilgili olan dışsal faktörler arasında maaş, binaların fiziki koşulları, eğitim ve öğretim ekipmanları ve insan ilişkileri öne çıkmaktadır (Klassen ve Anderson, 2009). Öğretmenle ilgili içsel faktörler arasında ise öğrencilere yeterli zamanın ayrılması ve uygun çıktılarının gerçekleşmesi gibi durumlar söz konusudur. Bunun yanı sıra öğretmenlerin öğrencilerin tutum ve davranışlarında değişimlere yol açması yüksek motivasyonel değer ile mümkündür. (Adison ve Brundrett, 2008). Mesleğinde mutlu, kendini

üretken ve başarılı hisseden, iletişim kanalları açık, gösterdiği performansın maddi karşılığını aldığını düşünen pek çok öğretmen; bu motivasyon durumunu çalıştığı kuruma yansıtmaktadır. Hem kurum personelleri hem de öğrencilere aktarılan bu yüksek güdülenme hâli sonucunda daha verimli eğitim-öğretim süreci gerçekleşmekte, üretken ve başarılı öğrenciler yetişmektedir.

2.7. İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında iş doyumunu hakkında yapılan çalışmalar yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar şeklinde sunulmuştur.

2.7.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Onaran (1981) çalışmasında kamu görevlilerinin iş doyum düzeyleri Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi perspektifinde ele alınmış ve mesleki düzeyde saygınlık ihtiyacının daha çok karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kamu kurumlarında görev yapan bireylerin, iş doyum düzeylerinin ücret, toplumsal ilişkiler, güvenlik ve çalışma koşulları ile yakın ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

Koç (1998) tarafından rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan öğretmenlerle yapılan çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterebildiği saptanmıştır. Söz konusu değişkenler arasında cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, aylık gelir vb. bulunmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlarda idare bölümlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri okul rehberlik ve özel eğitim bölümlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Balcı, Yılmaz, Odacı ve Kalkan (2003), tarafından yönetici adaylarının duygusal zekâları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konduğu çalışmada, Samsun ilinde görev yapan 139 katılımcı ile çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgularda yönetici adaylarının duygusal zekâları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır.

Bakan ve Büyükmese (2004) tarafından üniversitedeki öğretim elemanları ile yapılan çalışmada, öğretim elemanlarının örgütsel iletişimi ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur. Araştırma sonuçlarında, öğretim elemanları çoğunlukla iş

performansları karşılığında aldıkları ücretin yetersiz kaldığını ifade etmişlerdir. Öğretim elemanları ayrıca üniversitedeki imkanlardan eşit şekilde yararlanmadıklarını belirtmişlerdir.

Şirin (2009), tarafından yapılan çalışmada beden eğitimi ve spor yüksek okulunda görev yapan araştırma görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında katılımcıların iş doyumunun genel olarak yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak cinsiyet, yaş ve hizmet süresi ile iş doyumunu arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Kılıç ve Gümüşeli (2010), tarafından İstanbul'daki vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksek okullarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelendiği çalışmada yüksek düzeyde bir iş doyumunu ile karşılaşılmıştır. Çalışmada, öğretim elemanlarının iş doyumları ile cinsiyet, kıdem, öğrenim durumları ve medeni hâlleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Agaoğlu (2011) tarafından Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmen ve idareciler üzerine yapılan iş doyumunu konulu araştırmada; iş, yönetim, yükselme, cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi iş doyumunu etkenlerin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği saptanmaya çalışılmıştır. Türkiye çapında 25 Bilim ve Sanat Merkezinde çalışmakta olan 235 kişi (idareci 40 kişi, öğretmen 195 kişi) araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, çalışmanın yönetim ve değerlendirme boyutunda erkek öğretmenlerin ve idarecilerin, kadın öğretmen ve idarecilere göre daha yüksek bir iş doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak iş, işin niteliği, gelişme, yükselme, yaş, cinsiyet, eğitim durumu değişkenlerinde iş doyumunu açısından anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Yıldız (2013) tarafından ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelendiği çalışmada, 423 katılımcı üzerinde araştırma yürütülmüştür. Çalışmada elde edilen bulgularda öğretmenlerin iş stresini yüksek düzeyde yaşadıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının ise orta düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Gögercin (2017) tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin ele alındığı çalışmada, beden eğitim öğretmenlerinin sahip olduğu iş doyumunu düzeylerinin ortalamanın üzerinde bir değerde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş

doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ise zayıf düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Bayar ve Öztürk (2017) tarafından Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan 701 araştırma görevlisiyle gerçekleştirilen çalışmada iş streslerinin iş tatmini üzerindeki etkisi ortaya konmuştur. Ayrıca iş stresini etkileyen unsurlar incelenmiştir. Farklı değişkenlere göre iş doyum düzeyinin incelendiği çalışmada, katılımcıların eğitim durumları mesleği seçme nedenleri gibi değişkenlerin iş doyumlarında farklılaşmalara neden olduğu ortaya konmuştur.

Turaç (2017), Konya ilindeki 62 okulda görev yapan toplam 760 öğretmenden oluşan bir örneklem grubu ile çalışmasını yürütmüştür. Okul etkililiği ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Okul etkililiği içerisinde öğretmenlerin iş doyumlarını en çok etkileyen unsurlar okul müdürü ve okul kültürü, ortamı olmuştur. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarda; ücret, fiziki çalışma şartlarından memnun olma durumları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bunun yanında iş doyumunu etkileyen faktörler içerisinde yer alan medeni durum, cinsiyet, kıdem gibi değişkenler açısından anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Nal ve Nal (2018) tarafından Kastamonu ilindeki sağlık çalışanlarının iş doyum düzeyleri üzerine yapılan çalışmada, katılımcıların iş doyum düzeyleri ve çeşitli değişkenlere göre etkileri ortaya konmuştur. 140 sağlık çalışanının katılım gösterdiği çalışmada, katılımcıların içsel ve dışsal doyumları incelenmiştir. Araştırmada katılımcıların içsel doyumları yüksek bulunurken, dışsal doyum ortalamaları nispeten daha düşük bulunmuştur. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, yönetim şekli, kurum politikası, çalışma şartları ve ücret gibi unsurlardan memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. İlgili alanlardaki iyileştirmelerin üzerinde durmuşlardır.

Kolbaşı ve Bağcı (2018)'nin çalışmasında, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki bir kamu kurumu üzerinden incelenmiştir. 131 çalışan üzerinden gerçekleştirilen çalışmada anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Katılımcılar için iş doyum endeksleri ve iş doyum ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların iş doyumunu üzerinde yaşam doyumlarının önemli bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, yaşam doyumlarının belirlenmesinde iş doyumunun önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen

bulgular, katılımcıların hem iş doyumlarının hem de yaşam doyumlarının ortalamanın üzerinde olduğunu göstermiştir

Gafa (2019) tarafından öğretmenlerin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelendiği çalışmada, Milli Eğitime bağlı devlet okullarından görevli katılımcılarla çalışılmıştır. Kırşehir ve Erzurum ilindeki katılımcılarla gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. İş doyum ile cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim durumu arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırmada, katılımcıların iş doyum ile iş yaşamındaki yalnızlıkları arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Sarı (2021), okul idarecilerinin paternalist (babacılık) liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin iş doyum bağlantısı üzerine yaptığı araştırmada, Sinop ilindeki toplam 717 öğretmen ile çalışmıştır. Çalışma sonuçlarında, okul idarecilerinin paternalist liderlik davranışlarının öğretmenler tarafından orta düzeyde olarak algılandığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin algıları arasında medeni durum, cinsiyet ve eğitim durumları açısından herhangi bir anlamlı fark bulunmamıştır. Ancak mesleki kıdem, okul çeşidi ve branşlar açısından öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Kerim (2021) tarafından Denizli, Çivril’de okul idarecilerinin takım liderliği davranışları ve öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen araştırmada 534 öğretmen yer almıştır. Araştırma sonucuna göre, okul idarecilerinin sık sık takım liderliği davranışlarını gösterdikleri öğretmenler tarafından düşünülmesine rağmen uzlaştırma ve iş birliği konularında okul idarecilerinin daha az takım liderliği davranışları gösterdikleri belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam dengesine sahip oldukları ve iş doyumlarının da yüksek olduğu belirlenen araştırmada, öğretmenlerin idarecilerin takım liderliği davranışlarına yönelik algıları ile iş yaşam dengesi ve iş doyum arasında bir bağlantı bulunmuştur.

Topçu (2021) tarafından ilköğretim ve ortaokul idarecilerinin iletişim şekilleri ve bu durumun öğretmenlerin iş doyum etkisinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Kütahya il merkezinde gerçekleştirilen araştırmanın örnekleminde ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan 306 öğretmen yer almaktadır. Yapılan araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin iş doyumları ile okul idarecilerinin iletişim kurarken kullandıkları davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri içerisinde yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem gibi faktörler açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Erol (2021) tarafından okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyum faktörleri üzerine yürütülen çalışma Elâzığ ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda okul idarecilerinin öğretmenler ile samimi ilişkiler kurması, öğretmenlerin isteklerini dikkate alması ve elde edilen başarıların tebrik edilmesinin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada öğrencilerin derslere karşı istekliliği ve velilerin çocuklarının eğitimleri ile ilgilenmeleri gibi unsurların öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.

2.7.2. İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Mowday, Porter & Steers (1982)'in çalışmasında kadın ve erkekler arasındaki örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında kadınlar ve erkekler arasındaki örgütsel bağlılığın aynı düzeyde olmadığı, kadınların örgütlerde daha zorlu aşamalardan geçtiğini bu nedenle bağlılıklarının erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Boxx & Odom, (1991), tarafından yapılan araştırmada örgütsel değerlerin doyum ve bağlılık üzerindeki olumlu etkisi ortaya konmuştur. Çalışmada ayrıca örgütsel değerler, erdemler, kişisel tutumlar üzerinde durulmuştur.

Chieffo (1991), tarafından ABD'deki devlet üniversitelerinde gerçekleştirilen çalışmada iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın liderlik özelliklerinden, kişisel özelliklerden ve örgütsel değerlerden pozitif yönde etkilendiği sonucu ortaya konmuştur.

Lincoln & Kallberg (1991), tarafından ABD ve Japonya'da yapılan çalışmada, iş doyum ve örgütsel bağlılık konusunda karşılaştırmalı bir analiz yapılmıştır. İki farklı ülkenin toplumsal yapısı göz önüne alınarak yapılan çalışmada, iş doyum ve örgütsel bağlılık arasında üç model geliştirilmiştir. Araştırmada iş doyum ve örgütsel bağlılığın çok yönlü bir biçimde ele alındığı söylenebilir.

Reyes & Shin (1995), tarafından öğretmenlerin okul kurumuna bağlılıkları ile iş doyum arasındaki ilişki incelenmiştir. 854 öğretmenin katılımcı olarak yer aldığı çalışmada, bağlılık ve memnuniyet ölçütleri esas alınarak demografik değişkenlerle iş doyum düzeyleri analiz edilmiştir. Ulaşılan sonuçlarda, memnuniyet faktörünün iş doyum ve kurum bağlılığında ilk sırada yer aldığı saptanmıştır.

Donohue & Wong, (1997), tarafından yapılan çalışmada, üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin motivasyonları ile doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğrenci bağlılık anketinin uygulandığı çalışmada, motivasyon ile doyum arasında bazı farklılıklara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Oshagbemi (2000), tarafından 1102 öğretim elemanı ile gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarda iş doyumunu üzerinde cinsiyet değişkeninin herhangi bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Sprechen (2001)'in çalışmasında adalet, sosyal değişim kavramları ile doyum, bağlılık ve kararlılık arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmada adalet, doyum ve bağlılık etkisi ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin gücü ve niteliği incelenmiş, daha önce yapılan çalışmalarda alınan sonuçlarla karşılaştırmalar yapılmıştır.

Peterson, Puia & Suess (2003) tarafından yapılan çalışmada, Meksika'da otomotiv sektöründe çalışan katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı incelenmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar arasında çalışılan yerdeki memnuniyetin, ücret politikalarının potansiyel terfilerin, çeşitli olanakların ve üst yöneticilerin tutum ve davranışlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada ayrıca iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu vurgulanmıştır.

Lievens & Ansell (2004) tarafından Belçika'da 122 kamu çalışanı ile yapılan çalışmada mesleki iş doyumunu ile durum değerlendirmesi arasındaki korelasyon incelenmiştir. Ölçek etkinliğine yer verilen çalışmada durum değerlendirmesinin doğru bir denetmenle gerçekleştiğinde iş doyumunun yükseldiği, bu durumun idareci ile çalışan arasında bir iletişim kanalı açtığı görülmüştür.

Wunder & Schwarze (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, Kuzey Almanya'da tam gün çalışan işçilerin iş doyumunu tespit etmek üzere yapılmıştır. Araştırma bulgularında düşük ücretin iş doyumunu düşük seviyede etkilediği ancak bölgedeki ücret eşitsizliğinin giderek kıskançlık ve nefrete sebebiyet verdiği tespit edilmiştir.

Abdullah, Uli & Parasuraman (2009) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini incelenmiştir. Farklı değişkenlerin (cinsiyet, çalışma süresi vb) iş doyumunu üzerindeki etkisinin ele alındığı çalışmada, öğretmenlerin “iş boyut” faktörlerinin (ücret, çalışma koşulları iş arkadaşları çevresi vb) kişisel özellikleri ile ilişkisi açıklanmıştır. Çalışma bulgularında erkek öğretmenlerin iş doyumları kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğinin iş boyutları ile iş doyumunu arasında yine anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Chambers & Sandy (2010), çalışmasında ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ele almıştır. Araştırma bulgularında ilköğretim öğretmenlerinin mesleklerinden memnun olduğu, meslekte görev yapma süresinin iş doyumunu düzeyi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre meslekte görev yapma süresi arttıkça öğretmenlerin iş doyumunu artmaktadır.

Biggerstaff (2012) tarafından ilköğretim okul müdürü liderlik tarzının öğretmen algılamaları ile öğretmenin iş doyumunu arasındaki ilişki ele alınmış ve liderlik tarzları ile iş doyumunu arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Usop, Askandar, Langguyuan-Kadtong & Onotan Usop (2013) tarafından öğretmenler arasında çalışma performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiş ve ulaşılan bulgularda, anlamlı düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunda kurum politikaları, ücret, büyüme fırsatları vb. unsurların belirleyici olduğu belirtilmiştir.

Hameed, Ahmed-Baig & Cacheiro-González (2018) tarafından Pakistan’da devlet ve özel üniversitelerdeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Nicel araştırma yöntemine yer verilen çalışmada on farklı üniversiteden 345 öğretmenden veriler toplanmıştır. İş doyumunu ölçeğinin verilerine yer verilen araştırmanın bulgularında öğretmenlerin mesleki ve kişisel algılarının öğretmen ihtiyaçlarına göre değerlendirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

Anastasiou & Garametsi (2021) tarafından Yunanistan’da gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin liderlik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Özellikle ülkedeki mali kriz döneminde düşük ücretlerle çalıştırılan personelin iş tatminleri ve liderlik özellikleri araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlarda devlet okullarına kıyasla özel okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Söz konusu iş doyum

düzeyini etkileyen unsurların ise çalışma koşulları, okul müdürü gibi çevresel faktöre bağlı değişebildiği saptanmıştır.

Madigan & Kim (2021)'in çalışmasında öğretmenlerin mesleki yıpranmalarının nedenleri incelenmiş bu bağlamda katılımcıların tükenmişlik düzeyleri iş doyumları ve işten ayrılma nedenlerini inceleyen bir meta analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan sonuçlarda tükenmişliğin mesleği bırakmada öncelikli neden oluşturduğu, iş doyumunun bu alanda korunması gerektiği önerilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde yöntem başlığı altında araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bilim ve Sanat Merkez'lerinde (BİLSEM) görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma nitel araştırma yaklaşımına göre kurgulanmıştır. Nitel araştırmalar, “algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı” araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırma, amacı doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden, durum çalışması yöntemi ile desenlemiştir. Durum çalışması, sınırlı olan bir sistemin derinlemesine incelenerek betimlenmesidir (Merriam, 2018). Başka bir ifade ile durum çalışmaları, aralarında nedensel bir bağlantı olduğu varsayılan olayları açıklamada, tanımlamada ve keşfetmede kullanılır (Yin, 1984).

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde, Antalya ili Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan 9'u erkek, 6'sı kadın olmak üzere toplam 15 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir durum örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminin kullanılmasındaki temel amaç “araştırmacıya hız ve pratiklik” sağlamasıdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Araştırmada öğretmenler arasında gönüllük ilkesine bağlı kalınmış ve çalışma grubundan verilerin kullanılması için izin alınmıştır. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3. 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Branş	Eğitim düzeyi	Kıdem yılı
Ö1	E	31	İlköğretim matematik	Yüksek lisans	5
Ö2	K	37	Türk dili ve edebiyatı	Lisans	12
Ö3	E	41	Sınıf öğretmenliği	Lisans	14
Ö4	E	40	Sosyal bilgiler	Yüksek Lisans	19
Ö5	K	34	Sınıf öğretmenliği	Doktora	8
Ö6	E	28	Teknoloji ve tasarım	Yüksek Lisans	5
Ö7	E	40	Fen bilimleri	Yüksek Lisans	13
Ö8	E	36	Rehberlik	Lisans	12
Ö9	E	42	Sınıf öğretmenliği	Lisans	14
Ö10	K	32	İngilizce	Lisans	6
Ö11	K	37	Sosyal bilgiler	Lisans	9
Ö12	E	35	Fizik	Lisans	8
Ö13	K	42	Müzik	Yüksek lisans	13
Ö14	K	33	Tarih	Lisans	6
Ö15	E	35	Biyoloji	Lisans	7

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından oluşturulmuş açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu ile toplanmıştır. Sorular oluşturulurken ilgili literatür incelenmiş ve alan uzmanı 2 öğretim üyesinin görüşlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca hazırlanan açık uçlu sorular uzman görüşü sonrasında bir dil uzmanına okutularak anlaşılabilirliği konusunda görüş alınmıştır. Uzmanlardan alınan görüşler sonrasında araştırmanın ölçme aracına son hâli verilmiştir. Görüşme formu BİLSEM 'de görev yapan öğretmenlere sorulmak üzere kurumdan beklentileri, kurumdaki beklentilerinin gerçekleşme durumu, kuruma gelirken ve çalışırken hissettikleri, kurumdaki fiziksel koşullar, kişilerarası (Öğretmen-öğretmen, Öğretmen-yönetici gibi) ilişkiler, sorumluluk alma durumları, kurumdaki yoğunluk durumları gibi konularla ilgili soruları kapsamaktadır. İlgili görüşme soruları Ek-3'de sunulmuştur.

3.4. Veri Toplama Süreci

Verilerin toplanması sürecine başlanmadan önce, araştırmacı tarafından Antalya İli'ne bağlı BİLSEM'lerde görev yapan öğretmenlerle yapılacak olan görüşmenin gerekli izinleri alınmıştır. Ardından çalışma grubunu oluşturan öğretmenler yapılacak olan görüşmelerin içeriğinin araştırma dışında başka bir şekilde kullanılmayacağı hususunda bilgilendirilmiştir. Kendilerinden çalışmaya gönüllü olarak katıldıklarına dair onay alındıktan sonra görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar tarafından anlaşılmayan sorular tekrar edilerek ya da soru içeriği geliştirilerek uygun yanıtlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Görüşme sırasında öğretmenlerden elde edilen cevaplar, araştırmacı tarafından kaydedilmiştir.

3.5. Veri Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler betimsel analiz yönteminden yararlanılarak çözümlenmiştir. Betimsel analiz yönteminde çalışma grubundan elde edilen bulgular düzenlendikten sonra yorumlanarak okuyucuya sunulur. Amaç, verilerin önce sistemli ve açık bir şekilde betimlenmesi, daha sonra ise bu betimlemelerin açıklanıp yorumlanarak, neden sonuç bağlantısı içerisinde birtakım sonuçlara ulaşılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

3.6. Geçerlilik-Güvenirlilik Çalışmaları

Araştırmadan elde edilen veriler betimsel analizi yönteminden yararlanılarak çözümlenmiştir. Betimsel analiz yönteminde çalışma grubundan elde edilen bulgular düzenlendikten sonra yorumlanarak okuyucuya sunulur. Amaç, verilerin önce sistemli ve açık bir şekilde betimlenmesi, daha sonra ise bu betimlemelerin açıklanıp yorumlanarak, neden sonuç bağlantısı içerisinde birtakım sonuçlara ulaşılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Araştırmanın analizlerinin güvenirliliği ve araştırmacının yanlılığını ortadan kaldırmak için kodlamalar araştırmacı dışında iki alan uzmanı araştırmacıdan da yardım alınarak yapılmış ve araştırmacıları hem fikir oluncaya kadar analizler sürmüştür. Araştırmacılar arasındaki kodlayıcı güvenirliliği Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği; "P (Uzlaşma Yüzdesi%) = [Na (Görüş Birliği (98)) / Na (Görüş Birliği (98)) + Nd (Görüş Ayrılığı (9))] X 100" güvenirlilik formülüyle hesaplanmış ve yüzde 91 değerine ulaşılmıştır. Ayrıca bulgular,

öğretmenlerin görüşlerinden (Ö1: 1. Öğretmen; Ö10: 10. Öğretmen şeklinde kısaltmalarla) doğrudan alıntılar yapılarak desteklenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde analizlerinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. BİlSEM Öğretmenlerinin Kurumdan Beklentilerine/Arzularına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi, “BİlSEM öğretmenlerinin kurumdan beklentileri/arzuları nelerdir?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4. 1. BİlSEM Öğretmenlerinin Kurumdan Beklentilerine/Arzularına İlişkin Görüşleri

<i>Görüşler</i>	<i>Katılımcılar</i>	<i>n</i>
Uygun öğrenme ortamlarının düzenlenmesi	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö14, Ö15	10
Kurum kültürü	Ö4, Ö7, Ö9, Ö10, Ö12	5
Proje çalışmaları	Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö11	5
Personele destek vermek	Ö1, Ö10, Ö12, Ö13, Ö14	5
Yenilikleri takip edebilmeli	Ö1, Ö9, Ö10	3
Motivasyon arttırmak için etkinlikler	Ö1, Ö10, Ö12	3
Eğitim yöneticisinin lider olabilmesi	Ö1, Ö10, Ö12	3
Veli desteği	Ö2, Ö4	2
Müfredat	Ö6	1
Kariyer ilerlemesi	Ö10	1

Tablo 4.1’de BİlSEM öğretmenlerinin kurumdan beklentilerine ilişkin öne çıkan görüşler arasında; “Uygun öğrenme ortamlarının düzenlenmesi, Kurum kültürü, Proje çalışmaları, Personele destek verilmek, Yeniliklerin takip edilebilmeli, Motivasyonu arttırılmak için etkinlikler, düzenlenmesi, Eğitim yöneticisinin lider olabilmesi, Veli desteği,

Müfredat ve Kariyer ilerlemesi” belirttikleri görülmektedir. İfade sıklığı bakımından en fazla görüş *“Uygun öğrenme ortamlarının düzenlenmesi (10)”* olurken, en az ifade edilen görüş ise *“Müfredat (1) ve Kariyer ilerlemesi (1)”* olmuştur. Buna göre öğretmenlerin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö1: *“Eğitim ve öğretim faaliyetleri içerisinde, ihtiyaç olunan materyallerin, etkinlik-ders işleme ortamlarının sağlanmasıdır. Ayrıca kurumun sadece idari açıdan değil, kadrosunda bulunan eğitimciler için, liderlik yapabilmesi, önünü ve vizyonunu açabilecek faaliyetlerde bulunması, eğitim ve öğretim konusunda yenilikleri daimî olarak takip edebilmesi gerekmektedir. Bunlara ilaveten, eğitim kadrosundaki insanların birlik ve beraberliğini sağlarken, motivasyonlarını arttırıcı etkilerde bulunması gerekmektedir. Akademik ilerleme açısından kendini geliştirmek isteyen öğretmenlere her türlü desteği sağlayabilmesi gerekmektedir. Kurum idarecilerinin eğitim yöneticisi olmalarının yanında kendilerini akademik olarak geliştirerek, öğretmenlere liderlik yapabilmeleri gerekmektedir.”*

Ö2: *“Çıktı olarak öğrencilerimle birlikte patent hak edecek derecede çalışmaları yapmak. Elbette bu çalışmaları yapabilmek için de gerekli maddi olanak ve fiziki imkânın olmasını istiyorum. Bilim ve sanat merkezlerinin bu anlamda sorun yaşamamasını istemiyorum. Bilimsel çalışmalar için kurumumun okul aile birliğine veya veli desteğine mahkûm olmadan öğretmenini desteklemesini istiyor, bekliyorum.”*

Ö6: *“Müfredat yetiştirme zorunluluğunun olmaması ve derslerin etkinlik temelli öğrencilerin yaparak yaşayarak üreterek keyifli bir şekilde öğrenebileceği ortam, Yaratıcılığımızı ortaya koyabileceğimiz atölyeler, öğrenci sayısının az olması, Öğrencilerin kurumu sahiplenmesi, Proje yürüttüğüm öğrenciye daha sık ulaşma şansı olmasını istiyorum, özel okulların yoğun programlarının etkilerinin azalmasını istiyorum.”*

Ö7: *“Kurumumdan beklediğim akıllı tahta ya da iyi bir net bağlantısı çünkü öğrencilerimle dersimi işlerken onlara örnek gösterme, göstererek anlatma tekniğini daha rahatlıkla uygulamak istiyorum. Kurum personeli ve arkadaşlarımla uyumlu ve saygılı bir ortamda çalışmak, çalıştığım kurumda ben değil biz mantığı yaşanması arzumdur.”*

Ö10: “Eğitim-öğretim faaliyetlerinin düzgün işleyişinin devamlılığı adına gerekli ve yeterli fiziksel koşulların sağlanması ve öğretmenlerin gerekli materyallere ulaşmasının kolaylaştırılmasıdır. Bunun yanında okul idaresinin emir-komuta zinciri içerisinde iş ve işlemlerin yürütülmesinden sorumlu bir mercii olmasının dışında bünyesinde öğretim vermekte olan öğretmenlere liderlik edebilmesi ve gerektiği yerlerde öğretmenlerin vizyonlarını geliştirebilecek yeterlilikte olmasıdır. Kurumun bünyesindeki öğretmenleri takım çalışmalarına yönlendirmesi, buzları kırmak ve motivasyonlarını yüksek tutmak amacıyla çeşitli etkinlikler düzenlemesidir. Akademik anlamda kendini geliştirmek isteyen öğretmenlerin bu konuda desteklenmesi, gerekli kolaylıkların sağlanması ve takdir edilmesi önemlidir.”

Ö12: “Yüksek motivasyon, iş doyumunu, takım çalışması, sağlıklı ve güvenli kurum kültürü, üreten-yöneten kurum.”

Ö14: “Çalıştığım kurumdan, dersim ile ilgili ihtiyaç duyduğum materyallerin temin edilmesi, proje ve yarışmalarda ihtiyaç duyduğum maddi desteğin sağlanması yönünde beklentilerim bulunmaktadır.”

4.2. BİlSEM Öğretmenlerinin Kurumdan Beklentilerinin/Arzularının Gerçekleşme Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi, “BİLSEM öğretmenlerinin kurumdan beklentilerinin/arzularının gerçekleşme durumu nasıldır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4. 2. *BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdan Beklentilerinin/Arzularının Gerçekleşme Durumuna İlişkin Görüşleri*

Görüşler	Katılımcılar	n
Yeterli çıktı sağlanıyor	Ö3, Ö4, Ö5, Ö9, Ö10, Ö11, Ö14	7
Çıktıların olumlu olacağı kanısındayım	Ö8, Ö12, Ö15	3
Maddi imkân ve kaynaklar	Ö2, Ö3	2
Uygun öğrenme ortamlarının düzenlenmesi	Ö1	1
Eğitim yöneticisinin lider olabilmesi	Ö1	1
Motivasyon arttırmak için etkinlikler	Ö1	1
Öğretmen ve idareci fedakarlığı	Ö2	1
Özgün çıktılar üretebiliyoruz	Ö6	1
Kurum kültürü	Ö7	1
Çıktılar genellikle gerçekleşiyor	Ö13	1

Tablo 4.2’de “*BİLSEM öğretmenlerinin kurumunuzdan arzu ettiğiniz çıktıların gerçekleşme durumu nedir?*” sorusuna yönelik görüşleri sorulmuş ve alınan yanıtlar neticesinde on farklı görüşle karşılaşmıştır. Tablo 4.2’deki görüşler arasında; “*Yeterli çıktının sağlanıyor, Çıktıların olumlu olacağı kanısındayım, Maddi imkân ve kaynaklar, Uygun öğrenme ortamlarının düzenlenmesi, Eğitim yöneticisinin lider olabilmesi, Motivasyon arttırmak için etkinlikler, Öğretmen ve idareci fedakarlığı, Özgün çıktılar üretebiliyoruz, Kurum kültürü, Çıktılar genellikle gerçekleşiyor*” söylemlerini sıklıkla belirttikleri görülmektedir. İfade sıklığı bakımından en fazla görüş “*Yeterli çıktı sağlanıyor (7)*” olmuştur. Buna göre öğretmenlerin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Söz konusu bulgulara göre öğretmenlerin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö1: “*Eğitim ve öğretim faaliyetleri için, gerekli olan, talep edilen materyaller, etkinlik ortamları, imkanlar ölçüsünde gerçekleştirilmektedir. Kurum vizyonu oluşması için yapılan çalışmalar ve öğretmenlere lider olma faaliyetleri başarılı bir şekilde sürmektedir. Ancak eğitim-öğretim konusunda yeniliklerin daha sıkı bir şekilde takip edilmesi gerekmektedir. Kurumun personeli için birlik ve beraberlik faaliyetleri ile motivasyonlarını artırma faaliyetleri ve etkileri olumludur. Ancak artarak devam*”

etmesi gerekmektedir. Kendisini geliştirmek isteyen öğretmenlerin akademik çalışmalarını için gereken destek verilmektedir.”

Ö2: “Gördüğüm kadarıyla maddi imkân ve kaynaklar diğer MEB okullarından çok farklı değil. Hâl böyle olunca da her zamanki gibi tek gücün öğretmen olduğunu düşünüyorum. Bu çıktılar ancak öğretmen ve idarecinin fedakarlığıyla gerçekleşebilir.”

Ö3: “Koşullar elverdiğince gerekli ortam ve destek sağlanıyor.”

Ö6: “Özgür bir şekilde eğlenerek bir şeyler üretebildiğimizi düşünüyorum. Öğrenci sayılarının düşmesi gerekiyor. Bir de öğrencilerin normal okul yoğunluğunun azalması gerekiyor.”

Ö7: “Kurum idare ve yönetimince sağlanan hoşgörü ortamı ile kurumumuzda biz mantığının olduğu kanısındayım. Gerçekleşme ihtimali yüksektir. Akıllı tahta ihtimalinin de gerçekleşebileceği inancındayım.”

Ö10: “Kurumumuzda eğitim-öğretimin devamlılığı adına gerekli ve yeterli fiziksel koşullar ve eğitim-öğretim materyalleri imkânlar ölçüsünde biz öğretmenlere sunulmaktadır. Kurumumuz bünyesinde çalışan eğitim yöneticilerimiz bizlere liderlik edecek yeterliliklere sahiptir ve eğitim-öğretim konusunda günceli takip ederek bizleri (yarışmalar, projeler vs.) konusunda bilgilendirmekte ve gerekli katılımın sağlanması konusunda bizleri motive etmektedirler. Kurum kültürü ve öğretmenler arasındaki dayanışmanın artması amacıyla yapılan toplantı ve etkinlikler verimli sonuçlar sağlamaktadır ve daha çeşitli ve sık etkinlik yapılması (tabii ki pandemi koşulları da göz önüne alınarak) beklenmektedir. Kurumumuz kendini geliştirmek isteyen öğretmenlere isteği dâhilinde anlamlı görevler vererek kendilerini geliştirmelerine büyük ölçüde olanak sağlamaktadır.”

Ö12: “Yolun başında olsak da (yeni açılan bir kurum olmamız hasebiyle) zamanla beklediğim çıktılarının oluşacağını ve arzu edilen katma değeri sağlayacağımızı düşünüyorum.”

4.3. BİLSEM Öğretmenlerinin Kuruma Gelirken Hissettikleri Duygular Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemini, “Bilsem öğretmenlerinin kuruma gelirken hissettikleri duygular hakkındaki görüşleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4. 3. BİLSEM Öğretmenlerinin Kuruma Gelirken Hissettikleri Duygular Hakkındaki Görüşleri

Görüşler	Katılımcılar	n
Motive olmuş	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö9, Ö11, Ö12	7
Mutlu	Ö2, Ö4, Ö5, Ö11, Ö14, Ö15	6
Heyecanlı	Ö3, Ö5, Ö7, Ö10	4
İyi	Ö6, Ö8, Ö12	3
Enerjik	Ö4, Ö14	2
Ait olma	Ö5, Ö9	2
Meraklı	Ö7, Ö10	2
Huzurlu	Ö13, Ö15	2
Keyifli	Ö1	1

Tablo 4.3’te Bilsem öğretmenlerinin “İşinize giderken kendinizi genellikle nasıl hissedersiniz? Neden?” sorusuna yönelik görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlerden alınan yanıtlar arasında; “Motive olmuş, Mutlu, Heyecanlı, İyi hissediyorum, Enerjik, Ait olma, Meraklı, Huzurlu, Keyifli” ifadeleri belirttikleri görülmektedir. İfade etme sıklığı bakımından en fazla görüş “Motive olmuş (7)” olurken, en az ifade edilen görüş ise “Keyifli” olmuştur. Bu bulgulara göre BİLSEM öğretmenlerinin verdikleri bazı yanıtlar şu şekildedir:

Ö1: “Öncelikle çalıştığım kurumdaki görevime sadece bir iş olarak görmüyorum. Buradaki görevime bir iş olarak değil, ülkemizi ileriye taşıyacak genç beyinleri yetiştirme olarak bakıyorum. Bu nedenle çalıştığım kuruma gelirken, gayet mutlu ve keyifli hissetmekteyim. Çünkü çalıştığım kurumda en çok dikkat edilen ya da

amaçlanan durum; kurum vizyonu ile bütünleşip, öğrencilerde farklı bir bakış açısı yaratacak çalışmaların yapılmasıdır. Bazı eğitim kurumlarındaki klasik bakış açılarından farklı olması bundaki en büyük etkidir”.

Ö2: “Uzun yıllar sonra işe giderken daha motivasyonumun yüksek olduğunu ve mutlu olduğumu bilsem öğretmenliği olduğumda hissettim. Ama bu heyecanımı bu işin yöneticilerinin yaşatması, artırması ve sürdürmesi gerekir diye düşünüyorum. Çalışmayı seven öğretmenlere iş verin ve çalıştırın ama onları ihmal etmeyin.”

Ö4: “Çoğu zaman neşeli ve enerjik hissediyorum. Çünkü kalıplardan uzak kendimi geliştirebileceğim huzur veren ve iş birliği yapabileceğim kişilerin olduğu bir ortamda çalışıyorum.”

Ö5: “İşime giderken kendimi mutlu, istekli, heyecanlı hissedirim. Çünkü sevdiğim bir yapıyorum. Öğretmenlik mesleğini çok seviyorum ve bu işte yararlı olduğumu düşünüyorum. Özellikle Bilsem’de çalışmaya başlayınca işime daha da severek gidiyorum. Kurumumu, idari çalışanları ve iş arkadaşlarımı çok seviyorum. Huzurlu bir ortam var. İdarenin tarafından isteklerimiz karşılanıyor ve sorunlarımız çözülüyor.”

Ö9: “İş yerime gidiyor gibi değil, kendimi ifade edebildiğim, anlaşıldığım ve motive edildiğim ikinci evim algısına sahibim.”

Ö10: “Öğretmenlik de diğer meslekler gibi en nihayetinde bir iştir fakat ben öğretmenliği iş olarak görmeyi başaramayanlardanım. Bilim ve Sanat Merkezine gelirken genelde merak dolu ve heyecanlı oluyorum tıpkı öğrencilerim gibi... Onlar benim onlara anlattıklarımı merak ve heyecanla dinlerken ben de merak ve heyecanla onların tepkilerini izliyorum ve sordukları soruları elimden geldiğince düzgün bir şekilde yanıtlamaya ve meraklarını diri tutmaya çalışıyorum.”

Ö15: “Kendi yeteneklerimi sunup geliştirebileceğim bir ortamda çalışmaktan son derece mutlu hissediyorum. Huzur içerisinde mesleğimi yapıyorum.”

4.4. Bilsem Öğretmenlerinin Kurumda Çalışırken Hissettikleri Duygular Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemini, “*Bilsem öğretmenlerinin kurumda çalışırken hissettikleri duygular nelerdir?*” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.4’te sunulmuştur.

Tablo 4. 4. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumda Çalışırken Hissettikleri Duygular Hakkındaki Görüşleri

<i>Görüşler</i>	<i>Katılımcılar</i>	<i>n</i>
Mutluyum	Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö13, Ö14	7
Huzurluyum	Ö4, Ö5, Ö7, Ö9, Ö13	5
İş doyum	Ö12, Ö10, Ö14, Ö15	4
Motive hissediyorum	Ö3, Ö10	2
Kendimi geliştirme odaklı (kişisel gelişim)	Ö1	1
Gurur duyuyorum	Ö2	1
Heyecanlıyım	Ö4	1
Başarılı	Ö5	1
Çoğunlukla iyi	Ö6	1
Güvenli	Ö9	1
Seçilmiş	Ö10	1
Değerli	Ö11	1
Ait olma	Ö11	1

Tablo 4.4’te Bilsem öğretmenlerinin “*Kurumunuzdayken veya işinizi yaparken hissettiğiniz duygular nelerdir?*” sorusuna yönelik görüşleri sorulduğunda; “*Mutluyum, Huzurluyum, İş doyum, İş doyum, Motive hissediyorum, Kendimi geliştirme odaklı (kişisel gelişim), Gurur duyuyorum, Heyecanlıyım, Başarılı, Çoğunlukla iyi, Güvenli, Seçilmiş, Değerli ve Ait olma*” şeklinde belirttikleri görülmektedir. İfade etme sıklığı bakımından en fazla görüş “*Mutluyum (7)*” olmuştur.

Bu bulgulara göre öğretmenlerin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö1: “Özel yetenekli bireylere eğitim veren kurumumdan memnunum. Çalıştığım kurum içerisinde kurum vizyonunu her zaman benimsemeye devam ediyorum. Kurum bir öğretmen için, MEB içerisindeki en iyi noktada olduğunu/olduğumu hissettirmektedir. Mesleğimi yerine getirirken “nasıl daha iyi olurum” ya da “nasıl daha ileriye gidebilirim” gibi, öğrencilerime faydalı olacak konularda düşünürüm.”

Ö2: “Gurur duyuyorum hem kendimle hem öğrencilerimle. Böylesine ayrıcalıklı ve nitelikli bir ailenin üyesi olmak, ülkenin geleceğine yön verecek bireylerin hayatına dokunabilmek paha biçilmez.”

Ö4: “Mutluluk, huzur, heyecan. Başka bir kurumda olsam aynı duyguları yaşar mıydım bilmiyorum ama Finike BİLSEM de olmak bana bu duyguları yaşıyor.”

Ö7: “Kurumum da atölyem de öğrencilerimle mutlulukla, huzurla çalışıyorum. Böylece ortamımızın bize yaratıcılık açısından çok olanaklar sağladığı kanısındayım.”

Ö9: “Kurumsal aidiyet duygusuna sahibim. Tüm çalışanlar iş birliği ve uyum içinde fikir alışverişinde bulunarak, birbirini destekleyerek huzurlu ve güvenli bir şekilde ilerliyoruz.”

Ö10: “Çalıştığımız kurum olan Bilim ve Sanat Merkezi, özel yetenekli öğrencilere eğitim-öğretim hizmeti sağlamaktadır ve bu durum kurumda olduğum, işimi yaptığım her an fark edilmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerle çalıştığım için memnunum. Kurum Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde özel (seçilmiş) öğretmenler olduğumuzu her an hissettirmektedir ve bu da iş doyumunu ve motivasyonunu arttırmaktadır. Mesleğimi icra ederken de karşımda ülkemi çok daha ileriye götüreceğ genç beyinler olduğu bilinci ile onların ve kendimin zamanını verimli kullanmaya, kısa sürede çok daha farklı bakış açıları elde edebilecekleri farklı etkinlik ve materyallerden faydalanmaya özen gösteririm.”

Ö14: “Kurumumdayken ve çalışırken olumlu duygular içerisindeyim. Özellikle ders esnasında, öğrencilerimle etkinliklerimizi yaparken çok mutlu hissediyorum. Çünkü öğrencilerim etkinlikler sonucunda her zaman beklentimin üzerinde performans sergiliyorlar. Öğrencilerimin sınav ve başarı beklentisi olmadan sadece yeni şeyler öğrenmek için sarf ettikleri çabayı gözlemlemek ve branşım ile ilgili müfredat ve zaman kaygısı yaşamadan, öğrencilerimin ilgi ve istekleri doğrultusunda esnek bir eğitim vermek beni mutlu ediyor.”

4.5. Bilssem Öğretmenlerinin Kurumun Fiziksel Koşulları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemini, “*Bilssem öğretmenlerinin kurumdaki fiziksel koşullar hakkındaki görüşleri nelerdir?*” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.5’te sunulmuştur.

Tablo 4. 5. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumun Fiziksel Koşulları Hakkındaki Görüşleri

<i>Görüşler</i>	<i>Katılımcılar</i>	<i>n</i>
Kalabalık	Ö1, Ö3, Ö5, Ö9, Ö10, Ö12, Ö14	7
Gürültü düzeyi	Ö1, Ö5, Ö9, Ö10, Ö12, Ö14	6
Havalandırma miktarı	Ö1, Ö5, Ö9, Ö10, Ö12, Ö14	6
Işıklandırma durumu	Ö1, Ö5, Ö9, Ö10, Ö12, Ö14	6
Fiziksel koşullar yeterli	Ö4, Ö7, Ö8, Ö11, Ö13	5
Fiziksel koşullar yetersiz	Ö6, Ö15	2
Memnunum	Ö2	1
Materyal	Ö5	1

Tablo 4.5’te Bilssem öğretmenlerinin “*Kurumunuzdaki fiziksel koşullar nasıldır?*” sorusuna yönelik görüşleri sorulduğunda; “*Kalabalık, Gürültü düzeyi, Havalandırma miktarı, Işıklandırma durumu, Fiziksel koşullar yeterli, Fiziksel koşullar yetersiz, Memnunum ve Materyal*” olarak belirttikleri görülmektedir. İfade sıklığı bakımından en fazla görüş “*Kalabalık (7)*” olurken, en az ifade edilen görüş ise “*Memnunum (1) ve Materyal (1)*” olmuştur. Buna göre öğretmenlerin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö1: “*Fiziksel koşulları değerlendirecek olursak, havalandırma ve ışıklandırma şartları gayet yeterlidir. Ancak gürültü düzeyi ve kalabalık açısından, kurum kapasitesinin üzerinde öğrenciye eğitim hizmeti vermesi nedeniyle, bu konulardaki yeterlilik seviyesi düşmektedir. Aynı düzeyde yeni bir kurumun en kısa sürede açılması bu şartları iyileştirebilir.*”

Ö5: “*Kurumumuzdaki havalandırma ve ışıklandırma durumu iyidir. Öğrenci gruplarının ders saatleri farklı olduğu için çok fazla gürültü olmuyor. Özellikle de zil çalmaması gürültü olmasını azaltıcı bir etken. Özel eğitim kurumu olmamız açısından*

gruplarının öğrenci sayısı biraz fazla diyebilirim. Çünkü öğrenci sayısı fazla olunca çalışmalar daha az verimli oluyor.”

Ö6: “Sıcak bir ortamım var. Seviyorum sınıfımı ama öğrenci sayıları arttıkça yetmez oldu bugünlerde. Materyal eksikim çok ama idare ediyorum işte.”

Ö9: “Kurumumuzda fiziksel anlamda sınıflarımız geniş ve yüksek tavanlı, büyük pencerelere sahiptir. Bu da havalandırma ve ışığın yeterli düzeyde karşılanmasını sağlıyor. Konum olarak sakin bir semtte bu anlamda dışarıdan fazla gürültüye maruz kalmıyoruz. Sınıflarımız da en kalabalık sınıflarımız 8 – 10 kişi arasındadır ve genellikle 3 – 5 kişi arasında değişen gruplarımızda vardır. Öğrencilerimiz huzurlu ve güvenli bir ortamda hissettikleri için sakinler.”

Ö10: “Kurumumuzdaki fiziksel koşullar yeterlidir. Detaylı bir şekilde ifade edecek olursam, havalandırma ve ışıklandırma gayet iyidir. Çok fazla öğrenciye hizmet vermesi açısından tenffüs saatlerinde biraz gürültülü olabilmektedir. Grup sistemini benimseyen kurumumuzda kalabalık grup bulunmayıp bir grupta en fazla on öğrenci ile ders yapılmaktadır.”

Ö11: “Fiziksel koşullar en uygun hâle getirilmiş, kurumun ihtiyaçları A’dan Z’ye düşünüldüğü için herhangi bir olumsuzluğa rastlamadım.”

Ö14: “Kurumumuzdaki fiziksel koşullar iyidir ve her geçen gün daha da iyiye gitmeye devam etmektedir. Öğrenci sayımız az olduğu için kurumumuz kalabalık değildir ve gürültü seviyesi çok düşüktür. Havalandırma, ışık, temizlik, ısıtma ve soğutma şartları oldukça iyidir. Sadece öğrenci sayımız arttığı zaman, kendimize ait bir binamız olmadığı için derslik sayımız yeterli olmayacaktır.”

4.6. Bilsem Öğretmenlerinin Kurumdaki Kişilerarası İlişkiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemini, “*Bilsem öğretmenlerinin kurumdaki kişilerarası ilişkiler hakkındaki görüşleri nelerdir?*” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4. 6. *BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdaki Kişilerarası İlişkiler Hakkındaki Görüşleri*

<i>Görüşler</i>	<i>Katılımcılar</i>	<i>n</i>
Etkili iletişim	Ö4, Ö5, Ö6, Ö9, Ö12, Ö14	6
Öğretmen-öğretmen	Ö1, Ö8, Ö9, Ö10, Ö14	5
Öğretmen-idare	Ö1, Ö8, Ö9, Ö10, Ö14	5
Çözüm odaklı	Ö10, Ö14, Ö15	3
Saygılı	Ö5, Ö7	2
Rehberlik merkezli	Ö10, Ö14	2
Güvenilir	Ö9, Ö10	2
Zayıf	Ö2	1
Motive edici ortam	Ö3	1
Takım ruhu	Ö11	1
Sade iletişim	Ö13	1
Yardıms sever	Ö15	1

Tablo 4.6’da Bilsem öğretmenlerinin “*Kurumunuzdaki kişilerarası ilişkileri nasıl değerlendiriyorsunuz?*” sorusuna yönelik görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler neticesinde; “*Etkili iletişim, Öğretmen-öğretmen, Öğretmen-idare, Çözüm odaklı, Saygılı, Rehberlik merkezli, Güvenilir, Zayıf, Motive edici ortam, Takım ruhu, Sade iletişim ve Yardıms sever*” yanıtlarına ulaşılmıştır. İfade etme sıklığı bakımından en fazla görüş “*Etkili iletişim (6)*” olmuştur.

Bu bulgulara göre öğretmenlerin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö2: “*Zayıf olduğunu düşünüyorum.*”

Ö5: “*Kurumdaki öğretmen idare arasında iyi bir ilişki var. Her zaman müdürümüz ve müdür yardımcılarımızla her konuda çekinmeden konuşabiliyorum ve isteklerimi*

korkmadan dile getirebiliyorum. Bir sorunum olduğunda her zaman öğretmenin yanında olduğunu hissediyorum. Bizim kurumumuz iki binadan oluşuyor. Diğer branş öğretmenleri ile görüşemiyoruz. Çok fazla bir samimiyetimiz yok. Ancak her zaman saygı ve çerçevesinde bir ilişki vardır. Öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişki de saygı çerçevesinde ilerliyor.”

Ö8: “Öğretmenler arası ilişkiler oldukça iyi, seviyeli, yardımsever, paylaşımcı. İdare de öğretmenlere karşı her zaman destekleyen bir tutumda. İdarenin öğretmenlerin bildirdiği ihtiyaçları birer bahane gibi algılamayıp, gerçekten verimli ders işlemek için gerekli koşulları sağlama çabası olduğunu bilmesi gerekir. Dolayısıyla kurumdaki her öğretmenin koşullarının iyileştirilmesi zamana yayılmadan öncelikli iş olarak ele alınmalıdır.”

Ö9: “Bu konuda nadiren görülen şanslı kurumlardan birisiyizdir, yüksek ihtimalle. Öğretmenler arasında bir uyum vardır elbette bazı anlaşmazlıklar olabiliyor ki bu çok normal, çünkü her çatışma yeni bir fikrin doğmasına ve gelişmesine destek oluyor. İdare – öğretmen ilişkisi olarak baktığımızda yönetsel anlamda iletişime açık, destekleyici, etik ilkelerine bağlı, demokratik, tarafsız ve nesnel, tutarlı ve kararlı, objektif ve tüm bunların toplamında güvenilir ve etkili iletişim söz konusudur.”

Ö12: “Kurumumuzda kişilerarası ilişkilerin iyi olduğu kanaatindeyim. Hem öğretmenler arasında hem de idare ile öğretmenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı olduğunu ve olumlu bir temele dayandığını söyleyebilirim.”

Ö14: Kurumumuzda kişilerarası ilişkilerin iyi olduğunu, öğretmenler arasında ve idarecilerimizle mesleki anlamda birbirimize destek olduğumuzu düşünüyorum. Yetkin olduğumuz konularda birbirimize yardımcı olduğumuzu düşünüyorum. Herhangi bir alanda yardıma ihtiyaç duyduğumda öğretmen arkadaşlarımdan ve idarecilerimden destek alabileceğimi biliyorum.”

Ö15: “Çözüm odaklı ve yardım sever.”

4.7. Bilssem Öğretmenlerinin Kurumda Sorumluluk Alma Durumları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemini, “Bilssem öğretmenlerinin kurumda sorumluluk alma durumları hakkındaki görüşleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4. 7. BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumda Sorumluluk Alma Durumları Hakkındaki Görüşleri

<i>Görüşler</i>	<i>Katılımcılar</i>	<i>n</i>
Sorumluluk almaktan çekinmem	Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	7
Mutlu olurum	Ö2, Ö3, Ö6, Ö9, Ö10	5
Sorumluluk almak isterim	Ö1, Ö2, Ö4	3
Sorumluluk alırım	Ö5, Ö6	2
Elimden gelenin en iyisini yaparım	Ö7, Ö11	2
Gayret gösteririm	Ö4, Ö5	2
Yardımcı olmaya çalışırım	Ö1	1
Gönüllü sorumluluk alırım	Ö3	1
Keyifle yaparım	Ö8	1
Heyecan duyarım	Ö9	1
Olumsuz bir duygu hissetmem	Ö14	1
Çözüm odaklı düşünürüm	Ö15	1

Tablo 4.7’de Bilssem öğretmenlerinin “Kurum içerisinde sorumluluk almanız gereken durumlar olduğunda ne yaparsınız? Nasıl hissedersiniz?” sorularına yönelik görüşleri sorulduğunda; “Sorumluluk almaktan çekinmem, Mutlu olurum, Sorumluluk almak isterim, Sorumluluk alırım, Elimden gelenin en iyisini yaparım, Gayret gösteririm, Yardımcı olmaya çalışırım, Gönüllü sorumluluk alırım, Keyifle yaparım, Heyecan duyarım, Olumsuz bir duygu hissetmem ve Çözüm odaklı düşünürüm” gibi ifadeleri sıklıkla belirttikleri görülmektedir. İfade etme sıklığı bakımından en fazla görüş “Sorumluluk almaktan çekinmem (7)” yanıtı olmuştur.

Bu bulgulara göre BİLSEM öğretmenlerinden alınan bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö2: “Çok rahatım. Gerektiğinde görev verilmesine de gerek kalmadan rahatlıkla sorumluluk alarak inisiyatif kullanırım. Eğer görev verilirse de layıkıyla yapmaya çalışırım. Yapamayacağım bir görev olursa da bunu belirtirim. Her işin en iyi şekilde yapılması gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca şahsıma verilen görevleri angarya olarak görmem. Bilakis mutlu olurum.”

Ö3: “Sorumluluk almaktan çekinmem ve gönüllü olurum. Desteklenirsem de mutlu olurum.”

Ö5: “Sorumluluk almam gereken durum olduğunda bu sorumluluğu alırım. Elimden gelen en iyi şekilde yapmaya çalışırım. Yapamadığım durumlarda araştırıp yapmaya çalışırım. Kendimi verilen görev karşısında sorumlu hissederim.”

Ö8: “Sorumluluk almaktan kaçınmam, yapılan iş benim katkı sağlayabileceğim bir işse zevkle yaparım.”

Ö9: “Sorumluluk almayı severim ancak bu heyecanı da beraberinde getirir. Çünkü aldığım sorumluluğu layıkıyla yerine getirmek isterim ve bana duyulan güveni boşa çıkarmak istemem.”

Ö10: “Kurum içerisinde bana herhangi bir sorumluluk verildiğinde onu en iyi şekilde yapmaya çalışırım ve kendimi değerli ve mutlu hissederim.”

Ö15: “Hemen öğrenci odaklı düşünür ve çözümün bir parçası olmak isterim.”

4.8. Bilsem Öğretmenlerinin Kurumdaki Ders Yüğü/İş Yoğunluğu Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemini, “Bilsem öğretmenlerinin kurumdaki ders yükü/iş yoğunluğu hakkındaki görüşleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4. 8. *BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdaki Ders Yüğü/İş Yoğunluğu Hakkındaki Görüşleri*

<i>Görüşler</i>	<i>Katılımcılar</i>	<i>n</i>
Ders yükü normal	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö10, Ö12, Ö13, Ö14	11
Proje çalışmaları yoğun	Ö8, Ö14	2
Yük olarak görmüyorum	Ö9, Ö11	2
Mesleğimi severek yapıyorum	Ö9, Ö11, Ö15	2
Ders yüküm fazla	Ö6, Ö15	2
Sınıflar kalabalık	Ö1	1
Yeni bir bilsem açılmalı	Ö1	1
İçerik zenginleştirme	Ö10	1

Tablo 4.8’de Bilsem öğretmenlerinin “Ders yükünüz hakkında ne düşünüyorsunuz? Yaptığınız işin yoğunluğu hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorularına yönelik görüşleri sorulduğunda; “*Ders yükü normal, Proje çalışmaları yoğun, Yük olarak görmüyorum, Mesleğimi severek yapıyorum, Ders yüküm fazla, Sınıflar kalabalık, Yeni bir bilsem açılmalı, İçerik zenginleştirme*” gibi söylemlerde bulunmuşlardır. İfade etme sıklığı bakımından en fazla görüş “*Ders yükü normal (11)*” olmuştur.

Bu bulgulara göre BİLSEM öğretmenlerinin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö1: “*Kurumum eğitim-öğretim faaliyetleri açısından, diğer klasik eğitim kurumlarından farklıdır. Üstün ve özel yetenekli olarak MEB tarafından belirlenmiş olan öğrencilere eğitim-öğretim hizmeti vermektedir. Bu kapsam da öğrenci grupları (sınıf) içerisindeki öğrenci sayısının yüksek olduğu durumlarda, eğitim-öğretim faaliyetleri yeterli başarıya ulaşamayabilir. Öğretmenler bu durumlarda iş yükü açısından zorlanabilmektedir. Girilen ders saat sayısı en üst limitlerde olsa bile büyük bir zorluk getirmemektedir. Ancak gruplardaki öğrenci sayılarının yüksek olması hem öğrenciler hem de öğretmenler açısından, eğitim faaliyetlerinin etkinliklerini azaltabilmektedir. Bu bağlamda aynı düzeydeki yeni bir kurumun en kısa sürede açılması faydalı olacaktır.*”

Ö6: “Ders yüküm istediğim gibi yoğun. BİLSEM’i sevdiğim için açıkçası rahatsız etmiyor beni.”

Ö9: “Ben yaptığım işi bir yük olarak görmüyorum. Vatanıma ve milletime karşı en büyük sorumluluğumun geleceği şekillendirecek gençlerine ilham olabilmek ve onlara geleceğe doğru adımlarla ilerlemesine ışık tutabilmektir.”

Ö12: “Benim kurumda haftalık yirmi ders saatim var. Ders yükümün ne çok fazla ne çok az olduğunu düşünüyorum. İdeal ders saatine sahibim diyebilirim. Öğrencilerin üstün yetenekli olmasından dolayı derslerde kavrama açısından sıkıntı olmuyor ve bu derslerin daha keyifli geçmesini sağlıyor. Taslak programa göre her hafta yeni konuya uygun materyaller buluyorum. Bu durumda sadece ders öncesi hazırlık aşaması diğer kurumlara göre daha meşakkatli oluyor fakat bunun da bir öğretmenin profesyonel gelişimi açısından şart olduğunu düşünüyorum. Hazır materyaller üzerinden ders anlatan, araştırmayan veya bir şeyler bulup onu değiştirip geliştirerek öğrencilerine sunmayan öğretmenlerin kurumumuzda mutlu olabileceğini sanmıyorum.”

Ö12: “Ders yükümün iş yoğunluğu bağlamında çok fazla yük getirmediğini söyleyebilirim.”

Ö14: “Ders yüküm ağır olmadığını ancak projeler ve yarışmalar ile ilgili yoğunluğumun fazla olduğunu düşünüyorum.”

4.9. Bilsem Öğretmenlerinin Kurumdan Aldıkları Maddi Karşılık Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu alt problemini, “Bilsem öğretmenlerinin kurumdan aldıkları maddi karşılık hakkındaki görüşleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4. 9. *BİLSEM Öğretmenlerinin Kurumdan Aldıkları Maddi Karşılık Hakkındaki Görüşleri*

<i>Görüşler</i>	<i>Katılımcılar</i>	<i>n</i>
Ücret yetersiz	Ö3, Ö5, Ö6, Ö9, Ö12, Ö14, Ö15	7
Ücret yeterli	Ö1, Ö4, Ö7, Ö10, Ö13	5
Ücret iyileştirilmeli	Ö2, Ö8, Ö9, Ö14, Ö15	5
Ücret durum iyileştirilmeli	Ö5, Ö6	2
Projeler için ek ücretler ödenmeli	Ö2	1
Ücret konusuna takılmam	Ö11	1

Tablo 4.9’da Bilsem öğretmenlerinin “Göstermiş olduğunuz performans için aldığınız maddi karşılığı hakkındaki düşünceleriniz nedir?” sorusuna yönelik görüşleri sorulduğunda; “Ücret yetersiz, Ücret yeterli, Ücret iyileştirilmeli, Ücret durum iyileştirilmeli, Projeler için ek ücretler ödenmeli ve Ücret konusuna takılmam” gibi ifadeleri sıklıkla belirttikleri görülmektedir. İfade etme sıklığı bakımından en fazla görüş “Ücret yetersiz (7)” olmuştur. Buna göre öğretmenlerin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö2: “Böyle bir kurumdaki öğretmenin maddi durumu kesinlikle iyileştirilmelidir. Hatta örnek olarak veriyorum Ar-Ge ödeneği gibi bir başlık altında ek ödeme yapılmalıdır. Zira maaşımızdan karşılayarak malzeme aldığımız çok olmuştur.”

Ö5: “Göstermiş olduğumuz performansa göre aldığımız maddi karşılığı az bulmaktayım. Örneğin kendimizi geliştirmemiz proje yapabilmemiz için bazı ücretli kurslar var. Bunlara katılabilmek için ücretimin daha fazla olmasını isterdim.”

Ö6: “Benim özelimde bir sorun değil ama öğretmenlik koşullarının genel olarak birçok açıdan düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ülke şartlarına göre ekonomik olarak zorlandığımız bir dönem yaşıyoruz. Bu durumun düzeltilmesi gerektiği düşüncesindeyim.”

Ö10: “Öğretmenliğin insanların hayatlarına dokunan bir meslek olması sebebiyle herhangi bir maaş/ücretin bunu karşılayabileceğini düşünmüyorum. Şu anki aldığım ücretin ihtiyaçlarımı karşılamak için yeterli olduğunu düşünüyorum.”

Ö11: “Maddi kazanç konusu belki de düşündüğüm en son şey. Burada dikkat ettiğim tek unsur öğrencilerim, derslerim ve derslerdeki performans.”

Ö15: “Toplumsal tüm sorunların eğitim ile çözüleceğini ve öğretmenlerinin alternatifsiz olduğunu düşünmekteyim. Diğer mesleklere kıyasla maaşlarımızın düşük olduğunu ve iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.”

4.10. Bilsem Öğretmenlerinin mesleki bilgi ve becerilerini mesleki yaşantılarında kullanabilme fırsatına dair duygularına İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu alt problemini, “Bilsem öğretmenlerinin mesleki bilgi ve becerilerini mesleki yaşantılarında kullanabilme fırsatına dair duyguları nasıldır? sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.10’da sunulmuştur.

Tablo 4. 10. BİLSEM Öğretmenlerinin Mesleki Bilgi ve Becerilerini Mesleki Yaşantılarında Kullanabilme Fırsatına Dair Duyguları

<i>Görüşler</i>	<i>Katılımcılar</i>	<i>n</i>
Kesinlikle hissediyorum	Ö4, Ö11, Ö12, Ö15	4
Hissediyorum	Ö3, Ö5, Ö8, Ö14	4
Hissetmiyorum	Ö6, Ö7, Ö13	3
Kurumda yeteneklerimi kullanma fırsatı veriliyor	Ö1, Ö4	2
Fakültede özel yetenekli çocuklar ile ilgili yeterli eğitim almadığımı fark ettim	Ö1	1
Fakültede öğrendiklerimin programlama dışında en ufak faydası yok	Ö2	1
Fakültede öğrendiklerimin çoğunu hatırlamıyorum	Ö6	1
Yüksek lisans daha faydalı	Ö7	1
Hissetmiyorum bilgiler güncel değil	Ö9	1
Hayat boyu öğrenme	Ö9	1
Hizmetiçi eğitim	Ö9	1
Kişisel gelişim	Ö9	1
Hissediyorum ama yeterince değil	Ö10	1

Tablo 4.10’da Bilsem öğretmenlerinin “İşinizde fakülteden öğrendiklerinizi ve kişisel yeteneklerinizi kullanma fırsatına sahip olduğunuzu hissediyor musunuz?” sorusuna yönelik

görüşleri sorulduğunda; “Kesinlikle hissediyorum, Hissediyorum, Hissetmiyorum, Kurumda yeteneklerimi kullanma fırsatı veriliyor, Fakültede özel yetenekli çocuklar ile ilgili yeterli eğitim almadığımı fark ettim, Fakültede öğrendiklerimin programlama dışında en ufak faydası yok, Fakültede öğrendiklerimin çoğunu hatırlamıyorum, Yüksek lisans daha faydalı, Hissetmiyorum bilgiler güncel değil, Hayat boyu öğrenme, Hizmetçi eğitim, Kişisel gelişim ve Hissediyorum ama yeterince değil (4) ” olmuştur.

Bu bulgulara göre BİLSEM öğretmenlerinin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö1: “Evet çalışmış olduğum kurumda, üniversitede öğrenilen konular, edinilen beceriler, oldukça faydalı olmaktadır. Ancak yeterli değildir. Üniversiteler üstün ve özel yetenekli öğrencilere eğitim veren bu kurumları destekleyebilecek programlara sahip olma açısından henüz yeterli değildir. Az sayıda üniversite bu konuda zengin unsurlara sahip olabilir, ancak genel olarak durum bu şekildedir. Katılmış olduğum eğitim-öğretim ile ilgili sempozyum, kongre ve diğer bilimsel toplantılarda, benim haricimde, üstün yetenekli bireyler hakkında herhangi bir bildiri, sunum ya da çalışma yer almamıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar çok az sayıdadır. Kendi yeteneklerimi kullanma fırsatı konusunda, kurumum kesinlikle bu fırsatlara imkân vermektedir. Bireysel yeteneklerinizi, yaratıcılığını kullanma konusunda herhangi bir sınır bulunmamaktadır. Ancak bunlara ek olarak sürekli olarak kendinizi yenileme ve geliştirme yapmanız gerekmektedir.”

Ö4: “Evet kesinlikle hissediyorum. 19 yıllık meslek hayatımın son iki yılını BİLSEM de geçirdim ve kesinlikle BİLSEM de olmanın bu fırsatları yarattığını düşünüyorum.”

Ö5: “Ben sınıf öğretmeni olarak çalışıyorum ancak lisans eğitimimi biyoloji öğretmeni olarak okudum. Yüksek lisans ve doktora çalışmamı biyolojide yaptım. İşimde özellikle de Bilssem’ de bu bilgilerimi kullanma fırsatını buluyorum. Bunun da çok yararını görüyorum. Özellikle proje çalışmaları yaparken.”

Ö7: “Fakülte yerine yüksek lisansımın daha faydalı olduğunu düşünüyorum ama en çok da kişisel gelişim için okumanın, kendini geliştirmenin daha önemli olduğunu düşünüyorum.”

Ö9: “Mezun olalı çok zaman geçti ve üzerine çok fazla bilgi değişti. Bu konuda eğitimciler mezun olduktan sonra 5 yılda bir tekrardan üniversitelerinden revize edilmiş çalışmalarını almalı ve bunu diplomalarına eklemeliler. Elbette ki yüksek

lisans ve doktora programları olsa da bunlara o kadar yoğun talep oluyor ki birçok sebepten sürece dahil olamıyoruz. Mesleki Gelişimi destekleyen hizmet – içi eğitim programları ve birçok kurs ve seminerlere katılarak zayıf yönlerimizi güçlendirmeye çalışıyoruz.”

Ö10: *“Evet, kesinlikle hissediyorum. Buraya gelen öğrenciler İngilizce anlamında hepsi olmasa da çoğu belli bir seviyenin üzerinde olan öğrenciler. Onlarla beraber fakültede öğrendiklerimi uygulamam çok daha kolay oluyor. Yine de fakültede öğretilenlerin çok da yeterli olmadığını düşünüyorum. Mesela fakültede ‘Teaching English to Young Learners (Çocuklara İngilizce Öğretimi)’ dersimiz vardı. Fakat ‘Teaching English to Talented and Gifted Students (Üstün Yetenekli Öğrencilere İngilizce Öğretimi)’ adında bir dersimiz olsaydı benim açımdan çok daha verimli olurdu diye düşünüyorum. Yaptığım araştırmalara göre Türkiye’de böyle bir derse sahip lisans, yüksek lisans veya doktora seviyesinde eğitim veren bir üniversite henüz bulunmamaktadır. Bu alanda yani üstün yetenekli öğrencilerin dil edinimi konusunda çok fazla akademik araştırma ve eğitime ihtiyaç duyulmaktadır.”*

Ö14: *“Evet. Hatta fakültede öğrendiğim bilgilerin çoğunu ilk kez bilim ve sanat merkezinde kullanabildiğimi hissediyorum.”*

4.11. Bilsem Öğretmenlerinin Çalıştıkları İşte Kişisel Başarı Duygusunu Hissetme Durumları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın on birinci alt problemini, “Bilsem öğretmenlerinin çalıştıkları işte kişisel başarı duygusunu hissetme durumları nasıldır?” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan bulgular Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4. 11. *BİLSEM Öğretmenlerinin Çalıştıkları Kurumda Kişisel Başarı Duygusunu Hissetme Durumları Hakkındaki Görüşleri*

Görüşler	Katılımcılar	n
Evet (Başarı duygusunu hissetmekteyim)	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15	13
Her zaman hissetmiyorum	Ö7, Ö13	2
Kariyer	Ö10	1
Saygı görmek	Ö10	1
Olumlu geri dönütler	Ö10	1
Elde edilen başarılar	Ö12	1

Tablo 4.11’de Bilssem öğretmenlerinin “İşinizin size kişisel başarı duygusu verdiğini hissediyor musunuz?” sorusuna yönelik görüşleri sorulduğunda; “*Evet (Başarı duygusunu hissetmekteyim), Her zaman hissetmiyorum, Kariyer, Saygı görmek, Olumlu geri dönütler, Elde edilen başarılar*” gibi ifadeleri sıklıkla belirttikleri görülmektedir. İfade etme sıklığı bakımından en fazla görüş “*Evet (Başarı duygusunu hissetmekteyim), (13)* olmuştur.

Bu bulgulara göre BİLSEM öğretmenlerinin verdikleri bazı cevaplar şu şekildedir:

Ö1: “*Öğrencilerde farklı bir bakış açısı oluşturmayı başardığım her an başarı duygusunu da hissetmekteyim. Çalıştığım kurumda bu imkanlar ve fırsatlar daha çok yer almaktadır. Bu açıdan tüm eğitim kurumları temelde aynı hedef ve amaçlara sahip olsa da öğretmen açısından içerisinde çalışılan kurumun, kişisel başarı duygusu üzerinde güçlü etkisi olduğunu düşünmekteyim.*”

Ö2: “*Elbette. Hem de çok. Beni yaşama bağlayan ve iyi hissettiren duygulardan en önemlilerinden biri bu.*”

Ö7: “*“Bazen karamsarlığa kapılsam da çoğunlukla 'Evet'”*

Ö3: “*Evet, kesinlikle hissediyorum. Öncelikle dışarıdaki insanların Bilim ve Sanat Merkezimiz ile ilgili görüşleri çok olumlu yönde ve ne zaman Bilim ve Sanat Merkezinde çalıştığımı bir yerde söylesem insanların diğer kurumda çalışan öğretmenlere nazaran biraz daha fazla saygı beslediklerini hissettim.*”

Ö9: “Onun da ötesinde her hafta taslak program çerçevesinde farklı konular ve materyallerle ders hazırlıyorum ve bu yüzden ders sonunda ‘öğretmenim ders çok zevkli geçti’ ‘hiç sıkılmadık’ ‘çok eğlendik’ ‘ben de bu konuyu zaten öğrenmek istiyordum’ tarzındaki öğrencilerimin geribildirimleri beni çok memnun ediyor ve başarılı hissetmemi sağlıyor.”

Ö10: “...Bütün bunlara ek olarak öğrencilerim ders dışında da benle İngilizce konuşuyor ve konuşmak istiyorlar. Bu beni başarılı hissettiriyor çünkü genelde bütün İngilizce öğretmenlerinin derdi öğrencilerini bir türlü İngilizce konuşturamamaktır. Bu öğrenci için, veli için öğretmen için hep problemdir. Bilim ve Sanat Merkezimizde böyle problemler olmuyor. Ben daha çok öğrencilerim yaptıkları bilimsel projeleri, etkinlikleri nasıl daha etkili bir şekilde küresel platformlarda kendilerine ve İngilizcelerine güvenerek anlatabilirler ve savunabilirler noktasında onlara yardımcı olmaya çalışıyorum.”

Ö12: “Evet, verdiğini düşünüyorum. Özellikle de bireysel ve öğrencilerle katılım yarışma ve projelerde bu duyguyu daha çok hissettiğimi düşünüyorum.”

Ö13: “Zaman zaman. Bazı yapılan çalışmaların desteklenmesi başarı duygusu uyandırıyor.”

BEŞİNCİ BÖLÜM

Araştırmanın bu bölümünde çalışmadan elde edilen sonuçlara, ilgili sonuçların tartışılmasına ve son olarak önerilere yer verilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Mevcut araştırmada, Antalya Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden faktörler incelenmiştir. Bu faktörler arasında; öğretmenlerin kurumdan beklentileri, kurumdan beklentilerinin gerçekleşme durumu, kuruma gelirken ve çalışırken hissettikleri duygular, kurumun fiziksel koşulları, kişilerarası ilişkileri, sorumluluk alma durumları, ders yükü yoğunlukları, aldıkları maddi karşılıktan memnuniyetleri, kişisel başarı duygusunu hissetme durumları yer almaktadır. Araştırma bu bağlamda farklı Antalya ilindeki Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan 15 öğretmen ile yapılan görüşmeler ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin BİLSEM'in örgütsel yapısına, işleyişine, yöneticilere ve öğrencilere karşı tutumlarında olumlu veya olumsuz görüşe neden olan durumlar üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerin alanlarıyla ilgili beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı, kendilerini rahatsız eden durumların neler olduğu ve iş yerindeki memnuniyet durumları hakkındaki görüşleri yorumlanmıştır

Araştırmada öncelikle eğitim-öğretim süreci ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik bulgular değerlendirilmiştir. Görüşme yapılan BİLSEM öğretmenlerinin büyük bir kısmı, fiziksel imkân ve teknolojik altyapının yetersiz olduğu, öğrencilerin ilgi ve isteklerinin bu eksiklikten etkilendiği düşüncesini paylaşmıştır. Öğretmenlerin bir kısmı, bazı kurum idarecilerinden yeterli destek alınamadığı, kimi derslerin genellikle önemsiz bir ders olarak algılandığını ve bu durumun yaşanan sorunlardan bir kısmını oluşturduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlerin BİLSEM ile ilgili genel bakışlarında öne çıkan unsurlar, uygun öğrenme ortamının düzenlenmesi gerekliliği yönündedir. Eğitim-öğretim faaliyeti içinde ihtiyaç duyulan materyallere kimi zaman ulaşılmamasının (teknolojik cihazlar gibi) ve

müfredat yetiştirme zorunluluğunun bir kaygıya dönüştüğü, dolayısıyla güvenli bir kurum kültürünün hissedilemediği sıklıkla vurgulanan görüşler arasındadır.

Görüşmelere katılım gösteren BİLSEM öğretmenleri, öğretim süreci ile ilgili yaşadıkları sorunlara yönelik yanıtlarında, son yönerge ile programlara katılan öğrenci sayılarının artırılmasının sorun oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Bu anlamda öğrenci sayısının fazla olmasından kaynaklanan, öğrencilerin bireysel özelliklerine ilişkin etkinliklerin yapılamaması en önemli sorun olarak değerlendirilebilir. İlgili araştırma bulgularından yola çıkıldığında, öğretmenlerin, öğrencilerin bireysel özelliklerine uygun bir öğrenme ortamı oluşturmak istedikleri ancak son BİLSEM yönergesinde öğrenci sayılarının artırılmasının bu anlayışa uygun bir yaklaşım olmadığı ifade edilebilir. Ayrıca öğretmenlerin, sorunlarının neler olduğuna yönelik verdikleri yanıtlar arasında, öğrencilerin örgün eğitime devam ettikleri, okullarından farklı saatlerde ayrılmalarından dolayı, derslere katılacak öğrenci gruplarını bir araya getirmekte zorlandıkları yanıtı dikkat çekmektedir. Bu durumdan yola çıkarak öğrencinin örgün eğitimine devam ettiği okulla BİLSEM arasında bir iletişim ve koordinasyon sorunu olduğunu ifade etmek mümkündür.

Öğretmenlerin eğitim-öğretime hazırlık ve uygulama sürecindeki beklentileri incelendiğinde söz konusu beklentiler dört farklı başlık altında değerlendirilebilir. Bunlar; okul idaresinden beklentiler, öğrencilerden beklentiler, velilerden beklentiler ve bakanlıktan beklentiler şeklinde ifade edilebilir. Bulgulardan hareketle, öğretmenlerin öncelikle okul idaresinden destek bekledikleri, derslerinin idarecilerce daha fazla ciddiye alınmasını istedikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin öğrencilerden beklentisinin daha çok derse devam probleminin olmaması ve bir ürün ortaya koymalarına yönelik istekler olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin velilerden beklentisinin daha çok öğrencilerin derse daha istekli hâle getirilmesi olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin bakanlıktan beklentisinin ise imkânların artırılması, programlara katılacak öğrenci sayılarının düşürülmesi ve dersler için bir etkinlik havuzunun oluşturulmasına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Akhan ve Altaş'ın (2020), BİLSEM sosyal bilgiler öğretmenlerine yönelik yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin BİLSEM'lerin işleyişiyle ilgili olarak; öğrenci seçim şeklinin değiştirilmesi, fiziksel imkân ve teknolojik altyapının iyileştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma bu yönüyle; Akhan ve Altaş'ın BİLSEM öğretmenlerinin sorun ve beklentilerine yönelik elde ettikleri bulgularla örtüşmektedir. Bozan ve Savi Çakar (2020) BİLSEM'de görev yapan tüm öğretmenlere yönelik yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin genel olarak fiziki

imkânların iyileştirilmesi, derse katılacak öğrenci sayılarının azaltılması, öğrencilerin devamsızlık yapmamasına yönelik isteklerinin olduğu anlaşılmaktadır. Kurnaz (2014), yaptığı çalışmada BİLSEM’lerin işlevsel olarak daha iyi hâle gelmesi noktasında; idarecilerin liderlik vasıflarına sahip, profesyonel ve vizyoner yöneticiler olmaları gerektiği sonucuna varmıştır. Araştırmanın bu kısmında bazı öğretmenler tarafından BİLSEM yöneticilerinin bu özellikleri taşımadığının ifade edilebileceği bir sonuca ulaşılmıştır. Altaş’ın (2021), BİLSEM sosyal bilgiler öğretmenlerinin atölye deneyimlerine yönelik olarak yaptığı çalışmada öğretmenlerin, BİLSEM idaresi tarafından yeterli destek görmedikleri, BİLSEM’lerin işleyişiyle ilgili olarak; öğrenci seçim şeklinin değiştirilmesi, fiziksel imkân ve teknolojik altyapının iyileştirilmesi, üniversitelerle bağlantının daha çok artması gerektiği görüşünü paylaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma bu yönüyle Altaş’ın ulaştığı sonuçlarla uyumaktadır.

Antalya BİLSEM öğretmenlerinin kurumun yeterliliği ile ilgili sorunları/beklentileri hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin en fazla donanım ve materyal eksikliğinden şikayetçi oldukları anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra kurumların kapasitelerinin üzerinde bir doluluk oranına sahip olması, bu merkezleri gürültü düzeyi yüksek, havalandırma ve ışıklandırma koşulları yetersiz alanlara dönüştürmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, aldıkları ücretin performanslarını karşılamada yetersiz kaldığı, özellikle projelerin gerçekleştirilmesi için ek bir ödeneğe ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde, BİLSEM öğretmenlerine yönelik yapılmış olan çalışmalarda, benzer sorunlara yönelik sonuçların ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Örneğin, Bozan ve Savi Çakar (2020)’ın BİLSEM’de görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin ortaya koyulmasının amaçlandığı çalışmada; eğitsel anlamda, çalıştıkları merkezde araç-gereç ve materyal eksikliği yaşadıkları, merkezlerin fiziki donanım olarak yetersiz olduğu görüşünde oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Akhan ve Altaş (2020)’ın BİLSEM sosyal bilgiler öğretmenlerine yönelik yaptıkları çalışmada da öğretmenlerin materyal ve fiziksel donanım eksikliği yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine aynı şekilde Altaş (2020)’ın BİLSEM sosyal bilgiler öğretmenleri atölye deneyimlerine yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin en fazla donanım ve materyal eksikliğinden şikayetçi oldukları ifade edilmiştir. Çalışma bu bakımdan Bozan ve Savi Çakar, Akhan ve Altaş ve Altaş’ın elde ettiği bulgularla örtüşmektedir. Yine, çalışmanın; Gökdere, Ayvacı ve Küçük (2004)’ün “Üstün Yetenekli Çocukların Karşılaştıkları Temel Problemler” başlıklı araştırmalarında BİLSEM öğretmenlerin öğrencilerin ihtiyaçlarını

karşılımda merkezleri fiziksel donanım yönünden eksik bulduklarına yönelik sonuçla da örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin belirgin olarak üzerinde durduğu sorunlardan biri de etkinlik değerlendirmelerinin yetersiz olması ve öğrenciye uygun doğru değerlendirme kriterlerinin uygulanmamasıdır. Öğretmenler, öğrencilerin değerlendirme biçimlerinin çağdaş öğretim modellerine dayandırılması gerektiği görüşündedirler. Bu bağlamda etkinlik değerlendirmelerinde üründen ziyade sürecin esas alındığı, yaratıcılığa dayalı, yaparak-yaşayarak öğrenmenin mümkün kılındığı, öğrencinin aktif katılım gösterdiği etkinlik değerlendirmeleri uygun görülmektedir. Öğretmenlerin beklentilerinin de bu doğrultuda, uygun değerlendirme kriterlerine sahip ölçekler geliştirilmesine yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma grubunda yer alan öğrencilerin, BİLSEM'lerde en büyük sorunun kuruma karşı aidiyet duygusu yaşamamasını gösterdiklerini söylemek mümkündür. Bu durumun temel sebebini ise katılımcılar, BİLSEM'lerin tam zamanlı bir eğitim vermemesi olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca katılımcıların çoğu, BİLSEM'lerin işleyişiyle ilgili olarak; öğrenci seçim şeklinin değiştirilmesi, fiziksel imkân ve teknolojik altyapının iyileştirilmesi, üniversitelerle bağlantının daha çok artması gerektiği görüşünü paylaşmışlardır. Pek çok öğretmenin ortak görüşü kurumdaki öğrenci sayısının fazlalığından kaynaklı verimli ders işleyişinin zayıflamasıdır. Öğretmenler tarafından öğrencilerin kuruma karşı bir aidiyet hissetmediklerini düşünmeleri, iş performanslarını karşılığını almadıklarını ifade etmeleri, fiziksel koşullardaki eksiklikler olduğunu defalarca tekrarlamaları göz önüne alındığında bu sorunların iş doyumlarını azalttığını söylemek mümkündür.

BİLSEM'lerde çalışan kimi öğretmenler, kendi derslerinin önemsenmeyen bir ders olarak algılandığı görüşünü paylaşmış ve bu duruma idarecilerin, ailelerin ve çocukların kendi alanlarına bir bilim olarak bakmamalarının sebep olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler, idarecilerin, velilerin ve öğrencilerin sayısal derslere verdikleri önemi bu derslere de vermeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarındaki ifadelerle göre öğretmenlerin pek çoğunun kurumda sorumluluk almaya istekli olmaları, kişiler arası iletişime önem vermeleri, kuruma gelirken ve çalışırken kendilerini motive hissetmelerinin içsel bir motivasyon taşıdığını göstermektedir. Öte yandan öğretmenlerin kalabalık sınıflara sahip olmalarının, yanlış değerlendirme ölçütlerinin kullanılması zorunluluğunun, eğitim- öğretim

için gerekli materyallere ulaşılamamasının iş doyumlarını ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür

Sonuç olarak, BİLSEM'in bir kurum olarak ifade edilen ihtiyaçlarının karşılanması tüm öğretmenlerin motivasyonlarını doğrudan etkilemekte, iş verimliliklerini, örgütsel bağlılıklarına ve BİLSEM'de çalışmaya devam etme arzularını güçlendirmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bu kısmında araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak önerilerde bulunulmuştur.

5.2.1. BİLSEM Öğretmenlerine Yönelik Öneriler

- Kurum içinde iş birliği, dayanışma ve yardımlaşma becerilerinin geliştirilmesi adına sosyal ortamların oluşturulması önerilebilir.
- Öğretmenlerin öğrenci, veli ve ilgili bakanlıklarla iletişimleri güvenli bir kurum kültürünün yapılması için önemli görülmektedir. Bu bağlamda ilgili kişi ve kurumlarla düzenli görüşmelerin gerçekleştirilmesi ve taleplerin iletilmesi önerilebilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırmada 15 gönüllü BİLSEM öğretmenlerinin görüşleri incelenmiştir. Bundan sonraki araştırmacıların sorunlara daha bütünsel bakabilmeleri amacıyla, idareci, müdür, personel, öğrenci ve velileri de kapsayan bir çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.2.3. Uygulamalara Yönelik Öneriler

- Araştırmada öğrencilerin okula tam zamanlı gelemedikleri için aidiyet hissetmedikleri vurgulandığından BİLSEM'lerin tam zamanlı olarak yapılandırılmasına yönelik Millî Eğitim Bakanlığı tarafından çalışmaların başlatılması önerilebilir.
- Okul idarecilerinin ve velilerin bazı dersler için önemli önemsiz ayrımı yapmadan aynı özeni göstermesi gerekmektedir. Bu noktada keyfi uygulamalarda bulunan

idarecilerin önüne geçmek için Millî Eğitim Bakanlığı okul idarecileri ve velilere yönelik çeşitli araştırmalar yapabilir.

- BİLSEM öğretmenlerine yönelik, özel yeteneklilerin eğitiminde kullanılacak materyal geliştirme eğitimi verilebilir. Gerekli materyallerin temini için ek ödenekler çıkartılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M. M.; Uli, J., & Parasuraman, B. (2009). Job satisfaction among secondary school teachers, *Journal of Humanities*, 13(1), 11-18
- Addison, R., & Brundrett, M. (2008). Motivation and demotivation of teachers in primary schools: The challenge of change. *Education*, 36(1), 79-94.
- Ağaoğlu, O. (2011). *Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. Ankara Üniversitesi.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Anastasiou, S., & Garametsi, V. (2021). Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools. *International Journal of Management in Education*, 15(1), 58-77.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 17(9), 72-81.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E.M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18-25.
- Bağcı, Z., & Kolbaşı, E. (2019). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 119-123.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4(7), 1-30.

- Balcı, S., Yılmaz, M., Odacı, H., & Kalkan, M. (2003). Yönetici adaylarının duygusal zekâ ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildiri Özet Kitapçığı, Malatya, ss.44-45.
- Başaran İE. (2005). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Feryal Matbaası: Ankara.
- Bayar, H., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.
- Biggerstaff, J. K. (2012). *The relationship between teacher perceptions of elementary school principal leadership style and teacher job satisfaction (Doctoral dissertation)*, Western Kentucky University.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Journal of Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195-205.
- Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E. K. Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Chambers, B., & K, Sandy. (2010). *Job satisfaction among elementary school teachers*, A dissertation submitted to the faculty of the university of north carolina at chapel hill in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctorate of education in the school of education.
- Chieffo, A. M. (1991). Factors contributing to job satisfaction and organizational commitment of community college leadership teams. *Community College Review*, 19(2), 15-24.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2009). Organizational learning capability and job satisfaction: An empirical assessment in the ceramic tile industry. *British Journal of Management*, 20(3), 323-340.
- Crossman & Haris (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *educational management administration and leadership*, 34, 29-46.

- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Demirtaş, K. (2020). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. Selçuk Üniversitesi.
- Dolton, P., & Newson, D. (2003). The relationship between teacher turnover and school performance. *London Review of Education*, 1(2), 131-140.
- Donohue, T. L., & Wong, E. H. (1997). Achievement motivation and college satisfaction in traditional and nontraditional students. *Education*, 118(2), 237-244.
- Dunnette, M. D., Campbell, J. P., & Hakel, M. D. (1967). Factors contributing to job satisfaction and job dissatisfaction in six occupational groups. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2(2), 143-174.
- Dweck C.S (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

- Epçaçan, U., Pesen, A., ve Üzüm, B. (2020). Özel yetenekli öğrencilerin algıları üzerinden okul ve ilim ve sanat merkezi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 21(2), 273-297.
- Erol, Y., C. (2021). *Okul müdürlerinin etkililiğini ve öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörlerin incelenmesi: Türk kültürü bağlamında keşfedici bir araştırma [Yayınlanmamış doktora tezi]*. Fırat Üniversitesi.
- Filak, V. F., & Sheldon, K. M. (2003). Student psychological need satisfaction and college teacher-course evaluations. *Journal of Educational Psychology*, 23(3), 235-247.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gafa, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. Ahi Evran Üniversitesi.
- García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in management review*. 20(4), 279-288.
- Genç, M.A. (2016). Üstün yetenekli bireylere yönelik eğitim uygulamaları. *Üstün Zekâlılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi*, 3(3), 49-66.
- Gençay, Ö. A., (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gögercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği) [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 93-112.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975), Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-70.

- Hameed, F., Ahmed-Baig, I., & Cacheiro-González, M. L. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private sector universities in Lahore, Pakistan: A comparative study. *Economics & Sociology, 11*(4), 230.
- Haneberg, L. (2010). *The high-impact middle manager: Powerful strategies to thrive in the middle*. American Society for Training and Development. astd press, Virginia.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences?. *International Journal of Psychology, 20*(2), 221-240.
- Hopper R. (1935). *A publication of the National Occupational Conference*, New York: Harper, p.284-294.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 255–276).
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25*, 317-334.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi.
- Johns, G., & Saks, A. M. (2001). *Understanding and managing life at work: Organizational behaviour*. Prentice Hall.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Journal of Psychological Bulletin, 127*(3), 376–407.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, Routledge, New York and London.
- Jun, M., Cai, S., & Shin, H. (2006). TQM practice in maquiladora: Antecedents of employee satisfaction and loyalty. *Journal of Operations Management, 24*(6), 791-812.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi, 2*(1), 3-14.

- Katoch, O. R. (2012). Job satisfaction among college teachers: A study on government colleges in Jammu (J&K). *Asian Journal of Research in Social Science & Humanities*, 2(4), 164-180.
- Kerim, Z. (2021). *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu ve iş yaşamı dengesi arasındaki ilişki [Yayınlanmamış doktora tezi]*. Pamukkale Üniversitesi.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 100-119.
- Kılıç, S., & Gümüşeli, A. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Klassen R and Anderson C (2009), How time change: secondary teachers' job satisfaction and dissatisfaction in 1962 and 2007, *British Educational Research Journal* 35 (5):745–75.
- Klecker, B.M. & Loadman, W.E. (1999). Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Journal of Education*, 119(3), 504–513.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Koç, Z. (1998). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarını bazı değişkenlere göre incelemesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. Gazi Üniversitesi.
- Koç, Z. (2001) Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9(2).
- Korb, K. A., & Akintunde, O. O. (2013). Exploring factors influencing teacher job satisfaction in Nigerian schools. *Nigerian Journal of Teacher Education and Training*, 11(3), 211-223.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.
- Kuruüzüm A., Çelik, N., (2005). İkinci mertbe faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 137-146.

- Lievens, F. ve Anseel, F. (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutchspeaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 299-306.
- Lincoln, J. R., & Kalleberg, A. L. (1992). *Culture, control and commitment: A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. CUP Archive.
- Ma, X. & MacMillan, R. B. (1999). Influence of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93, 39-47.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 103425.
- Madura, J. (2006). *Introduction to business*. United States: South-Western College Pub.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma. Desen ve uygulama için bir rehber*. (3rd Ed.). (Trans. Edt. Selahattin Turan). Ankara: Nobel.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded source book*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Millî Eğitim Bakanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi (2019). MEB Tebliğler Dergisi. Cilt:82. Sayı:2747. Aralık 2019.
- Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Özel Yetenekli Bireylere Yönelik Çerçeve Eğitim Programı Taslağı, (2014). http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_01/27021830_ereveprogramtasla.pdf (Erişim Tarihi: 03.01.2022).
- Millî Eğitim Bakanlığı Özel Yetenekli Bireylerin Eğitimi Strateji ve Uygulama Kılavuzu (2013). Erişim Tarihi: 02.01.2022, https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_11/25034903_zelyeteneklibireylerineitimistr atejiveuygulamaklavuzu.pdf
- Monyatsi, P. P. (2012). The level of the job satisfaction of teachers in Botswana. *European Journal of Educational Studies*, 4(2).

- Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*, New York: Academic Press.
- Muindi, F. K. (2011). The relationship between participation in decision making and job satisfaction among academic staff in the school of business, university of Nairobi, *Journal of Human Resources Management Research*, Vol.2011.
- Nal, M., & Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Journal of Asian Social Science*, 5(5), 122-128.
- Okaro, A. U., Eze, C. U., & Ohagwu, C. C. (2010). Survey of job satisfaction among Nigerian radiographers in South-Eastern Nigeria. *European Journal of Scientific Research*, 39(3), 448–456.
- Oliver, R. L. (1997). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. New York: McGraw Hill.
- Onaran, O. (1981). Çalışma yaşamında güdüleme kuramları. Ankara Üniversitesi.
- Oplatka, I., & Mimon, R. (2008). Women principals' conceptions of job satisfaction and dissatisfaction: an alternative view? *International Journal of Leadership in Education*, 11(2), 135-153.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331–343.
- Özdayı, N. (1991). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin. Karşılaştırılması, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3.
- Özkaya, M. O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumunu üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Pardee, R. L. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.

- Peterson, D. K., Puia, G. M., & Suess, Frederica R. (2003). An exploration of job satisfaction and commitment among workers Mexico. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10,2, 73-88, 2003.
- Rasheed, M. I., Aslam, H. D., & Sarwar, S. (2010). Motivational issues for teachers in higher education: A critical case of IUB. *Journal of Management Research*, 2(2), 1.
- Renzulli, J. S. & Reis, S.M. (1985). *The schoolwide enrichment model: A comprehensive plan for educational excellence*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Reyes, P., & Shin, H. S. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of school leadership*, 5(1), 22-39.
- Sarı, T. (2021). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Sayadi, E. ve Hayati, A. (2014). The relationship between social capital and organizational commitment of employees in Zanjan education organization: A case study. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5), 166-177.
- Seniwoliba, J. A. (2013). Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the Tamale metropolis of Ghana. *Merit Research Journals*, 1(9).
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 55-64.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. London, England: Sage Publications.
- Sprechen, S. (2001). Equity and social exchange dating couples: Associations with satisfaction, commitment and stability. *Journal of Marriage and Family*, 63, 599-613.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., ve Akgemci, T. (2016). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.

- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksek okullarında görevli araştırma görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 31-40.
- Tan, Ç. (2012). İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi [Yayınlanmamış doktora tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Topçu, E. (2021). İlk ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerin iletişim tarzlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Tosunoğlu, H. (1998). Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumunu [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Treputtharat, S., & Tayiam, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 996-1000.
- Tunacan, S. (2005). Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(1), 155-172.
- Turaç, C. (2017). Okul etkililiğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Usop, A. M., Askandar, K., Langguyuan-Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities And Social Science*, 3(5), 245-252.

- Vila, L. E., & García-Mora, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409-425.
- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Wunder C. Ve Schwarze J. (2006): University of Bamberg, DIW Berlin and IZA Bonn, Discussion, April.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi (Aydın ili örneği)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Genişletilmiş Baskı) Ankara: Seçkin.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Yılmaz, A. ve Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, A. ve Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402
- Yin, R. (1984). *Case study research: Design and methods*. (3rd Ed.). California: Sage Publications.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Journal of Asian Social Science*, 9(1), 293.

EKLER

EK-1: ETİK KURUL KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2021-41298



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 01.03.2021
TOPLANTI SAYISI : 04
KARAR SAYISI : 78

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü **Dr. Öğr. Üyesi Ramazan GÖK**'ün danışmanlığını, **Arif AYDENİZ**'in araştırmacılığını üstlendiği, "*Bilim Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu*" konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir. (2021G070)

Prof. Dr. Osman ERAVŞAR
Kurul Başkanı

Başkan
Prof. Dr.
Osman ERAVŞAR

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Bahattin ÖZDEMİR

Üye
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA

Üye
Prof. Dr.
Mustafa ŞEKER

Üye
Prof. Dr.
Adnan DÖNMEZ

Üye
Prof. Dr.
Abdullah KARAÇAĞ

Üye
Prof. Dr.
Eyyup YARAŞ

EK-3: GÖRÜŞME SORULARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 16.03.2021-52203

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.03.2021-49854

Bilim ve Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

1. Kurumunuzdan beklediğiniz ya da arzu ettiğiniz çıktılar nelerdir?
2. Kurumunuzdan arzu ettiğiniz çıktıların gerçekleşme durumu nedir?
3. Kurumunuzdayken veya işinizi yaparken hissettiğiniz duygular nelerdir?
4. İşinize giderken kendinizi genellikle nasıl hissedersiniz? Neden?
5. Kurumunuzdaki fiziksel (gürültü düzeyi, havalandırma miktarı, ışıklandırma durumu, kalabalık v.b) koşullar nasıldır?
6. Kurumunuzdaki kişilerarası ilişkileri nasıl değerlendiriyorsunuz? (öğretmen-öğretmen, öğretmen- idare)
7. Kurum içerisinde sorumluluk almamız gereken durumlar olduğunda ne yaparsınız, nasıl hissedersiniz?
8. Ders yükünüz hakkında ne düşünüyorsunuz? Yaptığınız işin yoğunluğu hakkında ne düşünüyorsunuz?
9. Göstermiş olduğunuz performans için aldığımız maddi karşılığı hakkındaki düşünceleriniz nedir?
10. İşinizde fakülteden öğrendiklerinizi ve kişisel yeteneklerinizi kullanma fırsatına sahip olduğunuzu hissediyor musunuz?
11. İşinizin size kişisel başarı duygusu verdiğini hissediyor musunuz?



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-4: ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Arif AYDENİZ

Doğum Yeri ve Tarihi: 19/07/1985

Eğitim Durumu: Yüksek Lisans (Tezsiz)

Lisans Öğrenimi: Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğrenimi: Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri: 5. Eğitim ve Değerler Sempozyumu Bildiri Sunumu, “Özel Yetenekli Öğrencilerin Okul Müdürü Kavramına Yönelik Metaforik Algıları”, 18-21 Ekim 2021, Bodrum-Muğla. (Aynı zamanda Dergipark'ta Makale olarak da yayınlandı). Hoşgeldin Öğretmenim ISBN:978-975-11-3491-2. 76 Adet Hizmetiçi Eğitim aldım.12 sinde Eğitim Görevlisi olarak çalıştım.

İş Deneyimi:

Stajlar:

Projeler: Tübitak 4006, 4004, 4007, 2204A, 2204B projelerinde görev aldım. Erasmus projelerinde yürütücü olarak görev aldım. Ulusal ve uluslararası yarışmalarda Dünya 1.leri elde ettik.

Çalıştığı Kurumlar: 2007 yılında Akdeniz Üniversitesini 1.lik ile bitirerek 2007 Kpss Türkiye 3. Sü olarak mesleğe başladım Gömbe ilkokulu, İl Milli Eğitim Müdürlüğü Arge birimi, Şahinevler İlkokulu, ve hâlen Antalya Bilim ve Sanat Merkezinde çalışmaktayım.

İletişim: 05374612062

E-Posta Adresi: arifaydeniz85@hotmail.com

Tarih:14/06/2022

EK-5: BİLDİRİM FORMU

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir. Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Haziran, 2022

Arif AYDENİZ

EK-6: İNTİHÂL RAPORU

Arif Aydeniz Tez

ORJİNALLİK RAPORU

% **19**
BENZERLİK ENDEKSİ

% **18**
İNTERNET KAYNAKLARI

% **5**
YAYINLAR

% **10**
ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1 acikbilim.yok.gov.tr
İnternet Kaynağı % **3**

2 dergipark.org.tr
İnternet Kaynağı % **2**

3 Submitted to Akdeniz University
Öğrenci Ödevi % **1**

4 77045739-8598-4d90-9c3c-
76d0fdd32d11.filesusr.com
İnternet Kaynağı % **1**

5 acikarsiv.ankara.edu.tr
İnternet Kaynağı % **1**

6 www.acarindex.com
İnternet Kaynağı % **1**

7 Submitted to Afyon Kocatepe University
Öğrenci Ödevi % **1**

8 acikerisim.alanya.edu.tr
İnternet Kaynağı % **1**

9 9lib.net
İnternet Kaynağı % **1**