

**T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**DESTEKLEME VE YETİŞTİRME KURSLARINDA GÖREV ALAN
ÖĞRETMENLER İLE GÖREV ALMAYAN
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oğuzhan ÖZTÜRK

**ÇANAKKALE
Ağustos, 2018**

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

**Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında Görev Alan Öğretmenler ile Görev Almayan
Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri**

Oğuzhan ÖZTÜRK
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Dr. Mustafa Aydın BAŞAR

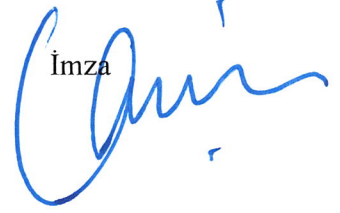
Çanakkale
Ağustos, 2018

Taahhütname

Yüksel Lisan tezi olarak sunduğum “Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında Görev Alan Öğretmenler ile Görev Almayan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

29/08/2018

Oğuzhan ÖZTÜRK

İmza



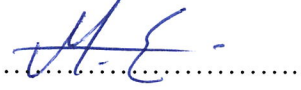
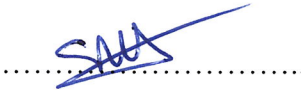
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Oğuzhan ÖZTÜRK tarafından hazırlanan çalışma, 29/08/2018 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: 10138391

Akademik	Adı SOYADI	İmza	
Dr. Öğr. Üyesi	Mustafa Aydın BAŞAR		Danışman
Dr. Öğr. Üyesi	Menekşe ESKİCİ		Üye
Dr. Öğr. Üyesi	Şefika Melike ÇAĞATAY		Üye

Tarih :

İmza :

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

Enstitü Müdürü

Önsöz

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de öğretmenler, akademisyenler, güvenlik kuvvetleri, sağlık sektörü ve diğer hizmet sektörlerinde çalışanların iş doyumunu incelenmiş, bu çalışmalar ışığında çalışma şartlarının iyileştirilmesi hedeflenmiştir. Hızla değişen teknoloji, teknolojinin getirdiği bilgiye hızlı erişim olanakları buna bağlı ortaya çıkan toplumsal değişimler, eğitim politikaları ve eğitim uygulamalarındaki değişimler, öğretmenlerin bu değişimlere ayak uydurmalarını zorunlu hale gelmiştir. 2014 yılında ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında hayata geçirilen Destekleme ve Yetiştirme Kursları eğitim niteliğinin artırılmasında önemli bir yere sahiptir. Destekleme ve Yetiştirme Kursları öğrencilerimiz kadar öğretmenlerimiz için de yeni bir kapı açmıştır. Bu yeni durum öğretmenlerimizin iş doyumunu etkileyecek faktörlere sahiptir. Alanda, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almak istemeyen veya değişik nedenlerle görev alamayan öğretmenlerin iş doyumlarını ele alan bir çalışma bulunmamaktadır.

Umuyorum ki bu çalışma öğretmenlerimizin iş doyumunu artırıcı, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde, eğitimden beklenen kalitenin artırılmasında yararlı bir kaynak ve bu alan yazının da yapılacak birçok çalışmaya önderlik eder.

Araştırmanın planlanması ve gerçekleştirilmesinde desteğini her zaman esirgemeyen yüksek lisans hocam ve aynı zamanda danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Aydın BAŞAR’a, lisans ve yüksek lisans eğitimimde bilgileri ile bizleri aydınlatan tüm hocalarıma, yüksek lisans eğitimimde sürekli paylaşım içerisinde bulunduğum sınıf arkadaşlarım Saltuk Buğra TAŞOVA ve Serkan OLCAYCAN’a, ölçeğimizin uygulanmasında destek olan okul müdürü, müdür yardımcıları, rehber öğretmen arkadaşlarıma, uygulamaya katılarak destek olan tüm meslektaşlarıma ve sonsuz sabrı ile eğitim hayatıma her zaman destek olan eşime ve kızım Mira’ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çanakkale, 2018
Oğuzhan ÖZTÜRK

Özet

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında Görev Alan Öğretmenler ile Görev Almayan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri

Araştırma, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğretmenlerle ilişkili çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumları ile Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya konulması amacıyla yapılmıştır.

Nicel araştırma deseni ile yapılan araştırmada Destekleme ve Yetiştirme Kursları'nda görev alan öğretmenler ile almayan öğretmenlerin iş doyumunu betimsel tarama deseni kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini Balıkesir ilindeki 43 Anadolu Lisesinde görev yapan 685 öğretmen oluşturmaktadır. Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde Minnoseta İş Doyum Ölçeği'nin kısa formundan yararlanılmıştır. Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ilişkin öğretmen görüşleri ölçeğin birinci bölümüne demografik bilgiler dışında eklenen sorular ile betimlenmeye çalışılmıştır.

2016-2017 eğitim öğretim yılında Balıkesir ilinde eğitim hizmeti veren Anadolu Liselerine değişik yollarla ulaşılmış, gönüllü öğretmenlere araştırmada kullanılan ölçek uygulanmıştır. Veriler SPSS programına aktarılarak analizlere tabi tutulmuştur. Minnesota İş Doyum Ölçeği boyutları için Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için tek örneklem ki-kare testi yapılmıştır. Örneklem grubunun dağılımını belirlemek için Kolmogorov Smirnov, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin

demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için de t-testi, Anova, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis H testleri yapılmıştır. Analizler yüzde 95 güven düzeyinde test edilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerini belirlemek için % ve f kullanılmıştır.

Araştırmanın belli başlı sonuçları şunlardır; Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alma durumuna göre öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kurslarda görev almayan erkek öğretmenlerin kadınlara göre dışsal iş doyumlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin medeni durumlarına göre içsel ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kurslarda görev alan eğitim enstitüsünden mezun öğretmenlerin dışsal iş doyumları diğer gruplardan daha yüksektir. Kurslarda görev alan öğretmenler ve görev almayan öğretmenlerden yöneticilik görevi olanların, yöneticilik görevi olmayanlara göre dışsal iş doyumları daha yüksektir.

Kurslarda görev alan öğretmenler, kurs öğretmenlerinin çeşitli özendiriciler kullandıklarını, kurslara katılan öğretmenlere ek hizmet puanı verilmesini; kurslarda görev almayı teşvik ettiğini düşünmektedir. Artırımlı ek ders ücreti ödenmesi, öğretmenlerin kurslarda görev almasını teşvik eden bir uygulamadır.

Anahtar Kelimeler: Destekleme ve Yetiştirme Kursu, İş Doyumu, Öğretmen

Abstract

Professional Satisfaction Levels of Teachers Assigned and not Assigned in the Supporting and Training Courses

The study is carried out in order to put forward the differentiations according to certain variables on professional satisfaction levels of teachers assigned and the ones have not/could not be assigned in the supporting and training courses and teachers' opinions on the supporting and training courses.

On the study made through quantitative research approach, professional satisfaction levels of teachers assigned and the ones that do not/cannot be assigned in the supporting and training courses is aimed to be determined by the using of descriptive survey model. The sample of study constitutes 685 teachers working in 43 Anatolian High Schools in Balıkesir province. The abbreviated form of Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) is used for determining the professional satisfaction levels of teachers assigned and the ones that do not/cannot be assigned in the supporting and training courses. The views of teachers concerning supporting and training courses is described with the questions added on the first section apart from demographic information of the scale.

During 2016-2017 Academic Year, all public anatolian high schools providing education service in Balıkesir province have been contacted with various methods, and the scale of study have been applied to the volunteer teachers. The scale data was transferred to the SPSS and applied to the analysis. The Cronbach Alfa Reliability Analysis was carried out for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) format. The one sample test of chi-square was made in order to identify the fact that if there was a significant difference among teachers' answers to the questions relating to the supporting and training courses.

The Kolmogorov Smirnov, t-test, Anova, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis H tests have been applied in an attempt to determine whether there was a meaningful difference on teachers' professional satisfaction levels according to the demographic variations. The analysis was tested at 95 percent reliability level. Teachers used % and F to determine their views.

The main results of the research are; it could not be determined a significant difference between internal and external satisfaction of teachers' assignment in the supporting and training courses. It can be said that the external professional satisfaction of male teachers not assigned in courses is higher than female teachers. It could not be found a significant difference between internal and external satisfaction according to the marital status of teachers assigned and the ones that do not/cannot be assigned. The external satisfaction level of teachers graduated from a training institute and assigned in the supportive and training courses is higher than that of the other groups. Among the teachers participating and do not or cannot participate in the supporting and training courses, the external satisfaction level of teachers with administrative positions is higher than those not having an administrative positions.

The teachers assigned in courses promote that the the teachers of the courses use several incentives and additional service mark is given to teacher attending in the courses and this encourages assigning in courses. Incremental additional course fee is incentive application for teachers's assignment in courses.

Keywords: Supporting and Training Course, Professional Satisfaction, Teacher

İçindekiler

Onay	i
Önsöz.....	ii
Özet	iii
Abstract	v
İçindekiler.....	vii
Tablolar Listesi.....	x
Kısaltmalar Listesi.....	xi
Bölüm I: Giriş.....	1
Problem Durumu	1
Amaç.....	3
Önem	4
Sınırlılıklar.....	5
Varsayımlar	6
Alanyazın	7
Eğitim Kavramı ve Eğitimde Fırsat Eşitliği	7
Örgün eğitim.	9
Yaygın eğitim.....	9
Türkiye’de Ortaöğretime Geçiş	11
Yükseköğretime Yerleştirme Sınav Sistemleri:	18
Özel Öğretim Kurumları ve Sosyo-Ekonomik Boyutu	23
Destekleme ve Yetiştirme Kursları.....	26
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ait istatistiki bilgileri.....	28
Balıkesir ilinde Destekleme ve Yetiştirme Kursları.	29
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarıyla İlgili Yapılan Araştırmalar	31
İş Doyumu Kavramı	34
İş Doyumu Kuramları.....	38
Gereksinim kuramları.	38
Maslow’un gereksinim hiyerarşisi kuramı.....	38
Herzberg Kuramı (Güdülenme – Hijyen Kuramı).	39
Başarı Gereksinimi Kuramı.....	40
Süreç kuramları.....	40
Vroom’un beklenti kuramı.	40
Porter-Lawler kuramı.	42
Eşitlik kuramı.	43

İş özellikleri modeli.....	43
Cornell modeli.....	44
İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	44
İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler.	46
İş doyumunu ve tecrübe.	46
İş doyumunu ve cinsiyet.....	47
İş doyumunu ve eğitim düzeyi.	47
İş doyumuna etki eden örgütsel faktörler.....	48
İş doyumunu ile ücret ilişkisi.	48
İş doyumunu ve yönetim ilişkisi.	50
Çalışma arkadaşları ve iş doyumunu ilişkisi.	50
Ödül ve iş doyumunu ilişkisi.....	51
Fiziksel şartlar ve iş doyumunu ilişkisi.	51
İş doyumunu ve performans ilişkisi.	52
İş Doyumunu Olumsuz Etkileyen Değişkenler	53
İş Doyumunun Kişisel ve Örgütsel Sonuçları	54
Öğretmenlerde İş Doyumu	55
Öğretmenlerin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler.....	56
Öğretmenlerin İş Doyumunun Etkileri	57
Öğretmenlerin İş Doyumunun Önemi	58
İş Doyumu Hakkında Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	59
İş Doyumu Hakkında Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.	62
Bölüm II : Yöntem	64
Araştırmanın Modeli.....	64
Evren ve Örneklem.....	64
Evrene İlişkin Özellikler.....	65
Veri Toplama Araçları.....	69
Minnesota İş Doyum Ölçeği'ne ilişkin güvenilirlik analizi.....	70
Minnesota İş Doyum Ölçeği düzeylerine ilişkin normallik testi.	71
Verilerin Toplanması.....	72
Verilerin Analizi	72
Bölüm III: Bulgular	74
Öğretmenlerin, Minnesota İş Doyum Ölçeği maddelerine verdikleri yanıtların tanımlayıcı istatistikleri.....	74
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulgular.	76

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular.	77
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumlarına ilişkin bulgular.....	79
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre iş doyumlarına ilişkin bulgular.	80
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular.....	81
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumlarına ilişkin bulgular.	83
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular.	84
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular.....	85
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin yöneticilik görevi olma durumuna göre iş doyumlarına ilişkin bulgular.....	87
Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin bu kurslar hakkındaki düşüncelerine ilişkin bulgular.	88
Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler	92
Tartışma	92
Sonuçlar	104
Öneriler.....	107
Uygulamaya yönelik öneriler.....	107
Araştırmacıya yönelik öneriler.	108
Kaynakça.....	109
Ekler	125
EK A :Araştırma İzni.....	126
EK B : Araştırma Yapılacak Okul Listesi	127
EK C: Balıkesir iline Ait Destekleme ve Yetiştirme Kurs İstatistikleri Yazısı.....	128
EK D: Araştırma Ölçeği	129

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Demografik Durumlarına İlişkin Dağılım	66
2	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Görev Alma Durumu ve Öğretmenlik Branş Dağılımları	69
3	Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin Güvenilirlik Analizi.....	71
4	Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi	71
5	Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddelerine Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri.....	75
6	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	76
7	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları	77
8	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları	78
9	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.....	79
10	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin İkamet Ettikleri Konutun Durumuna Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	80
11	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları	82
12	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları	83
13	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	85
14	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Aylık Gelirlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları	86
15	Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Yöneticilik Görevi Olma Durumuna Göre İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları.....	87
16	Yetiştirme ve Destekleme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Bu Kurslar Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Dağılım	89

Kısaltmalar Listesi

AYT	: Alan Yeterlilik Testleri
DP	: Davranış Puanı
DYK	: Destekleme ve Yetiştirme Kursu
EBA	: Eğitim Bilişim Ağı
GEM	: Geçici Eğitim Merkezi
OYP	: Ortaöğretime Yerleştirme Puanı
ÖDSHGM	: Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü
ÖSS	: Öğrenci Seçme Sınavı
ÖYS	: Öğrenci Yerleştirme Sınavı
SBS	: Seviye Belirleme Sınavı Puanı
SP	: Sınıf Puanları
TEOG	: Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş Sistemi
TYT	: Temel Yeterlilik Testi
ÜSYM	: Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
YBP	: Yıl Sonu Başarı Puanı
YDT	: Yabancı Dil Testi
YKS	: Yükseköğretim Kurumları Sınavı

Bölüm I: Giriş

Bu bölümde araştırmanın, problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları ve varsayımlarına yer verilmiştir.

Problem Durumu

Her bireyin toplum içinde refah içerisinde bir yaşam sürebilmesi için bir mesleği icra etmesi gerekmektedir. İnsan, sosyal bir varlık olduğu kadar ekonomik bir varlıktır. Kişinin işiyle ilgili istek ve beklentilerinin iş ortamında ne kadar gerçekleştirildiğini fark etmesi ve bunları kişinin karşılaması olarak tanımlanan iş doyumunu ekonomik uğraş içerisinde bulunması açısından önemlidir. Izgar (2001) iş doyumunu, “mesleği ve iş hayatı üzerine düşünen çalışanın, bunun sonucunda aldığı zevk ya da ulaştığı duygusal doyum” olarak ifade etmektedir.

İş doyumunu, üretkenliği artıran önemli bir etken olarak bireysel, örgütsel ve yönetsel sonuçları olan önemli bir olgudur. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler mevcuttur. Çalışanlardan yüksek performansın alınması ve verimliliğin artırılarak örgütsel faydanın en üst seviyeye çıkartılması, iş doyum düzeylerinin ideal seviyeye yükseltilmesi ile mümkündür. Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyumları, eğitim çalışmalarının etkililiği açısından üzerinde durulması bu açıdan üzerinde durulması gereken bir konudur. Özveri gerektiren öğretmenlik mesleği insan ile sürekli etkileşim içerisinde olmayı zorunlu kılmaktadır. Eğitim, öğretim süreci içerisinde mesleki doyum düzeyi, yapılan çalışmaların etkililiğinde belirleyici rol oynamaktadır. İlk kez 2014-2015 eğitim öğretim yılında uygulanmaya başlanan Destekleme ve Yetiştirme Kursları (DYK) ilköğretimin ikinci kademesi olan ortaokul öğretmenleri ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenler için yeni bir sayfa açmıştır. Dershanelerin kapatılması, etüd merkezlerine çeşitli kriterlerin getirilmesi, DYK kurslarının tüm öğrenciler için ücretsiz olması gibi etkenler, DYK kurslarını ön plana çıkarmıştır. Öğretmenlerin DYK kurslarında görev almaları, eğitim-öğretim faaliyetlerinin yanı

sıra öğrencilerin sınavlara hazırlanması sürecinde de daha etkin faaliyet göstermelerine fırsat sunmuştur. DYK kursları, öğretmenlerin maddi kazançlarının artmasını sağlamış, mesleki gelişme düzeylerine farklı bir boyut kazandırmıştır. DYK kursları eğitimde farklı bir rekabet ortamı ortaya çıkartarak öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir değişim sürecini başlatmıştır.

Bireylerin yaşamı boyunca devam eden bir etkinlik olması nedeniyle toplumsal gelişmede ve dönüşmede önemli bir yere sahiptir. Değişimin kaçınılmaz olduğu günümüzde eğitim sistemlerinin de değişmemesi mümkün değildir. Bireylerin, dolayısıyla toplumun eğitilmesinde, eğitim sistemlerinin kurulması ve devam ettirilmesinde önemli rol oynayan kurumların başında okullar gelmektedir. Türkiye’deki öğrenci sayısı ve eğitim kurumlarındaki personel sayısı göz önünde bulundurulduğunda, okullardaki eğitim kalitesinin üzerinde durulmasını önemli kılmaktadır. Türkiye’de zorunlu eğitim 2012-2013 eğitim öğretim yılından geçerli olmak üzere sekiz yıldan on iki yıla çıkartılmıştır. Son yıllarda eğitimde yapılan değişikliklerin, eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmalar olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda 2014-2015 eğitim öğretim yılından itibaren uygulanmaya başlanan DYK kursları, Milli Eğitim Bakanlığı’nın önem verdiği uygulamalar arasındadır. Örgün ve yaygın eğitim içerisindeki öğrenciler ve mezun olan öğrenciler için sunulan DYK kurslarıyla ilgili usul ve esaslar, Millî Eğitim Bakanlığının 23/09/2014 tarihinde çıkartılan Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi ile düzenlenmiştir. Dershanelerin kapatılması sonrasında DYK kursları daha önemli bir hale gelmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı kursların etkililiğini artırmak için kurslardaki ders saatlerinin artırılması, kurslarda görev alan öğretmen, idareci ve yardımcı personele ödenen ücretlerin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmasını gerekli görmüştür. DYK kurslarında öğretmenler, yönergede belirtilen ilkeler doğrultusunda görev almaktadır. Kurslar, görev alan öğretmenlere mesleki gelişme, ücret artışı, popülerlik, vb. etkenler açısından avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlar öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini de etkileyebilmektedir. Araştırma ile DYK

kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında ilişki ortaya konularak öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin iş doyumunu, eğitimde öğretmen etkinliğinin ve kursların öğretmenler üzerindeki etkileri üzerine paydaşlara yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Amaç

Çalışmanın temel amacı, DYK kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerine ilişkin durumu ortaya koymaktır. Ayrıca elde edilen bulgulara dayanılarak Milli Eğitim Bakanlığının ilgili birimleri, kurs merkezi yöneticileri, kurslarda görev alan personele mevcut durum hakkında bilgi verilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması için önerilerin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

“Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?” ana amaç cümlesine bağlı olarak yanıt aranacak alt sorular şunlardır:

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin iş doyum seviyeleri;

- a) cinsiyet
- b) medeni durum
- c) ikamet edilen konutun durumu
- d) eğitim düzeyi
- e) öğretmenlerin branşı (sayısal/sözel)
- f) meslekteki kıdem süresi
- g) gelir seviyesine
- h) yöneticilik görevine

Göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Bunun dışında, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin bu kurslar hakkındaki düşünceleri nelerdir? Kurslara ilişkin öğretmenlerin görüşleri

- a) öğrenciler için çeşitli özendiriciler kullanılması
- b) artırımlı ek ders ücreti verilmesi
- c) ek hizmet puanı eklenmesi
- d) farklı öğretim yöntemleri kullanımı
- e) fırsat eşitliği sağlama
- f) akademik başarıyı artıran bir faktör olarak değerlendirilme

Durumları açısından değişiklik göstermekte midir? Sorularının da yanıtları aranmıştır.

Önem

Eğitim kurumları nitelikli bireylerin yetişmesinde, günümüze ve geleceğe ışık tutmaktadır. Nitelikli bireylerin yetiştirilmesinde, eğitim politikaları, ekonomi, kültür, toplumun eğitimden beklentileri, eğitim ortamlarının fiziki yeterliliği gibi birçok faktör etkilidir. Eğitim paydaşlarının etkililiği bu süreci daha verimli hale getirmektedir. Bu kapsamda eğitimin ana aktörlerinden öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. En genel anlamıyla mesleki doyum, insanların icra ettikleri işlerinden memnun olma seviyesi olarak ifade edilmektedir. Bireylerin mesleki doyumları, iş ortamındaki birçok faktörden etkilenebilmektedir.

Araştırma, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin saptanması, farklılıkların ortaya konulması ve bu konuda yapılabilecek çalışma ve gelişmelere veri sağlaması açısından önem arz etmektedir. Alanyazında, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin karşılaştırıldığı bir çalışma henüz yapılmamıştır. Okulun

normal eğitim saatleri dışında gerçekleştirilen DYK kurslarında öğretmenlerin görev alması ya da almaması iş doyum düzeylerini sürece bağlı olarak etkileyeceği düşünülmektedir. 2014 yılından beri DYK kurslarının uygulanıyor olması, kurslarda görev alma ya da almama boyutunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde farklılık oluşturacak zamansal etkiyi meydana getireceği de düşünülmektedir. DYK'larda görev alma öğretmenlerin ders yükünü artırırken; gelir düzeyini yükseltmektedir. DYK kurslarında görev alma süreci, kursların üç dönem halinde ve belli bir saat doğrultusunda gerçekleştirilmesi, kurs denetimleri, kursların işleyiş ilkeleri, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyecek faktörler içerisinde yer almaktadır. Araştırmanın amaçlarında belirtilen cinsiyet, medeni durum, ikamet edilen konutun durumu, eğitim düzeyi, öğretmenlik branşı, meslekteki kıdem, gelir seviyesi, yöneticilik görevinin bulunması gibi faktörlerin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyip etkilemediği, DYK kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin iş doyumlarının karşılaştırılması şeklinde ele alınmıştır. Araştırmada, DYK kurslarına ilişkin öğretmen görüşlerine de yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin birinci bölümündeki sorular ile DYK kurslarına ilişkin öğretmen görüşlerinin yansıtılması hedeflenmiştir. Araştırma ve buna benzer araştırmalardan elde edilecek sonuçların, Milli Eğitim Bakanlığı'na, DYK kurslarında görev alan veya almayan öğretmenlerin iş doyumunu artırıcı çalışmalar yapılması ve DYK kurslarına ilişkin öğretmen görüşleri çerçevesinde kursların değerlendirilmesi, kursların işleyişi ve etkililiğinin artırılması konularında ışık tutması beklenmektedir.

Sınırlılıklar

Çalışmayla ilgili bazı sınırlılıklar bulunmaktadır.

1. 2016-2017 eğitim öğretim yılında Balıkesir ilinde görev yapan öğretmenlerden oluşturulan çalışma evreni ile sınırlıdır.
2. Araştırma, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini ortaya koymak amacıyla yapılmış olup; kullanılan

ölçek içeriğindeki “Kişisel Bilgi Formu”, “Minnesota Doyum Ölçeği” bölümleri ile sınırlıdır.

3. Araştırma, örnekleme yer alan 43 Anadolu Lisesinde değişik branşlarda görev yapan ve ölçeğimizin uygulamasına katılan 685 öğretmene ait veriler ile sınırlıdır.

Varsayımlar

1. Çalışma örnekleminin evreni temsil ettiği,
2. Öğretmenlerin anket sorularına ve kişisel bilgi formuna doğru ve samimiyetle cevap verdikleri,
3. Çalışmada kullanılacak ölçeğin, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini ölçecek geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu,
4. Seçilen araştırma yöntemi ve kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırmanın amacına hizmet ettiği varsayımlar arasındadır.

Alanyazın

Eğitim Kavramı ve Eğitimde Fırsat Eşitliği

İnsanlık tarihi kadar eski, her toplumun vazgeçilmezi olan “eğitim” günümüzde daha da önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İlkçağlarda “Nüfusu sınırlı olan ilkel bir kabilede insanoğlu, bir taraftan temel ihtiyaçlarını karşılamak için kullandığı araçları geliştirmeye çalışmış, bir taraftan da toplumdaki çocuk, genç ve diğer yetişkinlere, örgün olmayan bir eğitim vermiştir” (Varış, 1998: 6). İnsanlar, doğa ve diğer canlılar ile etkileşimi öğrenme ile gerçekleştirmiş, gerçekleştirmeye de devam etmektedir. Öğrenmenin var olduğu her durumda bu etkileşimi sağlayan eğitim sürecini görmek mümkündür.

Birçok kavramda olduğu gibi eğitim kavramının farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Farklılaşan tanımlamaların temeline bakıldığında eğitimin farklı amaçlarının esas alınmış olduğunu görürüz. Eğitimin tanımıyla ilgili bazı örnekleri şu şekilde belirtebiliriz; “Eğitim, bireyin yaşadığı toplumda yeteneğini, tutumlarını ve olumlu değerdeki diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçler toplamıdır” (Tezcan,1997: 10). Yeşilyaprak (2002) eğitimi “Çağdaş bilimsel anlayışa göre eğitim; bireyin bedensel, duygusal, düşünsel ve sosyal yeteneklerinin kendisi ve toplumu için en uygun şekilde gelişmesi oluşumudur” şeklinde açıklayarak; eğitimi çok yönlü bir gelişim olarak değerlendirmektedir (Yeşilyaprak, 2002: 2). Türk Dil Kurumu’nun güncel Türkçe sözlüğünde eğitim kavramı “çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye” şeklinde tanımlanırken, Demirtaş (2002) “Eğitim, bireyde, kendi yaşantıları yoluyla kalıcı izli ve istendik davranış değişikliği oluşturma sürecidir” şeklinde tanımlayarak bireyin davranışlarındaki kalıcı ve istendik davranışlara vurgu yapmıştır (Demirtaş, 2002: 47). Tezcan eğitimi, “Bireyin toplumsal yeteneğinin ve en elverişli düzeyde kişisel gelişmesinin elde

edilmesi için seçilmiş ve denetimli bir çevreyi (okulu) içine alan toplumsal bir süreçtir” şeklinde tanımlarken okulların eğitimdeki rolüne vurgu yapmıştır (Tezcan, 1997: 10). Bireysel gelişmeyi ön plana çıkartan Demirel ise eğitimi “seçilmiş ve kontrollü bir çevrenin özellikle okulun etkisi altında sosyal yeterlilik ve en iyi şekilde bireysel gelişmeyi sağlayan süreçtir” şeklinde değerlendirmiştir (Demirel, 2000: 5).

Bu tanımlamaların ortak yönü, eğitimin bireyleri yaşama hazırlaması, bir süreç içerisinde gerçekleşmesi, davranışlarda değişiklik olması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Eğitimin önemli görevlerinden biri de toplumsallaşmayı sağlamasıdır. Topluma uyum aşamasında bireylerin, duygusal, zihinsel ve yetenekler boyutunda, en üst seviyeye ulaştırılması hedeflenmektedir. Bu hedefler aynı zamanda milli eğitimin amaçları ile de desteklenerek uygun hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Eğitim, belli yaşlara kadar ağırlıklı olarak okullarda gerçekleştirilirken, okulun dışında da eğitim çok boyutlu devam etmektedir. Doğumdan ölüme kadar devam eden bu uzun süreç Varış’a göre “Günümüzde bir slogan haline gelen yaşam boyu eğitim, eğitim sözcüğünün kapsamında esasen vardır; yeni olan eğitimin yaşam boyu devam etmesi değil, fakat çağımızda böyle bir gereksinimin duyulması ve eğitimin yaşam boyu sürmesi için kurumsallaşmadır” (Varış, 1998: 7). Bu kurumsallaşmanın ürünü olarak birçok devlet okul sonrası eğitim faaliyetlerini, yaygın eğitim şeklinde devam ettirmektedir.

Doğumdan ölüme kadar devam eden yaşam süreci içerisinde eğitimin devam ettirilmesinde yaşın bir önemi yoktur. Kuşaklar arası eğitim süreci, karşılıklı etkileşimlerin devam etmesi açısından yaşlıların gençlere, gençlerin yaşlılara yönelik eğitim faaliyetlerinin yadsınmadan yürütüldüğü bir dönemdir. Eğitimin hayat boyu devam etme özelliğini, eğitim çeşitleri içerisinde daha belirgin olarak görebiliriz. Eğitim “örgün eğitim” ve “yaygın” eğitim şeklinde çeşitlendirilmektedir.

Örgün eğitim. Ağırlıklı olarak okul ortamında yürütülen, eğitim kademelerine göre belirli yaş ile kısıtlanmış, eğitim sistemi tarafından belirlenen hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen planlı, programlı bir etkinlik sürecidir. Örgün eğitim, okul öncesi eğitim ile başlayıp yükseköğretim basamaklarına kadar uzanmaktadır (Demircioğlu, 1997: 66).

Yaygın eğitim. Örgün eğitim gibi planlı, bir program dahilinde düzenli olarak yapılan eğitim etkinliğidir. Örgün eğitimden ayrılan en önemli özelliği yaş sınırlamasının bulunmamasıdır. Yaygın eğitim, örgün eğitim olanaklarından yararlanamamış, değişik nedenlerle örgün eğitim dışına çıkmış bireyler ile meslek edinmek, bilgi ve becerilerini geliştirmek isteyen tüm bireylere sunulan bir eğitim çeşididir. Mesleki Eğitim Merkezleri, Halk Eğitim Merkezi ve Akşam Sanat Okulları'nda yürütülen eğitim faaliyetleri, yaygın eğitim içerisindedir (Demircioğlu, 2002: 66).

Eğitimin malzemesi insan, plan, program iken diğer eğitsel argümanlar ise araç gereçleridir. Teknolojide yaşanan gelişmeler ve bilgi çağının verdiği birikimler, insanların kendilerini geliştirmelerine fırsatlar sunarken, çağın gereklerine ayak uydurma ihtiyaçlarını ise ön plana çıkartmıştır. Kalifiye işlerin yapılabilmesi için nitelikli eğitime ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç, eğitimde etkili olan faktörlerinde zamanla değişmesini beraberinde getirmiştir. İlkçağlarda eğitim, insanlara ortak özelliklerin kazandırılması, toplumsal dengenin sağlanması ve korunmasına destek olurken; günümüzde bu görevlerinin dışında pozitif bilimlerin, bireylerin kişisel özelliklerin geliştirilmesi, kültürlerin ve eğitim uygulamalarının uluslararasılaştırılması, sanayi ve teknolojinin gereksinim duyduğu bireylerin yetiştirilmesine evrilmiştir (Aydın, 2000: 196).

Bireyler için eğitim bir hak olarak değerlendirilmekte; devletler vatandaşlarının eğitilmesinde ve gereksinim duyulan alanlarda bireylerin yetiştirilmesinde politikalar geliştirerek değişik uygulamaları hayata geçirmektedir. Eğitim bir kişi ya da zümrelerin tekelden çıkmış, devletin olmazsa olmaz görevleri arasına girmiştir. Eğitim ile bireyler

yetiştirilirken aynı zamanda toplumsal gelişme ve eğitime süreci de yerine getirilmiş olmaktadır. Okul veya diğer eğitim kurumları sadece okuma-yazma veya diğer akademik becerilerin kazandırıldığı alanlar değil, bireylerin fayda üreten birey haline gelmesi için meslek edindirmelerinin sağlandığı mekânlardır. Meslek edindirme sürecinde bireylerin, bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda bir üst öğrenim kurumuna yerleştirilmesi aşamasında, eğitimin seçme işlevi devreye girmektedir. Eğitimin seçme işlevi ile bir toplumdaki en yetenekli bireyler uygun eğitim olanaklarına yönlendirilmeye çalışılmaktadır (Tezcan, 1997: 56). Genç nüfusu fazla olan Türkiye’de ortaöğretim kurumlarına ve yükseköğretim kurumlarına öğrencilerin yerleştirilmesi aşamasında, eğitimin seçme işlevine önemli görevler düşmektedir. Bu amaçla Türkiye’de ortaöğretime ve yükseköğretime geçiş sürecinde birçok alternatif yöntem kullanılmıştır. Ağırlıklı kullanılan yöntem merkezi sınav sistemleri olmuş, yıllardır adı ve tekniği farklı seçme, yerleştirme sınavları hayata sokulmuştur. Sınavların seçme amaçla kullanıldığı bir sistemde, her bireyin eşit imkanlara sahip olması beklenmektedir. Devletler, eşit imkanların yoksunluğuna karşı gerekli önlemleri almaya çalışmaktadır. Bu noktada eğitimde fırsat eşitliği kavramı önem kazanmaktadır. Çünkü eğitimde eşitliğin sağlanabilmesi için her bireyin memleketi, zekası, sosyo-ekonomik durumuna bakılmadan kaliteli eğitime erişiminin sağlanması gerekmektedir (Sahlberg, 2012: 28). Bireylerin kaliteli eğitim almasının önündeki tüm engellerin ortadan kaldırılması fırsat eşitliği için önemlidir. Siyasal bir amaç olarak eğitimde fırsat eşitliğini devletler bu açıdan sağlamaya çalışmaktadır.

Eğitimde eşitsizlikte sadece sosyo-ekonomik faktörler de avantaj oluşturmamaktadır. Bireylerin doğuştan gelen yetileri, zeka seviyeleri de göz önünde tutulursa bütün katılımcıların eğitsel oyun alanlarının eşitlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Kırsalda eğitim gören zeki bir öğrenci ile yüksek eğitim olanaklarından yararlanabilen başka bir öğrencinin eğitsel performansları aynı seviyede olamayacaktır. Eğitim ortamlarındaki toplumsal adalet ve genel

başarının temellerini oluşturan fırsatların her kesime ulaştırılması eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına hizmet edecektir.

Sadece Türkiye’de değil diğer ülkelerde de eğitim olanaklarının her kesime eşit sağlanması, uygulamada mümkün olamamıştır. Sosyal mobilité açısından hem eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması hem de eğitim sonrası diğer aşamalarda sosyal adletin sağlanması toplumsal gelişme için de önemlidir. Eğitimde sağlanan fırsat eşitliğinin yukarı doğru olan sosyal hareketliliğe de yansıtılması, fırsatların tüm bireylere açık hale getirilmesi ile desteklenmelidir (Mercik, 2015: 45). Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. Maddesi ile vatandaşların eşitliği güvence altına alınmıştır. Anayasanın “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” hükmü ile eşitliğin sınırları ifade edilmiştir. Anayasanın 10. Maddesine 2004 yılında eklenen “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” ve 2010 yılında eklenen “Çocuklar, yaşlılar, özürllüleri, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” ek fıkraları ile eşitlik ilkesinde pozitif ayrımcılığın yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Sosyal devlet olmanın gerekleri arasında olan bu gelişmeler toplumsal adalet ve eşitlik için önemlidir (T.C. 1982 Anayasası, R.G. 9.11.1982/17863).

Türkiye’de Ortaöğretime Geçiş

Türkiye’de zorunlu eğitim 1997 yılına kadar beş yıl, 1998-2011 yılları arasında sekiz yıl olarak uygulanırken; Resmi Gazetenin 11 Nisan 2012 tarihli sayısında yayınlanan, 6287 Sayılı Yasa ile kamuoyunda “4+4+4” olarak bilinen on iki yıla çıkartılmıştır. Zorunlu eğitimin ilk dört yılı 1, 2, 3, 4. sınıf olmak üzere ilkökul kademesi, sonraki dört yıl 5, 6, 7, 8. sınıf olmak üzere ortaokul ve son dört yıl ise 9, 10, 11, 12. sınıf olmak üzere ortaöğretim kademesi olarak şekillendirilmiştir.

Eğitim sistemimizde ortaöğretime geçiş aşamasında Fen Liseleri, Anadolu Liseleri, Sosyal Bilimler Liselerine dönemseller olarak değişik seçme sınavları ile öğrenci alınmıştır. İlköğretim sonrası ortaöğretime geçişte pek çok yöntem denenmiştir. Uygulanan yöntemler, ilköğretimde alınan bilgilerin ölçülmesinden ziyade üst eğitim kurumlarına öğrenci yerleştirilmesinde kullanılmıştır. Öğrencilerin aldığı puanların yerleşmek istediği ortaöğretim okuluna yetip yetmediğine bakılmış, öğrencinin bu okulun eğitim programına hazır olup olmadığına, önceki öğrenimlerini yeni okuluna transfer edip edemeyeceğine bakılmamıştır. Bu durum ortaöğretim sınavlarına yönelik birçok eleştiriyi beraberinde getirmiştir (Ocak, Akgül ve Yıldız, 2010: 38).

1955 yılından itibaren açılmaya başlanan ve yabancı dilde eğitim veren kolejler, Türkiye’deki ortaöğretim kurumlarının çeşitlenmesini sağlamıştır. Bu okullar merkezi sınavla öğrenci alan ortaöğretim okullarının ortaya çıkmasında önemli bir görev de üstlenmiştir. Günümüzde de varlığını devam ettiren Anadolu Liseleri o dönemlerde kolej adıyla kurulmuştur. Anadolu Liseleri, İstanbul, İzmir, Konya gibi şehirlerde açılan matematik ve fen dersleri ağırlıklı program uygulayan ve sınavla öğrenci alan ilk kamu ortaöğretim kurumları olmuştur (Güven, 2010: 283). Sınavla öğrenci alan Fen Liselerinin Türkiye genelinde kurulması VII. Milli Eğitim Şurasında ortaya atılmıştır (Gür, Çelik ve Coşkun, 2013: 5). Fen Liselerinin kurulması sonrası bu liseleri model alan, Sosyal Bilimler Liselerinin kurulmasını teşvik etmiştir. Sosyal Bilimler Liselerinin ilk örneği 2003 yılında eğitim öğretime başlamıştır. Yabancı dil öğretimi, öğretmenlik mesleğine alt yapı oluşturması ve akademik eğitimin ön planda tutulduğu Anadolu Öğretmen Liseleri’nin kuruluşu ise 1990 yılından itibaren gerçekleşmiştir (MEB, 2006: 5).

Fen Liseleri ve Anadolu Liselerinin yükseköğretime öğrenci kazandırmadaki başarısı neticesinde Fen Liseleri ve Anadolu Liselerine yönelik talebi artırmıştır. Bu okullara yerleşmek isteyen öğrencilerin sayıca artması ve öğrencilerin seçilip yerleştirilmesi, merkezi bir sınav

uygulanması gerekliliğini doğurmuştur. 1980 yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığı, Anadolu Liseleri, Fen Liseleri ve özel okullara yerleşmek isteyen öğrenciler için sınav uygulamasını başlatmıştır. Anadolu Lisesi ve Fen Liselerine yerleşme süreci 1998 yılına kadar iki farklı şekilde uygulanmıştır. Beş yıllık ilkokulu bitiren öğrenciler, iki aşamalı bir sınav sonrası Anadolu Liselerinin ortaokul kısmına yerleştirilmiş, üç yıllık ortaokul öğrenimi sonunda yapılan iki aşamalı sınav sonucuna göre Anadolu Liselerindeki öğrenimi devam ettirilmiştir. Sınavda yeterli puanı alamayan öğrenciler dengi ortaöğretim okullarına yönlendirilmiştir (Ünlü, 2005: 42-43).

1997-1998 eğitim öğretim yılında zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkartılması ortaöğretime geçiş sisteminde önemli değişiklikler yapılmasını gerektirmiştir. Zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkartılması ortaokulların, liselerin bünyesinden alınıp ilköğretim okullarının bünyesine entegre edilmiştir. Bu süreçten sonra ortaöğretime geçiş, ilköğretimin sekizinci sınıfında öğrenim gören öğrenciler için uygulanmaya başlanmıştır. Bu tarihlerde Milli Eğitimi Bakanlığı ortaöğretime geçişi, Ortaöğretim Kurumları Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı ile gerçekleştirmiştir (Ünlü, 2005: 43).

Ortaöğretim kurumlarının eğitim süresi 2005-2006 eğitim öğretim yılından geçerli olmak üzere üç yıldan dört yıla çıkartılmıştır. Türkiye genelinde özel program uygulayan Anadolu Liseleri hariç tüm Anadolu Liselerinin hazırlık sınıfları kaldırılmıştır. 2004-2007 yılları arasında sınavla öğrenci alan ortaöğretim okullarına öğrenci yerleştirme işlemleri Ortaöğretim Kurumları Sınavı (OKS) ile gerçekleştirilirken; 2008 yılından itibaren bu sınavın adı Seviye Belirleme Sınavı (SBS) olarak değiştirilmiştir (Ünlü, 2005:43). Ortaöğretime Geçiş Sistemi, "... Seviye Belirleme Sınavı Puanı (SBS), Davranış puanı (DP) ve yılsonu başarı puanından (YBP) elde edilen sınıf puanları (SP) temelinde yürütülmektedir." (MEB, Seviye Belirleme Sınavı E-Başvuru Kılavuzu, 2009). Bu sınavlara katılmayan öğrencilerin yerleştirme

puanı, sınava giren öğrencilerden en düşük puanı alan öğrencinin puanı olarak kabul edilmiştir (MEB, Seviye Belirleme Sınavı E-Başvuru Kılavuzu, 2009).

SBS, 2009 yılından 2013 yılına kadar uygulanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı, SBS sınavının kaldırılması yönündeki kararı neticesinde 2013 yılında son kez sekizinci sınıf öğrencilerine sınav uygulaması yapılmış; sınavda alınan puan ile okul başarı puanına göre ortaöğretim kurumlarına öğrenciler yerleştirilmiştir (Uzoğlu, Cengiz ve Daşdemir, 2013: 78). Genel olarak bakıldığında yapılan bütün uygulamalar öğrencilerin seçilmesine, elenmesine yönelik bir netice ortaya koymuştur. Bu süreçte gerek öğrenciler gerekse aileler bir rekabet ortamının içerisine girmek zorunda kalmıştır. Artan rekabet ve baskı neticesinde öğrenci ve veliler özel ders, dersane, etüt merkezi gibi okul dışında kaynaklara yönelmişlerdir. Ortaöğretime geçişte son yıl yapılan sınav, okul başarısına verilen önemi de azaltmıştır. Belli ders ve konular kapsamında uygulanan sınavlar, öğrencilerin sosyalleşmesine, yeti ve becerilerini geliştirmesine, sağlıklı bireyler olarak yetişmesine katkı sunacak derslere verilen önemi azaltmıştır.

Seçme ve sıralamaya yönelik sınavların eksiksiz bir sistem olarak tasarlanması mümkün değildir. Sınav sistemlerinin olumlu yanları kadar olumsuz yanları da bulunabilmektedir (Metin, 2013). Bir sınav sisteminin başarılı olabilmesi için olumsuz taraflarının en aza indirgenerek, öğrencilerin en az oranda etkilenmesini sağlayacak tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu bağlamda MEB, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında yeni bir ortaöğretime geçiş sınav sistemi olan Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş Sistemini (TEOG) getirmiştir. TEOG'un birçok yönüyle önceki merkezi sınav sistemlerinden farklılığı göze çarpmaktadır. TEOG sınavı anlık performanstan ziyade geniş bir zamana yayılarak öğrenci başarısını ölçmeyi hedeflemektedir. Yapılan merkezi sınavlar, sınıf öğretmenlerinden herhangi birinin yaptığı bir sınav gibi uygulamaya sokularak öğrenci üzerindeki baskı en aza indirilmeye çalışılmıştır. Sınav tek oturum olmayıp altı dersten hazırlanan sorular farklı oturumlarda uygulanmakta,

yanlış cevapların doğru cevapları etkilememesi, her öğrencinin kendi okulunda, okul günleri içerisinde sınava katılması, mazeret sınavlarının yapılması ve sınav kapsamının önceden öğrencilerle paylaşılması sınav stresini azaltacak, öğrenci başarısını ön plana çıkartacak özellikler arasındadır (MEB, 2014a).

Dershanelerin kapatılması, ortaöğretime geçiş sınavlarına yönelik velilerin ve öğrencilerin beklentileri bakımından TEOG sınavı, 2016-2017 eğitim öğretim yılı sonunda son kez uygulanmıştır. Resmî ve özel ortaokullar, İmam Hatip Ortaokulları ve Geçici Eğitim Merkezlerinin (GEM) 8'inci sınıflarından mezun olacak öğrencilerin Fen Liseleri, Sosyal Bilimler Liseleri, Proje Uygulayan Eğitim Kurumları ile Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Anadolu teknik programlarına yerleştirilmesi için MEB tarafından yapılan yeni bir merkezi sınav sistemi getirilmiştir. Bu sınav sistemine geçilmesinin en önemli nedeni yerel ortaöğretim kurumlarına öğrenci yerleştirme uygulamasının hayata geçirilmesidir (Ortaöğretime Geçiş Tercih ve Yerleştirme Kılavuzu, 2018). Merkezi sınavdan elde edilen puanlar sadece Fen Liseleri, Sosyal Bilimler Liseleri, özel program ve proje uygulayan ortaöğretim kurumlarına öğrenci yerleştirmek için kullanılması benimsenmiştir. Sınavla öğrenci almayan okullara yerel yerleştirme ise Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından belirlenen kayıt alanları dikkate alınarak, öğrencilerin ikamet adresleri, mezun olduğu ortaokulda kayıtlı bulunduğu süre, tercih sıralaması, ortaokul mezuniyet başarı puanı, ortaokuldaki devam durumu ve öğrencinin yaş kriterleri doğrultusunda yapılması kararlaştırılmıştır. Güzel Sanatlar Lisesi ve Spor Liselerine öğrenci kabulünün, önceden olduğu gibi yetenek sınavlarına göre yapılmasına devam edilmiştir.

Yeni sisteme göre hem sınavla öğrenci alan okullara hem de mahalli ortaöğretim kurumlarına yerleştirme işlemleri 2018 yaz döneminde gerçekleştirilmiştir. Seviye Belirleme Sınavı, Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretime Geçiş Yönergesi ile hayata geçirilmiştir. Merkezi sınav puanı ile öğrenci alan okullara, puan üstünlüğü çerçevesinde öğrenci yerleştirilmesi, MEB

Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğünce yapılmıştır (http://www.meb.gov.tr/sinavlar/sonuc/sorgu.php?SINAV_ID=00283812D18F378325CD8625E77EF4DF, Erişim tarihi:30/07/2018)

2018-2019 eğitim öğretim yılında merkezi sınav sonucuna göre 298 Anadolu İmam Hatip Lisesi, 222 Anadolu Lisesi, 309 fen Lisesi, 449 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 89 Sosyal Bilimler Lisesi olmak üzere toplamda 1367 eğitim kurumu öğrenci alacaktır. Halk arasında “nitelikli okul” olarak bilinen bu eğitim kurumlarının dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir. Bu okullardan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi özel program uygulayan eğitim kurumu niteliğindedir. MEB bu eğitim kurumlarının sayısını planlamalar ve ihtiyaçlar çerçevesinde artırmaktadır (Ortaöğretime Geçiş Tercih ve Yerleştirme Kılavuzu, 2018).

2004-2005 eğitim öğretim yılından, 2016-2017 eğitim öğretim yılına kadar olan süreçte temel eğitimdeki öğrenci sayılarına bakıldığında ortaöğretim kurumlarına öğrenci yerleştirmenin güçlüğü ortaya çıkmaktadır. Sekiz yıllık zorunlu eğitim dönemi ve 4+4+4 olarak isimlendirilen on iki yıllık zorunlu eğitim döneminde liselere yerleştirilecek öğrenci sayısının bir milyon yüz binin altına düşmediği görülmektedir. Öğrencilerin eğitim almak istedikleri ya da velilerin yönlendirilmesine bağlı olarak özellikle Anadolu Liselerine öğrenci yerleştirilmesinde, merkezi sınav sistemi başarı durumu değerlendirilmiştir. Başarı çıtası yüksek Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu Liselerine yerleşmek isteyen öğrencilerin merkezi sınavda alacakları puanların belirleyici olması ortaokuldan itibaren sınav sistemine verilen önemi artırmıştır. Bu talep dersanelere, etüd merkezi ve özel derslere olan ihtiyacı da artırmıştır. Dersanelerin kapatılması neticesinde ortaokullarda açılan ve hem ortaokul derslerinin geliştirilmesi hem de ortaokul sonrası liselere geçiş sistemi merkezi sınavlarına öğrencilerin hazırlanmasına olanak sunması açısından önem arz etmektedir.

Bir milyondan fazla öğrenci zorunlu eğitim kapsamında ortaöğretim kurumlarına yerleşmektedir. 2004-2005 eğitim öğretim yılında 1.125.012 öğrenci, 2008-2009 eğitim öğretim yılında 1.180.162 öğrenci, 2011-2012 eğitim öğretim yılında 1.252.147 öğrenci, 2012-2013 eğitim öğretim yılında 1.205.507 öğrenci, 2014-2015 eğitim öğretim yılında, 1.366.138 öğrenci mezun olurken 2015-2016 eğitim öğretim yılında 1.161.901 öğrenci ortaokul son sınıftan mezun olmuştur (TÜİK, Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim, www.tuik.gov.tr, erişim 14/02/2018). Öğrenci sayısının fazlalığı, sınavla öğrenci alan ortaöğretim okullarının kontenjanları göz önünde tutulduğunda, merkezi yerleştirme sınavları zorunlu bir alternatif olarak değerlendirilmektedir.

Eğitim sistemimizde örgün ortaöğretim, genel ortaöğretim kurumları ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları olarak yapılandırılmıştır. Genel ortaöğretim kurumlarını Anadolu Lisesi, Fen Lisesi ve Sosyal Bilimler Liseleri oluştururken; Mesleki ve Teknik ortaöğretim kurumlarını her türlü Meslek Lisesi oluşturmaktadır. Ortaöğretimde okuyan ve her yıl mezun olan öğrenci sayılarına bakıldığında, 1940-1941 eğitim öğretim yılında 5.081, 1960-1961 eğitim öğretim yılında 11.977, 1980-1981 eğitim öğretim yılında 109.130, 2004-2005 eğitim öğretim yılında 379.511, 2006-2007 eğitim öğretim yılında 465.809, 2014-2015 eğitim öğretim yılında 478.283, 2016-2017 eğitim öğretim yılında 472.169 öğrenci genel ortaöğretim okullarından mezun olmuştur. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarından ise 2004-2005 eğitim öğretim yılında, 211.323, 2006-2007 eğitim öğretim yılında 263.726, 2010-2011 eğitim öğretim yılında 314.448, 2013-2014 eğitim öğretim yılında 426.866, 2014-2015 eğitim öğretim yılında 426.866, 2014-2015 eğitim öğretim yılında ise 471.885 öğrencinin mezun olmuştur (TÜİK, Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim, www.tuik.gov.tr, erişim 14/02/2018). Farklı eğitim öğretim yıllarına ait verilen mezun öğrenci sayılarına bakıldığında Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar artan nüfus oranınca ortaöğretim kurumlarından mezun olan öğrenci sayısında da sürekli artış yaşanmıştır. Herhangi bir ortaöğretime bitiren öğrencilerin

çoğu yükseköğretime devam etmek istemektedir. Türkiye’de üniversitelere yerleştirme, değişik uygulamalar doğrultusunda merkezi sınavla öğrenci seçen ve başarı sıralamasına göre üniversitelere öğrenci yerleştirmenin yapıldığı bir sistem halini almıştır. Ortaöğretimde öğrencilerin okul dersleri açısından desteklenmesi, üniversite yerleştirme sınavlarında başarı göstermesi için okul dışı öğrenme ve hazırlanma seçenekleri, öğrenciler ve veliler tarafından önemli görülmektedir. Ortaöğretim kurumlarından mezun öğrencilerin yükseköğretime yerleştirilmesinde bu hazırlık süreçleri belirleyici bir etkiye sahiptir.

Yükseköğretime Yerleştirme Sınav Sistemleri:

Tanzimat ve Meşrutiyet devirlerinde yükseköğretim niteliğindeki medreseler ile Darülfünun farklı öğrenim kurumları olmalarına rağmen varlıklarını birlikte yürütmüşlerdir. Medrese ve Darülfünuna öğrencilerin yerleştirilmesinde, talebin az olması nedeniyle seçme sınavlarına ihtiyaç duyulmamıştır. 1859 yılında açılan Mülkiye Mektebine öğrenci kabulde seçme sınavının yapıldığı belirtilmektedir (Mıhçıoğlu, 1974). Bu dönemde yükseköğretim kurumlarına yerleşen öğrencilerin yükseköğrenim için uygun görülmemesi durumu ortaya çıkmış, bunun üzerine yükseköğretim kurumları öğrenim süreci içerisinde öğrencileri değişik adlarda yeterlilik ve bitirme sınavlarına tabi tutmuşlardır (İslâm Ansiklopedisi "Bakalorya" maddesi). Üniversite öğrencilerinin, yeterlilik sınavlarıyla performanslarının ölçülmesi ihtiyacı, üniversitelerden gelmiş olmasına rağmen tedbirlerin ortaöğretim kurumlarınca alınarak karşılanma yoluna gidilmiştir. Üniversitelerin kendilerine kayıt olacak öğrenciler için herhangi bir sınav düzenlemeyince, Milli Eğitim Bakanlığı ortaöğretim kurumlarında aldığı tedbirler doğrultusunda ortaöğretim kurumlarında yeterlilik sınavı uygulamaya başlamıştır. Ortaöğretim yeterlilik sınavlarında başarı gösteren öğrenciler, kontenjanlar çerçevesinde üniversitelerce kabul edilmiştir. Bu uygulama sonraki yıllarda orta öğretim kurumlarının üniversitelere öğrenci hazırlayan eğitim kademesi olarak görülmesini pekiştirmiştir. Özellikle 1950 yılından sonra kamu sektöründe ihtiyaç duyulan personel ortaöğretim kurumlarından

mezun olanlar arasından tercih edilir olması liselere olan talebi artırmıştır. Artan talep doğrultusunda alınan tedbirlerin liseyi bitirmeye dönük değil de liseye girme aşamasını zorlaştırma şeklinde yapılmıştır. Ortaöğretim kurumlarından mezun olacaklar için uygulanan ilk yeterlilik sınavı, Bakalorya Sınavı olmuştur. Cumhuriyet döneminde 1926-1935yılları arasında liseden mezun olacaklar için “Lise Mezuniyet Sınavı”, 1935’den sonra ise “Devlet Olgunluk Sınavı” uygulamaları bakalorya sisteminin yerini almıştır (Meydan-Larousse, "Bakalorya" maddesi).

Üniversiteye girmek isteyen adaylar, öncelikle Lise Bitirme Sınavından başarılı şekilde geçerek lise diplomasını almaları, sonrasında ise devlet olgunluk sınavında da başarı göstermeleri neticesinde üniversitelere girebilmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı Kültür Kurulu'nun 30 Nisan 1936 gün ve 40 nolu kararı ile kabul edilen "Lise İmtihan Talimatnamesi"). 1955 yılında Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde yapılan değişiklikle Lise Bitirme Sınavı ve Devlet Olgunluk Sınavları uygulamadan kaldırılmıştır. Kaldırılan sınavların yerine "Devlet Lise İmtihani" adıyla yeni bir sınav konulmuştur (Talim ve Terbiye Kurulu kararı, 23 Mart 1955, Karar No: 36.). Bu yeni sınavın ön plana çıkan özelliği, ikili sınav zamanındaki eleme özelliğinin ortadan kaldırılmış olmasıdır. Başarı durumuna bakılmaksızın bütün öğrencilerin Devlet Lise Sınavına girmesi sağlanmıştır. Bu uygulama zamanla lise ders notlarının ve planlı-programlı öğrenmenin ikinci plana itilmesi gibi olumsuz sonuçlara neden olduğu düşünülerek öğrenim süreci içerisinde not ile değerlendirilen uygulamalara başvurulmuştur. 1958 yılından sonra ise bu uygulamada da değişikliğe gidilerek Devlet Lise Sınavlarının okullarca tertiplenmesine karar verilmiştir. Lise bitirmede merkezi sınav uygulamasına son verilmiştir. Okullar bitirme sınavlarını kendileri düzenlemeye başlamıştır (Devlet Lise Sınavlarının Okullarca Tertiplenmesi, Tebliğler Dergisi 19 Mayıs 1958, No: 1008).

Buraya kadar Milli Eğitim Bakanlığının yükseköğretime geçişte uyguladığı yöntemlere değinilmiştir. Üniversiteler, Milli Eğitim Bakanlığı'ndan bağımsız olarak zaman zaman farklı öğrenci kabul yöntemlerini uygulamışlardır. Üniversitelerin kontenjanına göre başvuru sayısının az olduğu dönemlerde üniversiteler herhangi bir seçim kriteri getirmeden başvuran tüm adayları kabul etmiştir. Kontenjanlara göre başvurunun fazla olduğu dönemlerde ise adaylar başvuru sırasına göre kayıt işlemini yapmışlar; kontenjanların dolması neticesinde öğrenci kayıtlarının dolduğunu adaylarla paylaşmıştır. Bazı üniversiteler aday öğrencilerin lise not ortalamasına göre değerlendirme yaparken bazı üniversiteler ise yazılı ve sözlü sınav uygulamaları ile öğrencilerini belirleme yoluna gitmiştir. Yapılan bu sınavlar genel olarak eleme sınavı niteliğindedir. Üniversitelere öğrenci yerleştirilmesini planlamak ve yürütmek için 1953 yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı test ve araştırma bürosu faaliyete geçirilmiştir. Bu büro, üniversitelere yerleşen birçok aday için objektif seçme araçları ve yöntemleri ile üniversiteye giriş sınavlarına öncülük eden bir misyonu yerine getirmiştir (Antel, 1954: 26-30).

Ankara'da bulunan bazı üniversitelerin bazı fakülteleri, tekrarlanan denemeler neticesinde öğrenci yerleştirme sürecinin objektif yöntemlerle üniversite dışından bir kurum tarafından yapılmasının yararlı olduğu görüşünü benimsemişlerdir. Ankara Üniversitesi tüm fakültelerine, daha sonra İstanbul Üniversitesi ve diğer üniversiteler merkezi bir yerleştirme sistemiyle öğrenci kabul eder duruma gelmiştir. 1973 yılında yürürlüğe giren 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu ile Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul gibi yeni kurumlar yükseköğretimi planlama, koordine etme amaçlı olarak kurulmuştur. Bu tarihten sonra üniversitelere öğrenci yerleştirme işlemlerinin Üniversitelerarası Kurula bağlı olarak çalışan; Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÜSYM) üstlenmiştir (Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Yönetmeliği 1974, Resmi Gazete No: 15067). ÜSYM 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) adıyla Yükseköğretim Kuruluna bağlanmıştır. 3 Mart 2011'e kadar ÖSYM

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununu 10. ve 45. maddelerinde belirtilen görev ve sorumluklarına yerine getirmiştir. Bu tarihte çıkan 27863 sayılı Resmî Gazete yayımlanan 6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile ÖSYM'ye idari ve mali özerklik kazandırılmış, ismi de “Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı”nı almıştır (ÖSYM, <http://www.osym.gov.tr/TR,8530/tarihsel-gelisme.html>, erişim.14/04/2018).

ÖSYM 1974 ‘den beri Üniversiteler yerleştirilecek adayların belirlenmesinde etkin görev almıştır. 1981 yılından itibaren üniversitelere yerleştirilecek öğrenciler için iki basamaklı sınav sistemi getirilmiştir. İki basamaklı sınavlar ise Nisan ayı içerisinde yapılan Öğrenci Seçme Sınavı (ÖSS) ve Haziran ayı içerisinde yapılan Öğrenci Yerleştirme Sınavı (ÖYS)’dir.

1999 yılında iki basamak şeklinde uygulanan sınavın ikinci basamağı kaldırılmış; tek oturumlu Öğrenci Seçme Sınavı (ÖSS) hayata geçirilmiştir. Bu sınavın içeriğinde herhangi bir değişiklik yapılmamış, temel eğitim müfredatı kapsamında içeriklerle sınavlar hazırlanmıştır. 2006 yılında yapılan değişiklikle ÖSS sınavının içeriğine temel eğitim müfredatına ek olarak ortaöğretim müfredat içeriği de eklenerek ölçme ve değerlendirmenin içerik kapsamı genişletilmiştir. 03.03.2011 tarihli ve 27863 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Hizmetleri Hakkında Kanunun, merkezin kuruluş, görev ve yetkileri kısmında yer alan:

“Yükseköğretim Kurulu kararlarına veya ilgili mevzuat hükümlerine istinaden başta yükseköğretim kurumlarında ön lisans, lisans veya lisansüstü öğrenim görece adayların puan sıralamasına göre tespiti veya yerleştirilmesi ile yükseköğretim kurumlarında atama veya yükselmelerde esas alınan sınavlar olmak üzere, ulusal ve uluslararası her türlü bilim, yetenek veya yabancı dil sınavları ile gerektiğinde yerleştirme işlemlerini yapmak.”

Amir hükmü doğrultusunda üniversiteye giriş sistemine yeni bir şekil verilmiştir. Yükseköğretime geçiş, yine iki aşamalı bir sınav sistemiyle yapılması kararlaştırılmıştır. Birinci aşamada “Yükseköğretime Geçiş Sınavı (YGS)” olarak isimlendirilen ve bütün üniversite

adaylarının girmesi zorunlu tek oturumlu merkezi sınav ile ortaöğretim mezunu öğrencilerin yeterlilikleri ölçülmeye çalışılmıştır. YGS ile üniversiteleri açık öğretim programları ile örgün ön lisans programlarına öğrenci yerleştirme puanı elde edilmiş, lisans yerleştirme sınavı içinde asgari başarı puanının belirlenmesinde kriter olarak kullanılmıştır. İkinci aşama sınav sistemi ise Lisans Yerleştirme Sınavı (YGS) ile gerçekleştirilmiştir. Bu sınav yükseköğretime gidecek adayların akademik bilgi ve yeteneklerini ölçen bir içeriğe sahip olup örgün lisans programlarına öğrenci yerleştirmede kullanılacak puanların elde edilmesinde kullanılmıştır.

Yükseköğretime geçiş sisteminde son değişiklik ise 2018 yılında yapılmıştır. Yükseköğretim kurumlarına öğrenci seçme ve yerleştirme esasları 08/02/2018 tarihli toplantısında Yükseköğretim Genel Kurulu'nca yeniden düzenlenmiştir. Alınan kararlar doğrultusunda Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) adı ile üç oturumdan oluşan bir sınav sistemi şeklinde 2018 yılında uygulamaya konulmuştur. YKS sistemi, birinci oturumda öğrencilerin genel yeteneklerinin ölçüldüğü “Temel Yeterlilik Testi (TYT)”, ikinci oturumda alana ait yeterliliklerin ölçüldüğü “Alan Yeterlilik Testleri (AYT)” ve yabancı dil yeterliliklerinin ölçüldüğü “Yabancı Dil Testi (YDT)” en oluşmaktadır (ÖSYM, ÖSYS: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi, <https://www.osym.gov.tr/TR,9306/osys-anasayfa.html>, Erişim 12/04/2018)

Ortaöğretimden mezun olan öğrenci her yıl yaklaşık bir milyon öğrenciye yaklaşmaktadır. Önceden mezun olan öğrenciler, herhangi bir üniversiteye yerleşmiş, kaydını sildirmiş veya üniversiteyi bitiren öğrenciler ÖSYM tarafından yapılan Üniversiteye giriş sınavlarına katılmaktadır. Son sınıf düzeyinde, önceki yıllarda yerleşmemiş, daha önce yerleşmiş, bir yükseköğretim programını bitirmiş, yükseköğretimden kaydı silinmiş öğrencilerden toplam 2013 yılında 1.924.550, 2014 yılında 2.086.115, 2015 yılında 2.126.670, 2016 yılında 2.256.377, 2017 yılında 2.265.844 öğrenci ÖSYS'ye başvurmuştur (ÖSYM, <http://www.osym.gov.tr/> Erişim 14/02/2018). 2013-2017 yılları arasında ÖSYS'ye başvuru yapan

aday sayıları ve üniversitelerin kontenjanları göz önünde bulundurulduğunda üniversite sınavları çok önemli bir durumu ortaya koymaktadır. Üniversite sınavlarına iki milyonun üzerinde öğrenci girmekte bunun neticesi olarak adayların üniversite, bölüm, şehir tercihleri ve sınava giren aday sayısının fazlalığı gibi faktörler üniversite sınavlarına ciddi hazırlıkların yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Özel Öğretim Kurumları ve Sosyo-Ekonomik Boyutu

Türkiye’de nüfus artış hızı, genç nüfus oranının fazlalığı hem ortaöğretime geçişte hem de üniversiteye geçişte yeni ihtiyaçları doğurmaktadır. Eğitim kademeleri arasındaki geçiş öğrenci sayısının fazlalığı nedeniyle yerleştirilme aşamasında rekabet ortamı oluşturmaktadır. Eğitim kurumlarının üst öğrenim kurumlarına öğrenci yerleştirmede yetersiz kalması, sınavlarda yüksek puan almak isteyen öğrenci ve velileri yeni arayışlar yöneltmiştir. Öğrencilerin yüzde 60’ı, velilerin yüzde 68’i üniversiteye yerleştirilme aşamasında dersanelere gidilmesi gerektiğini düşünmektedir (MEB, 2009).

Öncelikle üniversiteye yerleştirilmede ve üniversite sınavlarında başarıyı artırma ihtiyacı doğrultusunda dersaneler ortaya çıkmıştır. Dershane ve kurs merkezleri geçmişten günümüze sektörel bir gelişme sergilemiştir. Bu gelişmenin Türkiye’deki yükseköğretim sisteminin yapısal özellikleri ile de yakından ilgilidir. Öğrencilerin daha yüksek not alma isteği, ortaöğretimde başarı çıtası daha yüksek okullarda öğrenim görme isteği, üniversite ve bölüm tercihlerindeki eğilim, merkezi olarak yapılan sınavlarda başarının artırılma isteği dershaneciliğin gelişmesini sağlamıştır (Morgil ve diğerleri, 2000: 96-97). Eğitim sistemindeki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması, özel ders alan öğrenciler ile alamayan öğrencilerin fırsat eşitliğinin sağlanması, dersanelerin vergi mükellefi olması ve istihdama katkı sunması gibi faktörler de dershaneciliğin gelişmesine katkı sunmuştur (Doğan, 2002: 72). Dershanecilik sadece Türkiye’de varolan bir uygulama olmayıp ABD, Yunanistan, Japonya gibi birçok ülkede

benzer uygulamalar görülmektedir. MEB, dershanelere duyulan ihtiyacın nedenlerinin ortadan kaldırılması durumunda bu tür kurumlara ihtiyaç duyulmayacağını belirtmektedir (MEB, 2002: 54).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında özel dershaneler üzerine planlamalar yapılmıştır. Bu süreçte İzmir, Ankara, İstanbul gibi büyükşehirlerde dershaneler kurulmaya başlanmıştır (ÖZDEBİR, 2005: 10). İkinci ve Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planlarında dershaneler üzerine planlamalar yapıldığı görülse de Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında dershanelerin eğitimde fırsat eşitsizliği yarattığı kısa dönemde kontrol altına alınması, uzun dönemde ise kapatılmalarının eğitim sistemi için daha yararlı olacağı vurgusu yapılmıştır. Bu dönemde özel dershanelerden ziyade devlet okullarında benzer kursların açılması yönünde karar alındığı da görülmektedir (Doğan, 2002: 60). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında ise “Devlet gözetiminde özel kesimin eğitim hizmeti sunma faaliyetleri teşvik edilecektir. Kamu ve özel kesimde yaygın meslekî eğitimin teknik ve finansman yönünden desteklenmesine önem verilecektir.” denilerek özel dershane ve kursların teşvik edilmesi kararlaştırılmıştır (DPT, 1998:427). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında ise eğitim alanında özel sektörün desteklenmesi bunun yanısıra özel sektör kaynaklarının eğitimde fırsat eşitliğini sağlayacak şekilde yönlendirilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Ortaöğretime geçiş, yükseköğretime geçiş, kamu sektöründeki işe girişler, kamu kurumlarındaki kariyer basamakları gibi birçok alanda yapılan sınavlar, özel sektör teşebbüsü olan dershane ve kurs merkezlerinin yaygınlaşmasına ve gelişmesine olanak tanımıştır.

Dershanelerin ortaya çıkarak yaygınlaşmasının, eğitim sistemi açısından olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Dershanelerin şehir merkezindeki öğrencilere hizmet etmesi, ekonomik durumu uygun olmayan öğrencilerin dershanelerden yararlanamaması, elde edilen sınav başarısının okulun ve öğrencinin bireysel başarısından çok dershanelerin başarısı algısını

oluşturması, dershanelerde görev yapan personelin özlük haklarında yaşanan sıkıntılar, eğitim sistemimiz içinde dershanelerin olumsuz etkileri arasındadır (Akyüz, 2014). Garipağaoğlu (2016: 154) ise dershanelerin eğitimde fırsat eşitsizliğine bir merhem olduğunu ifade etmektedir. Dershaneleri, özel derse olan ihtiyaçların azaltılmasında ve aileyi ekonomik açıdan daha az zorlayan bir seçenek olarak değerlendirmiştir.

Türkiye’de, 1980’li yıllardan beri ön plana çıkan dershanelerin kapatılması düşüncesi 2013 yılında dershanelerin kapatılması yönündeki kararlılık çerçevesinde şekillenmiştir. Dershanelerin kapatılmasıyla, kayıt dışı dershaneciliğin ortaya çıkması, özel derse olan talebi artırması, dershanelerde istihdam edilen personelin işsiz kalması gibi birçok sonuçları doğuracağı belirtilmiştir (Duran, vd. 2014: 173). 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca kurulan dershaneler 01/03/2013 tarihli ve 6528 Sayılı Kanun ile kapatılmıştır. Bu süreçten sonra şartları uygun olan birçok dershanenin özel okula, küçük ölçekli dershanelerin ise etüd merkezine dönüşümü planlanmıştır.

674 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile dershane ve etüd merkezlerinde çalışan ve belli kriterleri karşılayan öğretmenlerin sözleşmeli öğretmen olarak Milli Eğitim Bakanlığında öğretmen olarak görevlendirilmesi bu süreçte uygulamaya konulmuştur. Dershanelerin kapatılması ya da özel okullara dönüşümü neticesinde merkezi sınavlara hazırlık ve okul derslerine takviye amaçlı öğrencilerin kurs ihtiyaçları devlet tarafından finanse edilerek karşılanması kararlaştırılmıştır. Destekleme ve Yetiştirme Kursları bu ihtiyacın karşılanmasında önemli bir role sahiptir. 2013-2014 eğitim öğretim yılında Türkiye genelinde toplam 3185 özel dershane, 841 Etüd Eğitim Merkezi faaliyet göstermektedir. 2015 yılından itibaren özel dershaneler, özel öğretim kursları ve örgün eğitim kurumlarına dönüşmüştür. 2015-2016 eğitim öğretim yılı sonunda Türkiye genelinde 1.982 Özel Etüd Eğitim Merkezi faaliyet göstermektedir. Bu merkezlerde 117.292 öğrenci hizmet alırken 6.922 öğretmen görev

yapmaktadır (TÜİK, Yaygın Eğitim Kurumları İstatistikleri, www.tuik.gov.tr, Erişim 15/11/2017).

Dershaneler ve etüd merkezleri öğrencilerin merkezi sınavlara hazırlanmasında önemli görev üstlenmiştir. 2013 yılından sonra özel dershanelerin özel okullara dönüşüm planlaması kapsamında birçok özel dersane özel okula dönüşmüş, etüd eğitim merkezlerinin sayısında ise belirgin bir artış yaşanmamıştır. Özel dershanelerden yararlanan öğrenci sayısı ve buralarda çalışan personel sayısı dikkate alındığında sektörün büyüklüğü ön plana çıkmaktadır. Destekleme ve Yetiştirme Kurslarından yararlanan öğrenci sayısı ve görev alan personel sayısına bakıldığında ise Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının, dersane ve etüd merkezlerinden daha çok öğrenciye ulaşmıştır.

Destekleme ve Yetiştirme Kursları

Dershanelerin dönüşüm sürecine girmesi ilerleyen süreçte dershanelerin kapatılması çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığı, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında üst öğrenim kurumlarına geçişte yapılan sınavlara hazırlık amaçlı ve okulda öğrenilen bilgilerin pekiştirilmesini hedefleyen Destekleme ve Yetiştirme Kursları uygulamasını hayata geçirmiştir. DYK kursları, 23.09.2014 tarih ve 4145909 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi doğrultusunda işlevini yürütmektedir. DYK kursları örgün eğitim sürecindeki öğrenciler için ortaokul ve liselerde uygulanırken mezun öğrenciler için Halk Eğitim Merkezlerinde uygulanmaktadır.

DYK'lar "Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî/özel örgün eğitim kurumlarına devam eden öğrenciler ile yaygın eğitim kurumlarına devam etmekte olan kursiyerleri, örgün eğitim müfredatındaki derslerle sınırlı olarak açılan Destekleme ve Yetiştirme Kursları ..." olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2014b: 1). DYK'lar, her öğretim yılı için yayınlanan e-Kılavuz uyarınca iş ve işlemleri kurs merkezi eğitim kurumlarınca yürütülmektedir.

Kurslar, kurs merkezi olan okulun müdürünün teklifi İl/İlçe Milli Eğitim Müdürünün onayı sonrasında dönemlik olarak açılmaktadır. Kurslar birinci dönem, ikinci dönem ve yaz dönemi olmak üzere üç devrede açılabilmektedir. DYK'larda görevlendirilecek öğretmenler, kursta görev almak isteyen öğretmenler içerisinde, eğitim öğretim yılının birinci döneminde açılacak kurslar için Eylül, ikinci döneminde açılacak kurslar için Şubat ve yaz döneminde açılacak kurslar için ise Haziran ayı içerisinde belirlenmektedir (MEB, 2014b: 3).

Örgün eğitim içerisindeki öğrenciler, Eğitim Bilişim Ağı (EBA) üzerinden, mezun ya da açıköğretimde okuyan öğrenciler ise Halk Eğitim Merkezlerinden alacakları e-kurs şifreleri ile Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen dönemlerde başvurularını yapmakta ve kurslarda yararlanmak istedikleri dersleri belirlemektedirler. Bu aşamada öğrenciler, kurs öğretmenlerinin seçimini de gerçekleştirilmektedir (MEB, 2016a: 8).

Kurslar hafta içi ve hafta sonunda yapılabilmekte, her bir dersten açılan kursların süresi 16 saatten az olmamaktadır. Kurslardaki derslerin süresi ders saatleri ile aynı olup 40 dakikadır. Her kursun planı kurs öğretmeni tarafından örgün eğitim müfredatı doğrultusunda Bakanlıkça yayınlanan kurs planları doğrultusunda hazırlanmaktadır. Hazırlanan kurs planı kurs merkezi müdürü tarafından onaylanmaktadır (MEB, 2016a: 3).

DYK kurslarının açılabilmesi için en az 10 öğrencinin kurs talebinde bulunması gerekmektedir. Kurslardaki öğrenci sayısının 20'yi geçmemesi esas alınırken, ihtiyaç durumunda ve yeni kurs açılması için yeter sayıya ulaşamaması durumunda 25 öğrenciye kadar öğrenci kabulü gerçekleştirilmektedir (MEB, 2014b: 4). Kurslardaki öğrenci sayısının 10'un altına düşmesi durumunda kursların aynı gruptan başka bir kurs ile birleştirilmesi, bunun mümkün olmaması durumunda kursun kapatılması yönerge ile belirlenmiştir (MEB, 2016a: 10). Ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında öğrencilerin istediği her dersten kurs açılabilmektedir. Kursların açılması için öncelikle dersler, sisteme tanımlanmakta, istekli öğretmenler gireceklere derslere ilişkin başvurularını EBA üzerinden gerçekleştirmektedir.

Öğrenciler kursta almak istedikleri dersi ve ders öğretmenini yine EBA üzerinden seçerek kursun açılması talebinde bulunmaktadır. Kadrolu öğretmenler öncelikle kendi okullarında kurs öğretmeni olarak görev talebinde bulunurken başka okullarda açılacak kurslarda da görev talebinde bulunabilmektedir. Kadrolu öğretmenlerin yeterli olmadığı durumlarda ücretli öğretmen görevlendirilmesi yapılabilmektedir (MEB, 2014b: 5). Kurslarda yararlanılacak kaynaklarda öncelik, ders kitapları, EBA üzerindeki kurs içerikleri esas alınırken, özel yayın evleri ile bir iş birliğinin yapılmaması istenilmektedir (MEB, 2016a:3). EBA üzerinde kurslarda kullanılacak birçok dokümana erişim mümkün olup; birçok yayınevi kursların desteklenmesi için yayınlarının büyük kısmını bu platformda paylaşımına açmıştır (MEB, 2016a: 4).

Kurslara devam zorunluluğu olup, kurs süresinin onda bir oranında devamsızlık yapan öğrencinin kurs ile ilişkisi kesilmektedir. İlişkisi kesilen öğrenci aynı dönemde başka bir kurstan yararlanamamaktadır. Kurslarda yapılan her türlü eğitsel faaliyet gibi devam, devamsızlık, sınıf düzeni, sınıf disiplinine ait kayıtlar öğretmen ve idareciler tarafından tutulmaktadır (MEB, 2014b: 6).

DYK kurslarına katılan öğrenciler için kurslar ücretsizdir. Kurslarda görev alan öğretmenler, ek ders ücretlerini iki kat artırımlı almakta; kurs öğretmenlerine görev aldıkları her ay için 0,5 hizmet puanı da verilmektedir (MEB, 2016b: 18).

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ait istatistikî bilgiler. 2014-2015 eğitim öğretim yılından itibaren ortaokul ve liseler bünyesinde Türkiye genelinde 2015-2016 eğitim öğretim yılı 1.döneminde 22.272 kurs, 2.döneminde 22.026 kurs ve yaz döneminde 11.908 kurs açılmıştır. 2015-2016 eğitim öğretim yılı 1.dönemindeki kurslarda 291.000 öğretmen görev almış, 4.307.000 öğrenci kurslara katılmıştır. 2015-2016 eğitim öğretim yılı 2.dönemindeki kurslarda 257.788 öğretmen görev alırken 4.038.606 öğrenci kurslara katılmıştır. 2015-2016 eğitim öğretim yılı yaz döneminde açılan kurslarda ise 80.820 öğretmen görev alırken 634.580 öğrenci kurslara katılmıştır. Yaz döneminde açılan kurs sayılarının, öğretmen ve öğrenci

katılımlarının az olduğu görülmektedir. Yaz döneminde açılan kurslara hem öğrenciler hem de öğretmenler tatil dönemi olması nedeniyle gerekli rağbeti göstermemektedirler. 2016-2017 eğitim öğretim yılı 1.döneminde açılan kurslarda talebin arttığı gözlemlenmiştir. Bu dönem Türkiye genelinde 23.000 kurs açılmış bu kurslarda 305.095 öğretmen görev alırken 4.452.612 öğrenci kurs faaliyetlerinden yararlanmıştır (Uğurlu, 2017:22)

Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönetim Sistemi, kursların her türlü işlemlerinin yapıldığı sistem olup; MEB tarafından 2015-2016 eğitim öğretim yılında aktif hale getirilmiştir. 2015-2016 eğitim öğretim yılı ikinci döneminde açılan kurslardan yararlanan öğrenci sayısı ve görev alan öğretmen sayısında azalma görülmektedir. Yönerge gereği kapatılan, birleştirilen kurslar, ikinci dönemde bazı derslerden öğrenci başvurularının olmaması bu azalmanın nedenleri arasındadır. Yaz döneminde açılan kurslarda ve öğrenci ve öğretmen sayılarında azalış yaz tatiline çıkılmış olması, son sınıf öğrencilerinin mezun olması, 5., 6.,7., 8., 9., 10., 11. sınıf öğrencilerinin yaz dönemindeki kurslara isteklerinin az olması ile açıklanabilir. İkinci dönemde faaliyet gösteren DYK'lerden yararlanan öğrenci sayısı 4,5 milyona yaklaşmış olup; öğretmenlerin yoğun bir görev alma durumu görülmektedir.

Balıkesir ilinde Destekleme ve Yetiştirme Kursları. 2014-2015 eğitim öğretim yılından beri Milli Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında Türkiye'de bütün illerde olduğu gibi Balıkesir ilinde de DYK kursları düzenlenmektedir. Hem okul derslerine hem de TEOG, YGS ve LYS gibi merkezi ortak sınavlara hazırlanma da önemli katkıları olan bu kurslara ilişkin Balıkesir ili sayısal verileri derlenmiştir. Balıkesir ili genelinde, 2015-2016 I. döneminde toplam 339, 2015-2016 II. döneminde 360, 2015-2016 yaz döneminde 153, 2016-2017 I. döneminde toplam 360, 2016-2017 II. döneminde 366, 2016-2017 yaz döneminde 144, 2017-2018 I. döneminde toplam 364, 2017-2018 II. döneminde 355 olmak üzere toplamda 2441 okulda DYK kursları açılmıştır. 2015-2016 eğitim öğretim yılından 2017-2018 eğitim öğretim yılı ikinci dönemine kadar

47.026 dersten kurs açılmıştır. Balıkesir merkez ve taşra ilçelerinde her dersten açılan kurs sayısına bakıldığında Altıeylül, Edremit, Karesi ve Bandırma ilçelerinde kurs sayısının daha fazla olduğu, nüfus yoğunluğu az olan ilçelerde açılan kurs sayısının ise daha az olduğu görülmektedir. Öğrenim gören ya da mezun öğrencilere toplamda 167.505 saatlik kurs hizmeti verilmiştir. Karesi, Gönen, Edremit, Bandırma, Ayvalık, Altıeylül ilçelerinde açılan kurslar 10.000 saatin üzerindedir. Diğer ilçelerde açılan kurslar ise 10.000 saatin altında gerçekleşmiştir. Kurslarda 2015-2016 eğitim öğretim yılından 2017-2018 eğitim öğretim yılı 2. dönemine kadar toplam 22.124 kadrolu öğretmen, 987 ücretli öğretmen görev yapmıştır. DYK kurslarında öncelikli olarak kadrolu öğretmenler görevlendirilmektedir. Kadrolu öğretmenlerin yetersiz olduğu durumlarda ücretli öğretmenlerin kurslarda görevlendirilmesi yapılmaktadır. Açılan kurs sayısı ile görevlendirilen öğretmen sayısı paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin kurslarda görev almalarında, ek ders ücretinin fazla olması, ek hizmet puanı verilmesi önemli bir etkidir. Ücretli öğretmen görevlendirilmeleri açılan kurs sayısının çok olduğu Altıeylül, Bandırma, Edremit ilçelerinde daha fazla olmuştur. Yaz döneminde açılan DYK kurslarına kadrolu ve ücretli öğretmenlerinin katılımının birinci ve ikinci dönemlerde açılan kurslara nazaran daha az olmuştur. Balıkesir ilinin merkez ilçeleri olan Karesi ve Altıeylül ilçeleri ile nüfus yoğunluğu daha fazla olan Edremit ve Bandırma ilçelerinde DYK kurslarının sayıca daha fazla açıldığı, nüfus yoğunluğunun az olduğu Marmara, Kepsut, Havran, Gömeç, Manyas gibi ilçelerde ise kurs sayısının az olduğu görülmektedir. İkinci dönemde açılan kurs sayılarında artış öğrencilerin okul zamanı içerisinde kurslara ilişkin farkındalığın artması ile açıklanabilir. Yaz döneminde açılan kurslar birinci ve ikinci dönemde açılan kurs sayılarından daha azdır (Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Şubesi, 2018).

2015-2016 eğitim öğretim yılından 2017-2018 eğitim öğretim yılı 2. dönemine kadar açılan kurslarda sayısal alan dersleri olan Matematik, Kimya, Biyoloji, Fizik dersleri ile sözel

alan dersleri olan Türk Dili Edebiyatı ve yabancı dillerde açılan kurs sayıları daha fazladır. Balıkesir ilinde 2015-2017 yılları arasında açılan DYK kurslarına katılan öğrenci sayıları ve görev alan öğretmen sayıları incelendiğinde şu değerlendirmeler yapılabilir. Kurslardan yaz dönemi hariç ortalama 48-50 bin arası öğrenci yararlanmıştır. Yine yaz dönemi hariç görev alan öğretmen sayısı ise ortalama 2500 civarındadır. Ortaokul öğrencileri lise öğrencilerine göre kurslara daha fazla katılmaktayken yaz kurslarında bu durumun tam tersi olduğu dikkati çekmektedir. Bunun sebebi olarak üniversite sınavlarına hazırlanan öğrencilerin genelde Mart ayında yapılan YGS için hazırlık zamanının az olmasından dolayı ders çalışmaya yaz tatilinden itibaren ağırlık vermeleri gösterilebilir. Halk Eğitim Merkezi Müdürlükleri bünyesinde açılan kurslara katılan öğrenci sayısı da dönemlere göre önemli oranda değişkenlik göstermektedir. Öğrenci sayılarında olduğu gibi kurs merkezi sayıları da ortaokul türünde yoğunluktadır. Kurs merkezi oranlarına bakıldığında yaz dönemi hariç ortalama 250 kurs merkezi kurum vardır. Açılan kurs sayısı 2015-2016 eğitim öğretim yılı birinci döneminde 7 binin üzerinde iken 2016-2017 eğitim öğretim yılı birinci döneminde 10 bine yaklaşmıştır. Kurslarda görev alan öğretmen sayıları, başvuran öğretmen sayıları, kurs merkezi sayısı ve açılan kurs sayısı incelendiğinde değerlerin oldukça yüksek olması Balıkesir ilinde DYK kurslarına önem verildiğini göstermektedir.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarıyla İlgili Yapılan Araştırmalar

Yüksek Öğretim Kurulu'nun hizmetleri arasında yer alan Ulusal Tez Merkezinde yapılan aramalarda Destekleme ve Yetiştirme Kursları üzerine beş adet çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmalar yüksek lisans düzeyinde yapılmıştır. Akkaya (2017) tarafından yapılan "Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi" isimli çalışmada DYK kursları öğrenci görüşleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. 20 mezun öğrencinin katıldığı yarı yapılandırılmış görüşme formu çerçevesinde DYK kursları ele alınmış çalışma sonunda öğrencilerin kurslara ilişkin genel olarak olumlu bir görüşe sahip oldukları sonucuna

ulaşmıştır. Kursların tercih edilmesinde üniversite sınavına hazırlanmada destekleyici olması, kursların ücretsiz olması ve yerleşim yerlerinde açılmış olması olarak belirtilmiştir. Kurslardaki öğrenci sayısının azlığının, kurs merkezindeki idareci ve öğretmenlerin yaklaşımlarının olumlu olmasının bir avantaj olarak görülürken, kursların açılma ve kapanma zamanları, ders saati sayılarını azlığı eleştirilmiştir. Kurs merkezinde, özel dersanelerde kullanılan öğretim yöntemlerinin mümkün olduğunca uygulanmaya çalışıldığı ancak uygulama sayılarının yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Kurslara katılan öğrencilerin akademik başarılarının artırılmasında, motivasyon ve sosyalleşmeye verdiği katkı açısından kursların önemli katkı sağladığını ifade etmiştir (Akkaya, 2017).

Uğurlu'nun (2017) yaptığı çalışmada Ordu ilinde DYK kurslarında görev alan öğretmenlerin kurslara ilişkin öz algılama düzeyleri ele alınmıştır. Çalışmada “Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına Dönük Öğretmen Öz Algı Ölçeği”, 476 öğretmene uygulanmıştır. DYK kurslarında görev alan öğretmenlerin DYK kurslarına yönelik öz algı düzeyleri ölçeğin alt boyutları ile cinsiyet, yaş, kıdem yılı, görev yapılan okul türü, kursun açıldığı yerleşim yerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı inceleme konusu yapılmıştır. Ölçeğe gönüllü olarak katılan öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde DYK kurslarına ilişkin öz algı düzeyinin “katılıyorum” boyutunda olduğu sonucu elde edilmiştir. Öz algı düzeylerinde akademik katkı sunması en yüksek boyutu oluştururken, sosyal olumsuzluk boyutu ise en düşük boyutu oluşturmuştur. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha yüksek öz algı düzeyine sahip olmalarına rağmen cinsiyet değişkenine göre öz algı düzeylerinin anlamlı farklılaşma sergilemediği ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin, DYK kurslarına dönük öz algı düzeylerinin kıdem, yerleşim birimi, olumsuz öğrenci algısı, akademik katkı ve bireysel katkı boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği ancak sosyal olumsuzluk boyutunda ortaokul değişkeni lehine, olumsuz öğrenci algısı boyutunda ise lise değişkeni lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Uğurlu, 2017).

Canpolat (2017) tarafından yapılan çalışmada, DYK kursları, kurslarda görevli öğretmen, yönetici ve kurslardan yararlanan öğrenci görüşleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Çalışma sonucunda kursların kırsal alanda yaşayan öğrencilerin yararlanmasına hizmet etmesi, ekonomik açıdan veliye külfet oluşturmaması açısından fırsat ve imkân eşitliği sağladığı, taşınmalı eğitim ve aile geçimine katkı sunan öğrencilerin kurslara katılımında güçlükler yaşandığı belirtilmiştir. Kursların akademik başarı ve merkezi sınavlarda ki başarıya artırmada önemli bir faktör olduğu buna rağmen kurs merkezlerindeki öğretim tekniklerinin farklılaştırılmadığı, deneme sınavları, ölçme ve değerlendirmelere ilişkin sorunların yaşandığı ortaya konulmuştur. Kurslarda oluşturulan sınıfların öğrenci sayılarının azlığı eğitim niteliğini artırıcı etkiye sahip olup öğrencilerin kendilerini ifade etmeleri ve sosyalleşmelerine önemli katkılar sunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Canpolat, 2017).

Bingöl tarafından yapılan çalışmada ise DYK kursları, öğrencilerin spora katılım motivasyonları, yaş, cinsiyet, spor türü, spor branşı gibi değişkenler açısından ele alınmıştır. Spora katılımın desteklenmesi açısından DYK kurslarının olumlu yönde bir etki gösterdiği, yetenek sınavı ile öğrenci alan ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarına öğrenci hazırlanmasında, spora yeteneği olan öğrencilerin keşfedilmesinde etkili bir role sahip olduğu vurgusu yapılmıştır. Öğrencilerin spor performanslarının artırılmasında DYK'lar önemli bir görev yapmaktadır (Bingöl, 2017).

Ergün tarafından yapılan “Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının yönetici, öğretmen, öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi” başlıklı çalışmada DYK'lar yönetici, öğretmen ve öğrenci görüşleri kapsamında değerlendirilmiştir. Göksu ve Gülcü'nün yaptığı çalışmada öğretmenlerin DYK'larda görev almalarının en önemli nedenin ek ders ücreti olduğu bunu öğrencilerin derslere ait konuları daha iyi öğrenmelerini sağlamak, üst öğrenim kurumlarına

geçişte öğrencilerin sınavlara hazırlanmasına destek olmak olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Göksu ve Gülcü, 2016: 153-171).

İş Doyumu Kavramı

Gelenekselleşmiş verim anlayışı, yani minimum düzeyde maliyetle en fazla kazancın elde edilmesi anlayışı yerini bugün etkin, etkili kavramlarına bırakmıştır. Etkili olma yani etkililik, esasında çalışan bireylerin özlü ihtiyaçlarının karşılanmasını, örgüt gayelerine ulaşma aşamasında en önemli etken olarak gören yönetme anlayışı olduğu için çalışan kişilerin yapmış oldukları işten hangi derecede doyum sağlamış oldukları oldukça önemlidir (Kasapoğlu, 1999: 358).

Batıda yeterli anlamında, Latince “satis” kelimesinden türeyen kelimelerle ifade edilmekte olan “doyum” terimi, dilimizde ve Arapçada “şüphesi kalmayan, inanan, hoşnut” anlamlarını taşıyan “tatminlik” kelimesiyle dilimize yerleşmiştir.

Buna göre doyunluk, elde edilenden memnun olma durumu, doyuma ulaşma, yetinebilme, kanaat getirme anlamlarında kullanılıp tanımlanmaktadır (Güncel Türkçe Sözlük, TDK, <http://www.tdk.gov.tr>, Erişim 15/01/2018).

Çalışan kişinin iş ve iş ortamının değerlendirilmesiyle oluşturmuş olduğu duygusal tepkileri ve bireyin ihtiyaçlarıyla, deneyimlerinin iş ortamlarıyla etkileşime girmesi iş doyumunu veya doyumсузлук durumunu ortaya çıkartmaktadır. Kişinin iş yaşantısı boyunca görmüş olduğu, yaşamış olduğu, kazandığı, sevinçleri ve üzüntüleri gibi birikimler neticesinde çalıştıkları iş ya da işyerine ilişkin tutumları meydana gelmektedir. İş doyumunu ise oluşan durumun genelleşmiş yapısını oluşturmaktadır (Rue ve Byars, 1995: 63, Söylemez, 2002: 5). Bireyin iş yaşantısına karşı tutumu pozitif ya da negatif olacağına göre, iş doyumunu, bireyin iş deneyimleri neticesinde meydana gelen pozitif ruh hali şeklinde, iş doyumсузлугunun ise iş gören kişinin, işine karşı negatif tutumu olarak tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 1996: 231).

İş doyumu, iş yaşantısının ciddi bir kavramını ifade edebilmek için kullanılmış olan ad tamlamasıdır. İş doyumu, çalışan kişilerin işletmelerine olan katkılarını direkt etkileyen bir faktördür. Bu kavram, çalışan kişilerin işlerine olan ilgilerini veya ilgisizliklerini, işlerini yapmalarından duydukları olumlu veya olumsuz duyguların neticesidir. İş doyumu, esas anlamıyla bireylerin yapmış oldukları işleri ne denli sevindiklerini ifade etmektedir (Tınaz, 2005: 25). İş doyumu, kişilerin sahip oldukları işten ne bekledikleri ile o işten esas olarak ne aldığı arasında olan algı ilişkisinin ve kişinin işine ne denli önem verdiği ya da değer verdiğinin yansımaları olarak ele alınabilmektedir.

İnsan, işletmedeki en önemli kaynaktır ve insanın en etkili şekilde motivasyonunun sağlanması gereklidir. Ancak bu da çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Çalışma atmosferi içerisindeki iş doyumu ya da doyumunsuzluğunu ortaya çıkartan etkenlerin etkisinin kaldırılması gereklidir. Bütün bunlar çağımızda insan kaynakları yönetimlerinin sorumluluğundadır. İş doyumu, çalışan kişilerin işlerine karşı sergilemiş oldukları genel bir tutum biçimidir. Bütün çalışanlar, işlerine vermiş oldukları emeklerin karşılığı olan beklentilerinin bir kısmını ya da hepsini karşılar veya hiç karşılayamaz.

İş doyumunun diğer bir tanımı da bireyin işiyle alakalı değerlerinin işinde karşılandığını algılayıp, bu değerleri kişi gereksinimleriyle uyumlu olması şeklindedir. Aynı zamanda iş doyumu, çalışan kişilerin iş ya da iş hayatını değerlendirmesiyle duymuş olduğu hazzı veya ulaşılmış olduğu duygu doyumu şeklinde de ifade edilebilmektedir (Güler, 1990). Genel olarak çalışan kişilerin yapmış oldukları işleri, iş çevresini ve işyerlerindeki çalışma hayatlarının değerlendirilmesiyle oluşan pozitif duygusal bir tepkidir. İş doyumu, çalışan kişilerin hizmetlerinin etkinlikleri katkı sağlayabilmesi için gereken güdülenmenin en son aşaması olarak kabul edilmiştir (Aksayan, 1990).

İş doyumu, çalışan kişilerin işlerine karşı duymuş oldukları saygı ve yapmış oldukları işlerden aldıkları zevk olarak da tanımlanabilmektedir. Diğer bir tanımlamaya göre, kişinin

yapmış olduğu işe karşı göstermiş olduğu duygusal ve zihinsel tutumlar ve davranışlardır (Tunç, 2000: 38). Başka bir kaynakta iş doyumunu, moral kavramının iş yaşantısındaki karşılığı olduğu belirtilmiştir (Özer, 2003: 117). Bu kaynakta, moralin kişi, ihtiyaç doyumunu karşılayabilecek düzeyde olan iyilik veya memnun olma duygusu şeklinde tanımlanmıştır. Bu durumda çalışanların, işlerini, görevlerini yapmasından dolayı elde etmiş olduğu moral seviyesi, iş doyumunu veya doyumsuzluğunu yansıtır.

Covey, doyumun gerçek kadar beklentilerle alakalı bir fonksiyon olarak ele alarak bireylerin ihtiyaçlarını ve sahip oldukları değerleri yapmış oldukları işle uyumluluğu sonucunda ortaya çıkacak olan iş doyumundan bahsetmiştir. İş doyumları yüksek olan kişiler, yapmış oldukları işlere karşı olumlu tutumlar sergilerken, işlerine karşı olumsuz tutum sergileyen bireyler işlerinden doyumsuzluk yaşayacaktır (Budak, 1999: 46).

İş doyumunu dışsal ve içsel doyum şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Dışsal doyum, çalışma karşılığı elde edilmiş olan kazanımlara bağlılık gösteren doyumdur. İçsel doyum ise çalışma esnasında hissedilmiş olan doyumunu simgelemektedir. Çalışanların kalite hedeflerine ulaşması veya işlerinde yeni teknikleri başarılı bir şekilde uygulaması, kişinin içsel doyumunun artmasını sağlayacaktır (Kutunis, 2003: 86).

İnsanın sahip olduğu işin onun için hangi anlamı ifade ettiği, kişi iş arasındaki ilişki temelinde meydana gelen olumlu veya olumsuz tutumlar, çalışan kişilerin işlerinden alacakları doyuma da etki etmektedir. Çalışma şartlarının yanında kişilerin yapmış oldukları işin özellikleri, yani işin yaratıcılık gerektirmesi, monotonluğu, yorucu olması, sorumluluk yüklemiş olması gibi özellikler yanı sıra işin de sevilerek yapılmasını, işe duyulan ilginin kişilerin işleriyle alakalı olumlu veya olumsuz duyguları edinmesine sebep olmaktadır (Kuşdil, 2004: 1).

İş doyumunun üç esas ayırt ediciliği vardır. Bunlardan ilki, iş tatmini, iş ortamında oluşmuş olan durumlar karşısında verilen bir çeşit duygusal tepkiler bütünüdür. Duygusal tepki

olması nedeniyle gözle görülmemekte, çalışanın davranışlarına yansıyan kısmı kadar sadece hissedilmektedir. Bu nedenle araştırmaların sonuçları kesin yargı vermemekle birlikte netleşen bir iş tatmini tanımlaması oluşturmamaktadır. İkinci nitelik, iş tatmininde derecedir. Genel olarak çıkar ve beklentilerin hangi düzeyde karşılandığına bağlı olarak gelişmektedir. Başka bir ifadeyle iş tatmininde çevre şartlarına duyarlılık oldukça önemlidir ve belli durumlarda doyuma kaynak olan ögeler, uygulamalar ve buna bağlı olarak da beklentiler değiştiği zaman bu nitelik kaybolabilir. Bundan dolayı çeşitli kültürlerde ve organizasyonlarda gerçekleştirilen araştırmalarda görülen çelişkili sonuçlar şaşırtıcı değildir. Aynı zamanda beklentilerin çevre şartlarına bağlı bir biçimde değişmesi, belirli kültürün ya da meslek gruplarına göre oldukça geçerliliği olan ve güvenilir sonuçlar vermiş ölçme araçları zaman zaman farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Son olarak iş tatmini işle ilgili tutumları temsil etmektedir. Başka bir ifadeyle kişiler, işin belli boyutlarına olumlu bir tutum sergilerken bazı boyutlarına ise olumsuz bir tutum sergileyebilmektedir. Bu nedenle genel bir iş tatmin ölçütü bu farklılıkları ölçmekte yetersizdir (Baş, 2002: 19-37).

İnsanın işinden ne denli memnun olduğunu bilmesi ve bu memnuniyet duygusunun kişiler tarafından söylenmesi pek de kolay değildir. Bu nedenle iş doyumunu karşımıza karmaşık bir kavram şeklinde çıkmaktadır. Bir örgütte hedeflenen iki amaçtan bir tanesi ortaya çıkan ürün, sonuç, diğeri de iş görenlerin işlerine ait benimsedikleri doyum düzeyidir. İş görenlerin doyum sağlayamadıkları bir ortamda bulunmaları örgüte olan bağlılıklarını azaltmakta, işin gerçekleştiği ortama ve işine karşı yabancılaşmaya neden olmaktadır (Altıntaş, 2007: 10).

Tüm bu tanımlarda iş doyumunun çok yönlü bir boyuta sahip olan terim olduğu görülmektedir. İçsel ve çevresel birçok faktörün iş doyumunu etkilemesi mümkündür. İş doyumunu hakkında kesin olan şey ise iş doyumunun dinamikleşmiş bir olgu özelliği taşımasıdır. İş doyumunun sağlanmasının ardından konunun halledilmiş olduğunu düşünmek oldukça

büyük bir yanlgı yaratabilmekte ve iş doyumunun doyumsuzluğa dönüşmesine neden olabilmektedir.

İş Doyumu Kuramları

İş doyumuna dair yapılan ilk araştırmalar 1920 yılında Mayo ve arkadaşları tarafından başlatılan ancak sonucunun neredeyse on yıl sonra alındığı “Hawthorne” çalışmalarıdır. Yapılan çalışma herhangi bir kuram niteliği almamıştır. İlerleyen yıllarda insanların işleri ile olan ilişkilerini açıklayabilmek için motivasyon teorilerine yönlenmiştir. 1943 yılında Maslow ve ilerleyen yıllarda Alderfer, iş doyum kavramını kişinin gereksinimlerin doyurulması ile mümkün olabileceğini açıklamıştır (Keser, 2006: 35). İş doyumunu ile alakalı etkenleri içeren ihtiyaç kuramları ve dışsal etkenleri içine alan süreç kuramları geliştirilmiştir (Koçel, 2001).

İçerik kuramları, hangi konuların güdülenmelere neden olduğu konusuna yönelmiştir. Maslow’un “Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı”, Herzberg’in “Güdülenme–Hijyen Kuramı”, ve “Başarı Gereksinimi Kuramı” yayınlanmış olan en kapsamlı içerik kuramları arasındadır. Süreç kuramları daha çok güdü sürecinin ne şekilde işlediğini inceler.

Gereksinim kuramları. Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, Güdülenme–Hijyen Kuramı, Başarı Gereksinimi Kuramı, Vroom’un Beklenti Kuramı, Porter Lawyer Kuramı bu kısımda ele alınmıştır.

Maslow’un gereksinim hiyerarşisi kuramı. Birey gereksinimlerini ilk kez bilim dalında ele alarak incelemiş olan Maslow gerçekleştirdiği araştırmalarda insanların biyolojik, toplumsal ve psikolojik varlıklar olarak bazı ihtiyaçlara sahip olduklarını ve sergiledikleri davranışlarda da bu ihtiyaçları tatmin edebilme ihtiyacının ön planda olduğunu görmüştür. Bu ihtiyaçlar aşağıdan başlayarak yukarıya doğru hiyerarşik bir sırada meydana gelen beş grup içinde yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar, fizyolojik, güvenlik, aidiyet, sevgi ve saygı, kendini gerçekleştirebilme ihtiyacıdır (Eren, 2001).

Herzberg Kuramı (Güdülenme – Hijyen Kuramı). Herzberg ile arkadaşlarının çalışan kişiler üzerinde yaptıkları araştırmalar doyuma ve doyumсуuzluđa neden olan etmenlerin sınıflandırılmasına yardımcı olmuştur. Ortaya çıkan sonuçlarda çalışanların duygularının işlerine bağlı olarak farklı olduğunu gözlemiştir. Bazı çalışanlar aynı iş ortamında kendilerinin mutlu hissederken bazıları ise mutсуuz olarak görmektedir. Bu özellikler iş doyumuyla ilişkilendirilirken bazı özellikler açısından da iş doyumсуuzluđunu yansıtmaktadır. Bu kurama göre iş yerinde çalışan kişilerin kötümserliğine sebep olan ve işi bırakmasına ve doyumсуuzluđa neden olan hijyen etmenleriyle iş yerlerinde çalışanları mutlu eden, iş yerlerine özendiren nedenlerin birbirinden ayrılması gereklidir. Bunun nedeni iş yerinde belli etmenlerin varlıklarının doyuma katkı sağlamasıdır. Fakat bu etmenlerin yok olması boş bir durum yaratarak doyumсуuzluđa sebep olmaktadır. Çalışan kişileri kötümser kılan ve işten bezmesine neden olan etmenlere Herzberg hijyen faktörü demiştir. Herzberg'in bu nedenlere hijyen etmenleri demesinin sebebi işçileri çalıştıkları yerlerden koparıp ayıran etmenler olmasındandır.

Herzberg, çalışan kişilerin doyumсуuzluđuna neden olan etmenlere dışsal faktör adını vermiştir. Bunlar firma politikaları ve yönetimlerin kötüye gitmesi, teknik bilgilerin ve saygının yetersizliği, ast üst ilişkilerinin iyi ilerlememesidir. Diğer tarafta çalışanları özendiren, işyerlerine daha çok bağlantısını güçlendirip doyum sağlayan faktörlere içsel faktör denilmektedir (Eren, 2001).

Bu kuramın temel alınmasıyla gerçekleştirilen araştırmaların bir kısmı kurama destek verirken, diğer kısımlar akıllarda soru işaretleri oluşturmuştur. Dunerre, Campbell ve Hakel, güvenliğin, fiyatın, çalışma şartlarının iş doyumunda daha az öneme sahip olduğu sonucuna varmıştır (Kabadayı, 1982).

Bu iki kuram güdülenmelere farklı açıdan yaklaşmış gibi yapsa da benzeri olayların vurgulandığı görülmüştür. Maslow seyrek biçimde doyum sağlanan yüksek düzeyli

ihtiyaçları, güdüleyen güç olarak görmektedir. Herzberg ise doyurucu kavramların doyumsuzluğun sağlık nedeniyle güdüleyen şeklinde ileri sürmektedir (Aydın, 1993).

Başarı Gereksinimi Kuramı. Cleand'ın bu kuramı insanların gereksinimlerini üçe ayırmıştır. Başarı gereksinimi ihtiyacı, başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve ilişki ihtiyacından oluşmaktadır (Robbins, 1994). Başarı ihtiyacında, bazı insanların başarmak için zorlayan dürtüleri bulundurmaktadır. Bu kişiler başarıların getireceği ödüllere ulaşmak için değil bireysel başarıları için uğraşırlar. Yapılan işleri daha iyi yapmaya çalışırlar. Performanslarından kesin sonuca ulaşabilecekleri ortamları seçerler. Şansın vesile olduğu başarı ile tatmin olmazlar.

Güç gereksinimleri kişilerin çevrelerine hakim olabilme isteğidir. Güç gereksinimi yüksek olan kişiler yöneticilik yapmaktan hoşlanmaktadır. Başkalarının üzerinden etkin olmayı ve statü sağlanmayı isterler (Robbins, 1994). İlişki ihtiyacı, kişilerin yaşamlarının sürdürmemesinden ve toplumsal özelliklere sahip olduğu için, farklı kişilerle ve gruplarla ilişkiler içerisinde olduğunu vurgulamıştır. Kişilerin belli insanlara bağlılıkları ve o insanlara farklı biçimlerde geliştirdikleri arkadaşlık ve dostluk çevresi bulunmaktadır. Fakat bu toplumsal nitelikten ve gereksinimlerden her biri insanlara göre farklılık taşımaktadır (Eren, 2001).

Meland, bu üç gereksinim ve güdü içerisinde en fazla başarının kişiyi ve toplumu etkilediğini iddia eder. Kişi etkinliklerinde başarılı olmayı istediği halde başarısızlıktan korku ve çekince duyacaktır, bu nedenle korkunun yenilebilmesi için başarılı olma isteği kişiyi faaliyete itekleyecektir (Eren, 2001).

Süreç kuramları. Süreç kuramlarını, Vroom'un Beklenti Kuramı, Porter- Lawler Kuramı, Eşitlik Kuramı, İş Özellikleri Modeli, Cornell Modeli oluşturmaktadır. Bu bölümde bu kuramlara değinilmiştir.

Vroom'un beklenti kuramı. Bu kuram, çalışan kişilerin güdülerini beklenen ödüller ile açıklamaktadır. Beklenti kuramı, kişilerin ekonomik gerçekler üzerinde oluşturmuş olduğu

rasyonel kararlar verdiğini varsaymaktadır. Pek çok araştırmacı beklenti kuramı üzerine araştırma yapmıştır. Bu kuramda üç esas kavram bulunmaktadır.

Valens kavramı; bireyin belli bir çabayla elde edeceği ödölü isteme düzeyidir.

Vroom'un beklenti kuramını oluşturan yapı şu şekilde formölüze edilebilir:

$$\text{Güdü} = \text{Valens} \times \text{Bekleyiş.}$$

Burada Valens'i, (-1) ile (+1) arasında değişen bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Bekleyiş kavramı, bireyin belli bir davranış sonucunu önceden hayal etmesi olarak adlandırılır. Bu kavram bireyin algılamış olduğu bir olasılık olmakla birlikte (0) ile (1) arasında değişkenlik gösteren bir değerdir. Bireyin Valens değerı ve bekleyişi değerı yüksek ise kişinin motivasyon düzeyi yüksek ve iyi durumdadır (Cambaz, 2005)

Araçsallık kavramı ise ilk aşama sonuçlarının ikinci aşama sonuçlara yol açabileceği ihtimalini açıklamaktadır. Bireyler belli bir çabalama sonucu performans sergileyebilirler. Bu performans sonucunda belli biçimlerde ödüllendirilebilirler. Valens ve bekleyiş aşamasında gerçekteşen sonuçlara göre bir ihtimal sonucun ortaya çıkmasını varsaymaktadır. Birey hem birincil hem de ikincil kademelerin sonuçlarını istiyorsa motive olması mümkündür.

Beklenti kuramında, bireyler yüksek beklenti içerisinde çok önemsenen bir amaç doğrultusunda çaba gösterecek, ulaşılması zor amaçlar için ise emek harcanmayacaktır. Diğer yandan neticeye ulaşma beklentisi güçlü olanlarla beraber fazla istenmeyen gayelerde çaba gösterecektir. Görüldüğu gibi kuramlarda iş doyumlarına sebebiyet veren etmenler ne kadar önemliyse, iş doyumunu sonuçları da o denli öneme sahiptir. Vroom' a göre kişinin neticeye ulaşabilmek için istekli olması, vereceği çabayla sonuç beklentisi, onu motive edip, iş doyumunu sağlayacaktır. Yüksek düzeyde sağlanan doyum kişinin kendine yeni amaçlar belirlemesi ve amaçlarının sonuçlarına ulaşabilmek için çaba sarf etmesine güdüleme yapmayacaktır. Yüksek düzeyde olan ihtiyaçlar, kişilerin kendi becerilerini ve yeteneklerini, kendilerine ait güçle gerçekteşirdiği ve devamlı kendini besleyen güdüler olarak adlandırılır.

Beklenti kuramına göre kişilerin gütmüş oldukları amaç veya beklenen sonucun gerçekleşebilmesi için gerekenlerin kendi denetimlerinde olduğunun algılanması gereklidir. Bu şekilde güdülenme en üst seviyede gerçekleşecek ve iş doyumu en üst seviyede olacaktır (Özyurt, 2003).

Porter-Lawler kuramı. Bu kuramda çeşitli değişkenler arasında olan ilişki ile değişkenlere bağlılık gösteren beklentilerin iş performansları üzerine olan etkileri incelenmektedir. Burada konu edilen değişkenler, ödül değerleri, çabaların, yeteneklerin, rol algılarının, performansların, doyumların bir analizidir. Kuram gereğince iyi performanslar ödüle yol açarak doyumu sağlamaktadır. Porter ve Lawyer'in ödül sisteminin içsel ödül ve dışsal ödül olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır. İçsel ödül, iş görenin, işinde göstermiş olduğu performanstan dolayı işin kendisi tarafından verilmesidir. Dışsal ödül ise iş görene, üyesi olunan örgütler tarafından verilmiş ve esas olarak alt düzeyin ihtiyaçlarını karşılayan ödüllerdir. Bu gruptaki ödüller maaş, terfi, derece, iş güvenliğini kapsayan ödüllerdir. Burada bir maddenin ödül sayılabilmesi için ödülü alan kişinin o ödüle olumlu değer veriyor olması gereklidir. Fiilden elde edilen beklenenden daha büyük bir ödülse o zaman doyum sağlanmış olacaktır. Aksi bir durumda doyumсуzлukla karşılaşılacaktır (Söylemez, 2002)

Bu örnekte, içsel güdünün içsel ödülleri, dışsal güdünün de dışsal ödülleri sağladığını görmekteyiz. Fakat her ne kadar örgüt, iş görenlerin güdümlerinden sorumluydu da asıl yükümlülük iş gören kişinin kendisine aittir. Bu nedenle çalışanların güdüsü veya yaptığı işten doyum alması o kişinin performansına bağlı olarak ilerlemektedir. Bunun nedeni performansın bireyin ödüle vermiş olduğu değer, çabanın ödüllendirilmesi, sahip olduğu yetenek ve özellikler, işlerinde sarf etmiş olduğu çaba gibi düşüncelerden oldukça etkilenmektedir. Bu örnekleri güdülenme aracı olarak kullanmak isteyen yöneticiler şu hususlara özen göstermelidir;

- İş görenler, kendilerinden beklenen performanslara göre eğitilmelidirler.

- Rol çatışmalarının olabildiğince azaltılması gereklidir.
- İş görenler aynı performans gösteren çalışma arkadaşlarının aldığı ödüllere dikkat etmektedir.
- Bireyler içsel ödül ve dışsal ödüllere farklı derecede önem verdiğinin bilinmesi gerekmektedir (Özyurt, 2003).

Eşitlik kuramı. Bu bir motivasyon kuramı olmasının yanı sıra iş başarısı ve tatminlik derecesi çalışmış olduğu ortamla alakalı olarak algıladıkları eşitliğin ya da eşitsizliğin sonuçlarına bağlıdır. Adams tarafından geliştirilmiş ve bir kuram olarak ortaya konulmuştur. Bireyin kendi gayretleri sonucunda elde ettiğinin aynı iş ortamlarında başkalarına gösterdikleri gayretler sonucunda karşılaştırılıp bireyde eşitliğin veya eşitsizliğin oluşturulduğuna dair geliştirilmiş olan bir kuramdır (Jewell ve Siegall, 1990).

İş özellikleri modeli. Hackman ve Oldham tarafından iş doyumunu sebeplerini açıklayan iş özellikleri modelini 1975 yılında ortaya atmışlardır. İş özellikleri modeli kuramcıları tarafından beş temel özelliği kapsamaktadır. Bunlar:

- a) Becerilerin çeşitlikleri,
- b) Görevin bütünlüğü,
- c) Görev Önemi,
- d) Özerk olma,
- e) Geri Bildirim Boyutları üzerine kurulmuştur (Telman ve Ünsal, 2004: 27).

Bu durumda bahsedilen özellikler kişilerde üç psikolojik duruma sebep olarak kişilerin iş tatminlerini ve İş motivasyonlarında oldukça önemli neticeler doğurmaktadır. Yapılan her iş çeşitli becerileri gerektirmekte, bir bütünlük içerisinde kişide yaptığı işin anlamlı olduğu duygusu oluşmaktadır. İş kişiye özerklik tanıyarak kişide sorumluluk duygusunu geliştirmekte geri bildirimlerde ise kişilerin iş sonuçları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır (İmamoğlu, Keskin, Erat: 2004).

Cornell modeli. 1969 senesinde Smith, Kendall ve Hulin'in çalışmalarıyla geliştirilmiş olan bu model iş tatmininin kişinin işiyle alakalı duygularını veya iş durumlarının çeşitli boyutların karşı geliştirmiş oldukları duyuşsal tepkileri içermektedir. Yapılan araştırmalara göre bu duygular kişilerin mevcut durumlarındaki alternatiflere bağılı bir şekilde makullük ve adillik çerçevesinde karşılık bulabilme beklentisiyle deneyimler arasında olan farklılıkların algılanmasından kaynaklanır. Bu kuramın esasında, referans çerçevesi olduğunu ilk defa ortaya atan araştırmacı Cornell bulunmaktadır. Bu çerçeve kişinin bir değerlendirme gerçekleştirirken kullanmış olduğu iç standartlara verilen isimdir. Bu standartlar kişilerin deneyimlerinin, beklentilerinin ve mevcuttaki uyarıcıların karşısındaki değışimlerle ilgilidir (İmamoglu, Keskin, Erat: 2004: 167-176).

Corner modelinde olduğu gibi birçok farklı kuram çerçevesinde iş doyumunu betimleyen ölçekler geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçekler sadece iş doyumunu hakkında yapılmış ya da yapılaca çalışmalar için değıl çalışanlarını anlamaya çalışan işletme, kurum ve kuruluşlar içinde önemlidir. Alanda birçok iş doyum ölçeğı bulunmakla birlikte bu ölçeklerden en bilineni Minnesota İş Doyum Ölçeğı'dir.

İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Bu konuda tartışılan konulardan biri, iş doyumunun tek boyuta mı yoksa çok boyuta mı sahip olduğudur. İş boyutunda tek boyutluluk, çalışanların iş doyumuna sahip olması ya da olmaması olarak değerlendirilmektedir. Çok boyutluluktan kastedilen kişilerin, işlerine karşı bazı nedenlerden dolayı tatmin duyması, bazı nedenlerden dolayı da tatminsizlik duymasıdır. Mesela kişi, yaptığı işin, kendi boyutlarından ya da iletişim aşamasından dolayı tatminsizlik yaşattığında bahsedilmektedir (Ergeneli, 2001: 166). Bu aşamada yaşanan doyum, çalışanın işin tek bir özelliğine göre yaşadığı bir doyum değıldir. Farklı bir deyimle toplam iş doyumunu, iş görenlerin işle alakalı farklı boyutlardan elde ettikleri tatmin düzeylerinin toplamından meydana gelmektedir. Amerika'da 15 bine yakın iş görenin katılmış olduğu ankette iş

doyumuna etki eden altı faktör belirlenmiştir (Tikici, 2005: 313). Bunlar; fırsat, stres, liderlik, iç standartları, tarafsız ödüllendirme ve özerklidir.

Fırsat iş görenlerin kendilerine gösterecekleri fırsatların tanınması üzerine daha fazla iş doyumunu duyulmaktadır. İlgi çeken projelere katılamadığında veya çok daha yükümlülük gerektiren statüye kavuştuklarında da iş doyumunda artış olmaktadır. Burada olan fırsat terfi niteliği taşıyan fırsat değildir. Organizasyon yapısında bulunan basamakların azalmasıyla üstteki dereceye yapılan atamaların da sayısı azalmaktadır. İş görenlerin farklı projelerde yer almaları sonucu takım liderlikleri ya da özel sorumlulukları verildiği zaman bu durum da terfi gibi algılanabilmektedir. Stres, iş ile alakalı olumsuz durumların devamlılık kazanması durumunda iş doyumunda azalma gerçekleşmesidir. Eğer iş, çalışanın bireysel yaşamıyla iç içe geçmeye başlarsa iş stresi de giderek artar. Liderlik, iş gören kişilerin iş doyumları, yöneticilerinin aynı zamanda iyi bir lider oldukları zamanlarda artmakta, iş görenlerin motivasyonlarını da arttırmaktadır. İş standartları iş süreçleri sonucunda oluşmuş olan neticelerden gurur duyulduğunda, iş gören kişilerin iş doyumları da artmaktadır. Tarafsız ödül verme iş görenlerin iş karşılığında alacaklarını düşündükleri, hissettikleri ya da ödüllendirileceğine inanmış oldukları durumda iş doyumunu artmaktadır. Özerklik çalışanların işlerini yaparken yeteri kadar serbestlik tanındığında, iş konusunda söz sahibi olduklarını hissettiklerinde iş görenlerde iş doyumları da artmaktadır (Tikici, 2005: 313). İş doyumunu etkileyen faktörler çalışan kişilere, iş ortamlarına ve iş yerlerinin örgüt yapılarına bağlı olarak ortaya çıkan faktörler olup; şu şekilde listelemiştir (Özgüven, 2003: 128).

- a) İşin yapılma yöntemleri
- b) İş aleyhlerinin araçlarının ve gereçlerinin düzene sokulması
- c) Tezgâhların ve makinelerin yerleştirilmesi ve çalışma düzenleri
- d) İşin gerçekleştirildiği fiziksel çevre şartları
- e) Örgütlerin ve organizasyonların yapısı

f) Eğitimlerin ve denetimlerin biçimleri

g) Ücretler ve ödüllendirme sistemleridir.

Bu sınıflandırmaların yanında iş görenlerin doyumlarını etkileyen faktörleri iki başlıkta toplamak mümkündür. İş doyumuna etki eden faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak incelenmektedir.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler. İş doyumunu kişilerin sahip olduğu bazı özelliklere göre çeşitlilik sergilemektedir. Bireysel özelliklerin ağır bastığı bu özellikler arasında çalışanın yaşı, cinsiyeti, iş tecrübesi ve eğitim durumu gibi faktörlerdir. Fakat en önemlisi her kişinin farklı bir kişilikte olduğu ve bu nedenle çeşitli beklentilere ve isteklere sahip olmalarıdır. Bundan dolayı iş doyumunu kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir. Bütün çalışanların aynı karakterlere sahip olmadıkları gibi olayların da algılanmasında çeşitlilikler görülmektedir. Kişilerin işlerinden beklentileri ve işlerinden elde etmiş oldukları farklılıklar, kişilerin algı temellerine dayanmaktadır. Bundan dolayı algı farklılıkları iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu ortaya çıkartmaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 160).

İş doyumunu ve tecrübe. Yapılan araştırmalarda iş tatmini ve iş görenlerin tecrübeleri arasında olumlu ve doğrusal yönde ilişkilerin varlığından söz edilebilir. Bu durumda işlerinde deneyime sahip olan kişiler deneyimsizlere göre daha fazla doyumuna sahiptir.

Doyumsuzluk duygusunun oluşmasına sebep olan faktörler iş görenlerin gerçeğe dayanmayan beklentileri doğrultusunda da oluşmaktadır. Bunlar zaman içerisinde kişilerin işlerini, iş hayatlarını tanımasını ve tecrübe kazanmalarıyla gittikçe daha gerçek esaslara dayanmaktadır. Bu durumda kişilerin iş tecrübelerinin artmasıyla beklentilerinin iş akışına göre gerçekleşmesi sonucunda iş doyumunu sağlanmaktadır. Genç ve tecrübesiz kişilerin ilk zamanlarda iş doyumlarının oldukça düşük olduğu ama ilerleyen yıllarda düşük düzeyin gittikçe arttığı gözlemlenmektedir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 357).

İş tatmini ile yaş arasındaki doğrusal ilişkiden bahsedilmesi gereklidir. Yaşın ilerlemesiyle kişinin işten elde etmiş olduğu tatmin düzeyi de gittikçe artmaktadır. İnsanlar işe başladıklarında memnun kalmışlarsa otuzlu yaşlarda iş doyumları daha yüksek olmaktadır. İlerleyen yaşlarda bireyler eğer işleriyle alakalı hayal kırıklıkları yaşamışlarsa kırklı yaşlarda tatminlik seviyesi sabit eğri çizmeye başlamaktadır.

50'li yaşlarda orta yaş krizini başarıyla atlatanların iş tatmin düzeyleri tekrar yükselmektedir. Kitapçı (2001: 201) bu durumu yaşı ilerleyen insanların yeni bir iş bulma ihtimallerinin azalmasından dolayı işlerine daha sıkı sarılarak sahip oldukları işten memnuniyetlerinin artması hali olarak değerlendirmektedir. Yaş ile iş tecrübesi iç içe bir ilişik olup; iki etken birbirlerine oldukça bağlıdır. Diğer bir deyişle yaşı ileri olan çalışanların daha tecrübeli olduğu düşünüldüğü zaman maaşlarının yüksek olması, işletmede uzun zamandır çalışıyor olmaları, kendilerine güvenlerinin olmasından dolayı iş doyumları daha yüksek seviyededir (Çarıkçı, 2000: 157).

İş doyumunu ve cinsiyet. Cinsiyet, iş doyumunu etkileyen başka bir özelliktir. Araştırmalarda kadınların ve erkeklerin içsel motivasyon unsurlarının zaman zaman birbirlerinden farklılık gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Değer verilen algılar kadınlara ve erkeklere göre değişkenlik göstermektedir. Kadınlar işin sosyal etmenlerine daha fazla önem verirken, erkekler yaptıkları işte kendilerini daha fazla gösterebilme şansı elde etmeye çalışmaktadır. Bu unsurlar da iş doyumuna etki etmektedir.

İş doyumunu ve eğitim düzeyi. İş doyumunda etkili olan diğer faktör çalışanların eğitim durumudur. İş doyumunu hakkında yapılan çalışmalarda yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin genel iş doyumlarının diğerlerine göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Fakat bu sonuç çalışan kişilerin eğitim düzeylerine uygun olan iş bulabilme imkanlarıyla sınırlı olduğu kanısına varılabilir (Baysal, 1981: 33). Yani eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin şartları daha iyi olan işlerde çalışmaları durumunda iş doyumları yüksek olmaktadır.

İş doyumuna etki eden örgütsel faktörler. İş doyumunu kişisel faktörlerin yanında örgütsel bazı faktörler de etkilemektedir. İş örgütünün yapısından kaynaklanan bu etkenlerin örgüt idaresi tarafından kontrol altında tutulması, çalışanları doyumsuzluğa itmeyecek şekilde yönlendirilmesine önem verilmelidir. İş görenlerde iş doyumuna etkisi olan örgüt faktörleri çok fazla olduğundan dolayı bunlar arasında en önemli görülenlerine yer verilmiştir.

İş doyumunu ile ücret ilişkisi. İş doyumunda en önemli faktörlerden biri şüphesiz ücrettir. İş görenin çalışma karşılığında elde etmiş olduğu ücret, kendisini ve ailesini mevcut toplumsal ve ekonomik yapı içerisinde geçimini sağlayacak miktarda olması iş doyum düzeyini artıracaktır (Bingöl, 1986: 228). Ücretin, iş doyumunda bu kadar önemli rol oynamasının nedeni paranın kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılamada esas araç olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışan kişiler, genel olarak maaşları, onları yöneten kişilerin kendilerine verdiği bir değer göstergesi olarak görmektedir. Aynı türden iş yapan iki kişiden biri işini ciddiye alıp iyi bir iş çıkarmaya çalışırken diğer çalışan baştan savma bir iş çıkartabilir. Ancak her ikisi de aynı ücreti alırsa bu durum yöneticinin iyi çalışan işçisine gereken değeri vermediğini gösterecektir (Baysal, 1981: 33). Örgüt tarafından emek karşılığında çalışanlarına yaptığı ödemeler iş doyumunun sağlanmasında oldukça önemli olmasına rağmen esasen çalışan kişilerin maaşlarını başka kişilerle kıyaslaması işte tatminsizlik, doyumsuzluk oluşmasına neden olabilmektedir. Çalışanlar kendi maaşlarının düşük olmasından değil aynı ortamda çalıştığı kişilerin maaşlarından daha düşük maaş aldıklarını öğrendiklerinde doyumsuzluk yaşamaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167).

İş doyumuyla alakalı olan ve diğer bir örgütsel etmen işin kendisidir. Bu kavram çalışanların ilgisini çekip, hoşuna giden bir işte çalışmalarından ötürü yükümlülük alacakları bir iş ortamının olmasını ifade etmektedirler. Yapılan işlerin rutin olmaması, devamlı

değişkenliğe uğraması, çoğu zaman çeşitli düzeylerde çıkan problemlerle karşılaşılması, çalışan kişilerin çeşitli ilgi seviyelerinden ve tecrübelerinden yararlanabilme imkanlarını doğuracaktır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 169). Çalışan kişilerin iş doyumu, kendilerinden beklenenlerin ve hedeflerin açık bir şekilde belirtilmesi, sorumlulukların ne derecede olduğunun açık şekilde ifade edildiği durumlarda arttırmaktadır.

Rol çatışması ve rol belirsizliğinin olduğu durumlarda iş doyumsuzluğu görülebilir. Doyumu sağlayan diğer bir faktörde işin eğlencelere ve herhangi bir anlama dayanmasıdır. İş çeşitliliği ve çeşitli yeteneklerin yer alması çalışan kişilerin işlerini bir bütünlükle üstlenmeleri, işin insanlar üzerindeki etkisi, çalışanların işleriyle alakalı kararlar verebilmesi ve işin doğru bir şekilde gerçekleştirildiğine dair dönüt alınabilmesi iş doyumunu arttırmaktadır (Çarıkcı, 2000: 157).

İş içeriğinin ilginç ve zevkli olması iş gören kişilerin doyumlarının yüksek olmasında oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Bu faktörlerde en önemli unsur; çeşitliliğin, bağımsızlığın ve yeteneklerin kullanılabilmesidir. Yapılan işte tekdüzelik insanlar üzerindeki uyarılma etkisini en alt seviyeye indirmektedir. Bunun yanı sıra çok hareketli ve çok fazla eylem gerektiren işler ise insanların psikolojik yüklenmelerine neden olacağından dolayı tükenmeye sebep olacaktır. Sadece orta düzeye sahip olan işler iş doyumunu sağlanmasına yönelik işlevlere sahiptir. Bunun yanı sıra çalışanlar bir işin tamamını bitirmeye yönelik harcadıkları çabaların tamamına olan katkılarını kolay bir şekilde görebildikleri, iş yaptıkları zaman başarıma duygusunun etkisiyle yaptıkları işten memnun olacaklardır. İşin bütününe hâkim olan, iş teknikleri ve işi hızlı bir şekilde kontrol edebilme imkânı iş doyumunu sağlarken çalışanlara da güven verecektir (Baysal, 1981: 34). İnsanların becerilerinin ve yeteneklerinin çok üstünde çaba isteyen ya da yeteneklerinin çok altında iş yapan kişilerin iş doyumlarından bahsetmek mümkün değildir.

İş doyumunu ve yönetim ilişkisi. Yönetenlerin tutum ve davranışları çalışan kişilerin iş doyumlarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Yöneticilerin otokratik ya da demokratik biçimde davranması çalışan kişilerin beklemiş oldukları yönetim biçimleriyle uyum sağlayamamasına dolayısıyla da işte doyumсузлук yaşanmasına neden olacaktır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 168). Bu bakımdan uygulanan yönetme politikalarının gözden geçirilmesi gereklidir. Genelde işletmeler, bünyesinde demokratik bir yönetim anlayışının var olmasını önemsemekte ve ulaşılması gereken bir hedef olarak görme arzusundadır. Bu anlamda çalışan kişilerin kişiliğine ve yapmış oldukları işlere saygı duyulması gereklidir. Çalışan kişilerin iş ile ilgili görüşleri alınarak, işle ilgili alınacak kararlara katılımının sağlanması desteklenmelidir (Akıncı, 2002: 34).

Yönetme tarzı, çalışan doyumları üzerinde iki noktada etkin olmaktadır. İlk olarak çalışanların karar verme süreçlerine katılımlarının sağlanması gereklidir. İkinci olarak da çalışan merkezli hareket etmek gereklidir. Bu çalışanlara yönelik olma ve onları destekleyen ilişkilerin geliştirilmesi anlamına gelmektedir. Yönetimin çalışan ilişkilerini destekleyip katkıda bulunması iş doyumunu da üst seviyeye çıkartacaktır (Erdil ve diğerleri, 2004: 19).

Çalışma arkadaşları ve iş doyumunu ilişkisi. Çalışanların beraber çalıştıkları bireylerin teknik ve toplumsal açıdan yeterli olup olmamaları iş doyumunu destekleyen en önemli faktörlerden bir tanesidir. Örgüt içindeki sosyal ve teknik düzey ilişkilerinin olumlu ya da olumsuz olması doyum düzeyinde değişiklik yaratabilmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 168). Bu konuda yönetim, gereken çalışmaları gerçekleştirebilir. Örgüt bünyesindeki rekabete dayanan iş anlayışları yerine tedarike dayanan anlayış yerleştirilmesi gereklidir. Bütün işletmelerde biçimselliği koruyan gruplar olduğu gibi biçimselci bir tavır içinde olunmamasını savunan gruplar da vardır. Çalışanları başarılı kabul eden bir grubun içinde bulunulması çalışanların iş doyumunu artırıcı bir etki göstermektedir. Günlük hayatının yarısından fazlasını

iş yerinde geçirmekte olan birey, uyum sağladığı iş arkadaşlarıyla toplumsallaşmıştır. Bundan dolayı çalıştığı işletmeler içerisinde dost ve destekleyicisi bulunan çalışanların iş doyumlarında artma gözlemlenmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004: 20).

Ödül ve iş doyumunu ilişkisi. Örgüt içerisinde başarılı çalışanların yapmış oldukları işten veya göstermiş oldukları performans sonucunda kendilerine verilecek olan bir ödül sisteminin olduğunu bilmek iş doyumunu arttıracaktır. Gelenekselleşmiş ödeme sistemi ikramiye programlarına ek olarak beklentilerin üstünde çalışan kişiler için performans ödemelerinin yapılması ve kar paylaşma planlarının oluşturulmuş olması gereklidir. İşletmeler iyi şekilde yapılmış olan işe, bir takdir ifadesi olarak bu takdire karşı teşekkür etmek için ödüllendirme sistemini uygulamaktadırlar (Erdil ve diğerleri, 2004: 20). Maddi ödüllerde olduğu kadar çalışanların motive edilmesi de tatmin edici ödül sistemi görevini yerine getirmektedir. Bu durum da çalışanın içsel açıdan ödüllendirilmesine ve doyumunun sağlanmasına imkân tanımış olacaktır. Burada önemli olan şey ödüllendirme sisteminin adil ve tarafsız bir şekilde işlemiş olmasıdır. Çünkü iş doyumunun sağlanması kadar iş görenler tarafından ödüllerin adil bir şekilde dağıtıldığının algılanması da önemlidir.

Çalışanların yükselmesinde primler, ikramiyeler, kar olayları ve plaketler yanında örgüt içerisinde çalışanların yükselmesinde de imkân verilmelidir. Yükselmeden kasıt çalışan kişilerin örgüt yapısında ilerleme imkânının olup olmamasıdır. Kişi yaptığı işlerle daha iyi bir pozisyona geleceğini bilirse daha fazla doyuma sahip olarak çalışabilmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167).

Fiziksel şartlar ve iş doyumunu ilişkisi. Çalışanların iş doyumunu, çalışılan alanın fiziki şartlarının iyi olması ve çalışmayı destekleyici ortamlar olarak dizayn edilmesi de etkilemektedir. Sağlıklarını tehlikeye atan bir ortamda çalışmayı hiçbir çalışan birey istemez. Günümüzde daha da önemli olan iş güvenliği ve işçi sağlığı kriterlerinin yerine getirilmesi çalışanları mutlu edecektir (Bingöl, 1986: 228). Diğer taraftan işyerinin sıcaklığı, nem oranı,

havalandırma imkânı, ses ve ışık seviyesi, iş saatleri, dinlenme araları, iş merkezinin konumu, temizliği ve kalitesi iş doyumunu üzerinde etkilidir. Çalışan kişiler fiziksel imkânların olumlu olduğu ortamda çalışmak istemektedirler. Mesela çok sıcak ya da az ışıklı ortamlar fiziki rahatsızlığa neden olabilmektedir. Diğer taraftan çalışma şartları çalışanların, iş dışındaki aile ve arkadaşlarıyla olan özel yaşamlarını da etkilemektedir.

İş doyumunu ve performans ilişkisi. İş doyumunu açıklayabilecek farklı teori ve yaklaşımlar vardır. Bunların bir kısmı iş doyumuna neden olan asıl faktörün çalışan beklentilerini ve ihtiyaçlarını olduğunu ortaya koymaktadır. İş teorisine göre iş doyumunu belirlemiş olan esas sebep işin çalışan kişilerin gereksinimlerini karşılıyor olabilmesidir. Birey gereksinimlerinin karşılandığı oranda işten tatmin duyulabilmektedir. Ciddi gereksinimlerin karşılanmaması doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Diğer bir yaklaşımla iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaratan ana faktörün çalışan kişilerin beklentilerinin olduğu da söylenebilir. Bu durumda iş doyumunu, çalışan kişilerin iş ile ilgili beklentilerini işten elde edilmiş olan karşılaştırmalar sonucu ortaya çıkmaktadır. İş görenler, beklediklerinden daha fazlasını gördüklerinde yüksek iş doyumuna ulaşırken beklediklerinden altını elde ettiklerinde doyumsuzluk yaşamaktadırlar.

Çalışan kişilerde iş doyumunun artması her daim verimliliğin artmasıyla sonuçlanmamaktadır. Verimsiz çalışan kişilerde iş doyumunun yüksek olduğu durumlar karşılaşılmıştır (Çarıkçı, 2000: 159). İşletmelerde iş doyumunun başarıdan yüksek olması, huzurlu bir ortamın varlığını gösterirken başarısız bir sistemin varlığını da ortaya koymaktadır. Bu örgütteki insanlar çalışmak isteyecek kadar mutludurlar. İş doyumları iş başarılarından düşükse iş başarılı ancak örgütün huzursuz olduğu sonucuna varılabilir. Uzun zamanda iş başarımlarının ortadan kalkması ve örgütü rahatsız eden farklı huzursuzlukların oluşması mevzu bahistir. Yüksek iş başarımlarına düşük ödül verilmesi veya hiç verilmemesi görülebilir

(Akıncı, 2002: 8). Bu durumda verim ile iş doyumları arasında direkt bir sebep sonuç ilişkisi oluşmamaktadır. İkisi de çalışan beklentilerinden, elde edilen ödüllerden ve bu ödül dağıtımlarından etkilenmektedirler (Çarıkçı, 2000: 159).

Sonuçta çalışanların performansları veya gayretleri diğer faktörlerle birlikte iş doyumlarını ve verimliliklerini etkilemektedir. İş görenlerin harcamış oldukları erklerle ve göstermiş oldukları performanslarla farklı ödüllere sahip olabilirler. Diğer bir anlamda yüksek düzeyde çalışanların verimlilikleri iç ve dış özelliğe sahip ödüllere yol açmaktadır. İçsel ödül iyi bir iş çıkartılmasından ötürü kişinin kendisini ödüllendirmesidir aynı zamanda bu dışsal ödüle nazaran daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır ve daha kalıcıdır (Öztürk ve Özdemir, 2003: 190).

İş Doyumunu Olumsuz Etkileyen Değişkenler

İşten beklenen doyumun sağlanamamasının nedeni, kişinin ihtiyaçlarının engellemesi veya karşılanamamasıyla ilişkilidir. İş yerleri ve işletmeler çalışanlardan iş saatlerinden kurallara, maaşlarına, güvenliklerine kadar sevecekleri birçok görev beklemektedirler. İş ortamında hedeflerin ve eklentilerin çalışanlar arasında kişisel amaçların ve beklentilerinin çatıştığı durumlarda uyumsuzluk ve iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir.

İş yaşantısındaki gerginlikler, zorlamalar, duygular arasında en fazla gözlemlenen çatışmalar, ilgisizlikler yaşanabilmektedir. Çalışanlarla işverenler arasında yaşanan gerginlikler genel olarak çalışanların esas ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olan bir yönetimden kaynaklanır. Çağdaş kurumların ve işletmelerin amaçları arasında insanların gereksinimlerinin karşılanarak uyumsuzlukların giderilmesi vardır. Kişilerin iş doyumlarını çalıştıkları işle alakalı girdi çıktı dengesi şeklinde açıklayan Adam, bireyin işten maaş, derece, terfi ve denetleme gibi neticelere ulaşabilmesi için kendisinden kişisel olarak zekasını, eğitimini, yaşını ve deneyimleri gibi bazı girdileri vermesi gerektiğini belirtmektedir. Bireyin dengesizlik ya da eşitsizlik görmesi ya da

farklı bir grupla kendisini kıyaslaması sonucunda gördüğü eşitsizliği hissediyorsa, işinde doyumsuzluk yaşamaktadır (Özgüven, 2003: 130-131).

İş Doyumunun Kişisel ve Örgütsel Sonuçları

Verimli üretim ve huzurlu bir çalışma ortamı bakımından önemi göz ardı edilmeyecek olan iş doyumu hem iş görene hem de kuruma oldukça fayda sağlamaktadır. Hayatının belirli bir kısmını çalıştığı iş yerinde geçiren kişilerin doyum düzeyleri, özel hayatı ve sağlıklarını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemektedir. İş doyumunun yüksek olması durumunda çalışanların mutluluklarına katkıda bulunduğu, düşük olmasının da iş görenlerin işlerine yabancılaşmasına sebep olduğu genel kabul görmüş bir anlayıştır. İşlerinde tatmin olan çalışanların, işle ilgili olmayan etkinliklerinde de mutlu oldukları gözlemlenmiştir. İşlerinde doyum yakalayamayan çalışanlar ise diğer faaliyetlerinde de mutsuz olmaktadır. Çalışanların zihinsel ve fiziki sağlıklarıyla iş doyumları arasındaki yakın ilişki herkes tarafından bilinmektedir. Stresli ortamda çalışan kişilerin psikolojik açıdan tatminsiz olmaları bunların sonucunda da ortaya çıkan doyumsuzluk davranış bozukluklarını yaratmaktadır. Bu tür durumlar duygu ve sinir bozukluklarına neden olmakta; hayal kırıklıkları, iştahsızlık gibi hastalıklara neden olmaktadır. İş doyumsuzlukları kişilerin yaşantısında kısır döngüler yaratarak pek çok problem oluşturabilmektedir. Örgüt açısından bakıldığında iş doyumu çalışanların işine ve iş örgütüne bağlanmasını desteklemektedir. Üst düzey iş doyumunun, iş görenlerin örgütlerini sahiplenip işe olan bağlılıklarını arttırdığı, performansını yükselttiği ve işgücü devir oranını azalttığı saptanmıştır. Buna karşılık iş doyumu düşük çalışanların işine ve iş örgütüne bağlılık düzeyleri zayıftır. İşe bağlılığı az olan çalışanlar iş ortamını olumsuz etkileyen değişik problemleri çıkarabilmekte, en sonunda işten ayrılmaya kadar giden davranışlar gözlemlenmektedir (Akıncı, 2002: 7-8).

Öğretmenlerde İş Doyumu

Çağdaş eğitimde ülke ihtiyacına göre insan yetiştirme yükümlülüğü yüklenen öğretmenler ders veren kaynak, her türlü güçlüğü rağmen öğretmeye çalışan, insani ilişkileri geliştiren meslekler üzerine danışmanlık yapan uzman kişiler olarak tanımlanır. Ülke ihtiyacını karşılayan insanları yetiştirme sorumluluğu olan öğretmenlerin etkin bir şekilde çalışmalarını için gereken önlemlerin alınması gereklidir. Ancak günümüz şartları, öğretmenlerin mesleklerine ek olarak başka işler yapmaya da zorlamaktadır. Bu durum istenilen nitelikteki öğrencilerin yetiştirilmesine engel olan bir durumun ortaya çıkması durumundan söz edilebilir (Özdayı, 1990). Öğretmenliğe büyük bir hevesle başlayan kişiler öğretim heveslerini meslekteki destek eksikliğinden, maddi imkansızlıklardan, sınırlandıran müfredatlardan dolayı verimli bir şekilde gerçekleştirememektedirler (Colbet ve Wolff, 1992: 193-199). İş stresi ve yıpranma bütün eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin ortak problemdir. İş stresi öğretmenlerin rollerini ve sorumluluklarını gerçekleştirirken karşılaştıkları görevlerin zorluk etkisidir. Uzun süren iş stresinin devam etmesi tükenmeye sebep olmaktadır (Akçamed, 2001).

Öğretmenlerin gün içerisinde devamlı öğrencilerle etkileşimde olması, onların ihtiyaçlarının karşılanması gerekliliği düşüncesi öğretmenlerde baskı ve stres yaratmakta, bilgi ve beceriler bakımından yetersiz kaldıkları durumlarda ise gittikçe iş doyumsuzluğu yaşadıkları görülmüştür. Öğretmenlerin işleriyle ilgili doyumsuzlukları gittikçe artan iş yükü, meslekte yetersizlik şüphesi, sınıfların fazla mevcuda sahip olması, öğrenci ihtiyaçlarının karşılanmasından kaynaklanan stresten ve yaşanan psikoloji ile tükenmişlik artmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001).

Eğitimde görev alanların yüksek motivasyonlara sahip olması bu örgütlerin etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarına ortam hazırlar. Bu da öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olmasıyla gerçekleşmektedir. Okul içerisinde öğretmen ve öğrencinin ulaştığı doyum veya doyumsuzluk eğitimin ve öğretimin kalitesini oldukça etkilemektedir (Demirtaş ve Ersözlü,

2010: 199-209). Öğretmenin iş doyumunun sağlanması öğretmen üzerindeki psikolojik, fiziksel ve stres etkisini oldukça azaltacaktır. Öğretmenlerin doyumlarını nelerin sağladığı konusunda çeşitli bakış açıları bulunmaktadır. Bu çeşitlilik iş doyumunun çözülmesini oldukça zor ve karışık bir süreç haline getirmektedir (Shann, 1998: 67-75).

Eğitimin çağdaş anlayışına göre yapılan düzenlemelerde alınan önlemlerin uygulanıp çözüm olması için akademik çalışmalar yapılması gereklidir. Öğretmenlerin doyum ve stres kaynaklarının belirlenmesi daha verimli olmaları için önlemler alınması açısından daha kolay olacaktır. Bu nedenle öğretmenler ne denli yüksek iş doyumlarına sahip olurlarsa yeni bir neslin yetişmesine o denli katkı sağlarlar. Bu nedenle okul içerisindeki eğitimin ve öğretimin kalite olarak artırılması, okulların daha verimli hale getirilmesi ve öğretmenlerin etkin bir şekilde kullanılması için iş doyumunun artırılması okul yönetiminin en asli görevleri arasındadır (Özkan, 2005: 166). Öğretmenlerin iş doyumları şu şekilde artırılabilir (Başaran, 2000);

- a) İşin öğretmene anlamlı gelmesi gereklidir.
- b) Öğretmene konum vadeden bir iş olmalıdır
- c) Öğretmenler için rehberlik programı uygulanmalıdır
- d) Okulun öğretmeni destekleyen nitelikleri olması gereklidir
- e) Öğretmen değerleri ile iş değerleri örtüşmelidir.

Öğretmenlerin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler

İş doyumunu çevre faktörlerinden direkt etkilenen bir yapıya sahiptir (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 54-70). Öğretmenler açısından çevresel faktörler okullarla alakalı unsurların tamamını kapsamaktadır. Aynı zamanda okullardaki kişilerin özellikleri ve davranışları da öğretmenlerin iş doyumlarında etkili olmaktadır. İş ortamında var olan stres öğretmenlerin performanslarını olumsuz olarak etkiler. Performanslarında düşüş olan öğretmenlerin iş doyumları da azalmaktadır. Böylece okulun eğitim kalitesi, stresle iş doyumunu arasında olan etkileşimlere paralellik göstererek düşecektir.

Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörler şöyledir (Şen, 2011);

- a) Öğretmenin kişiliği
- b) Öğretmene ait demografik özellik
- c) Meslek becerileri ve yetenekleri
- d) Meslek başarılarını değerlendirmede hangi kriterlerden ne düzeyde yararlanmış olduğu
- e) Meslekteki başarı seviyesi
- f) Üstleri tarafından takdir edilmesi
- g) Ödül yönetimlerinin uygulanması
- h) Ücret yeterliliği
- i) Okulun imkanları

Bu maddelerden de anlaşılacağı gibi öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden faktörlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler örgüt içerikli şartlara bağlı olabildiği gibi bireyler arası ilişkilerle de ilişkilendirilebilir. Okul yöneticilerinin sahip oldukları özellikler ve davranışlar öğretmen iş doyumunda oldukça önemli etkiye sahiptir.

Öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden faktörler arasında en önemlilerinden biri de çalışma arkadaşları ile olan ilişkilidir. Bu ilişki, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen durum faktörleri arasında yer alır (Şahin ve Dursun, 2009: 160-174). Çalışma arkadaşları ile ilişkide üzerinde durulması gereken şey arkadaşlık ilişkilerinin değişkenlik gösterebilmesidir. Özet olarak öğretmen iş doyumunu etkileyen pek çok beden, zihin, kişisel, fiziki ve davranış durumları tespit edilmiştir (Çetin ve Özcan, 2004: 21-38).

Öğretmenlerin İş Doyumunun Etkileri

Eğitimdeki göstergeler, bir ülkenin durumu hakkında bilgi veriyor olması nedeniyle önemlidir. Eğitim kalitesi ve düzeyi öğretmen kalitesiyle doğru orantılıdır. Öğretmenlerdeki iş doyumunu yanında pek çok etkiyi de ortaya çıkarmaktadır. Eğitim kalitesi ve verimine göre olan

etkiler, öğretmenlerde iş doyumunu etkisinde en önde yer almaktadır. İş doyumunun yükselmesi sonucu eğitimin kalitesi de arttıracaktır (Tunacan ve Çetin 2009: 155-172). Başarı gereksinimini geliştiren programların tasarlanmasında örgütün sosyal ilişkilerine zarar verebilecek etkilerden uzak durulmalıdır (Terzi, 2002: 26-30)

Öğretmenler meslek açısından ne kadar yeterliliğe sahip olurlarsa olsunlar meslek başarısı elde etmek tek başına bir sonuç vermemektedir. Burada iş doyumunu yeteneklerin ardından sürece dahil olarak başarılarıdaki etkiyi belirginleştirmektedir. Öğretmenlerin başarı elde etmesi morallerine etki etmektedir. Moralleri ve motivasyonları yüksek olan öğretmenler meslekten daha fazla şey beklemektedirler.

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileri arasında iş yoğunlukları ve buna bağlı olarak artan iş sorumluluğudur. Özellikle özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş güvencesi kaygıları boyutunda yaşadığı duygular iş doyumunun öğretmenler arasında gösterdiği etkiler açısından önemlidir (Günbayı ve Tokel, 2012: 77-95).

Öğretmenlerin İş Doyumunun Önemi

Öğretmenlik mesleği açısından iş doyumunu yadsınamayacak derecede bir öneme sahiptir. Bunun sebebi eğitim örgütlerinin bulunduğu konumdur. Gamsız, Yazıcı ve Altın'a göre öğretmenlerdeki iş doyumunu şu şekildedir; iş doyumunu bütün meslek gruplarında oldukça önemli bir yere sahiptir fakat insanlarla alakası meslek gruplarında çalışan kişiler için daha da önemlidir. Öğretmenlik de direkt olarak insanla alakalıdır. Öğretmenlik mesleğinin özellikleri iş doyumunu üzerinde çeşitli düzeylerde etkilere sahiptir. Eğitimlerin nitelikleri ve kaliteleri öğretmenlerin iş doyumlarına bağlı bir şekilde değişkenlik göstermektedir. Bundan dolayı öğretmenler yapmış oldukları işten doyum sağlamalıdır.

Öğretmenlerde iş doyumlarını önemli hale getiren iki etmen vardır bunlar içsel ve dışsal nedenlerdir. Burada iş doyumunu etkileyen bu etmenlerin birbirinden bağımsız değerlendirilmesi mümkün değildir.

İş doyum düzeyi öğretmenler için ele alındığında beklentiler ve sonuçlar ön plana çıkmaktadır. Bu durumda mesleği devam ettirdiği sürece gününü okulda harcayan öğretmenler, yapmış oldukları işleri sevip doyum almak isterler (Şen, 2011). Bu beklentinin karşılanması öğretmenlerin iş doyumlarının belirlenmesi ile mümkün olacaktır.

İş Doyumu Hakkında Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Ulusal Tez Merkezinde yapılan aramalarda iş doyumuna üzerine birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. İş doyumuna başlığı içeren tezler incelendiğinde doktora düzeyinde 55 çalışmanın yapıldığı, yapılan doktora çalışmalarının Sağlık-Sağlık Yönetimi, Eğitim-Öğretim ve İşletme alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Tıpta Uzmanlık seviyesinde yapılan iş doyum tezlerinin ise toplamda 16 olduğu, bu tezlerin bir tanesi Onkoloji alanında, ikisi Psikoloji alanında yapılmışken 13 tanesi ise Sağlık-Sağlık Yönetimi alanında yapılmıştır. İş doyum üzerine yüksek lisans seviyesinde 432 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan 126 tanesi eğitim-öğretim, 119 tanesi Sağlık-Sağlık Yönetimi, 76 tanesi İşletme, 48 tanesi Psikoloji, 12 tanesi Spor alanında, 11 tanesi ise Turizm alanında yapılmıştır (YÖK Ulusal Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, Erişim. 15/04/2017).

Başar'ın yaptığı çalışmada "Özel liseler ve devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetim profilleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki" incelenmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin sınıf yönetimine etkisi ele alınmıştır. Mesleki doyumunu okul türü ile yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, özel sektörde görev yapan öğretmenlerin kamuda görev yapan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu, 20-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Başar, 2018).

Ankara ili merkez ilçelerinde 408 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre, medeni duruma göre ve eğitim düzeyine göre anlamlı fark yaratmadığı; yaş, görevdeki hizmet yılı, günlük ders yükü, okulun büyük olması ve okulun türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özel okullardaki öğretmenlerin kamuda görev yapan öğretmenlerden mesleki doyum düzeyi daha yüksek iken okullarda öğretmen sayısı azaldıkça iş doyumunun arttığı öğretmenlerin içsel doyum düzeyi, dışsal doyum düzeyinden yüksektir (Bil, 2018).

Özkan tarafından yapılan çalışmada ilkokulda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumlarının ortaokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumundan yüksek olduğu, ortaokulda görev yapan öğretmenlerden erkek öğretmenlerin genel doyum düzeyleri, kadın öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Çalışmada erkek ve kadın öğretmenlerin içsel ve genel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Özkan, 2017).

2015-2016 eğitim öğretim yılında İstanbul-Maltepe ilçesi ortaokul yönetici ve öğretmenleri üzerine yapılan çalışmada yöneticilerin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyinin yüksek seviyede olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin demografik değişkenler açısından bir farklılık oluşturmazken, okuldaki görev süresi ile eğitim düzeyi değişkenleri genel doyum düzeyleri anlamlı farklılaştırmaktadır. Ortaokulda görevli öğretmenlerden okulundaki görev süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerden düşük olduğu bulunmuştur. Öğrenim durumu açısından da iş doyumunu lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunu önlisans mezunu öğretmenlerin iş doyumundan yüksektir. Ortaokullarda görevli öğretmenler, iş doyumunu pozitif yönde etkileyen etkenler arasında idarecilerin yönetim şekillerinin önemli olduğunu düşünmektedirler (Başaran, 2017: 64-83).

Ertop' un (1986) “Kadın ve Erkek Orta Kademe Yöneticilerinin İş Doymu Farklılıkları” isimli çalışmasında; cinsiyete göre orta kademe idarecilerin iş doyum düzeylerinde bir farklılığa rastlanmadığı, eğitim düzeyi, yaş ve işte çalışma süresi değişkenleri açısından erkek idarecilerin iş doyum düzeyleri daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Çelik (1987) tarafından yapılan çalışmada ise teknik öğretmenlerde iş doyumsuzluğu olup olmadığı, iş doyumsuzluğunun işten ayrılmaya neden olup olmadığı araştırılmıştır. Teknik öğretmenlerin en çok ücret, en az kişiler arası ilişkilerden doyumsuzluk yaşadığı, öğretmenlikten ayrılanların öğretmenlik yapanlara göre daha fazla doyumsuz oldukları bulguları elde edilmiştir (Çelik, 1987: 4).

İncir tarafından çalışanların iş doymu üzerine 1990'da yapılan çalışmada çalışanların takdir edildiklerinde iş doyumlarının arttığı buna bağlı olarak üretim ve iş başarılarında olumlu sonuçlar ortaya çıktığı belirtilmiştir. Kariyer planlamasında liyakat, objektif kriterlerin olması ve çalışanların bunu bilmesi iş doyumunu artırıcı etkenler arasında sayılmıştır. Çalışmaya katılan çalışanların genel iş doyum düzeylerinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. (İncir, 1990: 64-65).

Ağan (2002) devlet okulları, özel okul ve özel dershanelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ele aldığı çalışmasında, iş doyumunun alınan ücrete göre değiştiği, özlük haklarına ait değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı, devlet okullarındaki öğretmenlerin iş doyumlarının özel okul ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş doyumundan düşük olduğu bulguları elde edilmiştir.

Karakuzu tarafından yapılan ve 494 öğretmenin katıldığı araştırmada içsel iş doyumunun öğretmenlerin cinsiyeti, öğretmenliğin değişik şeyler yapabilmeye fırsat tanınması, vicdani bir sorumluluk taşıma seçenekleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirtilmiştir. Yaş, iş yerinde ortak karar alınması, görev yapılan okula atanma şekli, kıdem süresi, terfi

imkanlarının olması, seçme sansı olması durumunda tekrar öğretmen olma isteği ile ücret değişkenleri arasında anlamlı ilişki olduğu sonuçları elde edilmiştir (Karakuzu, 2013).

İş Doyumu Hakkında Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.

İş doyumu üzerine Türkiye’de olduğu gibi yurtdışında da birçok çalışma yapılmıştır. Sanayileşmenin yoğun olduğu ülkelerde bu tür çalışmalara ağırlık verilmektedir. Eğitim alanında iş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalardan Sergiovanni’nin 1967’de öğretmenlerin iş doyumunu Herzberg Kuramı çerçevesinde ele almıştır. Paknadel bu çalışmada elde edilen bulguların iş doyumunun birinci derecede tanınma ve sorumluluk boyutunda gerçekleştiğini, üst ve astlarla ilişki düzeyi, denetim, okul ve eğitim politikalarının önemli derecede düşük iş doyumuna sebep olduğunu aktarmaktadır (Sergiovanni, 1967; akt. Paknadel, 1988: 90).

Mahmood’un 2011 yılında yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyete göre ve okul türlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler ışığında öğretmenlerin özlük hakları, denetim, çalışma koşulları, kişiler arası ilişkiler boyutunda iş doyumlarının düşük olduğu, cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenlerin iş doyumunu, erkek öğretmenlerden daha yüksek olarak bulunmuştur.

Türkiye ve Azerbaycan liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu karşılaştırıldığı çalışmada Aliyev (2004), öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durum, öğretmenlik branşı, hizmet süresi ders yükleri, gelir durumu, aile birey sayısı ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonuçlarına ulaşmıştır. Gelir düzeyleri arasındaki farklılık iş doyum düzeyini etkilerken; düşük gelirli öğretmenlerin iş doyum düzeyi yüksek gelirli öğretmenlerin iş doyum düzeyinden düşüktür. İki ülke öğretmenlerinin iş doyumunu açısından bakıldığında Azerbaycan’daki öğretmenlerin iş doyumunu Türkiye’deki öğretmenlerin iş doyumundan yüksektir.

ABD-Virginia’da ortaokul yöneticilerinin iş doyumunu üzerine yapılan çalışmada yöneticilerin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu, şehrin kenar mahallelerinde hizmet veren ortaokul müdürlerinin iş doyumunu, kent merkezi ve kırsal alanlardaki ortaokul müdürlerinin iş doyumundan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yükselme ve güvenlik boyutunda büyük ortaokulların yöneticilerinin iş doyumunu, küçük ortaokulların yöneticilerinin iş doyumundan düşük seviyede çıkmıştır (Newby, 1999).

“Öğretmen İş Doyumu” adlı çalışmasında Neuman (1997) öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, içsel faktörler açısından iş doyumunun yüksek, dışsal faktörler açısından iş doyumunun düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bölüm II : Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, verilerin toplanması ve işlenmesi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın problemi ve alt problemleri nicel araştırma yaklaşımı kullanılarak ele alınmıştır. Cresswell (2002), nicel araştırma yaklaşımını, çeşitli ölçeklerle elde edilen verilerin ışığında sonuçların sayısal değerlerle ifade edilmesi olarak açıklamaktadır. Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile almayan öğretmenlerin iş doyumunun karşılaştırılmasını hedefleyen bu araştırmada, betimsel nitelikte tarama modeli kullanılmıştır. Sosyal Bilimlerde tarama modeli yaygın olarak kullanılmakta ve araştırmaya konu olan değişkenler çerçevesinde betimleme yapılmasını sağlayan bir araştırmadır. Tarama araştırmaları, mümkün olan geniş bir kitleden elde edilen veriler ışığında mevcut durumun bir fotoğrafını çekerek mevcut duruma ayna tutmaktadır (Büyüköztürk vd., 2015: 178-179). Tarama çalışmalarında hipotez ya da hipotezler test edilmemekte, bir kuram oluşturulmamaktadır. Görüş ve özelliklerin bireyler açısından nasıl bir dağılım gösterdiği betimlenmektedir (Gorard, 2006). Yapılan incelemeyle Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ile almayan öğretmenlerin iş doyumları ve kurslara ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin ortaya konulması hedeflenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Balıkesir ilindeki ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Anadolu Liselerinde, Destekleme ve Yetiştirme Kursları sayıca daha çok açılmakta, kurslardan yararlanan öğrenci

sayısı ve kurslarda görev alan öğretmen sayısı daha yüksektir. Bu okul türünün seçilmesinde, yükseköğretime öğrenci hazırlama, akademik eğitim ağırlıklı olması da etkindir. Anadolu Liselerinin örneklem olarak seçilmesi ile DYK kurslarında görev alan, görev almayan daha fazla öğretmene ulaşılabileceği düşünülmüştür. Balıkesir’de 2016-2017 eğitim yılında 43 Anadolu Lisesi eğitim faaliyetlerini yürütmektedir (Balıkesir MEM). Örneklem olarak Balıkesir ili merkez ve taşra ilçelerinde bulunan en az bir Anadolu Lisesine ulaşılması hedeflenmiş olmasına rağmen bütün Anadolu Liselerine ulaşılarak, bu okul öğretmenlerinden gönüllü olanların katılımları sağlanmıştır.

Örnekleme İlişkin Özellikler

Destekleme kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin, cinsiyet, medeni durum, oturulan ev, eğitim düzeyi, öğretmenlik branşı, mesleki kıdem, aylık gelir ve yöneticilik görevi gibi sosyo-demografik değişkenler incelenmiştir.

Araştırmaya katılan 685 öğretmenlerden 292’si DYK kurslarında görev almamışken, 393’ü bu kurslarda görev almıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden DYK kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin demografik durumlarına ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1’de izlenebileceği gibi, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin yüzde 54.5’i kadın iken bu kurslarda görev alan öğretmenlerin yüzde 44.5’i kadındır. Görev almayan öğretmenlerin yüzde 45.5’i erkek iken görev alan öğretmenlerin yüzde 55.5’i erkektir. Kurslarda görev almayan kadın öğretmenler görev alanlara göre daha fazladır; kurslarda görev alan erkek öğretmenler ise görev almayanlara göre daha fazladır. DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin yüzde 83.9’u evli iken, görev alan öğretmenlerin yüzde 85.0’i evlidir. Görev almayan öğretmenlerin yüzde 16.1’i bekar iken görev alan öğretmenlerin yüzde 15.0’i bekadır. Kurslarda görev almayan bekar öğretmenler görev alanlara göre daha fazladır; kurslarda görev alan evli öğretmenler ise görev almayanlara göre daha fazladır.

Tablo 1

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Demografik Durumlarına İlişkin Dağılım

Demografik Değişkenler	Değişken Ayrıntıları	Görev Almayan		Görev Alan	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	159	54.5	175	44.5
	Erkek	133	45.5	218	55.5
	Toplam	292	100	393	100
Medeni Durum	Bekar	47	16.1	59	15
	Evli	245	83.9	334	85
	Toplam	292	100	393	100
İkamet Edilen Konut	Kiracıyım	83	28.4	109	27.7
	Kendi evim	200	68.5	269	68.4
	Akrabama ait	9	3.1	15	3.8
	Toplam	292	100	393	100
Eğitim Durumu	Eğitim Enstitüsü	3	1.0	4	1.0
	Lisans	254	87.0	331	84.2
	Yüksek Lisans	35	12.0	56	14.2
	Doktora	-	-	2	0.5
	Toplam	292	100	393	100
Branş	Sayısal	39	13.4	108	27.5
	Sözel	253	86.6	285	72.5
	Toplam	292	100	393	100
Kıdem	0-5 yıl	24	8.2	38	9.7
	6-10 yıl	20	6.8	36	9.2
	11-15 yıl	54	18.5	47	12.0
	16-20 yıl	73	25.0	121	30.8
	21-25 yıl	56	19.2	81	20.6
	26 yıl ve üzeri	65	22.3	70	17.8
	Toplam	292	100	393	100
Gelir Düzeyi	2500-3000 TL	43	14.7	43	10.9
	3001-3500 TL	157	53.8	166	42.2
	3501-4000 TL	72	24.7	132	33.6
	4001-4500 TL	14	4.8	29	7.4
	4501-5000 TL	-	-	16	4.1
	5001 TL ve üzeri	6	2.1	7	1.8
Toplam	292	100	393	100	
Yöneticilik Görevi	Yöneticilik görevi yok	275	94.2	367	93.4
	Yöneticilik görevi var	17	5.8	26	6.6
	Toplam	292	100	393	100

Tablo 1'e göre, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin yüzde 68.5'inin ikamet ettikleri konut kendilerine ait iken, görev alan öğretmenlerin yüzde 68.4'ünün ikamet ettikleri

konut kendilerine aittir. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 28.4'ü kiracı iken, bu oran görev alan öğretmenlerde yüzde 27.7'dir. Öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumunun birbirine yakın olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1'e göre, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin yüzde 87.0'si lisans mezunu iken, görev alan öğretmenlerin yüzde 84.2'si lisans mezunudur. Görev almayan öğretmenlerin yüzde 12.0'si yüksek lisans mezunu iken, görev alan öğretmenlerin yüzde 14.2'si yüksek lisans mezunudur. Eğitim enstitüsünden mezun olan görev alan ve almayan öğretmenlerin oranı birbirine eşittir (yüzde 1.0). Kurslarda görev almayan doktoralı öğretmen bulunmazken, görev alanların yüzde 0.5'i doktoralıdır. Kurslarda görev alan yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin görev almayanlardan daha fazla olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1'e göre, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin yüzde 86,6'sı sözel branş öğretmeni iken kurslarda görev alan öğretmenlerin yüzde 72.5'i sözel branş öğretmenidir. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 13.4'ü sayısal branş öğretmeni iken, görev alan öğretmenlerin yüzde 27.5'i sayısal branş öğretmenidir. Kurslarda görev almayan sözel branş öğretmenlerinin görev alanlara göre daha fazla olduğu gözlenmiştir. Kurslarda görev alan sayısal branş öğretmenlerinin görev almayanlara göre daha fazla olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin yüzde 25.0'inin 16-20 yıl arası kıdeme sahip olduğu, görev alan öğretmenlerin yüzde 30.8'inin 16-20 yıl arası kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 22.3'ünün 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu, görev alan öğretmenlerin yüzde 17.8'inin 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 19.2'sinin 21-25 yıl arası kıdeme sahip olduğu, görev alan öğretmenlerin yüzde 20,6'sının 21-25 yıl kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 18.5'inin 11-15 yıl arası kıdeme sahip olduğu, görev alan öğretmenlerin yüzde 12,0'sinin 11-15 yıl arası

kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir. Kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin çoğunluğunun 16-20 yıl arası kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1 değerlendirildiğinde, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin yüzde 53.8'inin 3001-3500 TL gelire sahip olduğu, görev alan öğretmenlerin yüzde 42.2'sinin 3001-3500 TL gelire sahip olduğu gözlenmiştir. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 24.7'sinin 3501-4000 TL gelire sahip olduğu, görev alan öğretmenlerin yüzde 33.6'sının 3501-4000 TL gelire sahip olduğu gözlenmiştir. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 4.8'inin 4001-4500 TL gelire sahip olduğu, görev alanların yüzde 7.4'ünün 4001-4500 TL gelire sahip olduğu gözlenmiştir. Kurslarda görev alan öğretmenlerin gelirlerinin görev almayanlara göre biraz daha fazla olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde, DYK kurslarında görev almayan yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerin oranı yüzde 94.2 iken görev alan yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerin oranı yüzde 93.4'tür. Kurslarda görev almayan yöneticilik görevi olan öğretmenlerin oranı yüzde 5.8 iken görev alan yöneticilik görevi olan öğretmenlerin oranı yüzde 6.6'dır. Kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin çoğunluğunun yöneticilik görevlerinin olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 2'de araştırmaya katılan öğretmenlerin DYK kurslarında görev aldıkları eğitim öğretim yılları ve branş dağılımları gösterilmiştir. Öğretmenlerin DYK kurslarında görev alma durumlarının dağılımları incelendiğinde öğretmenlerin yüzde 46.86'sının 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılı ve yüzde 35.77'sinin 2015-2016 Eğitim Öğretim Yılında görev aldığı, yüzde 23.65'inin ise görev almak istemediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin branşları incelendiğinde yüzde 16.06'sının Türk Dili Edebiyatı, yüzde 14,16'sının Matematik, yüzde 12.41'inin İngilizce, yüzde 7.01'inin Tarih ve yüzde 7.01'inin Biyoloji öğretmeni olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Görev Alma Durumu ve Öğretmenlik Branş Dağılımları

Durum/Branşlar	Durumu ve Branş Ayrıntıları	Frekans	Yüzde
Kurslarda Görev Alma Durumu	2014-2015 Eğitim Öğretim Yılı	92	13.43
	2015-2016 Eğitim Öğretim Yılı	245	35.77
	2016-2017 Eğitim Öğretim Yılı	321	46.86
	Branşında kurs talebi hiç oluşmadı	131	19.12
	Görev almak istemedim	162	23.65
	Toplam	685	100
Branşlar	Almanca	29	4.23
	Felsefe Grubu	25	3.65
	Kimya	35	5.11
	Tarih	48	7.01
	Beden Eğitimi	28	4.09
	Fizik	47	6.86
	Matematik	97	14.16
	Türk Dili Edebiyatı	110	16.06
	Biyoloji	48	7.01
	Görsel Sanatlar	17	2.48
	Müzik	18	2.63
	Din Kültürü Ahlak Bilgisi	22	3.21
	Coğrafya	46	6.72
	İngilizce	85	12.41
	Rehberlik	30	4.38
	Toplam	685	100

ÖSYM sınavlarında derslerin ağırlıklı ortalamasında Matematik ve Türkçe en yüksek katsayılara sahip derslerdir. DYK kurslarında Matematik ve Türkçe-Türk Dili ve Edebiyatı derslerinden fazla kurs açılması bu derslere duyulan talebi açıklaması açısından önemlidir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda verilerin elde edilmesi için iki bölümden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde demografik bilgiler ve öğretmenlerin DYK kurslarına ilişkin görüşlerinin alınmasını sağlayacak sorulara yer verilmiştir. Ölçeğin ikinci bölümünde DYK kurslarında görev alan öğretmenler ile almayan öğretmenlerin iş doyumunu betimlemesi için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Weiss, Dawis, England ve Lofquist'in (1967) çalışmaları ile geliştirilip alana kazandırılan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin, dilimize çevirisi Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek beşli likert tipi bir ölçek olup her sorunun puanları 1-5 arasında dağılım göstermektedir. Ölçeğin uzun hali 100 sorudan oluşmaktadır. Çalışmamızda ölçeğin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Sorulardaki likert cevapların puan dağılımı "Hiç memnun değilim" 1 puan, "Memnun değilim" 2 puan, "Kararsızım" 3 puan, "Memnunum" 4 puan, "Çok memnunum" 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Araştırma ölçeğinde ters soru bulunmamaktadır. Ölçek, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerini belirleyici maddelerden oluşmaktadır. Elde edilen puanın 3 olması durumunda doyum ve doyumsuzluk bulunmamakta yani nötr durumun varlığı, alınan puanın 3'ün üzerinde olması durumunda iş doyumunu yüksek, 3'ün altında olması iş doyumunun düşük olduğu sonucu elde edilmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'ne ilişkin güvenilirlik analizi. Araştırmamızda öğretmenlerden iş doyumuna ilişkin veri toplanmasında kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin boyutlarına ait güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

"Cronbach alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirlik sınırları aşağıdadır" (Özdamar, 1999).

" $0.00 < \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir"

" $0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir"

" $0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilirdir"

" $0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir"

Tablo 3

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N
Minnesota İş Doyum Ölçeği		
İçsel doyum	0.86	12
Dışsal doyum	0.83	8
Genel doyum	0.90	20

Yapılan analiz sonucunda Minnesota İş Doyum Ölçeği'nde "İçsel doyum" (0.86) ve "Dışsal doyum" (0.83) boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin toplam güvenilirlik analizi değeri 0.90 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği düzeylerine ilişkin normallik testi. Minnesota İş Doyum Ölçeğine ilişkin boyutların normal dağılıp dağılmadığının incelenmesi için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır.

Tablo 4

Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi

	İstatistik	sd	p
Minnesota İş Doyum Ölçeği			
İçsel doyum	0,09	685	0.00
Dışsal doyum	0,07	685	0.00
Genel doyum	0,07	685	0.00

Yapılan analiz sonucunda tüm boyutların normal dağılım göstermediği ($p < 0.05$) tespit edilmiştir. Değişkenler normal dağılım göstermediğinden dolayı analizlerde parametrik olmayan testlerle mevcut durum ortaya konulmuştur.

Verilerin Toplanması

Yapılacak çalışmanın veri toplama işlemlerinde şu sıra izlenmiştir.

Eğitim, eğitimde fırsat eşitliği, Türkiye’de ortaöğretime ve yükseköğretime geçiş sistemleri DYK kursları ve işleyişi, DYK kurslarına ilişkin sayısal veriler, iş doyumu konularında ilgili literatür taraması yapılmış konumuz kapsamında kavramlar incelenmiş bunların sınıflaması ve tanımlanması yapılmıştır.

Literatür taramasından elde edilen verilere ışığında DYK kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan öğretmenlerin iş doyum seviyelerini ortaya koyacak ve kurslara ilişkin durumu betimleyecek sorular çerçevesinde ölçek belirlenmiştir. Bu ölçeğin birinci bölümünde çalışmamız kapsamında kullanılacak kişisel veri toplama ölçütlerine yer verilmiştir. Ölçeğin ikinci bölümünde “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmanın evreni ve örnekleme kapsamında ilgili kurumlardan gerekli izinler alınarak veriler toplanmıştır. Bu araştırmanın evreni, Balıkesir ilindeki ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının yoğun olarak açıldığı Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler örneklem olarak seçilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada öğretmenlerden elde edilen nicel veriler SPSS 23 programı aracılığı ile çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ve Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ilişkin sorulara verdikleri yanıtların frekans, yüzde ve ortalama değerler verilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığının incelenmesi için Kolmogorov-Smirnov normallik sınaması yapılmıştır. Normal dağılım göstermeyen değişkenler için parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği boyutları için Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için tek örneklem ki-kare testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin demografik

değişkenlere göre normal dağılıp dağılmadığının incelenmesi için Kolmogorov Smirnov, t-testi, Anova, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis H testleri yapılmıştır. Analizler yüzde 95 güven düzeyinde test edilmiştir.



Bölüm III: Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde problem ve alt problemler çerçevesinde analizlerden elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin, Minnesota İş Doyum Ölçeği maddelerine verdikleri yanıtların tanımlayıcı istatistikleri. Araştırmada kullanılan ölçeğe katılan öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeği'ne verdikleri yanıtların tanımlayıcı istatistikleri Tablo 18'de verilmiştir.

Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeği maddelerine verdikleri yanıtların tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde en yüksek memnuniyet düzeyine sahip olan maddelerin “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” ($\bar{X}=4,38$) ve “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından” ($\bar{X}=4,19$) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en düşük memnuniyet düzeyinde olduğu maddelerin ise “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ($\bar{X}=2,84$) ve “İş içinde terfi olanağımın olması açısından” ($\bar{X}=2,86$) maddeleri olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yarısından fazlası “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından”, “Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından”, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından”, “Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından”, “Bana sabit bir iş sağlaması bakımından”, “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından”, “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından”, “İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından”, “İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından”, “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından”, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” maddelerine “memnunum” düzeyinde katılmıştır.

Tablo 5

Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddelerine Verdikleri Yanıtların Tanımlayıcı İstatistikleri

Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddeleri	Hiç Memnun Değilim		Memnun Değilim		Kararsızım		Memnunum		Çok Memnunum		\bar{X}	S.S
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1-Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	24	3.50	60	8.76	85	12.41	391	57.08	125	18.25	3.78	0.96
2-Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	10	1.46	27	3.94	73	10.66	444	64.82	131	19.12	3.96	0.77
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	13	1.90	25	3.65	110	16.06	377	55.04	160	23.36	3.94	0.84
4-Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	40	5.85	51	7.46	148	21.64	309	45.18	136	19.88	3.66	1.06
5-Yöneticimin ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından	28	4.09	97	14.16	174	25.40	292	42.63	94	13.72	3.48	1.03
6-Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından	26	3.80	80	11.68	169	24.67	304	44.38	106	15.47	3.56	1.01
7-Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	17	2.48	27	3.94	112	16.35	367	53.58	162	23.65	3.92	0.88
8-Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	4	0.58	16	2.34	72	10.51	425	62.04	168	24.53	4.08	0.70
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	4	0.58	7	1.02	35	5.11	317	46.28	322	47.01	4.38	0.69
10-Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	7	1.02	21	3.07	140	20.44	360	52.55	157	22.92	3.93	0.80
11-Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	5	0.73	16	2.34	64	9.34	361	52.70	239	34.89	4.19	0.75
12-İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	17	2.48	53	7.74	175	25.55	356	51.97	84	12.26	3.64	0.88
13-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	111	16.20	163	23.80	180	26.28	187	27.30	44	6.42	2.84	1.18
14-İş içinde terfi olanağının olması açısından	85	12.41	149	21.75	251	36.64	174	25.40	26	3.80	2.86	1.05
15-Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	29	4.23	95	13.87	153	22.34	318	46.42	90	13.14	3.50	1.02
16-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	23	3.36	51	7.45	102	14.89	378	55.18	131	19.12	3.79	0.95
17-Çalışma şartları bakımından	27	3.94	102	14.89	122	17.81	322	47.01	112	16.35	3.57	1.05
18-Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	21	3.07	47	6.86	112	16.35	374	54.60	131	19.12	3.80	0.93
19-Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	36	5.26	84	12.26	167	24.38	323	47.15	75	10.95	3.46	1.01
20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	12	1.75	17	2.48	74	10.80	380	55.47	202	29.49	4.08	0.81

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin sosyo-demografik bilgilerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular incelenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulgular ve DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin normallik testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Görev Alma Durumu	Değerlendirilen	N	Min	Max	Ort	Ss	Kolmogorov Smirnov Z	p
Görev Almayan	İş Doyumu	292	34	100	74.43	11.11	1.32	0.6
Görev Alan	İş Doyumu	393	32	100	74.42	10.84	1.09	0.18

İş Doyumu Ölçeği’nden alınabilecek puanlar 20 ile 100 puan arasında değişmektedir. DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin puanları 100 puan üzerinden 34 ile 100 puan arasında değişirken, görev alan öğretmenlerin puanları 100 puan üzerinden 32 ile 100 puan arasında değişmektedir. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin iş doyumları puanları ortalaması 74.43, standart sapması 11.11 olarak bulunmuş; görev alan öğretmenlerin iş doyumları puanları ortalaması 74.42, standart sapması 10.84 olarak bulunmuştur. Buna göre DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek ve birbirine yakın olduğu bulunmuştur.

Tabloya 6’ya göre, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin iş doyumları puanları normal dağılım göstermektedir ($Z=1.32$; $p>0.05$). Görev alan öğretmenlerin de iş doyumları puanları normal dağılım göstermektedir ($Z=1.09$, $p>0.05$). Normallik testi sağlandığı için yapılacak olan testlerde parametrik testler kullanılmıştır.

DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin (2 grup) iş doyumları karşılaştırılmıştır. İki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında t Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları

Doyum Türü	Görev Alma Durumu	N	Ort.	Ss	t	p
İçsel Doyum	Görev Almayan	292	47.14	6.74	0.25	0.80
	Görev Alan	393	47.27	6.19		
Dışsal Doyum	Görev Almayan	292	27.28	5.39	0.67	0.76
	Görev Alan	393	27.15	5.59		

Tablo 7 incelendiğinde, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 47.14, kurslarda görev alan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 47.27 olarak bulunmuştur. DYK kurslarında görev alma durumuna göre öğretmenlerin içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.25$, $p=0.80$).

DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 27.28, kurslarda görev alan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 27.15 olarak bulunmuştur. DYK kurslarında görev alma durumuna göre öğretmenlerin dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.67$, $p=0.76$).

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular. Cinsiyetlerine göre kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Cinsiyet erkek ve kadın olmak üzere iki gruptur. İki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında t Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları

Görev Alma Durumu	Doyum	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	p
Görev Almayan	İçsel Doyum	Kadın	159	46.95	6.85	0.52	0.59
		Erkek	133	47.37	6.61		
Görev Alan	Dışsal Doyum	Kadın	159	26.42	5.09	3.00	0.00*
		Erkek	133	28.30	5.57		
	İçsel Doyum	Kadın	175	47.32	5.22	0.14	0.88
		Erkek	218	47.23	6.88		
Dışsal Doyum	Kadın	175	26.65	5.29	1.58	0.11	
	Erkek	218	27.55	5.80			

* $p < 0,05$

Tablo 8'e göre, DYK kurslarında görev almayan kadın öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 46.95, görev alan kadın öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 47.32 olarak bulunmuştur. Görev almayan erkek öğretmenlerin içsel doyum puan ortalaması 47.37, görev alan erkek öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 47.23 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamakta ($t=0.52$, $p>0.05$), görev alan öğretmenlerin de cinsiyetlerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.88$, $p>0.05$).

DYK kurslarında görev almayan kadın öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 26.42, görev alan kadın öğretmenlerin 26.65 olarak bulunmuştur. Görev almayan erkek öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 28.30, görev alan erkek öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 27.55 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark var ($t=3.00$, $p>0.05$) iken görev alan öğretmenlerin dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur ($t=1.58$, $p>0.05$). Kurslarda görev almayan erkek öğretmenlerin kadınlara göre dışsal iş doyumlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumlarına ilişkin bulgular. Medeni durumlarına göre kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Medeni durum bekar ve evli olarak iki grupta değerlendirilmiştir. İki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında t Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları

Görev Alma Durumu	Doyum	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	t	p
Görev Almayan	İçsel Doyum	Bekar	47	46.40	6.03	0.82	0.41
		Evli	245	47.28	6.87		
	Dışsal Doyum	Bekar	47	26.12	4.46	1.61	0.10
		Evli	245	27.50	5.53		
Görev Alan	İçsel Doyum	Bekar	59	46.94	5.49	0.43	0.66
		Evli	334	47.32	6.31		
	Dışsal Doyum	Bekar	59	26.89	5.08	0.38	0.70
		Evli	334	27.20	5.68		

Tablo 9 değerlendirildiğinde, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin medeni durumu bekar olanların içsel doyum puanları ortalaması 46.40, medeni durumu evli olanların içsel doyum puanları ortalaması 47.28 olarak bulunmuştur. Görev almayan öğretmenlerin medeni durumlarına göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.82$; $p=0.41$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin medeni durumu bekar olanların içsel doyum puanları ortalaması 46.94, medeni durumu evli olanların içsel doyum puanları ortalaması 47.32 olarak hesaplanmıştır. Görev alan öğretmenlerin medeni durumlarına göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.43$, $p=0.66$).

DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin medeni durumu bekar olanların dışsal doyum puanları ortalaması 26.12, medeni durumu evli olanların dışsal doyum puanları

ortalaması 27.50 olarak bulunmuştur. Görev almayan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=1.61$, $p=0.10$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin medeni durumu bekar olanların dışsal doyum puanları ortalaması 26.89, medeni durumu evli olanların dışsal doyum puanları ortalaması 27.20 olarak hesaplanmıştır. Kurslarda görev alan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.38$, $p=0.70$).

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre iş doyumlarına ilişkin bulgular. İkamet ettikleri konutun durumuna göre kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. İkamet edilen konut durumu (kiracıyım, kendi evim ve akrabama ait/kira vermiyorum) 3 grupta değerlendirilmiştir. İki den fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında Anova Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin İkamet Ettikleri Konutun Durumuna Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Görev Alma Durumu	Doyum	İkamet Edilen Konut Durumu	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Görev Almayan	İçsel Doyum	Gruplar arası	4.50	2	2.25	0.04	0.95
		Gruplar içi	13224.16	289	45.78		
	Dışsal Doyum	Gruplar arası	4.20	2	2.10		
		Gruplar içi	8457.20	289	29.26		
Görev Alan	İçsel Doyum	Gruplar arası	44.42	2	22.21	0.57	0.56
		Gruplar içi	15009.44	390	38.48		
	Dışsal Doyum	Gruplar arası	19.10	2	9.55		
		Gruplar içi	12236.42	390	31.37		

Tablo 10'a göre, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre, içsel doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 2.25, gruplar içi

kareler ortalaması 45.78 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.04$, $p=0.95$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre içsel doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 22.21, gruplar içi kareler ortalaması 38.48 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de ikamet ettikleri konutun durumuna göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.57$, $p=0.56$).

DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre, dışsal doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 2,10, gruplar içi kareler ortalaması 29.26 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.07$, $p=0.93$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre dışsal doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 9.55, gruplar içi kareler ortalaması 31.37 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de ikamet ettikleri konutun durumuna göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.30$, $p=0.73$).

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular. Eğitim düzeylerine göre kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Eğitim düzeyleri eğitim enstitüsü, lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere 4 grupta değerlendirilmiştir. İki den fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında Anova Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Görev Alma Durumu	Doyum	Eğitim Düzeyi	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Görev Almayan	İçsel Doyum	Gruplar arası	64.96	2	32.34	0.71	0.49
		Gruplar içi	13163.97	289	45.55		
	Dışsal Doyum	Gruplar arası	20.38	2	10.19	0.34	0.70
		Gruplar içi	8441.02	289	29.20		
Görev Alan	İçsel Doyum	Gruplar arası	249.80	3	83.26	2.18	0.08
		Gruplar içi	14804.06	389	38.05		
	Dışsal Doyum	Gruplar arası	265.56	3	88.52	2.87	0.03*
		Gruplar içi	11989.96	389	30.82		

* $p < 0,05$

Tablo 11'den izlenebileceği gibi, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre, içsel doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 32.34, gruplar içi kareler ortalaması 45.55 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.71$, $p=0.49$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre içsel doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 83.26, gruplar içi kareler ortalaması 38.05 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de eğitim düzeylerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=2.18$, $p=0.08$).

DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre, dışsal doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 10.19, gruplar içi kareler ortalaması 29.20 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.34$, $p=0.70$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre dışsal doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 88.52, gruplar içi kareler ortalaması 30.82 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev alan öğretmenlerin ise eğitim düzeylerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark vardır

($F=2.87$, $p=0.03$). Buna göre, kurslarda görev alan eğitim enstitüsünden mezun olan öğretmenlerin dışsal iş doyumlarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumlarına ilişkin bulgular. Branşlarına göre kurslarda görev alan almayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Branşlar sayısal ve sözel olarak iki grupta değerlendirilmiştir. İki gurubun ortalamalarının karşılaştırılmasında t Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları

Görev Alma Durumu	Doyum	Branş	N	Ort.	Ss	T	p
Görev Almayan	İçsel Doyum	Sayısal	39	45.92	8.66	0.97	0.33
		Sözel	253	47.33	6.39		
	Dışsal Doyum	Sayısal	39	26.02	5.77	1.57	0.11
		Sözel	253	27.47	5.31		
Görev Alan	İçsel Doyum	Sayısal	108	46.63	6.46	1.24	0.21
		Sözel	285	47.51	6.08		
	Dışsal Doyum	Sayısal	108	26.87	5.49	0.60	0.54
		Sözel	285	27.25	5.63		

Tablo 12’den görülebileceği gibi, DYK kurslarında görev almayan sayısal branş öğretmeni olanların içsel doyum puanları ortalaması 45.92, sözel branş öğretmeni olanların içsel doyum puanları ortalaması 47.33 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin branşlarına göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.97$, $p=0.33$). Kurslarda görev alan sayısal branş öğretmeni olanların içsel doyum puanları ortalaması 46.63, sözel branş öğretmeni olanların içsel doyum puanları ortalaması 47.51 olarak

hesaplanmıştır. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de branşlarına göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=1.24$, $p=0.21$).

DYK kurslarında görev almayan sayısal branş öğretmeni olanların dışsal doyum puanları ortalaması 26.02 sözel branş öğretmeni olanların dışsal doyum puanları ortalaması 27.47 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin branşlarına göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=1.57$, $p=0.11$). Kurslarda görev alan sayısal branş öğretmeni olanların dışsal doyum puanları ortalaması 26.87, sözel branş öğretmeni olanların dışsal doyum puanları ortalaması 27.25 olarak hesaplanmıştır. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de branşlarına göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.60$, $p=0.54$).

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular. Mesleki kıdemlerine göre kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Mesleki kıdem 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri olmak üzere 6 grupta değerlendirilmiştir. İki den fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında Anova Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13'deki bilgiler incelendiğinde, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, içsel doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 30.01, gruplar içi kareler ortalaması 45.72 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.65$, $p=0.65$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre içsel doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 32.54, gruplar içi kareler ortalaması 38.47 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de mesleki kıdemlerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.84$, $p=0.51$).

Tablo 13

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Görev Alma Durumu	Doyum	Mesleki Kıdem	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Görev Almayan	İçsel	Gruplar arası	150.05	5	30.01	0.65	0.65
		Gruplar içi	13078.61	286	45.72		
	Dışsal	Gruplar arası	39.01	5	7.80	0.26	0.93
		Gruplar içi	8422.39	286	29.44		
Görev Alan	İçsel	Gruplar arası	162.70	5	32.54	0.84	0.51
		Gruplar içi	14891.16	387	38.47		
	Dışsal	Gruplar arası	102.15	5	20.43	0.65	0.66
		Gruplar içi	12153.37	387	31.40		

DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, dışsal doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 7.80, gruplar içi kareler ortalaması 29.44 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.26$, $p=0.93$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dışsal doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 20.43 gruplar içi kareler ortalaması 31.40 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de mesleki kıdemlerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.65$, $p=0.66$).

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular. Aylık gelirlerine göre kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Aylık gelir 2500-3000 TL, 3001-3500 TL, 3501-4000 TL, 4001-4500 TL, 4501-5000 TL ve 5001 TL ve üzeri olarak 6 grupta değerlendirilmiştir. İki den fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında Anova Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Aylık Gelirlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Görev Alma Durumu	Doyum	Aylık Gelir	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Görev Almayan	İçsel	Gruplar arası	486.30	4	121.57	2.73	0.02*
		Gruplar içi	12742.36	287	44.39		
	Dışsal	Gruplar arası	380.33	4	95.08	3.37	0.01*
		Gruplar içi	8081.06	287	28.15		
Görev Alan	İçsel	Gruplar arası	211.65	5	42.33	1.10	0.35
		Gruplar içi	14842.21	387	38.35		
	Dışsal	Gruplar arası	179.64	5	35.93	1.15	0.33
		Gruplar içi	12075.86	387	31.20		

* $p < 0.05$

Tablo 14'e göre, DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin, aylık gelirlerine göre içsel doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 121.57, gruplar içi kareler ortalaması 44.39 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark vardır ($F=2.73$; $p=0.02$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre içsel doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 42.33 gruplar içi kareler ortalaması 38.35 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev alan öğretmenlerin ise aylık gelirlerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=0.84$, $p=0.51$). Buna göre, kurslarda görev almayan 5001 TL ve üzeri gelire sahip olan öğretmenlerin içsel iş doyumlarının diğer gruplara göre daha fazla olduğu söylenebilir.

DYK kurslarında görev almayan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre, dışsal doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 95.08, gruplar içi kareler ortalaması 28.15 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark vardır ($F=3.37$, $p=0.01$). Kurslarda görev alan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre dışsal doyum puanları gruplar arası kareler ortalaması 35.93 gruplar içi kareler ortalaması 31.20 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev alan öğretmenlerin ise aylık gelirlerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F=1.15$, $p=0.33$). Buna göre,

kurslarda görev almayan 5001 TL ve üzeri gelire sahip olan öğretmenlerin dışsal iş doyumlarının diğer gruplara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Maddi durumu iyi öğretmenler görevleri dışında kalan zamanlarda sosyal ve kültürel faaliyetlere daha fazla katılma şansı yakalamakta, aile bireyleri, arkadaş ve diğer tanıdıklarına daha çok zaman ayırabildikleri için dışsal iş doyum düzeylerinin yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin yöneticilik görevi olma durumuna göre iş doyumlarına ilişkin bulgular. Yöneticilik görevi olma durumuna göre kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Yöneticilik görevi olanlar ve olmayanlar olmak üzere iki grupta değerlendirilmiştir. İki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında t Testi kullanıldığı için bu test kullanılmıştır. DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin yöneticilik görevi olma durumuna göre iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Yöneticilik Görevi Olma Durumuna Göre İş Doyumlarına İlişkin t-testi Sonuçları

Görev Alma Durumu	Doyum	Yöneticilik Görevi	N	Ort.	Ss	t	p
Görev Almayan	İçsel Doyum	Yok	275	47.04	6.56	1.01	0.30
		Var	17	48.76	9.20		
	Dışsal Doyum	Yok	275	27.07	5.18	2.67	0.00*
		Var	17	30.64	7.40		
Görev Alan	İçsel Doyum	Yok	367	47.11	6.03	1.93	0.054
		Var	26	49.53	8.00		
	Dışsal Doyum	Yok	367	26.94	5.43	2.81	0.00*
		Var	26	30.11	6.96		

* p<0.05

Tablo 15’den görülebileceği gibi, DYK kurslarında görev almayan yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 47.04, yöneticilik görevi olan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 48.76 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yöneticilik görevi olma durumuna göre içsel doyumları arasında

anlamli bir fark bulunmamaktadır ($t=1.01$, $p=0.30$). Kurslarda görev alan yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 47.11, yöneticilik görevi olan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalaması 49.53 olarak hesaplanmıştır. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de yöneticilik görevi olma durumuna göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=1.93$, $p=0.054$).

DYK kurslarında görev almayan yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 27.07, yöneticilik görevi olan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 30.64 olarak bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerin yöneticilik görevi olma durumuna göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark vardır ($t=2.67$, $p=0.00$). Kurslarda görev alan yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 2.94, yöneticilik görevi olan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalaması 30,11 olarak hesaplanmıştır. Kurslarda görev alan öğretmenlerin de yöneticilik görevi olma durumuna göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark vardır ($t=2.81$, $p=0.00$). Buna göre hem kurslarda görev alan hem de görev almayan öğretmenlerden yöneticilik görevi olanların, yöneticilik görevi olmayanlara göre dışsal iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. DYK kurslarının açıldığı okullarda okul müdürü ve müdür yardımcısı en az iki saat, müdür yardımcısı ise altı saat maaş karşılığı ek ders görevini yapması gerekmektedir. Zorunlu ek ders görevinin dışında DYK kurslarında öğrenciler tarafından tercih edilme, yönetsel görevlerin dışında öğrencilerin sınavlara hazırlanmasında ders anlatarak daha aktif görev alma DYK kurslarında görev alan yöneticilerin dışsal iş doyum düzeyini artırdığı düşünülmektedir.

Destekleme ve Yetiştirme Kursunda görev alan ve almayan öğretmenlerin bu kurslar hakkındaki düşüncelerine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan DYK kurslarında görev alan ve almayan öğretmenlerin bu kurslar hakkındaki düşüncelerine ilişkin bilgiler irdelenmiştir. Bu doğrultuda bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16

Yetiştirme ve Destekleme Kursunda Görev Alan ve Almayan Öğretmenlerin Bu Kurslar Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Dağılım

DYK Kurslarına İlişkin Öğretmen Görüşleri	Görel Alma Durumu	Evet		Hayır		Kısmen		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Öğretmenler, öğrencilerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına katılması için çeşitli özendiriciler kullanır	Görev	131	44.9	40	13.7	121	41.4	292	100.0
	Almayan								
Artırımlı ek ders ücreti, öğretmenlerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev almalarını teşvik etmektedir	Görev	198	50.4	41	10.4	154	39.2	393	100.0
	Almayan								
Hizmet puanı eklenmesi, öğretmenlerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev almalarını teşvik etmektedir	Görev	215	73.6	16	5.5	61	20.9	292	100.0
	Almayan								
Öğretmenler Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında farklı öğretim yöntemleri kullanır	Görev	296	75.3	19	4.8	78	19.8	393	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kursları üniversite giriş sınavlarında fırsat eşitliği sağlamaktadır	Görev	190	65.1	26	8.9	76	26.0	292	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına öğrencilerin devamı akademik başarıyı artıran bir faktördür	Görev	275	70.0	29	7.4	89	22.6	393	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alacak öğretmenin öğrenciler tarafından belirlenmesi öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.	Görev	85	29.1	69	23.6	138	47.3	292	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alacak öğretmenin öğrenciler tarafından belirlenmesi öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.	Görev	176	44.8	47	12.0	170	43.3	393	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alacak öğretmenin öğrenciler tarafından belirlenmesi öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.	Görev	100	34.2	50	17.1	142	48.6	292	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alacak öğretmenin öğrenciler tarafından belirlenmesi öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.	Görev	188	47.8	32	8.1	173	44.0	393	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alacak öğretmenin öğrenciler tarafından belirlenmesi öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.	Görev	170	58.2	24	8.2	98	33.6	292	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alacak öğretmenin öğrenciler tarafından belirlenmesi öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.	Görev	288	73.3	8	2.0	97	24.7	393	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alacak öğretmenin öğrenciler tarafından belirlenmesi öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.	Görev	119	40.8	57	19.5	116	39.7	292	100.0
	Almayan								
Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alacak öğretmenin öğrenciler tarafından belirlenmesi öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.	Görev	181	46.1	46	11.7	166	42.2	393	100.0
	Almayan								

“Öğretmenler, öğrencilerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına katılması için çeşitli özendiriciler kullanır” ifadesine kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 44.9’u evet yanıtı, yüzde 41.4’ü kısmen yanıtı ve yüzde 13.7’si hayır yanıtını verirken, görev alan öğretmenlerin yüzde 50.4’ü evet, yüzde 39.2’si kısmen ve yüzde 10.4’ü hayır yanıtını vermiştir. Bu ifadeye kurslarda görev alan öğretmenler daha fazla katılmışlardır.

“Artırımlı ek ders ücreti, öğretmenlerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev almalarını teşvik etmektedir” ifadesine kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 73.6’sı evet, yüzde 20.9’u kısmen ve yüzde 5.5’i hayır yanıtını verirken, görev alan öğretmenlerin yüzde 75.3’ünün evet, yüzde 19.8’inin kısmen ve yüzde 4.8’inin hayır yanıtını verdiği gözlenmiştir. Bu ifadeye kurslarda görev alan ve almayan öğretmenlerin katılım düzeyleri birbirine yakındır.

“Hizmet puanı eklenmesi, öğretmenlerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev almalarını teşvik etmektedir” ifadesine kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 65.1’i evet, yüzde 26.0’sı kısmen ve yüzde 8.9’u hayır yanıtını verirken, görev alan öğretmenlerin yüzde 70.0’i evet, yüzde 22.6’sı kısmen ve yüzde 7.4’ü hayır yanıtını vermiştir. Bu ifadeye DYK kurslarında görev alan öğretmenler daha fazla katılmıştır.

“Öğretmenler Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında farklı öğretim yöntemleri kullanır” ifadesine kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 47.3’ünün kısmen, yüzde 29.1’inin evet ve yüzde 23.6’sının hayır yanıtını verdiği, görev alan öğretmenlerin yüzde 44.8’inin evet, yüzde 43.3’ünün kısmen ve yüzde 12.0’sinin hayır yanıtını verdiği gözlenmiştir. Bu ifadeye kurslarda görev alan öğretmenlerin daha fazla katıldığı gözlenmiştir.

“Destekleme ve Yetiştirme Kursları üniversite giriş sınavlarında fırsat eşitliği sağlamaktadır” ifadesine kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 48.6’sı kısmen, yüzde 34.2’si evet ve yüzde 17.1’i hayır yanıtını verirken, görev alan öğretmenlerin yüzde 47.8’i evet, yüzde 44.0’ü kısmen ve yüzde 8.1’i hayır yanıtını vermiştir. Bu ifadeye kurslarda görev alan öğretmenlerin daha fazla katıldığı gözlenmiştir.

“Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına öğrencilerin devamı akademik başarıyı artıran bir faktördür” ifadesine kurslarda görev almayan öğretmenlerin yüzde 58.2’sinin evet, yüzde 33.6’sının kısmen ve yüzde 8.2’sinin hayır yanıtını verdiği, görev alan öğretmenlerin yüzde

73.3'ünün evet, yüzde 24.7'sinin kısmen ve yüzde 2.0'sinin hayır yanıtını verdiği gözlenmiştir.

Bu ifadeye kurslarda görev alan öğretmenler daha fazla katılmışlardır.



Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan ölçek verilerinden elde edilen sonuçlar doğrultusunda ortaya çıkan bulgular ile ilgili tartışma, sonuç ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

Tartışma

Alan yazında DYK kurslarında görev alan öğretmenler ile almayan öğretmenlerin iş doyumunu irdeleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Birçok hizmet alanında çalışanların iş doyumunu ortaya koyma amaçlı yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Eğitim-öğretim alanında öğretmenlerin iş doyumuna üzerine yapılan çalışmalardan konumuza yakın olanları seçilerek tartışma bölümüne katkı sunulmuştur.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek düzeyde birbirine yakın olduğu bulunmuştur. Alanda, öğretmenlerin iş doyum düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalara daha çok rastlanmaktadır. Otuz iki değişik ülkede yapılan çalışma, sosyo-ekonomik durumu iyi, evli, sosyal ilişkilerinde başarılı, sosyal sorumluluklara önem veren kişilerin yaşamda daha fazla doyuma sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Veenhoven, 1991). Öğretmenlerin eğitim, genel kültür, ekonomik ve sosyal seviyeleri göz önünde tutulduğunda Veenhoven'ın yaptığı çalışma bulgularını desteklemektedir. Çift-Faktör Teorisi'nde Herzberg, iş doyumunu etkileyen içsel faktörleri çalışanı işyerinde mutlu eden, işe ve işyerine bağlayan etmenler olarak değerlendirmektedir. İşyerinde başarı gösteren, ast ya da üstleri tarafından onaylanan, kariyerinde yükselme fırsatı olan bireylerin içsel doyumları yüksek olmaktadır. Bu imkanların eğitim kurumlarında daha üst seviyeye taşınması öğretmenlerin içsel doyumlarını artıracaktır. Dışsal faktörler ise genel olarak iş doyumunu düşüren bir yapıya sahiptir. İş çevresine bağlı etkenlerin öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyecek her türlü etken ortadan kaldırılmalıdır (Smerek ve Peterson, 2007: 230). Öğretmenlerimizin iş doyumunu etkileyen

çevresel etkenler arasında velilerin ilgisizliği, öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının uygulamalarla güçlendirilmemesi, atama ve yer değiştirme koşullarının, kariyer planlamalarındaki gecikmeler önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında cinsiyet değişkenine göre DYK kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin içsel doyumlarında bir farklılık yok iken dışsal doyum düzeyinde kurslarda görev almayan erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Alanyazında araştırmanın bu konudaki sonuçlarını destekleyen farklı araştırma sonuçları bulunmaktadır. Yılmaz (2014), ortaokul öğretmenleri ile yaptığı çalışmada cinsiyet ve iş doyumunu arasında bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Diri ve Kırıl (2016) iş doyum düzeylerinin tüm alt basamaklarını incelemiş ve cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Akın (2006), ilköğretim ve ortaöğretim görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yaptığı çalışmada iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığını belirlemiştir. Demir (2001) ilköğretim öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında bir fark bulunmamıştır. Tan (2003), Demir (2001) ve diğer araştırmacılar gibi benzer sonuçlara ulaşmış, cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olmadığı sonucunu elde etmiştir. Araştırmanın cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın tespit edilmediği sonucunu, Bilir (2007), Kale (2007), Bilge, Akman ve Kelecioğlu'nun (2007) yaptığı araştırmalar desteklemektedir. Bu sonuç Ardıç ve Baş (2001), Kağan (2005), Taşdan ve Tiryaki (2008) ve Malik (2011)'in çalışmalarında elde ettikleri sonuçlarla da benzerlik göstermektedir. Şahin (1999) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yaptığı çalışmada iş doyumunu ve cinsiyet arasında kadınlar lehine fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonucun gerekçesi, kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini erkeklerden daha fazla benimseyip kendilerine uygun bulması olarak görülebilir. Araştırma sonuçlarını destekler nitelikte araştırmalardan Can (2006) sınıf öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada cinsiyet ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiye

rastlamamıştır. Uganda’da Ssesanga ve Garrett (2005: 52) tarafından yapılan araştırmada yaş, meslekteki unvan ve görevin içsel ve dışsal doyumunu üzerinde etkili olduğu buna rağmen cinsiyetin herhangi bir etkisinin bulunmadığı sonucu ortaya konulmuştur. Aynı şekilde Ağabey (2006) tarafından yapılan araştırmada da cinsiyet ve iş doyumunu arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmanın cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın tespit edilemediği sonucunu desteklemeyen araştırma sonuçlarına da alanyazında rastlanmaktadır. Sarpkaya (2000) eğitim örgütlerinde iş doyumunu ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmış ve bu farkın erkek öğretmenler lehine olduğunu belirtmiştir. Burada genel doyum düzeyi kriter olarak alınırken araştırmamızda kurslarda görev almayan erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir sonucumuzu bir yönüyle de desteklediği söylenebilir. Clark’ın bazı etkenleri kontrol altında tutarak yaptığı araştırmada, kadınların iş doyum düzeyi, erkeklerin iş doyum düzeyinden yüksek bulunmuştur. Clark bu durumu kadınların iş hayatındaki statüleri ve beklentilerine yönelik tatminlerinin erkeklere göre daha fazla olmasına bağlamaktadır. Clark’a göre iş doyumundaki farklılık sürekli olamayacak bir yapıya sahiptir (Hoy & Miskel, 2010). DYK kurslarının 2014’den beri uygulanması, uygulamaya yönelik tasarruflarda yapılan iyileştirmelerin zamanla öğretmenlerin iş doyumuna katkı sunacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlik toplumsal ve bireysel faktörler göz önüne alındığında hem erkeklerin hem de kadınların başarılı şekilde yapabilecekleri bir meslek olarak görülmektedir. 2016-2017 eğitim öğretim yılı istatistiklerine göre resmi eğitim kurumlarında 414.863 erkek, 560.631 kadın öğretmen olmak üzere toplam 975.494 öğretmen görev yapmaktadır (2016/2017 Örgün Eğitim İstatistikleri, 2017). Resmi eğitim kurumlarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden sayıca fazla olduğu, öğretmenlik mesleğinin cinsiyet açısından ayırt edilmeden gerçekleştirildiği düşünülmektedir. Anadolu’daki kadının “Anacıl” tutumu öğretmenlik

mesleğinde de kendini göstermektedir. Bir anne ya da anne adayı kadın öğretmenlerin öğrencileri ile olan etkileşimi genel olarak olumlu yönde olması öğretmen-öğrenci arasındaki bağı güçlendirmekte bu da kadın öğretmenlerin iş doyumunau artırıcı bir faktör olarak yansımaktadır.

Araştırma sonuçlarında DYK kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin medeni durumlarına göre içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Yıldız (2013) ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri ile yaptığı iş doyumunu araştırmasında, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarının; yaş, mesleki kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü, değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık oluşmadığı sonuçlarına ulaşmıştır. Erdoğan (1996) aile hayatı ile ilgili olarak aile hayatı yaşamayan ve normal yaşam standartları altında yaşayan bireylerin iş doyum düzeylerinin de düşük olduğu belirlenmiştir. Toker (2007) iş doyumunu çalışmasında medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlamamıştır. Benzer şekilde Bilgiç (1998) yaptığı çalışmada, medeni durumun iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Eves'in (2008) yaptığı araştırmada medeni durum ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlar, yapılan araştırma ile benzer sonuçlar göstermektedir. Özel yaşamında bireylerin mutluluğu veya mutsuzluğu iş yaşamına belli oranda etkilemektedir. Meslekdaşlar arasındaki dayanışma, okul yönetiminin zor günlerinde öğretmenlerin yanında olduğunu hissettiren uygulamaları olumsuz süreçlerin eğitim ortamında oluşabilecek olumsuzlukları en aza indirgeyecektir.

DYK kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiş, dışsal farklılığın kurslarda görev alan eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Genel doyum düzeyi açısından bakıldığında öğretmenlerin eğitim seviyeleri iş doyum seviyelerinde farklılık

oluşturmamaktadır. Benzer sonuçları ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Kılıç (2013) çalışmasında kıdem, eğitim düzeyi, haftalık ders saati gibi değişkenler ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mesleğe yeni başlayan genç çalışanlar, beklentilerini yüksek tutmaktadır. Beklentiler karşılanmadıkça da gençlerin iş doyum düzeyleri düşmektedir (Eğinli, 2009: 37). Atanma bekleyen öğretmen sayısı dikkate alındığında öğretmen adayları içerisinde ciddi bir rekabetten bahsedilebilir. Emeklilik yaşının yükseltilmesi, öğretmenlerin emeklilik şartlarının iyileştirilmesine yönelik beklentileri emekli olmayı geciktirmektedir. Yaşın ilerlemesine bağlı her çalışanda olduğu gibi öğretmenlerdeki performansın azaldığı gerçeği ışığında dinamik kadroların eğitim sektörünün içinde bulunması öğretmenlerin iş doyumuna ve eğitim sürecine katkı sunacaktır.

Korman (1978), Gazioğlu ve Tansel (2002) araştırmalarının sonuçlarında, meslek değişkeni sabitlendiğinde eğitim seviyesi ve iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişkinin var olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Öztürk ve Güzelsoydan (2001: 338)'a göre, "bireyler çalıştıkları işe göre, bilgi birikimleri, eğitim seviyeleri gibi değişkenler arasında bir denge bulunmalıdır". Örneğin bazı mesleklerde çalışan iş görenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe daha alt düzeyde eğitim seviyesine sahip olan iş görenden daha düşük iş doyum düzeyine sahip olmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyinin yapılan işin gerektirdiği asgari eğitim düzeyinden yüksek olduğunda iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Burriss, 1983: 454-467). Öğretmenliğin bir uzmanlık mesleği olması nedeniyle Türkiye'deki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tamamı üniversite mezunudur. İki yıllık eğitim enstitüsü mezunlarının büyük kısmı lisans tamamlamıştır. Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin meslekteki kıdemleri fazladır. DYK kurslarında görev alan eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin iş doyumunu, diğer öğretmenlere göre yüksek bulunmuştur. Saygılı (2008) yaptığı çalışmada sağlık personelleri arasında, lise mezunu personellerin iş doyum düzeylerinin ön lisans ve lisans mezunu personellerden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Erdönmez (2004) ise çalışmasında

öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim seviyesi yükseldikçe, bireyin yaşam standartları ve işe bakış açısı da değişmektedir. Bu sebeple daha yüksek öğrenim seviyesi olan personelin işe bakış açısı ve beklentileri farklı olduğundan iş doyum seviyeleri daha yüksektir (Güven vd., 2005: 132). Öğretmelerin gençliğin eğitilmesine yönelik hissettikleri sorumluluk, toplum için eğitimin önemine yönelik farkındalık öğretmenleri özverili bir çalışmanın içine sokmaktadır. Bir ideal ve istek uğruna yapılan işe ilişkin doyum düzeyinin olumlu olması da beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada DYK kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin branşlarına göre içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Öğretmenlerin branşlar sayısal ve sözel olarak iki grup olarak değerlendirildiğinde de iş doyum düzeyleri arasında bir fark yoktur. Araştırmanın bu sonuçlarını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Kumaş ve Deniz (2010), çalışmalarında, iş doyum düzeylerini etkileyen etkenleri incelemişlerdir. Ortaya konulan sonuçlara göre ilköğretim ve lise okullarında görev alan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirinden farklıdır ve ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karataş ve Güleş (2010) ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelemiş, iş doyumunu ile örgüte bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte branş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki varken, cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunamamıştır (Karataş ve Güleş, 2010). Taşdan ve Tiryaki (2008), tarafından yapılan araştırmada cinsiyet, mesleki kıdem ve branşa göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri etkilenmemektedir. Günbayı (1999) ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında, ilköğretim okullarında görev alan sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ortaöğretim öğrencilerinin gelişim düzeylerine bağlı ergenlik sorunları eğitim

ortamlarına çeşitli örüntülerde yansıdığı görülmektedir. Bu durum rehberlik servislerinin etkililiği ve diğer öğretmenlerin koordineli bir şekilde öğrenci ve veli iş birliğine önem verilerek aşılması mümkün olacaktır. Öğretmenlerin bu dönemde sorunların çözümünde yalnız bırakılması öğretmenlik mesleğine yönelik algılarını olumsuz etkileyebilmektedir.

Araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi alanyazında kıdem arttıkça iş doyumunun arttığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Kılıç (2011) çalışmasında, iş doyumunun kıdem artışına bağlı olarak arttığını belirten sonuçlar elde etmiştir. Alanyazında bu araştırmanın kıdem ile ilgili sonuçlarını desteklemeyen sonuçlar da mevcuttur. Daşdan ve Tiryaki (2008) ilköğretim okullarında görev alan öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmada kıdem ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin bulunmadığı sonucu elde etmişlerdir. Kılıç (2013) öğretmenlerin iş doyumunu araştırdığı çalışmasında, kıdem, ders saati gibi değişkenler ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Karataş ve Güleş (2010) araştırmalarında iş tatmini ve iş doyumunu kıdemle etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bilir (2007) çalışmasında, Konya'nın üç ilçesindeki öğretmenlerin, iş doyumlarını tespit etmeyi amaçlamış ve Hackman doyum ölçeğini kullanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının 48,30 ortalama ile orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyete ve öğrenim durumu arasında bir farklılığın olmadığını; kıdem, yaş değişkenleri boyutunda ise anlamlı bir farklılığın olduğunu ortaya koymuştur. Özcan (2013) iş doyumunu çalışmasında, Paul E. Spector'un (1994) iş doyum ölçeğini kullanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri düşük seviyededir. Araştırmanın diğer sonuçlarına bakıldığında yaş ve kıdem iş doyumunu etkilemezken; öğretmenlerin öğrenim seviyeleri ve öğretmenlik branşları iş doyumunda anlamlı bir farklılığa neden olduğunu göstermektedir.

İş görenler, kıdemleri arttıkça bir üst pozisyona yükselme şanslarının da arttığını düşünmektedir. Bu durum bireylerin iş doyumlarını da arttıran bir etkidir (Ardıç ve Baş, 2001: 5). İş hayatına yeni başlayan bireylerin beklentileri de yüksektir. Beklentiler karşılanmadıkça,

bireylerin iş doyumunu da aynı oranda düşmektedir. Kıdem yükseldikçe bireyin tecrübesi artacak ve iş doyumunu da paralel olarak artacaktır (Erdoğan, 1996: 35; Pelit, 2008: 104). Demirtaş (2010), dersane öğretmenlerinin iş doyumları üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Dersane öğretmenlerinin iş doyumunu ile dershanelerde çalışan öğretmenlerin cinsiyeti, öğretmenlik branşı, dershanenin personel sayısı, öğretmenlerin öğrenim durumları, öğretmenlik formasyonu alıp/almama ve dershanedeki ders yükü değişkenleri açısından bir ilişki kurulamadığı ancak kıdem değişkeni boyutunda anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yine dersane öğretmenlerinin iş doyumunu ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında orta düzeyde olumlu bir ilişkinin varlığından bahsedilmiştir. Eğitim örgütleri dışında farklı sektörlerde de bireylerin iş doyumunu ile kıdemleri arasında ilişkinin olup olmadığı ile ilgili araştırmalar da alanyazında mevcuttur. Türkiye’de profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarında görev alan antrenörlerin iş doyumuna ait araştırmada antrenörlerin yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenleri boyutunda iş doyum düzeyleri ile ilişkinin olmadığı buna rağmen antrenörlerin mesleklerine ait tatmin edici bir iş doyumuna sahip oldukları ifade edilmiştir (Ulucan, 2008).

Toplayıcılık ve avcılık döneminden çok farklı olarak insanlar artan nüfus içerisinde çeşitlenen ihtiyaçlarını gidermek, her şeyden önce hayatta ihtiyaç duyduğu temel gereksinimlerini karşılayabilmek için çalışmak, neticesinde para kazanmak ya da emeğini takas edebileceği bir çözüm üretmek zorundadır. Bundan dolayı kişilerin gelir düzeyinin yükselmesi, iş doyumunu artıran önemli faktörler arasındadır. Araştırmada DYK kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir farkın olduğu, kurslarda görev almayan 5001 TL ve üzeri geliri olan öğretmenlerin, kurslarda görev alan öğretmenlerden daha yüksek doyum düzeyine sahiptir. Bu sonucu Yıldız (2013) ilkokul ve ortaokullarda görev alan öğretmenlerin iş doyumunu incelediği ve öğretmenlerin aylık gelirlerini algılama düzeyleri iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptayan çalışması desteklemektedir. Bakan ve Büyükbeşe (2004), Gergin

(2005) ve Toker (2007) nin çalışmalarında gelirin iş doyumuna etkisi olmadığını saptamışlardır. Bununla birlikte Özdayı (1990)'nın liselerde yaptığı araştırmada gelir düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumlarını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bender ve Heywood (2011:11-13) iş garantisine sahip olunması ve alınan ücretin tatmin edici bulunması durumunda iş doyumunu artıran bir etkinin ortaya çıktığını ifade etmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı kadrolu olup iş garantileri bulunmaktadır. Kurslarda görev alan öğretmenlerin büyük kısmının ücrete bağlı iş doyumunda görülmeyen farklılığın iş garantisi ve genel olarak öğretmenlerin alım gücünün iyi olmasına bağlı olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın gelir düzeyi ile ilgili sonucundan farklı sonuçlar ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur. Çevik'in (2010) ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin iş doyumunu ve gelirleri arasındaki ilişkinin oldukça düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Teltik'in (2009) yaptığı çalışmada, bireylerin gelir düzeylerine göre bireyin iş doyumuna ve içsel doyumuna etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında gelir düzeyi orta olan öğretmenlerin iş doyumunu geliri düşük öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Kurslarda öğretmenlere verilen ek ders ücreti, öğretmenlerin DYK kurslarında görev almalarında önemli bir role sahiptir. DYK kurslarında görev alan öğretmenler iki katı ek ders ücreti almaktadır. DYK kurslarında görev almalarının diğer sebepleri öğrencilerin konuları daha iyi öğrenmelerini sağlamak, eksik kalan konuları tamamlamak veya tekrar etmek, öğrencileri okul ve merkezî sınavlara hazırlamak, öğrencilerin ders başarılarını yükseltmek, öğrencilerin soru çözme tekniklerini geliştirmek şeklinde devam etmektedir. Öğretmenlerin kurslarda kullandıkları ders anlatım yöntemi ile ilgili görüşlerinde ilk sırada soru çözme yöntemi gelmektedir. Bunu sırasıyla sınava yönelik etkinlikler ve konunun derinlemesine işlenmesine yönelik çalışmalar takip etmektedir. Okul idaresi ve kursların önemsenme durumu konusunda ilk sırada öğrenci başarısının artacağını düşünmeleri gelmektedir (Göksu ve Gülcü,

2016). Araştırmada artırımı ek ders ücreti uygulamasını, öğretmenlerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev almalarını teşvik ettiği görüşü bu çalışma ile desteklenmektedir.

DYK kurslarıyla ilgili Ünsal ve Korkmaz'ın 2016 yılında yaptığı çalışma ile ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin DYK kurslarıyla ilgili bakış açıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. 20 öğretmenin destekleme kurslarına ilişkin görüşlerine göre; öğretmenler kurslarda öğretim yöntemi olarak soru-cevap tekniğini kullanmaktadır. Kurslarda kullandıkları materyaller testler, kitaplar, soru bankası, akıllı tahta ve elektronik materyallerdir. Öğretmenlerin destekleme kurslarında görev alma sebeplerine bakıldığında önemli bir bölümü sebep olarak kurslardan aldıkları ücretleri göstermektedir. Bununla birlikte hizmet puanı artışlarının da destekleme kurslarında görev alma durumlarını etkilediği söylenebilir. Öğretmenlere göre kursların öğrencilere katkıları ders başarısını, soru çözme becerilerini ve sınav başarısını artırdığı şeklinde sıralanmaktadır. DYK kursları öğrencilerin diğer dersane ve özel ders taleplerini de etkilemektedir. Öğretmenler destekleme kursları için olumsuz görüşler de belirtmişlerdir. Olumsuz durumlar disiplin problemleri, doküman eksikliği, öğrencilerin seçimi, öğretmenin performans düşüklüğü olarak görülebilir. DYK kurslarının verimliliği konusunda, materyallerin artırılması, öğrencilerin katılımının artırılması gibi düşüncelerin fayda sağlayacağı belirtilmiştir. Araştırmacılar çalışma sonunda kurslarda rehber öğretmen bulundurulmasını, öğrencinin kurslara devamının sağlanması konusunda birtakım yaptırımların oluşturulmasını, öğrencilerin yararlanabileceği basılı dokümanların olmasını, hafta sonu kurslarda görev alan öğretmenlerin hafta içi bir gün dinlenmelerine imkân sağlanmasının performansını artıracığını öneri olarak ifade etmişlerdir.

Canpolat ve Köçer (2017) çalışmalarında, öğretmenlerin görüşleri paralelinde DYK kurslarının faydalarını araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre DYK kurslarına ilişkin olumlu ve olumsuz birtakım veriler ortaya konulmuştur. Olumlu görüşte olan öğretmenler, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının öğrenciler arasındaki adaletin sağlandığı ve fırsat

eşitliğinin yakalandığı, öğrencilerin ders başarılarına olumlu etkileri olduğu ve öğrenci ile öğretmenlerin kazanımlarını arttığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin DYK kurslarına bakışı genel olarak olumludur. Veliler kursların ailenin bütçesine katkı sunması, öğrencilerini sınavlara hazırladığı, eğitimde fırsat eşitliği sağladığını düşünmektedir. Öğretmenlerin DYK kurslarına ilişkin olumsuz görüşleri ise ailelerin bilinçsiz olması, ailelerin eğitime ilgisiz kalması ve özel kursların daha faydalı olduğu yönündedir. Öğretmenler DYK kurslarında öğretim yöntemleri ve teknik açısından farklı uygulamalar kullanmaya çalışsalar da genelde kullanılan düz anlatım, soru cevap ve test odaklı ders işledikleri anlaşılmaktadır. DYK kurslarında anlatılan derslerin normal eğitim programından farklı olması sınav başarısı açısından faydalı olduğu düşünülmektedir. Bunun sebepleri olarak da sınıfların az sayıda olması, bilinçli öğrencilerin katılımı ve derslerin daha eğlenceli geçmesi olarak gösterilebilir.

Biber ve diğerlerinin (2017: 112) çalışmasında, DYK kurslarında yoğun şekilde uygulanan soru çözme yönteminin öğrencilerin akademik başarısını arttırdığını ve normal öğretimden daha farklı olduğunu belirtilmiştir. Nartgün ve Dilekçi (2016: 554) çalışmalarında DYK kurslarının öğrenci başarılarını arttırdığını ve hem zaman hem de ekonomik olarak tasarruf sağlandığını ortaya koymuşlardır. Kursların ücretsiz olması, fırsat eşitliğinin sağlanması hususunda önemli bir farklılığı da ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre DYK kursları, öğrencilerin okul dersleri ve kurslar ile ders yüklerinin artması ve DYK kurslarının zamanlarını alması sebebiyle devamsızlığa ve okuldan sıkılmaya sebep olduğu belirtmişlerdir. Kurs programlarının öğrenci ihtiyaçlarına göre hazırlanması, kurslarla ilgili özel öğretim yöntemleri geliştirilmesi, kurslara daha aktif katılım sağlanması ve öğrencilerin sıkılmasının engellenmesi amacıyla sosyal aktivitelerin de kurs programlarına eklenmesi araştırmacıların çalışma sonundaki önerilerini oluşturmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı, DYK kurslarının amacını eğitim öğretim müfredatı dışına çıkmamak koşuluyla öğrencilerin akademik başarısını arttırmak üzere destekleme olarak gönderdiği yönergeler ile belirtmiştir (MEB, 2014: madde 4). Bu bakımdan Milli Eğitim Bakanlığının bu kursları açmasındaki amaç ile öğrencilerin bu kursların amaçları hakkında düşündüklerinin ağırlıklı olarak kurslardaki destekleme ve yetiştirme faaliyetlerine ilişkin olduğu ve belirtilen amaçların birbiri ile örtüştüğü sonucuna varılmaktadır.

Nartgün ve Dilekçi (2016) DYK kurslarının öğrencilerin ders başarılarında artış sağladığı, öğrencilerin ders çalışma alışkanlıkları ve motivasyonlarını sağladığı, öğrencilerin sınavlara hazırlık süreçlerinde eksiklerin giderilmesini sağladığı ve onlara psikolojik destek oluşturduğu şeklinde sonuçlara varıldığı söylenebilir. Ders dışı etkinliklere, kurslara katılan öğrencilerin öğretmenlerine karşı daha pozitif bir yaklaşım göstermekte, karşılıklı etkileşim daha olumlu olmaktadır (Massoni, 2011). Bu iyilik hali okul içerisindeki birçok süreci etkilemekte, kurum kültürünün gelişmesine katkı sunabilmektedir. Okullarda önemli paydaşlardan öğrenci ve velilerinin katkısı göz ardı etmek bu açıdan mümkün değildir.

Nartgün ve Dilekçi (2016: 551) DYK kurslarının öğrencilerin derse karşı motivasyonlarını arttırdığı yönünde çıkarımında bulunmuşlardır. Ayrıca Hattie (2015: 87-90) okullardaki ve dershanelerdeki kursların öğrencilerin akademik başarılarına olumlu yönde katkıda bulduklarını belirtmiştir. Göksu ve Gülcü (2016) öğretmenlerin DYK kurslarına ilişkin olumlu baktığı görüşündedir. Bunun sebebinin de öğrencilerin motivasyon ve ders başarılarının artışı sağlanması olduğunu belirtmişlerdir. Ünsal ve Korkmaz (2016) çalışmalarında Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına öğretmenlerin bakış açılarının olumlu olduğunu savunmuştur. Nartgün ve Dilekçi (2016) ile Canpolat ve Köçer (2017) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları da bu sonucu destekler niteliktedir. Nartgün ve Dilekçi (2016), DYK kurslarının akademik anlamda konu tekrarı, soru çözme, pekiştirme, eksik kazanımları tamamlama, öğrencilerle sağlıklı iletişim kurma, kaygıyı azaltması, özgüven artışı, ücretsiz

olmasından dolayı fırsat eşitliğini sağlaması, öğrencilerin kendi okulundaki öğretmenlerinden kurs alması gibi olumlu yönlerine vurgu yapmıştır. Öğrenme imkanlarının okul düzeyinde artırılması öğrenmenin pekiştirilmesine katkı sunarak, akademik başarıya odaklanmış öğrencilerin başarılarını artırıcı bir sonucu ortaya koyacaktır.

Bu çalışmalarda edilen sonuçlar, araştırmada elde edilen kurslarda öğretmenlerin öğrencilerin DYK kurslarına katılması için çeşitli özendiriciler kullandığı, artırımlı ek ders ücreti ve ek hizmet puanının verilmesi uygulamalarını öğretmenlerin DYK kurslarında görev almalarını teşvik ettiği, kurslarında görev alan öğretmenlerin kurslarda farklı öğretim yöntemlerinin kullandığı, kursların üniversite giriş sınavlarında fırsat eşitliği sağladığı, kurslara öğrencilerin devamının akademik başarılarını artıran bir faktör olarak değerlendirildiği sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Sonuçlar

Günümüzde bireyler hem iş yaşamlarından hem de özel yaşamlarından kaynaklanan birçok baskı ile başetme durumuyla karşı karşıyadır. Özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki yoğun ilişki düzeyinde, bireylerin her iki alana ait doyumlarını gerçekleştirilmesi mutluluk, üretkenlik açısından önemlidir. Hizmet sektörleri içerisinde çalışanlar ile bireylerin karşılıklı etkileşiminin en yoğun olduğu sektörlerin başında eğitim sektörü gelmektedir. Eğitimden beklenen yüksek yararın gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması anahtar konumdadır. 2014-2015 eğitim öğretim yılından beri uygulanmakta olan Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının katılımcıların görüşleri çerçevesinde değerlendirilmesi de araştırma kapsamına alınmıştır. Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin iş doyumları ve ölçeğimizdeki sorular doğrultusunda Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ilişkin katılımcılardan elde edilen bulguların ışığında araştırmada elde edilen sonuçları şu şekilde ifade edebiliriz.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek düzeyde birbirine yakın olduğu bulunmuştur.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamakta iken; kurslarda görev almayan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kurslarda görev almayan öğretmenlerden, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre dışsal iş doyumları daha fazladır.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin medeni durumlarına göre içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin ikamet ettikleri konutun durumuna göre içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark vardır. Kurslarda görev alan eğitim enstitüsünden mezun öğretmenlerin dışsal iş doyumlarının diğer gruplardan daha yüksektir.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin branşlarına göre içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Branşlar sayısal ve sözel olarak iki grupta değerlendirilmiştir.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin aylık gelirlerine göre içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark vardır. Kurslarda görev almayan 5001 TL ve üzeri gelire sahip olan öğretmenlerin içsel doyumları ve dışsal doyumları, kurslarda görev alan öğretmenlere göre daha fazladır.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan ve görev almayan öğretmenlerin yöneticilik görevi olma durumuna göre içsel doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamakta iken dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark vardır. Kurslarda görev alan ve görev almayan yöneticilerin, öğretmenlere göre dışsal iş doyumları daha yüksektir.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler kurslarda öğretmenler, öğrencilerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına katılması için çeşitli özendiriciler kullandığını düşünmektedirler.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler ve görev almayan öğretmenler artırımlı ek ders ücreti uygulamasını, öğretmenlerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev almalarını teşvik ettiğini belirtmiştir.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler, kurslarda görev alan öğretmenlere ek hizmet puanı eklenmesi, öğretmenlerin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev almalarını teşvik ettiğine daha fazla katılmaktadır.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler kurslarda farklı öğretim yöntemlerinin kullanıldığına daha fazla katılım göstermiştir.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan öğretmenler, kursların üniversite giriş sınavlarında fırsat eşitliği sağlaması açısından kurslarda görev almayan öğretmenlerden daha fazla yararlı olduğunu düşünmektedir.

Öğretmenler Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına öğrencilerin devamı akademik başarıyı artıran bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu duruma kurslarda görev alan öğretmenler daha yüksek bir katılım göstermiştir.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar çerçevesinde araştırmacılar ve uygulamacılar için öneriler bu bölümde verilmiştir.

Uygulamaya yönelik öneriler. Kurslarda görev alan öğretmenlerin özlük hakları, çalışma koşullarına yönelik özendiricilerin artırılması iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.

Türkiye genelinde, bölgesel ve yöresel yapılacak çalışmalarla iş doyumunu düşük öğretmenler tespit edilmeli; iş doyumunu azaltan etkenlerin ortadan kaldırılması için gerekli destekler verilmelidir.

Araştırmada kurslarda görev alan eğitim enstitüsünden mezun öğretmenlerin dışsal iş doyumlarının diğer gruplardan daha yüksek çıkmıştır. Eğitim durumuna bağlı bu farklılığın nedenlerine yönelik çalışmalar yapılabilir.

Kurslarda görev alan ve görev almayan yöneticilerin, dışsal iş doyumları öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Yöneticilerin dışsal doyumlarını etkileyen faktörler üzerine çalışmalar yapılabilir.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının etkililiğinin artırılması için veli desteğinin güçlendirilmesine yönelik öğretmenler, okul yönetimi ve rehberlik servisleri bilinçlendirme çalışmalarına ağırlık verebilir.

Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına katılan öğrenci ve öğretmenlerin motivasyonlarını artırmaya yönelik sosyal, kültürel, sportif faaliyetler planlanmalıdır.

Araştırmacıya yönelik öneriler. Bu alışma sadece Balıkesir ilinde bulunan Anadolu liselerinde görev alan retmenlerden alınan veri toplandığı için kurs açılabilen okul retmenlerine genellenemez. Çalışmanın farklı il ve bölgelerde de yapılması yararlı olacaktır.

Araştırma farklı okul türlerinde görev yapan üretmenleri kapsayacak şekilde genişletilebilir.

Benzer kursların bulunduğu yabancı ülkeler ile Türkiye’deki durumu karşılaştıracak nitel çalışmalar yapılabilir.

retmenlerin DYK kurslarında görev almama veya alamama nedenleri üzerine çalışmalar yapılabilir.

Araştırmaya katılan retmenler, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının akademik başarıya katkı sunduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda, kurslardan yararlanan renci, velileri ve kurslarda görev alan üretmenleri kapsayan nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan Lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ağayev, F. (2006). *Bakü garnizonu hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik*. Ankara: Nobel.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (4).
- Akkaya, A. (2017). *Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyum etkenlerinin irdelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, Y. (2014). *Türk eğitim tarihi M.Ö.1000-M.S.2014*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye cumhuriyeti ve Azerbaycan cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu açısından karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altıntaş, T. (2007). *İş doyum ve çatışma çözme stillerini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Antel S. C. (1954). Üniversite tercih yoklaması ve neticeleri. *Pedagoji Bülteni*, 26-60.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. 3. Baskı. Ankara: Pegem.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23, 35-59.
- Baş, T. (2002). Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi *E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 17 (2), 19-37.
- Başar, A. (2018). *Özel liseler ve devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetim profilleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, Merve. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. 64-83.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi nitelikli okul*. Ankara: Feryal.
- Baysal, A. C. (1985). Birey örgüt bütünleşmesinde davranışsal yaklaşımlar. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 1 (14), 30-36.
- Baysal, A. C. (1981). Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bender, Keith, A. & Heywood, John, S. (2006). "Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income", *Scottish Journal of Political Economy*, C. 53, S. 2, 253-279.
- Biber, A. Ç., Tuna, A., Polat, A. C., Altunok, F. ve Küçüköğlü, U. (2017). Ortaokullarda uygulanan Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına dair öğrenci görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23), 103-119.

- Bil, E. (2017). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549-557.
- Bilir, M. (2007). *Öğretmen algılarına göre, ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bingöl, D. (1986). İş doyumu ve işçi işveren ve toplum açısından önemi. *Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 77.
- Budak G. (1999). *İşletmelerin başarıya ulaştıran yol; organizasyon yapısı-birey-iş doyumu uyumu*. İzmir: İzmir Ticaret Odası.
- Burris, Val. (1983). The Social And Political Consequences Of Overeducation. *American Sociological Review*, 48, 4, 454-467.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Cambaz, Seval. (2005). *Manisa kent merkezinde çalışan ebelerin iş doyumu ve hizmete yansımaları*, Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla ili örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 380-390.

- Canpolat, U. (2017). *Destekleme ve Yetiştirme Kursları bağlamında sosyal bilgiler öğretmenleri, kurs merkezi yöneticileri ve öğrenci görüşleri: Eskişehir ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Canpolat, U. ve Köçer, M. (2017). Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının TEOG bağlamında sosyal bilgiler öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak incelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 7 (1), 123-154.
- Colbert, J. & Wolff, D. (1992). Surviving in urban schools. *Journal of Teacher Education*, 43, 193-199.
- Creswell, J. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Çam, O., Akgün, E., Babacan, G. A., Bilge, A. ve Keskin, G. Ü. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler -Süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma-. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), Erişim <http://dergipark.gov.tr/sduibfd/issue/20851/223608>.
- Çelik, V. (1987). *Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 21-38.

- Çevik, N. (2010). *İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki. (İstanbul ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demircioğlu, Coşkun (1997). Eğitime Bilimsel Yaklaşım. Leyla Küçükahmet (Ed.), *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Gazi Kitapevi Yayınları.
- Demirel, Ö. (2000). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: PegemA Yayıncılık
- Demirtaş, H. (2010). The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses. *Inönü University Journal of the Faculty of Education*, 11 (2), 177-206.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Education Sciences*, 5 (1), 199-209.
- Doğan, O. (2002). *Türkiye’de özel dershaneler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- DPT, (2006). *Dokuzuncu beş yıllık kalkınma planı (2007-2013)*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- DPT, (2001). *Sekizinci beş yıllık kalkınma planı (2001-2005)*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- DPT, (1998). *Yedinci beş yıllık kalkınma planı (1996-2000)*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- DPT, (1991). *Altıncı beş yıllık kalkınma planı (1990-1994)*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.

- DPT, (1987). *Beşinci beş yıllık kalkınma planı (1985-1989)*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- DPT, (1980). *Dördüncü beş yıllık kalkınma planı (1979-1983)*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- DPT, (1970). *İkinci beş yıllık kalkınma planı (1968-1972)*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- Duran, A., Düzgün, O. ve Duran, S. (2014). Sosyo-ekonomik düzeyleri farklı öğrenci velilerinin özel dersanelere yönelik tutumlarının incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 171-185.
- Eğinli, A. (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.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Beta.
- Erdönmez Bayrak, A. (2004). *Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile benlik tanımları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. 5. Baskı. İstanbul: Beta.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 159-178. Erişim <http://dergipark.gov.tr/huniibf/issue/29692/319342>.

- Ertop, H. (1986). Differences in job satisfaction between female and male middle level managers in turkey. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eves, S. (2008). *Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde a tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *Turkish Studies*, 8 (8), 1475-1488.
- Garipağaoğlu, B. Ç. (2016). Özel dershanelerden özel okullara dönüşüm projesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 140-162.
- Gazioğlu, Ş. & Tansel, A. (2002). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. *Erc Working Papers in Economics*, 3 (3), 5-10.
- Gergin, B. (2005). *İlköğretim okulları öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri: Çorum ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gorard, S. (2006). *Quantitative methods in educational research: The role of number made easy*. London: Continuum.
- Göksu, İ. ve Gülcü, A. (2016). Ortaokul ve liselerde uygulanan destekleme kurslarıyla ilgili öğretmen görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 153-171.
- Güler, M. (1990). *Endüstri İşçilerinin iş doyumunu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerinin etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3 (5), 77-95.

- Gür, B., Çelik, Z. ve Coşkun, İ. (2013). Türkiye'de ortaöğretimin geleceği: Hiyerarşi mi? Eşitlik mi? (SETA Analiz Raporu).
- Güven, İ. (2010). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Naturel.
- Güven, M., Bakan, İ. Ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12 (1), 127-151.
- Hattie, J. (2015). The aplicability of visible learning to higher education. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*, 1 (1), 79-91.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel.
- İmamaoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 167-176.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Jewell, L. N. ve Siegal M. (1990). *Contemporary Industrial Organizational Psychology*, Second Edition, 318.
- Kabadayı, R. (1982). *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ve öğretmenlerin güdülenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi-Ankara ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kale, F. (2007). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 74-89.
- Kasapoğlu, M. A. (1999). *Sağlık sosyolojisi: Türkiye'den araştırmalar*. Birinci Baskı, Ankara: Sosyoloji Derneği.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu (tokat ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kitapçı, H. (2001). Türk Hava Yolları içinde özdeğerleme kavramı ve çalışanların iş tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4 (16), 221.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. 8. Basım. İstanbul: Beta.
- Korman, A. K. (1978). *Endüstriyel ve organizasyonel psikoloji*. İ. Akhun ve C. Aklan. (Çev.). Ankara: Milli Eğitim.

- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 123-139.
- Kuşdil M. E., Bayram, N., Aytaç, S. ve Bilgel, N. (2004). Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi. 9. *Ergonomi Kongresi*, Denizli.
- Mahmood, A. (2011). Job satisfaction of secondary school teachers: A comparative analysis of gender, urban and rural schools. *Asian Social Science*, 7 (8), 203-208.
- Malik, N. (2011). Study on job satisfaction factors of faculty members at university of Balochistan. *International Journal of Academic Research*, 3 (1), 267-272.
- Massoni, E. (2011). The positive effects of extracurricular activities on students. *College of DuPage (ESSAI)*, 9(1), 84-87.
- MEB, (2016a). *Destekleme ve Yetiştirme Kursları e-kılavuzu*. Erişim http://odsgm.meb.gov.tr/kurslar/kilavuz/18032821_desteklemeveyetirmekursuekilavuzu20152016.pdf.
- MEB, (2014). Milli Eğitim Bakanlığı *örgün ve yaygın eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları yönergesi*. Erişim http://mevzuat.meb.gov.tr/html/orgundestek_1/yonerge.pdf
- MEB, (2013). *2013 ortaöğretime yerleştirme sistemi tercih ve yerleştirme e-kılavuzu*. Erişim <https://www.memurlar.net/common/news/documents/133080/2009-sbs-kilavuz.pdf>
- MEB, (2013). *Milli Eğitim Bakanlığı lise yönetmeliği*. Erişim <http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2006/oyegm/AndOgrLisYonetmeliği.html>.
- MEB, (2009). *Millî eğitim istatistikleri örgün eğitim*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- MEB, (1936). *Lise imtihan talimatnamesi*.
- MEB, (1958). Devlet lise sınavlarının okullarca tertiplenmesi. *Tebliğler Dergisi*. Ankara

- Mehtap, E. (2017). *Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının yönetici, öğretmen, öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Mercik, Volkan (2015). *Eğitimde fırsat eşitliği, toplumsal genel başarı ve adalet ilişkisi: PISA Projesi kapsamında Finlandiya ve Türkiye deneyimlerinin karşılaştırması*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Metin, M. (2013). Öğrencilerin seviye belirleme sınavındaki başarısına etki eden unsurların farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14 (1), 67-83.
- Mihçioğlu C. (1974). *Üniversiteye girişin yeniden düzenlenmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Millî Eğitim İstatistikleri (2017). *2016/2017 Örgün Eğitim*, T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. Ankara
- Morgil, İ., Yılmaz, A., Seçken N. ve Erökten, S. (2000). Üniversiteye Giriş Sınavında Özel Dershaneler ve Öz-De-Bir tarafından uygulanan ÖSS Deneme Sınavlarının Öğrenci Başarısına Katkısının Ölçülmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fak.Dergisi*, 19, 96-97.
- Nartgün, Ş. S. ve Dilekçi, Ü. (2016). Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına ilişkin öğrenci ve öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22 (4), 537-564.
- Neuman, K. L. (1997). *Teacher satisfaction*. (Unpublished doctoral dissertation). Cleveland State University, Cleveland.
- Newby, J. E. (1999). *Job satisfaction of middle school principals in Virginia*. (Unpublished doctoral dissertation). Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Ocak, G., Akgül, A. ve Yıldız, Ş. (2011). İlköğretim öğrencilerinin ortaöğretime geçiş sistemine (OGES) yönelik görüşleri (Afyonkarahisar örneği). *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 37- 55.

- Oya E., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 18.
- ÖSYM, (2018). Tarihsel gelişme. Erişim <http://www.osym.gov.tr/TR,8530/tarihsel-gelisme.html>.
- Özcan, H. (1991). *Yükseköğretim kredi ve yurtlar kurumu Ankara Bölge Müdürlüğü Yurtları yönetim işgörenlerinin iş doyumu*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEBİR, (2005). *20. yılında ÖZ-DE-BİR*. Ankara: Özel Dershaneler Birliği Derneği.
- Kutunis, Rana Özen. (2003). *Örgütlerde davranış bilimleri*. Sakarya Kitabevi: İstanbul.
- Özer, M. ve Bakır, B. (2003). Sağlık personelinin motivasyonu ile ilgili etmenlerin belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 45, 117-122.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Sistem Ofset.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33, 166.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumu üzerine Çukurova Bölgesi'nde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1-2), 333-347.

- Öztürk A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 337.
- Özyurt, A. (2003). *İstanbul hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Paknadel, C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumunu*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde işgören güçlendirmenin işgörenlerin iş doyumuna etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Robbins, S. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. S. A. Öztürk (Çev.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Rue L. W., Byars, L. L. (1995). *Management: Skills and applications*. Chicago: Irwin.
- Sahlberg, P. (2012). Quality and equity in Finnish schools. *Journal of School Administrator*, 69, 8. Erişim http://pasisahlberg.com/wpcontent/uploads/2013/01/Qualit_and_Equity_SA_2012.pdf.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu (Manisa ili örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (3), 121-123.
- Saygılı, M. (2008). *Hastane çalışanlarının çalışma ortamına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Education Research*, 92 (2), 67-75.
- Smerek, Ryan E. & Peterson, Marvin (2007). "Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction among Non-Academic Employees at a University", *Research in Higher Education*, C. 48, S. 2, s.229-250. DOI: 10.1007/s11162-006-9042-3

- Söylemez D. (2002). *Sağlık personelinin iş doyumunu ile ilgili bir meta analizi çalışması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Steers, Richard M., Mowday, Richard T. & Shapiro, Debra L. (2004). "The Future of Work Motivation Theory", *Academy of Management Review*, C. 29, S. 3, 379-387.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 160-174.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 142-167.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şen, B. (2011). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 33 (147), 54-70.
- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 11- 91.

- Tezcan, M. (1997). *Eğitim sosyolojisi*. 11. Basım, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- T. C. 1982 Anayasası, RG. 9.11.1982/17863.
- Terzi, A. R. (2002). Başarı güdüsü kuramı. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 283, 26-30.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta.
- Tikici, M. (2005). *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*. Ankara: Nobel.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, 92-107.
- Tuncay, B. (2017). *Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına katılan ortaokul öğrencilerinin spora katılım motivasyonlarının incelenmesi (Bitlis-Tatvan örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağrı.
- Tunç, M. (2000). *Kariyer planlamasının iş tatmini üzerindeki etkilerinin hizmet sektöründeki bir işletmede çalışanlar üzerinde araştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu (2018). Güncel Türkçe sözlük. Erişim <http://www.tdk.gov.tr>
- Uğurlu, F. (2017). *Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görevli öğretmenlerin kurslara yönelik öz algı düzeylerinin incelenmesi (Ordu ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya.
- Ulucan, H. (2008). *Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Uzoğlu, M., Cengiz, E. ve Daşdemir, İ. (2013). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin seviye belirleme sınavında yapılan değişiklikler ile ilgili görüşlerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 9 (3), 77-86.
- Ünlü, D. (2005). *Liselere giriş sınavı ile sosyal bilgiler ders programının ilişkilendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünsal, S. ve Korkmaz, F. (2016). Destekleme ve Yetiştirme Kurslarının işlevlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (12), 87-118.
- Veenhoven, R. (1991). *Questions on Happiness: Classical Topics, Modern Answers, Blind Spots*, Pergamon Press, Great Britain.
- Yeşilyaprak, B. (2002). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Baran Ofset, Ankara.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ekler

EK A :Araştırma İzni

T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99191664-605.01-E.5411771

19.04.2017

Konu : Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA
BALIKESİR

- İlgi :** a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı genelgesi
b) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinin 10/04/2017 tarihli ve 5213591 kayıt sayılı yazısı.

Başvuru Sahibinin Adı Soyadı	Oğuzhan ÖZTÜRK		
Danışmanı	Yrd.Doç. Dr. Mustafa Aydın BAŞAR		
Kurumu/Üniversite/Görev Yeri	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü		
Alan/Bölüm	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü		
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan Öğretmenler ile görev almayan /Alamayan Öğretmenlerin Mesleki doyum düzeyleri üzerinde bir çalışma Balıkesir örneği		
Başvuru Tarihi	17/04/2017	Başvuru Sayısı	5213591
Çalışma Başlama Tarihi	20/04/2017		
Çalışma Bitiş Tarihi	30/05/2017		
Veri Toplama Araçları	Kişisel Bilgi Formu, Minnesota Doyum Ölçeği		
Araştırma Türü	Yüksek Lisans Tezi		

ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ			
S.No	Okulun Adı	S.No	Okulun Adı
1	Ekli Listedeki Okullar		

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, ekteki eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde, öğrenci ve velilerin kişisel bilgilerinin alınmaması/verilmemesi kaydı ile yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Fahri ACAR
Müdür a.
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
19.04.2017
Yakup YILDIZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Eki: Araştırma Yapılacak Okul Listesi (1 Sayfa)

EK B : Araştırma Yapılacak Okul Listesi

DESTEKLEME VE YETİŞTİRME KURSLARINDA GÖREV ALAN VE GÖREV ALMAYAN ÖĞRETMENLERLE İLGİLİ ÇALIŞMA YAPILACAK OKUL LİSTESİ			
Sıra No	Okulun Adı	Sıra No	Okulun Adı
1	Altıeylül Balıkesir Cumhuriyet Anadolu Lisesi	23	Erdek Anadolu Lisesi
2	Altıeylül Gaziosmanpaşa Anadolu Lisesi	24	Gönen Anadolu Lisesi
3	Altıeylül Gülser Mehmet Bolluk Anadolu Lisesi	25	Gönen Mustafa Uşdu Anadolu Lisesi
4	Altıeylül 15 Temmuz Şehitler Anadolu Lisesi	26	Gönen Ömer Seyfettin Anadolu Lisesi
5	Ayvalık Anadolu Lisesi	27	Havran Anadolu Lisesi
6	Ayvalık Atatürk Anadolu Lisesi	28	İvrindi Anadolu Lisesi
7	Ayvalık Rahim Usta Anadolu Lisesi	29	Karesi Adnan Menderes Anadolu Lisesi
8	Bandırma Anadolu Lisesi	30	Karesi Albay C.Tayyar Nuran Oğuz Anadolu Lisesi
9	Bandırma Ayyıldız Anadolu Lisesi	31	Karesi Balıkesir Lisesi
10	Bandırma Yavuz Sultan Selim Anadolu Lisesi	32	Karesi Balıkesir Muharrem Hasbi Anadolu Lisesi
11	Bandırma Kemal Pireci Anadolu Lisesi	33	Karesi Fatma Emin Kutvar Anadolu Lisesi
12	Bandırma Şehit Mehmet Gönenç Anadolu Lisesi	34	Karesi İnebey Anadolu Lisesi
13	Bigadiç Anadolu Lisesi	35	Karesi Rahmi Kula Anadolu Lisesi
14	Bigadiç Kuvayi Milliye Anadolu Lisesi	36	Karesi Sırrı Yırcalı Anadolu Lisesi
15	Burhaniye Anadolu Lisesi	37	Karesi Zühtü Özkardaşlar Anadolu Lisesi
16	Burhaniye celal Toraman Anadolu Lisesi	38	Kepsut Anadolu Lisesi
17	Dursunbey Mustafa Korkmaz Anadolu Lisesi	39	Manyas Anadolu Lisesi
18	Edremit Abidin Pak-Pakmaya Anadolu Lisesi	40	Savaştepe Necip Fazıl Kısakürek Anadolu Lisesi
19	Edremit Anadolu Lisesi	41	Sındırgı Makbule Efe Anadolu Lisesi
20	Edremit Körfez Anadolu Lisesi	42	Susurluk Anadolu Lisesi
21	Edremit Fikriye Mehmet Elberk Anadolu Lisesi	43	Susurluk 5 Eylül Anadolu Lisesi
22	Edremit Ülkü Muharrem Ertaş Anadolu Lisesi		



EK C: Balıkesir iline Ait Destekleme ve Yetiştirme Kurs İstatistikleri Yazısı

İSTATİSTİKİ BİLGİ

olcmesinav10@meb.gov.tr

7.06.2018 (Per) 11:26

Kime:oguzhanozturk@hotmail.com <oguzhanozturk@hotmail.com>;

1 ekin (195 KB)

TEZ-Oğuzhan ÖZTÜRK.rar;

Sayın Oğuzhan ÖZTÜRK

Bahçelievler Mahallesi 2776.Cadde No:1/10
Burhaniye-BALIKESİR

İlgi : 06/06/2018 tarihli 10995942 sayı ile kayda alınan dilekçeniz.

"Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında Görev alan Öğretmenler ile Görev Almayan/Alamayan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma (Balıkesir Örneği)" konulu yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere ilgi dilekçeniz ile istenilen 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 yılları İl geneli, sınıflara görevlendirilen öğretmen sayıları, sınıflara görevlendirilen kadrolu öğretmen sayıları, sınıflara görevlendirilen ücretli öğretmen sayılarına ait istatistiki bilgiler rar dosyası halinde ilişikte gönderilmiştir. Bilgilerinizi rica ederim.

Ferhan ŞAHİN
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

EK D: Araştırma Ölçeği

BÖLÜM-I: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu anket “Destekleme ve yetiştirme kurslarında görev alan öğretmenler ile görev almayan/alamayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerine bir çalışma (Balıkesir İli Örneği).” başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere uygulanmaktadır. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmakta olup; bilimsel etik kurallar çerçevesinde hareket edilecektir. Anket formlarını doldururken isminizi yazmayınız.

Açıklama ve anket sorularının dikkatlice okunması, soruların boş bırakılmadan özenle cevaplanması çalışmanın amacına ulaşmasında en önemli etkidir. Çalışmamıza vereceğiniz katkılar için şimdiden teşekkür eder, yaşamamızın her alanında başarılar dilerim.

Oğuzhan ÖZTÜRK
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1-Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2-Medeni durumunuz?

Bekar Evli

3-Oturduğunuz ev kime ait?

Kiracıyım Kendi Evim Akrabama ait (Kira vermiyorum)

4-Eğitim düzeyiniz?

Eğitim Enst. Lisans Yüksek Lisans Doktora

5-Öğretmenlik Branşınız?

Almanca Beden Eğitimi Biyoloji Coğrafya
 Felsefe Grubu Fizik Görsel Sanatlar İngilizce
 Kimya Matematik Müzik Rehberlik
 Tarih Türk Dili Ed. Din Kül. Ahl. Bil.

6-Mesleğinizdeki kıdem yılınız?

0-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 yıl 16-20 yıl
 21-25 Yıl 26 ve üstü

7-Aylık Gelir Düzeyiniz (Maaş + Ek Ders)

2500-3000 ₺ 3001-3500 ₺ 3501-4000 ₺ 4001-4500 ₺
 4501-5000 ₺ 5001 ₺ ve üzeri

8-Şu an yöneticilik göreviniz var mı?

Yok Müdür Müdür BaşYrd. Müdür Yrd.

9-Destekleme ve yetiştirme kurslarında görev alma durumunuz?

Branşınızda kurs talebi hiç oluşmadı. Görev almak istemedim.
 2014-2015 Eğitim Öğretim Yılı 2015-2016 Eğitim Öğretim Yılı 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılı

10-Öğretmenler, öğrencilerin destekleme ve yetiştirme kurslarına katılması için çeşitli özendiriciler kullanır.

Evet Hayır Kısmen

11- Destekleme ve yetiştirme kurslarında görev alacak kurs öğretmeninin öğrenciler tarafından belirlenmesi, öğretmen performansını yansıtan bir göstergedir.

Evet Hayır Kısmen

12- Artırılmış ek ders ücreti, öğretmenlerin destekleme ve yetiştirme kurslarında görev almalarını teşvik etmektedir.

Evet Hayır Kısmen

13- Hizmet puanı eklenmesi, öğretmenlerin destekleme ve yetiştirme kurslarında görev almalarını teşvik etmektedir.

Evet Hayır Kısmen

14-Öğretmenler destekleme ve yetiştirme kurslarında farklı öğretim yöntemleri kullanır.

Evet Hayır Kısmen

15-Destekleme ve yetiştirme kursları üniversite giriş sınavlarında fırsat eşitliği sağlamaktadır.

Evet Hayır Kısmen

16- Destekleme ve yetiştirme kurslarına öğrencilerin devamı akademik başarıyı artıran bir faktördür.

Evet Hayır Kısmen

BÖLÜM-II: MİNNEOTA DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyunuz. Her cümleye cevap verirken, “*bu yönden işimden ne derece memnunum?*” diye kendinize sorunuz ve HMD=hiç memnun değilim, MD=memnun değilim, K=kararsızım, M=memnunum, ÇM=çok memnunum seçeneklerinden uygun olan cevabınız için ilgili sütunu (X) işareti ile belirtiniz.

HMD : Hiç Memnun Değilim
MD : Memnun Değilim
K : Kararsızım
M : Memnunum
ÇM : Çok Memnunum

MESLEĞİMDEN	HMD	MD	K	M	ÇM
1-Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
2-Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
4-Toplumda “saygın bir kişi” olma şansımı bana vermesi bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
5-Yöneticimin ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
6-Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
7-Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	[]	[]	[]	[]	[]
8-Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağıma sahip olmam açısından	[]	[]	[]	[]	[]
10-Kişilere ne yapacaklarımı söyleme şansına sahip olmam bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
11-Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	[]	[]	[]	[]	[]
12-İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
13-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
14-İş içinde terfi olanağımın olması açısından	[]	[]	[]	[]	[]
15-Kendi kararlarımı uygulama serbestliğimi bana vermesi bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
16-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansımı bana sağlaması bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
17-Çalışma şartları bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
18-Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
19-Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	[]	[]	[]	[]	[]
20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	[]	[]	[]	[]	[]

Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı : Oğuzhan ÖZTÜRK
Doğum Yeri : Emet
Yılı : 1977

EĞİTİM DURUMU

İlkokul : Hurşitler Çiftliği İlkokulu / Emet-Kütahya
Ortaokul ve Lise : Emet Lisesi / Emet-Kütahya
Ön Lisans : Bilgisayar Donanımı Bölümü / Harran Üniv.
Lisans + Tezsiz YL : Felsefe Grubu Öğretmenliği / Gazi Üniv.
Lisans : Kamu Yönetimi / Anadolu Üniv.
Bildiği Yabancı Dil : İngilizce

İŞ DENEYİMİ

2000-2004 : Hacettepe Üniversitesi / Ankara
2004-2018 : Ankara-Balıkesir illerinde bulunan bazı anaokulu, ilkokul, liselerde rehber öğretmenliği, müdür yardımcılığı, müdürlük görevleri.

İLETİŞİM

E- posta Adresi : oguzhanozturk@hotmail.com