

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BİLİM VE SANAT MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİ
VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Onur AGAOĞLU

ANKARA
Ocak, 2011

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BİLİM VE SANAT MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİ
VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Onur AGAOĞLU

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. İNAYET AYDIN

ANKARA
Ocak, 2011

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan ... Prof. Dr. İnciye Aydın

Üye ... Doç. Dr. Yasemin Kepenekçi

Üye ... Yrd. Doç. Dr. Mehmet Bilir

Üye

Üye

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../.../20....

(İmza Yeri)

Akademik Unvanı, Adı-Soyadı
Enstitü Müdürü

Ankara 2010

Dr. AGAOĞLU

ÖNSÖZ

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin incelendiği bu araştırmada; yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları ve örgütsel ortama ilişkin görüşlerinin cinsiyet, kıdem, yaş ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip gösteremediği bulunmaya çalışılmıştır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın problem, amaç, önem, varsayım ve tanımları, birinci bölümde ele alınmıştır. İkinci bölümde iş doyumunu ile ilgili kuram, inceleme ve araştırmalar ile üstün zeka, bilim ve sanat merkezleri hakkında yapılan kavramsal bilgi ve araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın çalışma grubu ile bilgi toplama araçları, bunların geliştirilmesi ve verilerin işlenmesine değinilmiştir. Araştırmanın bulgu ve yorumlarının verildiği dördüncü bölümü, sonuç ve önerilerin yer aldığı beşinci ve son bölüm izlemiştir.

Bu çalışmanın planlanmasında ve uygulanmasında birçok değerli insanın katkıları olmuştur. Öncelikle üstün yeteneklilerin eğitimi konusunda bana çalışma olanağı tanıyan, sadece bilimsel alanda değil, insan olarak ta kendisinden çok şeyler kazandığım Danışmanım Prof. Dr. İnyet AYDIN'a, çalışmamın kuramsal dayanaklarını temellendirmede ve veri toplama aracının geliştirilmesinde önemli katkılar sağlayan başta Prof. Dr. Ali BALCI olmak üzere, Doç. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ, Doç. Dr. Mehmet BİLİR, Doç. Dr. Türkay N. TOK ve Yrd. Doç. Dr. Şakir ÇİNKİR'a teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Ayrıca, başta, bu çalışmanın başlangıcından sonuna kadar desteğini bir an olsun esirgemeyen, O'na ayırmam gereken zamanı çalışmama ayırmama rağmen, beni olgunlukla karşılayan sevgili eşim Fatma CAN AGAOĞLU'na, çalışmalarımında maddi ve manevi ellerinden gelen desteği veren Anne, Baba ve Kardeşim'e sevgilerimi sunuyorum.

Ankara, 2010

Onur AGAOĞLU

ÖZET

BİLİM VE SANAT MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU

AGAOĞLU, Onur

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İnyet AYDIN

Ocak, 2011, xii+133 s.

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin incelendiği bu araştırmada;

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortama ilişkin tutumlarının cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bulunmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin motivasyon ve performans düşüklüğü gibi iş davranışlarına neden olan iş doyumunu tutumlarının incelenerek, bu tutumların nedenlerine ve sonuçlarına ışık tutmak ve insan kaynakları yönetimi ve gelişimine katkıda bulunmaktır.

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye genelinde faaliyet gösteren 25 Bilim ve Sanat Merkezi'nde görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenler oluşturmuştur. Merkezler, Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nden elde edilen bilgiler doğrultusunda belirlenmiştir. Araştırmaya 40 yönetici ve 195 öğretmen, toplam 235 kişi katılmıştır.

Veri toplama aracı olarak; Prof. Dr. Ali BALCI tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmış, ölçekte yer alan maddeler, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Hazırlanan İş Doyumu Ölçeği'nde 34 (Otuz Dört) madde katılımcılara yöneltilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde, SPSS paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda, iş doyumunun yönetim ve değerlendirme boyutunda erkek yönetici ve öğretmenlerin, kadın yönetici ve öğretmenlere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre, iş doyumun, iş ve niteliği, ödentiler, gelişme ve yükselme olanakları ile örgütsel ortam boyutlarında, katılımcıların yaş, cinsiyet, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermediği ortaya ıkmıştır.

ABSTRACT
JOB SATISFACTION OF ADMINISTRATORS & TEACHERS IN THE
SCIENCE & ARTS CENTRES

Agaoğlu, Onur

Ms.S., Department of Educational Administration and Inspection,
Graduate School of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. İnyet Aydın

January, 2011, xii+133 p.

This study aims to shed light on job satisfaction levels of administrators and teachers in the Science and Arts Centres (the SACs). It seeks to answer the question if there is a significant difference between the attitudes of administrators and teachers in the SACs about the job and its value, salary, administration and evaluation, opportunities of self-development and promotion, organizational setting; which are some of the job satisfaction factors, and the gender, age, education background, and professional experience.

The study examines the job satisfaction attitudes of administrators and teachers in the SACs, reflecting on their working behaviours such as lowness in motivation and performance. It traces the causes and effects of these attitudes, and aims to contribute to human resources administration and development.

In terms of research methods, the research sample is composed of administrators and teachers working at twenty-five (25) SACs. The SaCs are listed in the light of information gained from the Special Education, Guidance and Counselling Services Head Office. In terms of these data, the total number of participants is two-hundred thirty-five (235); forty (40) as administrators and one-hundred ninety-five (195) as teachers.

As to the data collection method, a scale is developed to define the job satisfaction levels of participants. Thirty-four items are included in this job satisfaction scale. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) is used for the data analysis.

In conclusion, job satisfaction of male administrators and teachers are at higher level comparing to job satisfaction of female administrators and teachers. The results bring out that job satisfaction does not differentiate distinctively in its value, salary, opportunities of self-development and promotion, and organizational setting in terms of the age, gender, Professional experience and educational background factors.

Keywords: Job Satisfaction, the Science and Arts Centres, Gifted Education

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
Problem	1
İş Doyumu	7
Araştırmanın Amacı	10
Araştırmanın Önemi	11
Sınırlılıklar	12
Tanımlar	12
İKİNCİ BÖLÜM	14
KURAMSAL ÇERÇEVE	14
Zeka, Yetenek Kavramları, Üstün Yetenekliler ve Tanımı	14
Üstün Yetenekli Çocukların Genel Özellikleri	18
Üstün Yeteneklilerin Yetenek Alanlarına Göre Özellikleri	20
Üstün Yetenekliler İçin Yurt Dışında Uygulanan Eğitim Modelleri	25
Ülkemizde Üstün Yeteneklilerin Eğitimine Yönelik Yapılan Çalışmalar	29
BİLİM VE SANAT MERKEZLERİ (BİLSEM)	31
Üstün Yetenekli Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin Özellikleri	32
İŞ DOYUMU	36
İş Doyumu ve İlgili Kavramlar	36
İş Doyumunun Önemi	37
İş Doyumu Kuramları	37
İçerik Kuramları	38
Maslow Kuramı	38
İki- Etken Kuramı	39
McClelland Kuramı	40
X ve Y Kuramı	42
Süreç Kuramları	43

Beklenti Kuramı	43
Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı	44
Denklik Kuramı	45
İş Doyumu Etkenleri	46
İş ve Niteliği	46
Ödentiler	47
Yönetim ve Değerlendirme	47
Gelişme ve Yükselme Olanakları	47
Örgütsel Ortam	48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	50
YÖNTEM.....	50
Araştırmanın Modeli.....	50
Çalışma Grubu.....	50
Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler.....	50
Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Uygulanması	57
Verilerin Çözümlemesi.....	63
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	65
BULGULAR VE YORUM.....	65
İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorum.....	65
Ödentiler Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorum.....	69
Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorum.....	72
Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorum	77
Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorum.....	81
Bilim ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu Boyutlarından İş ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim ve Değerlendirme, Gelişme ve Yükselme Olanakları, Örgütsel Ortama İlişkin Genel Bulgular ve Yorumlar	84
Bilim ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Öğretmenlerin, İş Doyumu Boyutlarından İş ve Niteliği, Ödentiler, Yöntem ve Değerlendirme, Gelişme ve Yükselme Olanakları, Örgütsel Ortama İlişkin Genel Bulgular ve Yorumlar	85
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	87
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	87
Sonuçlar.....	87

Öneriler	90
KAYNAKÇA	92
EKLER	99
EK – A	99
EK – B	126
EK – C	130

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Görev Yaptıkları Bilim ve Sanat Merkezleri'ne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	51
Tablo 2. Katılımcıların Yaşına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	52
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	52
Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	53
Tablo 5. Katılımcıların Branşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	54
Tablo 6. Katılımcıların Kıdemine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	55
Tablo 7. Katılımcıların Bilim ve Sanat Merkezi'ndeki Hizmet Süresine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	56
Tablo 8. Katılımcıların Unvanına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	56
Tablo 9. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili İşin Niteliği Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları	59
Tablo 10. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Ödentiler Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları	60
Tablo 11. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Yönetim ve Değerlendirme Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları	61
Tablo 12. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Gelişme Ve Yükselme Olanakları Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları	62

Tablo 13. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Örgütsel Ortam Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 14. İş Ve Niteliği Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları	65
Tablo 15. İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 16. İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 17. İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 18. İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	69
Tablo 19. Ödentiler Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları	69
Tablo 20. Ödentiler Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	71
Tablo 21. Ödentiler Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması	71
Tablo 22. Ödentiler Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması	72
Tablo 23. Ödentiler Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	72
Tablo 24. Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları	73

Tablo 25. Yönetim ve Değerlendirmeye İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	75
Tablo 26. Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	75
Tablo 27. Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.....	76
Tablo 28. Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	76
Tablo 29. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları.....	77
Tablo 30. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	79
Tablo 31. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	79
Tablo 32. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması	80
Tablo 33. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması	80
Tablo 34. Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları.....	81
Tablo 35. Örgütsel Ortama İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.	83
Tablo 36. Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması.	83

Tablo 37. Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.	87
Tablo 38. Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	84
Tablo 39. Yöneticilerin İş Doyumu Boyutlarından İş ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim ve Değerlendirme, Gelişme ve Yükselme Olanakları ve Örgütsel Ortama İlişkin Görüşlerinin Ortalama, Standart Sapma ve İş Doyum Düzeyleri	85
Tablo 40. Öğretmenlerin İş Doyumu Boyutlarından İş ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim ve Değerlendirme, Gelişme ve Yükselme Olanakları ve Örgütsel Ortama İlişkin Görüşlerinin Ortalama, Standart Sapma ve İş Doyum Düzeyleri	86

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problemi üzerinde durulmuş, amaçları belirtilmiş, önemi vurgulandıktan sonra, araştırmada geçen kavramlar tanımlanmıştır.

Problem

Toplumların gelişebilmesi, ilerleyebilmesi için en önemli etkenlerin başında eğitim gelmektedir. Toplumları oluşturan bireyler eğitildikleri süreçte fikir sahibi olur, fikir üretir ve yaşadıkları toplumu kalkındırırlar.

Bir toplumu oluşturan nüfusun yaklaşık % 5'i, üstün zekalı ve zeka geriliği vasıflarına sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu % 5'lik grubun yaklaşık % 2–3 kadarı üstün yetenekli ve üstün zekalı insanlardır (Maryland, 1972).

Marland raporunda üstün yetenek, genel zihinsel yetenek, özel akademik yetenek, yaratıcı ya da üretici düşünce yeteneği, liderlik yeteneği, görsel ve gösteri sanatlarında yetenek ve psiko-motor yetenek alanlarının birinde ya da birkaçında yüksek performans ve başarı gösterme şeklinde tanımlanmıştır (Passow,1993).

Üstün yeteneklilik ortalamasının üzerinde bir kabiliyet, yaratıcı düşünme ve görev sorumluluğunun bileşkesi olarak tanımlanmaktadır. Üstün yetenekli öğrencilerde bu üç özellik mutlaka bulunmalıdır. Üstün yetenekli çocuklar yukarıda belirtilen özelliklere ve bunları geliştirebilecek potansiyele sahip bireylerdir(Renzulli & Reis, 1985).

Üstün yetenekli çocukların genel özellikleri arasında en göze çarpanlar, liderlik, üretkenlik ve verimlilik özellikleridir. Ataman(2003), üstün yeteneklilerin genel özelliklerini kısaca şöyle özetlemiştir:

- a) Çok küçük yaşlarda ileri düzeyde sözcük dağarcığı.
- b) Dikkatli gözlem ve merak duygusu.

- c) Bilgiye farklı yönlerden ulaşabilme.
- d) Dikkati bir noktaya toplama süreci.
- e) Karmaşık kavramları anlama ve ilişkileri algılamaya yönelik soyut düşünme yeteneği.
- f) İlgili alanlarındaki çeşitlilik ve genişlik.
- g) Başkalarını ve kendini eleştirme yeteneği.
- h) Sorunlara çok sayıda çözüm üretme.
- ı) Çok güçlü bir güven duygusu ve sorumluluk bilinci.

Kişinin yeteneğini en etkin bir biçimde kullanabilmesi için bireydeki yeteneklerin sistemli ve programlı bir şekilde geliştirilmesi gerekmektedir. Genelde yetenekli çocuklar yetenekten kaynaklanan yaratıcılık potansiyellerini geliştirmek için özel durumlara gereksinim duyarlar (Renzulli, 1999).

Üstün yetenekli çocukların yeteneklerini tanımlamakta bazen anneler, babalar bazen de öğretmenler yanılgıya düşmekte, kimi zaman bu farklılıklar anormallik görüntüsü olarak da yorumlanabilmektedir. Zihinsel gelişimi, akranlarına göre, iki zeka yaşı ileri olan bir çocuğa gelişmiş yüz çocuk arasından birinde rastlanırken, daha üst zeka seviyesi olan örneğin, Einstein düzeyinde bir çocuk için bir milyon çocuk taramak gerekmektedir. Bu sebeple sayıca az ama çok değerli çocuklardan birinin eğitim kapsamı dışında kalması hem ülke hem de insanlık için bir kayıp olacaktır. Sıralanan bu nedenlerden dolayı üstün veya özel yetenekli çocukların özel eğitim kapsamı içine alınarak, özel programlar ve özel yetişmiş personel tarafından eğitilmesi gerekmektedir (Akarsu, 2001).

Ülkelerin benimsemiş oldukları demokratik toplum düzeni içerisinde eğitimciler, eğitimde eşitlik ilkesine büyük önem verirler. Eğitimde eşitlik ilkesinin bazen yanlış anlaşılmalara yol açtığı söylenebilir. Çünkü bu ilkeye göre her zeka seviyesine sahip çocuk için eşit eğitim verileceği

düşünülmektedir. Oysa eğitim eşitliğinden, her bireyin eğitim yönünden doyurulması ve ihtiyacı olduğu eğitimi alması, yani, ortalamanın üstünde veya altında zekaya sahip olan çocukların özel eğitime tabi tutulması gerektiği açıktır.

ABD, İngiltere ve Almanya gibi bazı ülkeler üstün yetenekli bireylerin eğitiminin önemini erken kavramışlar ve bu alanda çok sayıda proje çalışmaları başlatmışlardır. Bu ülkeler üstün yetenekli öğrencilerin eğitimi için farklı modeller geliştirmişlerdir. Bunlara örnek olarak; Özerk Öğrenme Modeli (Betts, 1986), LES (Learning Enrichment Service) modeli (Clifford, Runions ve Smyth, 1986) ve özellikle ilköğretim seviyesindeki öğrenciler için geliştirilmiş olan üç aşamalı Purdue Modeli (Feldhusen & Kolloff, 1986) verilebilir(Enç, 1973).

Aynı zamanda günümüzde Amerika Birleşik Devletleri'nde üstün yetenekli bireylere hizmet sunan çeşitli programlar vardır. Bunlara hızlandırma programları, yatılı üstün yetenekliler okulları, zenginleştirme programları, magnet okulları, özel sınıflar örnek gösterilebilir(Akarsu, 2004).

Ayrıca, Avrupa'da üstün yeteneklilerin eğitimine yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında, İngiltere ve Almanya'nın dışında, Hollanda, Çek Cumhuriyeti, Avusturya ve Fransa'nın ciddi çalışmalar içerisinde olduğu gözlemlenmektedir(Mönks ve Pflüger, 2005).

Avusturya'da üstün yeteneklilerin eğitimi için 1999 yılında açılmış olan Araştırma Geliştirme Merkezi (ÖZBF), çalışmaların daha bilimsel ve verimli olmasını sağlamaktadır. Hollanda'da bulunan Nijmegen Üniversitesi, ülke genelinde öğrencilerin tespit edilmesi, müfredat geliştirme ve öğretmen yetiştirme alanlarında önemli çalışmaları olan bir üniversitedir. Çek Cumhuriyeti'nin başkenti Prag'ta bulunan "Centre of Giftedness", üstün yetenekli öğrencilere, yarı zamanlı ve tam zamanlı zenginleştirme programları uygulamaktadır(Mönks ve Pflüger, 2005).

Üstün yetenekliler eğitiminin en ciddiye alındığı hem kuramsal hem de uygulamalı pek çok çalışmanın yapıldığı ülke İsrail'dir. Eğitim Bakanlığı'nın bünyesinde bir "Üstün Yetenekliler Müdürlüğü" kurulmuştur (Milgram, 2000;

Akt. Akarsu, 2004). 1972 yılında “Üstün Yeteneklilerin Desteklenmesine Yönelik İdare Merkezi” kurulmuştur. Bu merkezin en önemli çalışmalarından biri, alanlar arası bir uzmanlar meclisini üstün yeteneklilerin eğitimi konusunda yapılacak çalışmalar ve oluşturulacak ilkeler konusunda görevlendirmek olmuştur(Bitan, 1986).

Ülkemizde üstün yetenekli çocuklar için yapılan çalışmalar Osmanlı İmparatorluğu döneminde başlamaktadır. Enderun Mektepleri’nde yapılan çalışmalar ile yetenekli bireylerin seçilmesi ve eğitilmesi bir sistem içerisinde gerçekleştirilmiştir. Ancak, Enderun Mektepleri’nden sonra üstün yetenekliler ile ilgili çalışmalara ara verilmiş, değerli birçok yetenek, fark edilemeden kaybolup gitmiştir.

Cumhuriyet tarihimize baktığımızda da üstün ve özel yetenekli bireylerin eğitimlerine önem verildiği görülmektedir. Yasalardaki çeşitli düzenlemelerle, bu özel kişilere çeşitli fırsatlar yaratılmıştır.

Dönmez(2004), Türk eğitim tarihinde üstün yetenekliler için oluşturulan imkanları şöyle özetlemektedir;

- 1929 yılında çıkartılan 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Yasa,
- 1955 – 1956 eğitim – öğretim yılında Maarif koleji olarak açılan ve 1975 yılından itibaren ismi Anadolu Lisesi olan kurumlar,
- 1956 yılında yürürlüğe giren 6660 sayılı müzik, resim ve diğer güzel sanat dallarında olağanüstü yetenek gösteren çocukların devletçe eğitilmesini düzenleyen yasa,
- İlk olarak 1964 yılında Ankara’da açılan Fen Liseleri,
- Ankara Rehberlik ve Araştırma Merkezi’nin 1964 yılından itibaren beş yıl süreyle bazı ilkokullarda özdeş sınıf ve türdeş kümeler denemesi,
- 1993 yılından itibaren hizmet veren İnanç Lisesi (Ortaokul ve lise düzeyinde ebeveynini kaybetmiş üstün yeteneklilere yönelik bir lise),

- TÜBİTAK bursları ve yarışmaları,
- 2002 – 2003 eğitim – öğretim yılından itibaren üstün zekalı çocuklara eğitim veren Beyazıt İlköğretim Okulu (Farklılaştırılmış bir program uygulaması) ve
- Bilim ve Sanat Merkezleri.

Üstün yetenekli çocuklar için yukarıda bahsi geçen uygulamaların bir kısmı olumlu ve olumsuz yönleriyle halen devam etmektedir. Ülkemizde, 1993 yılında, üstün yetenekli çocukların eğitim görmesi için açılan Bilim ve Sanat Merkezleri, Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün doğrudan denetimi altında açılan tek devlet kuruluşudur (Akarsu, 2001).

Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nce çıkarılan yönergeye göre (2007), Bilim ve Sanat Merkezleri, okul öncesi, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarına devam eden üstün yetenekli çocuk/ öğrencilerin, örgün eğitim kurumlarındaki eğitimlerini aksatmayacak şekilde, bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak amacıyla kurulmuşlardır (Tebliğler Dergisi, 2007).

Okul öncesi, ilköğretim ve orta öğretime devam eden öğrenciler, Bakanlıkça hazırlanan gözlem ölçütlerine göre örgün eğitim kurumlarındaki öğretmenleri ve aileleri tarafından aday gösterilirler. Yapılan ön değerlendirme sonucunda öğrenciler sırasıyla grup taramasına ve Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nde veya diğer örgün eğitim, yaygın eğitim, üniversiteler ile benzeri diğer kurumlarda görevli uzmanlarca bireysel incelemeye alınırlar. Bireysel inceleme sonucunda zihinsel performansı uzmanlarca yeterli görülenler örgün eğitim kurumlarındaki eğitimlerini aksatmayacak şekilde Bilim ve Sanat Merkezi'nde eğitime alınırlar (Tebliğler Dergisi, 2007).

Merkezlerdeki eğitim-öğretim etkinlikleri öğrencilerin ihtiyacına göre hazırlanmış, bireyselleştirilmiş eğitim programlarının geliştirilmesine çalışılır. Üstün yetenekli öğrencilerin eğitim-öğretiminde bilişsel, duyuşsal, devinişsel

ve sosyal gelişimleri bir bütünlük içerisinde ele alınır. Öğrencilerin örgün eğitim kurumlarında izledikleri programlar ile merkezlerde yapacakları çalışmalar arasında işbirliği sağlanır. Öğrencilere benlik algısı ve iletişim becerileri kazandırılmaya çalışılır (Tebliğler Dergisi, 2007).

Merkeze devam etmeye hak kazanan öğrenciler hazır bulunuşluk düzeyi ölçüldükten sonra birbirini tamamlayan beş basamaklı programa alınırlar. Bunlar; uyum programı, destek eğitimi programı(iletişim becerileri, grupta çalışma teknikleri, öğrenme yöntemleri, problem çözme teknikleri, bilimsel araştırma teknikleri, bilgisayar, yabancı dil, sosyal etkinlikler), bireysel yetenekleri fark ettirme programı, özel yetenekleri geliştirme programı ve proje üretimi programıdır. Bu programlar, öğrenci merkezli, disiplinler arası, modüler yapıda hazırlanırlar. Lider/danışman öğretmenlerin rehberliğinde bireysel öğrenmeye uygun olarak, öğrencilerin yaratıcılığını, sorunlara farklı yaklaşım ve çözüm bulma becerilerini geliştirecek ve yetişkinlik dönemlerindeki şartlara hazırlayacak nitelikte düzenlenir (Tebliğler Dergisi, 2007).

Üstün yetenekli çocuklara eğitim veren Bilim ve Sanat Merkezleri'nde yapılan çalışmaların etkililiği ve verimliliği sayesinde yetişecek çocukların, ülkenin bilim, sanat, spor ve teknoloji alanlarında çok önemli yerlere gelecekleri, bu alanlarda ülkeye yön verecekleri açıktır. Bu noktadan yola çıkıldığında, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde yapılan çalışmaların etkili ve verimli olabilmesi için en önemli koşullardan birinin, bu merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin motivasyon, çalışma disiplini ve iş doyumunun sağlanması olacağı söylenebilir.

Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullar içerisinde, zeka kapasitesi akranlarından daha yüksek çocukların eğitim gördüğü Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapmak, birçok öğretmenin hedefleri arasındadır. Belirli aralıklarla merkezlerde görev alacak öğretmenleri belirlemek için yapılan bölgesel veya ülke çapındaki seminerlere yoğun ilginin olması bunun açık bir göstergesidir. Yüksek zihinsel kapasitedeki öğrenciler ile çalışma ayrıcalığına sahip olan öğretmenler, öğrencilerin yetenek ve ilgilerine cevap verebilmek adına da her an kendilerini hazır tutmak zorundadır. Bu nedenle

her öğretmenin, kendi alanında ve üstün yetenekliler ile ilgili araştırmalar yaparak, öğrencilere en uygun eğitimi hangi yöntemlerle ve nasıl vereceğine yönelik kendisini, sürekli geliştirmesi gerekmektedir.

Ülkenin geleceğini oluşturan öğrencileri eğiten öğretmenlerin, motivasyonlarını ve iş doyumlarını etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden bazıları öğretmenleri olumlu yönde etkilerken bazıları ise olumsuz yönde etkilemektedir.

İş Doyumu

İş doyumunu, işgörenin halen sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya onun, işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır(Balcı, 1985). Bir başka tanıma göre iş doyumunu, işgörenin işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur(Glisson & Durick, 1988).

Çetinkanat(2000), iş doyumunu, çalışanların önemli olarak gördükleri şeyleri, işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucu şeklinde tanımlamaktadır. Bu şekilde, kurumsal davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan bir tutum olarak değerlendirilebilir.

Eren(2001) ise iş doyumunu, işten elde edilen maddi getiriler ile çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir iş yapmanın sağladığı mutluluk olarak ifade etmektedir.

Örgüte ve üretime ilişkin yararlılık, verimlilik, kalite vb. kavramlar, örgütün iç ve dış müşterilerini oluşturan insanlar aracılığı ile anlam kazanmaktadır. Bu nedenle, her tür yönetsel girişimde izlenecek yöntemlerin, kullanılacak tekniklerin seçiminde madde boyutu değil, insan boyutu önem kazanmaktadır(Açıklın, 1999).

Hemen hemen tüm örgütler, varlıklarını sürdürmek, kuruluş amacını gerçekleştirmek için çaba sarf ederler. Örgütlerin yaşaması, varlığını sürdürmesi toplumsal beklentilere yanıt vermesine ve örgütlerdeki işgörenlerin gereksinimlerini karşılamalarına bağlıdır. Araştırmalar da göstermektedir ki, örgütler, üyelerin maddi ve manevi açılardan gereksinim

ve beklentilerini karşıladıkları oranlarda, daha başarılı, daha etkili olabilmektedir. Başarmak zorunda olan her örgüt, bunu, çalışanları sayesinde başaracağıının bilincinde olmalıdır(Açıkalin, 1998).

İşten doyum kavramı ile yakın ilgili olan dört kavram vardır. Bunlar; güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme ve gönül gücüdür. Bu kavramlar, kimi zaman işten doyumla iç içe sayılsalar bile, ayrı anlamdadırlar(Başaran, 1994).

İş doyumunu etkileyen bazı faktörler vardır. Bunlar, sosyal ortamın niteliği, yönetim desteğinin varlığı, işin, bireyin gelişimine olanak tanınması, iş ile ilgili gereksinimlerin karşılanması, rol çatışmaları, yükselme olanakları, ücretler, iş ortamı, iş arkadaşları, kurumun işleyişi ve diğer özellikleri olarak sayılabilir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001).

İş doyumunu belirleyici faktörler arasında, işin kendisi, terfi olanakları, denetim süreci, ücretler, kurum içi ilişkiler, iş arkadaşları ile ilişkiler gösterilmektedir(Luthans, 1992).

Bir başka çalışmada ise iş doyumunu etkenleri iki grupta toplanmıştır(Tuncer, 1995):

İlk grupta bireysel etkenler yer almaktadır. Bunlar; yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, sosyo-kültürel özellikler, kişilik, zeka, meslek düzeyi ve mesleki farklılık olarak sıralanabilir.

İkinci grupta ise çevresel ya da kurumsal etkenler yer almaktadır. Bunlar ise; iş ve işin niteliği, ücret, yükselme olanakları, denetim, çalışma koşulları, örgütsel ortam olarak sıralanabilir.

İş doyumunu ile ilgili olarak işin beş boyutu önemlidir: Ücret, denetim, terfi olanakları, meslektaşlar ve işin kendisi ya da niteliği. Bunlara çalışma grupları, iş durumu veya iş performansı da eklenebilir. Bu etkenler iş doyumunu üzerinde tesir icra etmektedirler(Luthans, 1992).

İşgörenlerin işinden doyum sağlaması, aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye de hizmet etmiyorsa örgütün verimliliğinden söz

edilemez. Önemli olan, bir yandan örgütün amaçları gerçekleştirilerek verimlilik sağlamak, diğer yandan da işgörenleri üst düzeyde doyuma ulaştırmaktır(Korkut, 1990).

Yüksek iş doyumunun sonuçlarından bazıları şunlardır: Daha iyi psikolojik ve fiziksel sağlık, işle ilgili hızlı bir öğrenme süreci, iş kazalarında azalma, şikayet sebeplerinde düşme, işbirliği yapma, meslektaşlara ve müşterilere yardımcı olma, yardımlaşma vb. sayılabilmektedir (Luthans, 1992).

Çalışanların iş doyum düzeyleri ile ruhsal ve fiziksel sağlık durumu arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar, iş doyumunu yüksek olan çalışanların diğerlerine göre sağlık durumlarının daha iyi olduğunu ve daha az stres yaşadıklarını göstermektedir. Çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadıklarında ise baş ağrısı, nefes darlığı, iştah eksikliği, hazımsızlık, bulantı, yorgunluk, vb. fiziksel belirtileri olan rahatsızlıklar yaşadıkları; iş doyumsuzluğunun daha artması durumunda ise hastalıkların da ağırlaştığı, ülser, yüksek tansiyon, kalp krizi gibi ciddi sorunlara yol açabileceği ifade edilmiştir (Efeoğlu, 2006).

İş, insan hayatının odak noktası olduğundan işsiz olan kişi umutsuzluğa düşer. İnsanlar zorunlu olmadıkça bile çalışmak istemektedirler. İş doyumundaki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturur.

Organizasyonlarda işgörenlerin iş doyumunun düşük olması diğer bir ifade ile iş doyumsuzluğunun yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına bakıldığında işgörende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilir.

İş doyumunu, kurumların etkililiğini etkilediği gibi, okulların da etkin bir biçimde çalışmasına doğrudan etki etmektedir. Okullardaki yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki iş doyumlarına göre öğrenciler istenilen düzeyde eğitim almakta veya almamaktadırlar.

İyi eğitim almış üstün yetenekli çocukların, ülkelerini gelişmiş medeniyetler seviyesine taşıyabilecekleri düşünüldüğünde, bu eğitimin verildiği Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarının önemi daha da net ortaya çıkmaktadır.

Yapılan literatür taramasında, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarının ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yüzden bu merkezlerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin içinde buldukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde yapılacak bir araştırmaya gereksinim duyulmuştur.

Bu araştırmanın problemi, üstün yetenekli çocuklara özel eğitim veren Bilim ve Sanat Merkezi yönetici ve öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlardaki iş doyumlarının nasıl olduğudur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarını ortaya koymaktır.

Bu araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yöneticilerin, iş doyumunu faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yöntem ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortama ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşleri;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Kıdem,
 - c) Yaş ve
 - d) Öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan öğretmenlerin, iş doyumunu faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yöntem ve değerlendirme,

gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortama ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşleri;

- a. Cinsiyet,
- b. Kıdem,
- c. Yaş ve
- d. Öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Son yıllarda ülkemizde üstün yeteneklilerin eğitimi için hizmet veren kurum ve kuruluşlardan en önemli ve etkin olanı Bilim ve Sanat Merkezleridir. Bu araştırmada, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerden, cinsiyet, uygulanan program, normal zekanın çok üstünde zekaya sahip çocuklar ile çalışma ayrıcalığı, ücret ve terfi, fiziksel çalışma koşulları, kararlara katılma, iletişim, grupla çalışma, geri besleme, denetim konularında bilgiler toplanmıştır. Toplanan bilgiler, merkezlerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin motivasyonlarını, iş doyumlarını ve sorunlarını ortaya koymuştur.

Üstün yeteneklilerin eğitimi alanında yapılmış araştırmaların çok az olmasından dolayı, bu araştırmanın, alanda bundan sonra yapılacak olan çalışmalara katkısı olacağı düşünülmüştür.

Bu araştırmanın, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarının arttırılması, sorunlara karşı daha duyarlı olmalarının sağlanması ve farkındalıklarının artmasına katkıda bulunacağı düşüncesiyle yapılmıştır.

Yine bu araştırma, bu alanda çalışan ve gelecek dönemlerde çalışmayı düşünen yönetici ve öğretmenler için merkezlerin daha verimli çalışabilmesine ışık tutması açısından önemli görülmüştür. Araştırmanın sonuçlarının var olan durumu saptayarak eğitim politikalarını belirleyenlere ve

eđitim programlarını dűzenleyenlere ne gibi önlemler alınması gerektiđi konusunda yardımcı olacađı dűřűnűlmektedir.

Yapılan arařtırma, űlkemizin en önemli kaynakları arasında yer alan űstűn yetenekli çocukların eđitim grdűđű Bilim ve Sanat Merkezleri'nin daha verimli hale getirilmesi, merkezlerde çalıřan yönetici ve öđretmenlerin motivasyon ve iř doyumlarının arttırılabilmesi ve yařadıkları sorunların farkına varılarak en aza indirilmesi için zűm nerileri sunması açısından önemlidir.

Sınırlılıklar

Arařtırmanın bu blűműnde sınırlılıklar űzerinde durulmuřtur.

1) Bu araştırma, 2009–2010 eğitim-đretim yılında, yansız olarak seçilen 22 ildeki 25 Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin grűřleri ile sınırlıdır.

2) Arařtırma, iř doyumunu dűzeyini etkileyebileceđi dűřűnűlen, bireysel deđiřkenlerden cinsiyet, kıdem, yař ve öđrenim durumu ile iř doyumunu deđiřkenlerinden iř ve niteliđi, ödentiler, yönetim ve deđerlendirme, geliřme ve yűkselme olanakları, rgűtsel ortam deđiřkenleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

İř Doyumu: İř doyumunu, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öđretmenlerin iř ve iřin boyutlarına (iř ve niteliđi, ödentiler, yönetim ve deđerlendirme, geliřme ve yűkselme olanakları, rgűtsel ortam) yönelik istekleriyle, bu isteklerin iřinde gerçekleřme derecesine iliřkin algılamaları arasındaki farkın bir iřlevi olan duygusal tepkileridir.

Bilim ve Sanat Merkezi: Milli Eđitim Bakanlıđı zel Eđitim Rehberlik ve Danıřma Hizmetleri Genel Műdűrlűđű zel Yeteneklilerin Eđitimi řubesi bűnyesinde okul öncesi, ilköđretim ve ortaöđretim çađındaki űstűn yetenekli ocuk/öđrencilerin bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliřtirerek en űst dűzeyde kullanmalarını sađlamak amacıyla açılan bađımsız özel eđitim kurumlarıdır.

Bilim ve Sanat Merkezi Yöneticisi: Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Özel Yeteneklilerin Eğitimi Şubesi'ne bağlı açılmış olan Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan müdür ve müdür yardımcılarıdır.

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

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde zeka, yetenek, üstün yeteneklilik kavramları, üstün yeteneklilerin özellikleri, üstün yetenekliler için yurt dışında uygulanan eğitim modelleri, Türkiye’de üstün yetenekli çocuklara eğitim veren kurumlar, üstün yetenekli çocuklara eğitim veren öğretmenlerin özellikleri, iş doyumunun kuramsal çerçevesinin oluşmasına zemin hazırlayan önemli kuram ve modeller, iş doyumunun önemi, iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile yurtdışında iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir.

Zeka, Yetenek Kavramları, Üstün Yetenekliler ve Tanımı

Zeka ve Yetenek kavramları ile ilgili literatürde aşağıdaki tanımlara ulaşılmıştır:

Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde (2010) yetenek; bir kimsenin bir şeyi anlaması, yapabilme niteliği olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımın dışında yetenek, bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç, kapasite olarak ifade edilmektedir.

Kavramlar ve algılar yardımıyla soyut ya da somut nesnel arasındaki ilişkiyi kavrayabilme, soyut düşünme, muhakeme etme ve bu zihinsel işlevleri uyumlu şekilde bir amaca yönelik olarak kullanabilme yetenekleri ise zeka olarak adlandırılmaktadır (Koçer, 1992).

Zekanın farklı tanımlarının olmasına karşılık zekaya ilişkin görüşlerin tümü zekanın geliştirilebilecek bir kapasite ya da potansiyel olduğu ve biyolojik temellerinin bulunduğu noktalarında birleşmektedir. Buna göre zeka, bireyin doğuştan sahip olduğu, kalıtımla kuşaktan kuşağa geçen ve merkezi sinir sisteminin işlevlerini kapsayan; deneyim, öğrenme ve çevreden kaynaklanan etkenlerle biçimlenen bir bileşimdir (Uzun, 2004).

Literatür incelendiğinde zeka kavramına farklı yaklaşıldığı ve farklı tanımlandığı görülmektedir. Zeka eğitimciler göre öğrenme yeteneği; biyologlara göre çevreye uyum yeteneği; psikologlara göre, muhakeme yolu ile sonuca ulaşma yeteneği; bilgisayar bilimciler göre ise, bilgi işleme yeteneğidir (Yıldırım, 2003).

Zeka konusundaki ilk yaklaşımlar özellikle üç boyut üzerinde durmuştur. Bunlar zekayı (1) öğrenme kapasitesi, (2) kişinin kazandığı toplam bilgi ve (3) kişinin yeni durumlara ve çevreye başarılı uyumu şeklinde değerlendirilebilir (Özbay, 2001).

Zekanın algılama (edinilen bilgilerin yorumlanıp organize edilmesi), bellek (algılanan bilgilerin bulunup geliştirilmesi ve depolanması), muhakeme (bilgiyi belli bir anlam çıkarma ve sonuca varma amacıyla kullanabilme), düşünme (bilginin ve çözümlerin nitelik olarak değerlendirilmesi) ve kavrama (bilginin iki ya da daha fazla kısmı arasındaki yeni ilişkileri tanıyabilme) gibi zihinsel süreçleri kapsadığı ifade edilmektedir (Akboy, 2000).

Zeka, aynı zamanda; farklı insanlar ve teknolojik araçlar tarafından tanımlanan araçların, bilgilerin, kompozisyonların, taktiklerin vb. bilgi ve paylaşımların öğrenilmesi sonucunda insanda oluşan derlenmiş bilgi birikimidir (Field Manual, 2010).

Üstün yetenek kavramı incelendiğinde ise, Morelock (1992), üstün yetenekli çocukları yetiştirmedeki güçlüklerle dikkat çekerek üstün yetenekliliği; normal standartlardan nitelik ve nicelik olarak farklı, içsel deneyimler ortaya koyan ve ileri becerileri içeren *uyumsuz (asen kronik) gelişim* olarak tanımlamıştır.

Sürekli olarak kayda değer bir insan davranışı sergileyen ve düzenli bir başarı gösteren çocuklar üstün yetenekli çocuklar olarak adlandırılmaktadır (Cutts, 2001).

Üstün yetenek; kendi başına ayrıcalıklı bir özellik, ya da yalnızca bazı kişilerde gözlenen bir özellik değil, yetenek düzeyi ne olursa olsun, tüm insanlarda gözlenen özelliklerin varoluş derecesindeki, görülme sıklığındaki,

ortaya çıkış zamanındaki ve bir araya gelişindeki özgünlükten kaynaklanan bir özelliktir. Bir başka deyişle, üstün yetenekliler farklı türden insanlar değil, bazı özelliklerinin dağılımı, sıklığı, zamanlaması ve kompozisyonu açısından farklılık gösteren kişilerdir (Akarsu,2001).

I. Özel Eğitim Konseyi'nde üstün yetenekliler, genel ve/veya özel yetenekliler açısından yaşlarına göre yüksek düzeyde performans gösterdiği, konunun uzmanları tarafından belirlenmiş kişilerdir, şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 1991).

Marland Raporu'nda üstün yetenek, aşağıdaki alanlardan birinde ya da bir kaçında yüksek performans ve başarı gösterme şeklinde tanımlanmıştır (Ersoy ve Avcı, 2001):

- a. Genel zihinsel yetenek
- b. Özel akademik yetenek
- c. Yaratıcı ya da üretici düşünce yeteneği
- d. Liderlik yeteneği
- e. Görsel ve gösteri sanatlarında yetenek
- f. Psiko-motor yetenek

Sisk (1987)'e göre, üstün yetenekli çocuk; seçkin yeteneklerinden dolayı yüksek seviyeli iş yapmaya yeterli olduğu, bu alanda profesyonel olarak bilinen kişiler tarafından belirlenmiş çocuktur (Sisk,1987). *Guiding The Gifted Child* isimli çalışmalarıyla ödül alan (APA National Media Award) Webb, Meckstroth ve Tolan, çalışmalarında zeka testlerinin üstün yetenekliliği ölçmek amacıyla oldukça yaygın olarak kullanıldığını ifade etmektedirler. Bu testlerde kabul edilen ortalama zeka bölümü (ZB) 100'dür. Genellikle 130 ve üzeri ZB üstün yetenekli olarak kabul edilmektedir (Webb, Meckstroth ve Tolan,2003).

Renzulli (1978)'ye göre; üstün yeteneklilik; üst düzeyde zihinsel veya özel yetenekler, üst düzeyde motivasyon ve yaratıcılığın bir araya gelmesiyle

sergilenmektedir. Renzulli (1986); üstün yetenekli kişilerin bu özelliklerin birleşimini geliştirme yeteneğine sahip ve bunları insan performansının değerli alanlarından bir ya da birkaçına uygulayabilen kişiler olduğunu belirtmektedir.

Renzulli (1986) bu üç temel özelliği şu şekilde açıklamaktadır:

1. Üst Düzeyde Zihinsel veya Özel Yetenek:

a. *Genel Yetenek*: Yüksek düzeyde soyut düşünebilme, sözel ve sayısal akıl yürütme, uzamsal ilişkiler, bellek ve sözcük dağarcığına ilişkin uyum gösterme, yeni durumları şekillendirme ve yeni bilgilerin hızlı öğrenilmesi kapasitesini içermektedir.

b. *Özel Yetenek*: Özel yetenek; belirli bir problem, çalışma alanı ve benzerlerine karşı yüksek düzeyde ilgi, hayranlık, bağımlılık duyma kapasitesi, çok çalışabilme ve kendini bir işe adayabilme kapasitesi, belirli alanlardaki sorunları görebilme ve gelişmelere ayak uydurabilme yeteneği, çalışmalarında yüksek hedef belirlemesi gibi durumlara işaret etmektedir. Özel yetenekler; genel yeteneklerin çeşitli birleşimlerini özel bilgi alanlarına (örn. matematik) veya sanat, yönetim, liderlik vb. performans alanlarına yönetebilme kapasitesini içermektedir.

2. Yaratıcılık: Yaratıcılık; düşüncenin akıcılık, esneklik ve özgünlüğü, deneyimlere açık olma, ayrıntıya, düşünce ve maddenin estetik özelliklerine karşı duyarlı olma durumudur.

3. Motivasyon: Motivasyon ise; uygun çevresel uyarıcılarla uyarılma ve öğretimle geliştirilebileceğini belirtilmektedir. Bireyin bu özelliğe sahip olması doğuştan getirdiği yeteneklerine bağlı olduğu kadar uygun eğitime, çevresel ve kişilik öğelerine de bağlı bir faktör olarak görülmektedir (Gür, 2006).

2007–2593 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi'nde (Ek-A) ise üstün yetenekli çocuk; zeka, yaratıcılık, sanat, liderlik kapasitesi veya özel akademik alanlarda yaşıtlarına göre yüksek düzeyde performans gösterdiği uzmanlar tarafından belirlenen çocuk olarak tanımlanmaktadır (Tebliğler Dergisi, 2007).

Üstün Yetenekli Çocukların Genel Özellikleri

Üstün yetenekli çocukların yetenekleri birbirinden farklı özellikler gösterir. Yüksek performansla bağlı olarak çocuklar; üstün zihinsel yetenek, özel akademik yetenek, yaratıcı veya üretken düşünce, liderlik yeteneği, güzel sanatlarda yetenek, psiko motor yetenek alanlarından herhangi birinde veya birkaçında başarılıdır. Ancak bu alanlardan birinde veya birkaçında yetenekli olan çocuğun ilgili alana ait tüm özellikleri göstermeyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Metin,1999).

Birçok araştırmada elde edilen ortak bulgulara göre üstün veya özel yetenekli çocukların genel özelliklerini şu şekilde sıralanabilir (Uzun, 2004):

Farklı Bir Gelişim Düzeyi. Üstün veya özel yetenekli çocuklar doğumdan itibaren farklı bir gelişim düzeyine sahiptirler. Diğer bebeklerden daha fazla vücut ağırlığı ve boy uzunluğuna sahip olarak doğarlar. Bebeklik çağından itibaren doğal gereksinimlerini kontrol etmeyi öğrendikleri gibi, fiziksel dengelerini de diğer bebeklere oranla, çok daha erken ve çok daha kolay sağlayabilirler. Konuşmaya ve yürümeye erken başlamak, bu özellikteki çocukların tanınmasında, önemli bir etkidir. Ayrıca bu çocukların bedensel ölçüleri, ortalamanın üzerindedir. Akranlarına oranla daha uzun boylu, daha sağlıklı ve kas kontrolü daha güçlüdür. Ayrıca, fiziksel görünüm açısından da daha güzeldirler.

Erken Zeka Gelişimi. Üstün veya özel yetenekli çocuklar, belli bir birikimle okula başlarlar. Bunda, doğuştan getirdikleri zeka gücünün, çocuğun ailesi ile içinde yaşadığı çevrenin ve okul öncesi dönemdeki deneyimlerinin etkisi büyüktür. Çok küçük yaşlarda okumayı öğrendikleri için kitaplara karşı ilgileri de erken başlar. Genelde, okuma-yazmayı okula başlamadan önce öğrenirler. Atlas, ansiklopedi, sözlük gibi başvuru kitapları da ilgi alanları içine girer. Her türden ve her konudan kitap okumaktan ve çeşitli deneyler yapmaktan hoşlanırlar. Sınıfındaki diğer arkadaşlarına göre, yaşça daha küçüktürler; ancak kendilerinden yapması beklenen faaliyetlerden daha ileri düzeyde ve daha güç çalışmaları yapabilecek yeterliktedirler.

Güçlü Bir Gözlem ve Mantık Yürütme Gücü. Üstün veya özel yetenekli çocukların çevrelerine karşı aşırı ilgi duymaları, beraberinde güçlü bir gözlem ve mantık yürütme gücüne sahip olmayı gerektirir. Bu çocuklar, aralarında ilişki yok gibi gözükken olaylar arasındaki bağlantıyı, çok çabuk kurarlar ve verilen ipuçlarından genelleme yaparlar. Çevreye karşı olan aşırı ilgileri ve kimsenin dikkatini çekmeyen ayrıntıların üzerinde fazlaca durmaları ve bunları öğrenmek istemeleri nedeniyle sürekli soru sorarlar. Bu çocuklar, olayların nedenleri ve etkileri üzerinde çalışmaktan hoşlandıkları için dikkatlerini bu yönde yoğunlaştırırlar.

Sosyal Liderlik Özelliği. Üstün veya özel yetenekli çocuklar, faaliyetin planlanması, grubun yönetilmesi ve faaliyet organizasyonu gibi işlerde, belirgin olarak öne çıkarlar. Kendi koydukları kuralların geçerli olmasını ve bu kurallara uyulmasını isterler. Bu özellikteki çocuklar, koymuş olduğu kurallara uyulmadığı takdirde huzursuzlaşarak tepkilerini çeşitli şekillerde ortaya koyarlar. Diğer çocuklara oranla toplumsal davranışlara daha vakıf, duygusal hayatları daha sağlıklı olan bu çocukların, genellikle kendilerinden büyük çocuklarla ve yetişkinlerle birlikte olmaktan hoşlandıkları görülmektedir.

Yeteneklerini Gizleme. Üstün veya özel yetenekli bazı çocuklar, aile içinde ve okuldaki çevresiyle uyumlu ilişki kurabilmek için, sadece kendilerinden isteneni ve bekleneni yerine getirmekle yetinirler. Sahip oldukları gerçek yeteneklerini gösteremezler. Kendilerini kısıtlayıcı yaklaşımlarında utangaç olmaları ve belirgin olarak ortaya çıkmayı sevmemeleri gibi özelliklerinin etkisi büyüktür. Yetenekli oldukları ailesi, okul idaresi ve öğretmenleri tarafından fark edilmeyen çocukların çeşitli davranış bozuklukları ve uyumsuzluk sergiledikleri gözlenmiştir. Bu tür çocukların hayalci, gülünç, zarar verici ve toplum tarafından kabul görmeyen davranışlar içinde oldukları saptanmıştır.

Üstün Yeteneklilerin Yetenek Alanlarına Göre Özellikleri

Üstün yetenekli çocukların, yetenek alanları; genel zihinsel yetenek, özel akademik yetenek, yaratıcı ya da üretici düşünce yeteneği, liderlik yeteneği, görsel ve gösteri sanatlarında yetenek ve psiko-motor yetenek olarak sıralanabilir (Passow, 1993). Bu alanlardaki genel özellikleri aşağıda açıklanmıştır.

Genel Zihinsel Yetenek. Geçerli ve güvenilir zeka testlerinden sürekli olarak ortalama zeka düzeyinden taban puanı en az iki yaş yukarıda olan (Örneğin; WISC-R ZB 130 ve daha yukarı olan) bireylerdir (Tekbaş,2004). Üstün zihinsel yeteneğe sahip çocukların gösterdiği özellikler şunlardır (Metin,1999;Tekbaş, 2004):

- Yaş ve sınıf düzeylerine göre ileri düzeyde sözcük dağarcığına sahiptir. Terimleri anlamlı biçimde kullanır. Anlatımları oldukça ayrıntılıdır.
- Hızlı ve kolay öğrenir.
- Soyut kelimeler kullanır.
- Geniş bir ilgi alanı vardır.
- Neden-sonuç ilişkilerini çabuk kavrar.
- İnsan ve eşya ile ilgili geçerli genellemeleri hemen yapabilir, olaylar, insanlar ve eşyalarda benzerlik ve farklılıkları arar.
- Yeni fikirlerde, bağlantıları görmede, yenilikleri izlemede yaratıcıdır.
- Meraklıdır, sürekli olarak niçin ve nasıl soruları sorar.
- İlgilendiği konulara yoğun bir dikkat gösterir.
- Dikkat süresi akranlarına göre uzundur.
- Yaşına göre ileri derecede bir mizah anlayışına sahiptir.
- Yeni denemeler yapmaktan, keşif tipi etkinliklerden hoşlanır.

- Rutin işlerden sıkılır.
- Daha az dış kontrole ihtiyaç duyar.
- Hedefine ulaşmakta inatçı ve mücadelecidir.

Özel Akademik Yetenek. Özel bir akademik alanda (Matematik, bilim, dil gibi) akranlarına göre daha yüksek performans gösteren bireylerdir. Zamanının çok büyük bir kısmını özel akademik alana ayırmaya isteklidirler ve bu alanda yüksek standartlara sahip olma çabaları vardır. Söz konusu alanlarla ilgili kavramlar yöntemler ve terminolojiyi anlama konusunda ileri bir düzeydedirler ve yeteneği olan özel alanda daha hızlı öğrenirler (Ersoy & Avcı, 2001).

Yaratıcı ya da Üretici Düşünce Yeteneği. Yaratıcı ve üretken düşünce genellikle *birbirinden bağımsız ya da farklı olarak düşünülen elemanları bir araya getirerek yeni düşünceler veya şekiller üretmek* olarak tanımlanır (Metin,1999). Üstün yaratıcılık yeteneğine sahip olan çocukların gösterdiği özellikler şunlardır (Kitano ve Kirby,1986):

- Oldukça meraklıdır.
- İşleri kendi yöntemleriyle yapma eğilimi vardır.
- Yalnız çalışmayı tercih eder.
- Deneyimlere açıktır.
- Aktif, akıcı bir hayal gücüne sahiptir.
- Bir hedefe ulaşmak veya bir problemi çözmek için birçok düşünme yeteneği vardır.
- Beklenmedik zekice ve ukalaca cevaplar verme eğilimine sahiptir.
- Orijinal fikirler üretir.
- Birbiriyle bağlantısız görünen fikirler arasında alışılmışın dışında bağlantılar kurar.

- Maceraperesttir ve risk almaktan hoşlanır.
- Estetik duyarlılığa sahiptir.
- Ayrıntılarla aşırı derecede ilgilenir.

Liderlik Yeteneği. Liderlikte üstün yetenek gösteren bireyler, grubu yönlendirme becerilerini kullanırlar ve güç durumları kolaylıkla aşabilirler. Sosyal süreçleri aktif olarak sürdüren ve değiştiren bireyler olarak da bilinirler. Zeka, mizah ve ileri görüşlülüğü ile sosyal durumlarla başa çıkmada alışılmadık kapasiteye sahiptirler. İlişkileri kurma ve sürdürme yeteneği olan, grup ruhu oluşturabilen ve gerektiğinde grup elemanlarını destekleyen, karar alırken duygusal davranmadan, objektif olabilen bireylerdir (Ersoy & Avcı, 2001).

Psikomotor Yetenek. Psikomotor alanda üstün yetenekli olma; vücudun tümü ya da bir bölümündeki motor kasları kullanmada (hız, kuvvet, koordinasyon, denge, topu kontrol etme vb.) yüksek performans gösterme anlamındadır (Ataman, 2003; Metin,1999). Psikomotor alanda üstün yetenek; jimnastik, yüzme ve atletizm gibi spor dallarını içerdiği gibi, ince motor becerilerdeki yetenekliliği (el sanatları, operatörlük gibi) de kapsamaktadır. Psikomotor alanda yetenekli çocuklar çoğu zaman yüksek zihinsel performansa sahip değillerdir (Metin,1999). Psikomotor alanda üstün yeteneğe sahip çocukların gösterdiği özellikler şunlardır (Metin,1999):

- Ritmiktir.
- Atletiktir.
- Vücut geliştirmeye uygun yapıya sahiptir.
- Fiziksel etkinliklerde koordineli, dengeli ve güvenlidir.
- Oyun oluşturmakta ve değiştirmekte yaratıcıdır.
- Enerjiktir.
- Fiziksel oyunlar oynamaktan hoşlanır.

Görsel ve Gösteri Sanatlarında Yetenek. Bu alanda üstün yetenekli olan çocuklar; resim, müzik, drama, tiyatro ve diğer ilgili alanların birinde ya da birkaçında özel yetenek gösterirler. Bu alanlardaki üstün yeteneklilik kontrol ve yetenek listeleriyle ve sanat uzmanlarının değerlendirmeleri ile tanılanabilir (Metin,1999). Güzel sanatlarda üstün yeteneğe sahip çocukların gösterdiği özellikler şunlardır (Kitano ve Kirby,1986):

Müzik. Bu alanda üstün yeteneğe sahip çocuklar şu özellikleri gösterirler:

- Orijinal besteler yapma,
- Müzikle ilgili aktivitelerden hoşlanma, müzik dinlemek ve yaratmaktan zevk alma,
- Müziğe karşı duyarlı olma ve müzikteki tempo ve duygu değişikliklerine uygun olarak vücudunu hareket ettirme,
- Melodileri ve ritmi kolay hatırlama ve tekrarlama,
- Sesleri ve notaları kolayca çıkarma,
- Bir enstrüman çalma veya bir enstrüman çalmaya yoğun bir istek duyma.
- Duygu ve deneyimlerini ifade etmek için müziği kullanma.

Drama. Drama alanında üstün yeteneğe sahip çocuklarda ise şu özellikler görülmektedir:

- Drama etkinlikleri ile ilgilenme ve bu etkinliklerde rol almak için gönüllü olma,
- Jest ve mimiklerini etkili bir biçimde kullanarak kolaylıkla hikaye anlatma,
- Rol oynama, canlandırma ve diğerlerini taklit konusunda uzman olma,

- Orijinal oyunlar yaratma,
- Duygularını yüz ifadeleri, jestler ve vücut hareketleri ile yansıtmaya,
- İyi zamanlama ve duygusal tepkiler uyandırarak izleyici üzerindeki etkiyi arttırma.

Sanat. Sanat alanında üstün yetenekli olan çocuklarda şu özellikler görülmektedir:

- Çizme, boyama ve diğer sanat etkinliklerine fazladan zaman ayırma,
- Normalin üzerinde bir hayal gücü sergileme,
- Çeşitli nesnelere çizme (sadece insanlar, evler, çiçekler gibi sınırlı bir çizim çeşitliliğine değil oldukça zengin bir çizim çeşitliliğine sahiptir.),
- Nesnelere ayrıntılı olarak hatırlama,
- Sanat etkinliklerini ciddi bir şekilde ele alma ve bu etkinlikler sonucunda tatmin olma,
- Sanat etkinliklerinde uzun bir dikkat süresine sahip olma,
- Sanat çalışmalarının kompozisyonunu planlama,
- Farklı araçlar, materyaller ve teknikler denemeye istekli olma,
- Sanatsal problemlere alışılmadık dışında farklı çözüm yolları bulma,
- Stil, denge ve bütünlüğe sahip orijinal ürünler ortaya çıkarma,
- Sanat konusunda bilgi edinmeye istekli olma,
- Çevresini çok iyi gözleme yeteneğine sahip olma,
- Diğer çocukların yapmış olduğu sanat etkinlikleriyle ilgilenme.

Üstün Yetenekliler İçin Yurt Dışında Uygulanan Eğitim Modelleri

2004 yılında yayınlanan ve Almanya Bilim ve Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlatılan “Avrupa’daki Okullarda Üstün Yeteneklilerin Eğitimi” isimli rapor ile 15 Avrupa Birliği ülkesinin yanı sıra İsviçre, Macaristan, Letonya, Polonya, Romanya ve Slovenya gibi ülkelerde üstün yeteneklilerin eğitiminin durumu ortaya konmuştur (Mönks ve Pflüger, 2005).

Bu çalışma sonucunda İsviçre, Almanya ve İngiltere’nin 2002 yılı itibariyle üstün yeteneklilerin eğitiminde belirlenen standartların çok üzerinde eğitim verdikleri, İsveç ve Romanya’nın ise 2002 yılındaki ilk çalışma ile 2004 yılındaki çalışmalarına göre üstün yeteneklilerin eğitim modellerinde dikkat edilecek düzeyde ilerleme kaydettikleri görülmektedir. Ayrıca bu çalışma sonucunda ülkelerin üstün yeteneklilerin eğitiminde önceliklerinin tanımlama ve eğiticilerin eğitiminde olması gerektiği konusunda ortak bir fikre sahip oldukları dile getirilmiştir (Mönks ve Pflüger, 2005).

Rapora göre, Fransa ve Yunanistan gibi ülkeler, üstün yeteneklilerin eğitiminin önemini fark ederek bu konudaki eğitimlerini geliştirmek adına önemli atılımlarda bulunmuşlardır. İsveç’te bu alanın eğitimi için, eğitim politikalarının oluşturulmasında olumlu çalışmalar olmuştur. 21 Avrupa ülkesi içinden 14’ünde üstün yeteneklilik ve üstün yetenekliler hakkında terimler yasalara girmeye başlamış, İrlanda, Lüksemburg ve Romanya gibi ülkeler üstün yeteneklilere imkanlar verme konusunda gelişmeler kaydetmiştir (Mönks ve Pflüger, 2005).

Üstün yeteneklilerin eğitimi konusunda son yıllarda Avrupa’da yapılan çalışmaların yanı sıra Uzakdoğu Asya’da da önemli çalışmalar yapılmıştır.

1983 yılında Üstün Yetenekliler Lisesi kurulana kadar Kore Cumhuriyeti’nde üstün yeteneklilerin eğitimi alanında ülkede ses getirecek herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Kore Eğitim Bakanlığı bu alanın eğitimi konusunda 1995 yılında ilköğretime erken başlama, sınıf atlama ve erken mezuniyet gibi konularda hızlandırma sistemleri uygulama kararı almıştır. 1997 yılında ise uluslar arası müsabakalarda dereceye giren öğrenciler için

üniversitelere özel giriş imkanları verilmiştir. Bu politika zenginleştirmeden daha çok hızlandırma çalışmalarını ön plana çıkartmıştır (Park, 2005).

1983 yılında açılan ilk Üstün Yetenekliler Lisesi'nden sonra ilerleyen yıllarda yeni, birçok lise daha açılmış ve bugün bu liselerin sayısı 16'ya ulaşmıştır. 2001 yılında ise resmi üstün yetenekliler okulu olan Busan Bilim Akademisi kurulmuştur. Finansal desteğini Kore Bilim ve Teknoloji Bakanlığı'nın karşıladığı 15 üstün yetenekliler eğitim merkezi açılmıştır. Bu merkezler, yapacakları eğitimler ile ilgili olarak üniversiteler ile sürekli ortak çalışmalar sürdürmektedir. Ayrıca, Kore Cumhuriyeti'nde bugün itibari ile üç binin üzerinde öğrenci, zenginleştirilmiş sınıflarda, yaz ve kış kamplarında, yeteneklerine yönelik eğitim almaktadır (Park, 2005).

Üstün yetenekliler eğitiminin en ciddiye alındığı ve hem kuramsal hem de uygulamalı pek çok çalışmanın yapıldığı ülke İsrail'dir. Konunun bir ulusal öncelik olarak görüldüğü bu ülkede, ülkeyi yönetenler en değerli ulusal zenginliklerinin yetenek olduğuna inanmakta ve bunun gereğini yerine getirmektedir. 1970'lerde Eğitim Bakanlığı bünyesinde bir *Üstün Yetenekliler Müdürlüğü* kurulmuş ve bu kuruluş günümüze gelinceye kadar yapılan tüm etkinlikleri koordine etmiş, gelişmiş ülkelerdeki öncü kuruluşlar içerisinde yer alarak etkili programlar yürütmüştür (Akarsu, 2001).

İsrail'de ayrıca, liseyi bitiren tüm kız ve erkek öğrencilerin katılmak zorunda olduğu askerlik hizmeti kapsamında, zeka testinden en yüksek puan alan %5'lik bir grup askerlik eğitiminin yanı sıra özel bir bilgi ve yetenek geliştirme programı olan TALPIOT programına alınmaktadır (Milgram, 2000; Akt: Akarsu, 2001).

Yurt dışında, özellikle Amerika'da üstün bireylerin eğitim ve öğretimlerine ilişkin eğitim modellerinin başlıcaları aşağıdaki gibi gruplandırılabilir (Kaplan, 1986):

- Hızlandırma (okula erken başlatma, ders veya sınıf atlatma)
- Türdeş yetenek grupları
- Özel sınıflarda eğitim

- Özel okul eğitimi
- Program zenginleştirme.

Bu eğitim modelleri aşağıda açıklanmaktadır.

Hızlandırma. Dünyanın birçok ülkesinde uygulanmakta olan bu model, ilkokula erken başlatma, sınıf atlama ya da ders atlama biçiminde uygulanabilir. Akarsu (2001), üstün yeteneklilerin eğitim sorunlarına getirilebilecek ilk çözümün hızlandırma olduğunu, hızlandırmanın çocuğun kronolojik yaşını değil, akademik hazır bulunuşluk durumunu dikkate alan bir çözüm olduğunu belirtmiştir.

Van Tassel-Baska (1986), her düzeydeki akademik hızlandırmanın üstün yetenekli çocuklarda şu özellikleri geliştirdiğini savunmaktadır:

- Motivasyonunun, okul başarısının ve kendine güvenin artması,
- Zihinsel tembellikten uzaklaşma,
- Mesleki eğitimi daha erken yaşta tamamlama,
- Yükseköğretim maliyetinin düşmesi.

Davis ve Rimm (1998)'in hızlandırma ve zenginleştirme-yetenek gruplarına ayırma başlığı altındaki uygulamaları şu şekilde sıralamıştır:

Anaokulu veya ilkokula erken başlama, sınıf atlama, sınıf atlamayıp bazı dersleri üst sınıftan alma, ortaokul ya da liseye erken başlama, yalnızca sınavına girerek bir dersten kredi alma, lisedeyken yüksek öğretim programlarına katılma, yükseköğretimde uzaktan öğretim programlarına katılma ve üniversiteye erken başlama.

Gruplama.1900'lü yılların başından beri uygulanmakta olan bu modelde; eğitim, tamamen ayrılmış gruplar (homojen kümeler), tam gün grupları(heterojen kümeler), yarı ayrılmış gruplar (yarım gün veya geçici kümeler) biçimlerinde uygulanmaktadır. Kaplan (1986), bu grup özelliklerini şu şekilde açıklamıştır:

Homojen Kümeler: Bu modelde özel okullar ve üst özel sınıflar yer almaktadır. Özel sınıflar olağan okullarda belirli sayıda üstün zekalı çocuk için açılmış, özel araç, gereç, program ve öğretmeni gerektiren sınıflardır.

Heterojen Kümeler: Bu modelde ise, üstünlerle normal öğrenciler birlikte ancak seviye gruplarına ayrılarak eğitim- öğretim görür.

Yarım Gün Ya da Geçici Kümeler: Üstün zekalı ve üstün özel yetenekli çocukların, haftada bir öğleden sonra iki üç saatliğine normal sınıflardan çekilerek, üstün zekalıların eğitimi konusunda uzman bir öğretmenin veya koordinatör bir eğitimcinin denetiminde etkinliklere tabi tutulmalarıdır. Bilim ve Sanat Merkezlerinde devam eden etkinlikler bu uygulamaya bir örnektir.

Zenginleştirme. Öğrenciyi yaşlıları ile aynı sınıfta tutmasıyla en çok tutulan uygulamalardan birisidir. Zenginleştirme stratejileri programın süreç ve içeriğine ilişkin hedeflere ulaşmada uygulanan yöntemleri kapsamaktadır. Süreç olarak yaratıcı düşünme, problem çözme, eleştirel düşünme, bilimsel düşünme, sorgulayıcı düşünme, içerikte ise bu süreçlerin geliştirdiği konular, projeler ve etkinlikler belirtilmektedir. Normal eğitim programına, ek süreçlerin konu ve etkinliklerin değişik biçimde eklenmesi biçiminde uygulanmaktadır (Tekbaş ve Ataman, 2004).

Özel Sınıflarda Eğitim. Bu uygulamada zeka bölümleri 130 ve üzeri olan çocuklar bir araya getirilerek özel ayrı sınıf oluşturulur ve bu sınıfların mevcudu 20'yi geçmez. Bu sınıflarda mutlaka özel yetişmiş öğretmenler görev yapmalıdır (Çağlar, 2004).

Özel Okul Eğitimi. Üstün veya özel yetenekli çocukların toplanıp eğitim aldığı bu okullar, üstün yetenekli öğrencinin yetenek alanıyla ilgili ileri

planlamalar yapılmış müfredatı olan, tamamen bu öğrencilere göre geliştirilmiş seçkin okullardır (Akkanat, 2004).

Ülkemizde Üstün Yeteneklilerin Eğitimine Yönelik Yapılan Çalışmalar

Tarihteki en uzun soluklu ve etkili üstün yetenekliler okullarından birisi olarak kabul edilen *Enderun Mektebi*, Osmanlı Dönemi'nde kurulmuş, günümüzde birçok ülkenin, eğitim sistemini örnek olarak aldığı bir kurumdur (Akarsu, 2001).

Cumhuriyet Dönemi'nden itibaren ülkemizde üstün yeteneklilerin eğitimi konusunda ise çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

1960 yılından itibaren üstün yetenekli çocuklar için Ankara'da Ergenekon İlkokulu'nda üst özel sınıf uygulamasına geçilmiştir. Çevre okullarda yapılan taramalar sonucunda seçilen ve Zeka Bölümleri (Z.B.) 125 ve daha yukarı olan bir grup öğrenci ile kurulan özel sınıfların benzerleri İstanbul ve Eskişehir'de de açılmış ve sayıları toplam 15'e ulaşmıştır. Oluşturulan bu üst sınıflar daha sonra belirlenemeyen nedenlerle aralıklı olarak kapatılmış, 1971 yılında ise uygulamaya tümüyle son verilmiştir. 1960 yılında Ankara Sarar İlkokulu'nda "Türdeş Sınıf" uygulaması başlatılmış, beş yıllık bir çalışmanın ardından gerekli değerlendirmeler yapılmadan kapatılmıştır. 1964 yılında ise matematik ve fen bilimleri dallarında üstün özel yetenekleri bulunan gençlerin bilim adamı ve araştırmacı olarak yetiştirilmesi amacı ile Ankara Fen Lisesi açılmıştır (Enç, 2005).

Üstün yetenekli bireylerin eğitimi ile ilgili 1948 yılında yürürlüğe giren 5245 sayılı kanun bireysel yetiştirme ile ilgili Cumhuriyet döneminin üstün yeteneklilere dönük en eski atılımıdır. 1948'de Cumhurbaşkanı İsmet İnönü'nün isteği üzerine hazırlanıp çıkarılan yasa, tartışmaların ardından 245 üyenin 239'unun kabul, dört üyenin ise red oyu kullandığı oylama sonucu kabul edilerek, müzikte özel üstün yeteneğe sahip olan Suna Kan ve İdil Biret'in devlet adına yabancı ülkelerde öğrenim görmesi sağlanmıştır. Suna Kan ve İdil Biret için özel çıkarılan bu yasa 1956 yılında genişletilerek yerini daha kapsamlı olan 6660 sayılı yasaya bırakmıştır (Enç, 2005).

Özel İnanç Lisesi. 1990 yılında iş adamı Sezai Türkeş, eşi İnanç Türkeş'in adını yaşatacak, maddi olanakları sınırlı üstün yetenekli çocukların eğitileceği bir okul açmak için bir vakıf kurmuştur. Bu amaç doğrultusunda, 1993 yılında üç yüz öğrencinin yatılı eğitim göreceği Özel İnanç Lisesi açılmıştır. İnanç Lisesi projesi ülkemizde üstün yetenekli çocuklara ihtiyaç duydukları özel eğitimi veren bir okulun ya da eğitim biriminin olmayışı nedeniyle, bu ihtiyacı belli ölçülerde karşılamak üzere hazırlanmış bir projedir (Yesilova, 1997).

Beyazıt İlköğretim Okulu. 30 Haziran, 2002'de Milli Eğitim Bakanlığı ve İstanbul Üniversitesi arasında imzalanan protokol gereğince, bir devlet okulu olan Beyazıt İlköğretim Okulu, üstün zekalıların eğitimi projesi için uygulama okulu olarak tahsis edilmiştir. Beyazıt İlköğretim Okulu'nda üstün zekalı öğrencilerin zihinsel, duyuşsal ve sosyal gereksinimlerini karşılamak üzere başlatılan farklılaştırılmış bir program uygulaması ise üstün zekalı öğrencileri normal zeka düzeyindeki yaşlılarından ayırmadan gerçekleştirilmektedir. Rehberlik Araştırma Merkezleri'nce uygulanan zeka testi sonucunda, üstün zekalı oldukları belirlenen ve proje ile ilgili Yürütme Kurulu'nun Bilim Komisyonu tarafından ikinci bir elemeye tabi tutularak seçilen üstün yetenekli öğrenciler İstanbul'un çeşitli ilçelerinden gelen diğer öğrencilerle birlikte ortak bir eğitim almaktalar. Okuldaki eğitim öğretim, beyin araştırmalarındaki öğrenmeyle ilgili son bulgular ve yüksek zeka düzeyine sahip öğrencilerin özellikleri temel alınarak düzenlenmektedir (Davaslıgil & Zeana, 2004).

Üstün Zekalıların Eğitimi Anabilim Dalının Kurulması. Davaslıgil ve Zeana'nın (2004) aktardığına göre, Türkiye'de ilk kez İstanbul Üniversitesi, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi'nde, Özel Eğitim Bölümü, Üstün Zekalıların Eğitimi Anabilim Dalı'nı kurmuştur. Ekim 2002'de bu Anabilim Dalı Üstünlerin Eğitimi Yan Dal: Sınıf Öğretmenliği adı altında bir program başlatmıştır. Bu program, 150 krediden oluşan 4 yıllık bir lisans programıdır. Böylece zeka düzeyi yüksek öğrencilere ilköğretimin ilk yıllarından itibaren farklılaştırılmış bir eğitim-öğretim programı uygulayabilmek için altyapıyı oluşturma çabalarına girilmiştir. Bu programda sınıf öğretmenliği çerçeve programında

yer alan derslerin yanı sıra, üstün öğrencilerin özellikleri, ihtiyaca göre eğitim programlarının farklılaştırılması, yaratıcılığın ve eleştirel düşüncenin geliştirilmesi ve ayrıca öğrencilerin bir bütün olarak eğitilmeleri amacıyla onların duygusal ve sosyal yönden geliştirilmelerini sağlayan derslere de yer verilmiştir. Branş öğretmenlerinin de yetiştirilebilmesi için 2003–2004 öğretim yılında yüksek lisans programı açılmıştır. Doktora programı açılması için de çalışmalar sürmektedir.

BİLİM VE SANAT MERKEZLERİ (BİLSEM)

1993 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün *İlköğretim Çağı Öğrencilerinin Özel Yeteneklerini Geliştirme Projesi* ile başlayan çalışmalar sürdürülmüş, daha sonra Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın 25.10.2001 tarih ve 012648 sayılı kararı ile *Milli Eğitim Bakanlığı Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi* yürürlüğe konularak konu, mevzuatı olan bir uygulama haline getirilmiştir. Bu yönergede Bilim ve Sanat Merkezleri: “Okul öncesi, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarına devam eden üstün veya özel yetenekli öğrencilerin örgün eğitim kurumlarındaki eğitimlerini aksatmayacak şekilde bireysel yeteneklerinin bilincinde olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak amacıyla açılmış olan bağımsız özel eğitim kurumudur” şeklinde tanımlanmaktadır (Yeşilova, 1997). Üstün yetenekli çocuklara hizmet veren Bilim ve Sanat Merkezleri'nin ilki 45 öğrenci ile eğitime başlayan Yasemin Karakaya Bilim ve Sanat Merkezi'dir. Araştırmanın yapıldığı 2010 yılı itibarıyla sayıları 57'ye ulaşan Bilim ve Sanat Merkezleri'nde eğitim gören öğrenci sayısı ise 6200'ü geçmiştir.

2007 Şubat ayı içerisinde 2593 sayı ile tebliğler dergisinde yayınlanan yeni, Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak amacıyla öğrenci seçimi, kayıt kabul, eğitim-öğretim, yönetici ve öğretmen seçimi ile yetiştirilmesi ve açılan Bilim ve Sanat Merkezleri'nin kuruluş ve işleyişine ilişkin usul ve esasları yeniden düzenlenmiştir. Bilim ve Sanat Merkezlerin hedef kitleleri; okul öncesi,

ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki üstün yetenekli çocuk/öğrencilerdir şeklinde düzenlenmiştir (Tebliğler Dergisi, 2007).

Üstün Yetenekli Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin Özellikleri

Üstün yetenekli çocukların akranlarından farklı olarak bazı özelliklere sahip olmaları nedeniyle üstün yetenekli çocuklara eğitim veren öğretmenlerin de diğer öğretmenlerden farklı özelliklere sahip olmaları gerekir (Feldhusen, 1997).

Normal zekaya sahip çocuklarla, örgün eğitim içerisinde yapılan eğitim karşılaştırıldığında, öğretmenlerin üstün zekaya sahip çocuklar ile çalışmaktan daha çok keyif aldıkları bir gerçektir. Ancak, üstün yeteneklilerin eğitiminde kullanılan modeller her ne kadar öğrenci merkezli bir yaklaşıma dayalı olsa da, öğretmenin yükü normal eğitim kurumlarına oranla daha fazladır (Gökdere & Çepni, 2003).

Rogers (1989), üstün yetenekli çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, belirli bir konuda grup dinamiği becerilerine sahip olmaları, ileri düzeyde teknik stratejiler kullanmaları, araştırma eğiliminde olmaları ve bilgisayar teknolojilerine ilişkin bilgilere sahip olmaları gerektiğini belirtmiştir.

Üstün zekalı ve üstün yetenekli çocukların özellikleri anımsanacak olunursa olağan sınıf ortamlarında gösterecekleri davranışlar açıkça ortaya çıkacaktır. Eğer çocuk sınıf ortamında;

- sürekli olarak huzursuzluk ya da aşırı hareketlilik gösteriyorsa,
- aşırıya kaçan ölçülerde şaka ya da yaramazlık yapıyorsa,
- bütün olumlu ve uyumlu davranışlarına karşın, akademik olarak göstermesi gereken başarıyı gösteremiyorsa,
- ders etkinliklerine katılmayıp bir köşede oturuyor, içine kapanık, gündüz düşleri kuruyorsa,
- sık sık devamsızlık yapıyorsa,

■ ev ödevlerini yapmaktan kaçınıyor ya da isteksiz davranıyorsa,

■ öğretmenin sonuçlandırdığı bir konuda hala ısrarlı biçimde tartışmaya devam etmeye çabalıyorsa, tüm bunlar üstün yetenekli ve üstün zekalı çocukların tüm gizilgüçlerine karşın programda başarısız olduklarının bir göstergesi olup, bunun olası nedeni; öğretmenin öğrenciye uyguladığı programın;

• ya çok kolay olmasından,

• ya sınıf çalışmalarındaki hızın çok ağır gelişmesinden,

• ya aşırı tekrarlara yer vermesinden,

• ya derinlemesine tartışmalara yeterince yer vermemesinden,

• ya verilen ödevlerin yeteri kadar çocuk için kendi yeteneğini ve yeterliğini geliştirici olmamasından,

• ya da ders konularının öğrenciye ilginç gelmemesi, onun olgunluk ve yetenek düzeyinin çok altında olmasından,

Kaynaklanmaktadır (Ataman, 2003).

Fen alanında üstün yeteneklilere ders verecek öğretmenlerin öğrenme ortamındaki rolleri şu şekilde sıralamaktadır (Keleinert ve Kearns, 2001): *Değer eğitimcisi, ilgi uyandırıcı ve fonksiyonel değerlendirici*. Değer eğitimcisi olarak öğretmen, öğrencinin toplumsal, kişisel ve ailesel değerleri keşfetmesine rehberlik yapan birey iken, ilgi uyandırıcı olarak, ilgi pırıltılarını uyarır ve geliştirir. Fonksiyonel değerlendirici rolünde ise öğretmen üstün yetenekli çocukların kavrayış hızını ve düzeyini, öğrenme stilini ve tercihlerini bir bütün olarak dikkate alır. Öğretmenlerin üstün yetenekli çocukların bilim adamları olarak büyümelerini sağlayacak olan performansları ve performans düzeyleri konusunda geri bildirimde bulunması gerekmektedir (Keleinert & Kearns, 2001).

Tuğrul' a (1994) göre çocukların daha iyi gelişmeleri için aşağıda sıralanan bazı öneriler, öğretmenlere yardımcı olabilir:

- Sınıf öğretmeni, çocuğun çalışma ve ödevlerini sınıfın işlemekte olduğu konularda ve ağırlıkta tutmaya çalışmamalı, onun potansiyeline ve hızına uygun ödevler vermelidir. Daha çok problem çözme tekniğini gerektiren çalışmalara yer verilmelidir.

- Tartışma, proje ve dramatizasyon çalışmalarına önem verilmelidir.

- Organize etme, maddelendirme ve analiz etme olanağı veren çalışmalar yaptırılmalıdır.

- Ders sırasında ezberci bilgilerden çok, geniş gözlem ve deneylere yer verilmelidir.

- Öğrenci okul içi ve dışı etkinliklere yönlendirilmelidir.

- Liderliği gerektiren ya da liderliği geliştirmeye fırsat verecek çalışmalara katılması için teşvik edilmelidir.

- Çocuğun başarısı sınıf arkadaşlarının başarı seviyesi ile değil, kendi öğrenme gücü ve hızı ile karşılaştırılmalıdır.

- Anne ve baba ile işbirliği yapılmalıdır.

- Akademik konular için resim, müzik, beden eğitimi gibi dersler ihmal edilmemelidir.

- Çocuğun mevcut yeteneğini kullanma ve geliştirme ihtiyacını karşılayacak bir ortam hazırlanmalıdır.

- Çocuğun başarıları mutlaka ödüllendirilmelidir. Çocuğa tepkisiz duyarsız kalınmamalıdır. Bu çocuğun kendisine ve çevresine güvenini arttıracak ve öğrenme atılımını destekleyecektir.

- Çocuğun soruları cevapsız bırakılmamalıdır.

Ataman (2003), üstün yetenekli çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yapmaları ve yapmamaları gereken hususları şu şekilde sıralamıştır:

Üstün Yetenekli Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin Yapması Gerekenler

Üstün yetenekli çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, bu çocukların eğitimlerini daha ileriye götürebilmeleri için yapmaları gerekenler aşağıda sıralanmıştır:

- Daha güç sorular sorma. Yeni düşünceler ve kavramlara ilişkin yeni uygulamalar geliştirmesini isteyerek düşüncelerine esneklik kazandırma.
- Sınıf çalışmalarına ilişkin olarak özel araştırma, inceleme ödevleri verme.
- İlgilendikleri bir konuda özel proje geliştirmelerine fırsat tanıma. Bu projeyi sınıf arkadaşlarıyla paylaşmalarını olası kılma.
- Eğitsel kol başkanı olmalarına, etkinlikleri planlamalarına ve oyunları yönetmelerine fırsat tanıma.
- Sınıf düzeyini dikkate almadan, çocukların kendi hızlarında programda ilerlemelerine fırsat tanıma.
- Açık bir biçimde üstün oldukları matematik, fen vb. derslerde daha üst düzeye çıkmalarını olası kılma. Bu alanlarda daha özgür ve ileri çalışmalarını teşvik edip, tekrarlayıcı alıştırmalardan uzak tutmaya çalışma.
- Bazı konuların öğretilmesinde öğretmenlerine yardımcı olmalarına, arkadaşlarına konuları öğretmelerine izin verme.
- Bu çocuklar için, ana babaları ve okul aile birliği ile ilişki kurup özel ders ya da en yakın üniversitelerden ders alabilmelerinin yollarını araştırma.
- Yeteneklerinin farkında olmalarını ve değerini bilmelerini sağlama.

Üstün Yetenekli Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin Yapmaması Gerekenler

Üstün yetenekli çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, bu çocukların eğitimlerini daha ileriye götürebilmeleri için yapmamaları gerekenler aşağıda sıralanmıştır (Ataman, 2003):

- Üstün zekalı ve üstün yetenekli çocuklara aynı konuda çok uzun ödevler verme.
- Öğrencilere söz hakkı vermeme.
- Tek düze, tekrarlayan görevler ve ödevler verme.
- Alışılmışın dışındaki görüşlerini reddetme.
- Öğrencilerin zamanlarını boşa harcatma.
- Gereksiz zaman alan görevler verme.

İŞ DOYUMU

Araştırmanın bu bölümünde, iş doyumuna ilişkin kuramsal temeller üzerinde durulacaktır.

İş Doyumu ve İlgili Kavramlar

İş doyumunu farklı şekillerde tanımlayanlar olmuştur. Balcı (1985), iş doyumunu, işgörenin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları gibi iş boyutlarına ilişkin istekleri (değer, önem, arzu, amaç) ile, bunların işinde kazandırılma derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkileri olarak tanımlamıştır. Vroom (1964)'a göre ise iş doyumunu, *kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan, hoşça giden veya olumlu duygusal durum* şeklinde tanımlanır (Akt: Tok, 2004).

Schermerhorn (1994), iş doyumunu, *kişilerin işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz duyguların düzeyi*; Mumford (1991) ise *çalışanın çalıştığı*

kurumdan ve işinden beklemedikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak tanımlamışlardır (Akt: Başaran, 1991).

İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, çalışanın örgütsel davranışları üzerinde yarattığı etkilerden dolayı, hem örgütsel davranış alanında hem de insan kaynakları yönetimi uygulamalarında en çok incelenen ve ilginç bir tutum örüntüsü olma özelliğini hala sürdürmektedir (Altınışik, 1997; Akt: Tok, 2004).

İş doyumunu, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettikleri, yani doyum sağlayıcı ya da hayal kırıcı, sıkıcı ya da anlamlı bulmaları konusunda, hem kendileri hem de işleri açısından önem taşır (Feldman & Arnold, 1986).

İş doyumunu ile bireyin iş performansı arasında aynı yönde, ancak düşük bir ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticiler için işgörenlerin işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından iş doyumunu önemlidir. Çünkü iş doyumunu ile işgörenlerin işten ayrılma, devamsızlık davranışları arasında nedensel bir ilişki vardır. İş doyumunu yüksek olan işgörenin, işe devamsızlık davranışı ve işten ayrılma niyetinin daha az; örgütsel vatandaşlık davranışının ve yaşam doyumunun daha fazla olduğu; iş doyumunun işgörenin örgütlenme durumlarını, ruhsal ve fiziksel sağlığını etkilediği, kendisine olan güvenini artırdığı görülmüştür (Balci, 1985; Kirkman, 2001).

İş doyumunun sadece iş yaşamını etkilediğini düşünmek, bu kavramın önemini azaltacaktır. Çünkü bireyin yaşamının önemli bir kısmını kaplayan iş, aynı zamanda genel yaşam doyumunu ile yakından ilişkilidir. İş görenin, iş doyumunu ile onun iş dışı tutumları arasında olumlu ve karşılıklı bir ilişki bulunmakta, iş ve yaşam arasındaki ilişkiden hareketle iş doyumunu, yaşamdan elde edilecek doyumunu etkilemektedir (Balci, 1985; Ergü, 1998).

İş Doyumu Kuramları

İş görenin işinden doyumuna ilişkin bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, içerik kuramları (Maslow kuramı, İki – etken kuramı, Gereksinimler

sıra dizisi kuramı gibi) ve süreç kuramları (Beklenti kuramı, Sosyal referans grubu kuramı, Denklik kuramı gibi) olarak iki grupta toplanabilir (Locke, 1976; Akt: Balcı, 1985).

İçerik Kuramları

İçerik kuramları, daha çok, iş doyumunun hangi değişken veya değişken kümelerinin bir sonucu olduğuna açıklık getirme amacındadırlar. Bir diğer anlatımla iş doyumunun içeriğini oluşturan öğelerin tanıtılması, bu kuramların asıl ilgi alanını oluşturur (Balcı, 1985).

İçerik kuramları, insanın doyuracağı güdülerini ya da gereksinimlerini odak olarak alırlar. Bu kuramlarda insanın ulaşmak için güdülendiği hedef önemlidir. İçerik kuramları, işgöreni iş doyumuna götüren gereksinimleri tek tek göstermeye çalışır ve işgörenin belirlenen bazı değerleri ya da gereksinimleri örgütçe karşılandığında, işgörenin doyuma ulaşacağını savunur (Başaran, 1991).

İçerik kuramlarından bazıları, Maslow kuramı, İki – etken kuramı, McClelland kuramlarıdır.

Maslow Kuramı. Maslow'a göre, insan gereksinimleri beş temel alanda toplanabilir. Bunlar; fizyolojik gereksinimler(Yiyecek, içecek, hava gibi), güvence gereksinimleri(Ekonomik güvence gibi), ait olma ve sevgi gereksinimleri(Bir şeye ait olma, birisi tarafından sevilme gibi), saygınlık gereksinimleri(Başarı, tanınma gibi) ve kendini gerçekleştirme(Bireyin olmak istediğinin en iyisi olabilmesi)dir. Bu gereksinimler hiyerarşik bir düzen içerisinde bulunmaktadır. Hiyerarşinin en altında *fizyolojik gereksinimler* yer alırken, en tepesinde ise *kendini gerçekleştirme* bulunmaktadır (Locke, 1976; Akt: Balcı, 1985).

Maslow'a göre düşük düzeyli bir gereksinmenin yüksek düzeyli olana göre doyurulması önceliği vardır. Bu nedenle de düşük düzeyli bir gereksinme doyurulmadan bir üst düzeyli gereksinme ortaya çıkmaz. Çünkü birey, düşük düzeyli gereksinmenin kontrolü altındadır. Bu gereksinme

doyurulduğu zaman, egemenliği ortadan kalkar, birey de daha üst düzey bir gereksinmeyi doyurabilmek için serbest kalır (Locke, 1976; Akt: Balcı, 1985).

Bütün gereksinimler giderildikten sonra ortaya çıkabilen kendini gerçekleştirme gereksinimi, bireyin potansiyelini geliştirmesi ve yaratıcı olmaya duyulan istekle ilgilidir (Paknadel, 1995; Akt:Tok, 2004). Bu gereksinim, sadece birey açısından içsel olan ve birey tarafından kendi kendine verdiği ödüller ya da elde ettiği sonuçlar ile karşılanır (Aydın, 1991). Birey, bir bilim veya belirli bir sanat dalında ya da belirli bir kuruluşun yönetiminde yapmış olduğu faaliyetler ve buluşlarla kendini gösterebilir. Burada birey, yaratıcı bir kimse olarak sadece örgütsel sınırlar içerisinde kalmaz; bazen ulusal, bazen de uluslar arası alanlarda şöhrete kavuşur; başkaları için örnek gösterilir (Eren, 1993).

Maslow'un içsel gereksinme hiyerarşisi modeli, insan güdülenmesinin kavramlaştırılmasını başarması yönünden önemlidir. Maslow, hiyerarşideki daha üst düzeyli gereksinmelerde doyum yüzdesinin daha az olduğunu ileri sürer. Ona göre çoğu insan, hiyerarşideki ilk üç gereksinme alanını düzeyli bir biçimde doyurduğu için bunların fazla güdüsel etkileri yoktur. Saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinmelerinin doyumunu çok nadiren gerçekleştirebilir (Hoy & Mikel, 1978; Akt: Balcı, 1985).

Eğitim düzeyi yüksek gelişmiş toplumlarda, temel gereksinimler rahatlıkla karşılanmaktadır. Bu tür toplumlarda, bireyin yaşamında daha çok üst düzey gereksinimler güdüleyici rol oynamaktadır (Aydın, 1991). Az gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda ise güdüleyici rol oynayan gereksinimlerin, daha çok alt düzey gereksinimler olduğu söylenebilir. Üst düzey gereksinimler karşılanmadıkça, yüksek düzeyli gereksinimler varlıklarını hissettiremez ve bireyi harekete geçiremezler. Bu durumda, örgüt içinde çalışan bireylerin kendileri mutsuz olacak ve örgüt içerisindeki başarısı düşecek, dolayısıyla örgütün verimi azalacaktır (Tok, 2004).

İki – Etken Kuramı. 1959 yılında Herzberg tarafından ileri sürülen bu kuram, işgörenleri nelerin güdülediğini ve bireyin iş başında olağanüstü mutlu ya da mutsuz olduğu durumlarda var olan etkenleri ortaya çıkarmayı

amaçlamıştır. İki etken kuramı dıştan güdüleme kuramıdır. Çünkü bu kurama göre, iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğu yaratan etkenler yönetici tarafından kontrol edilmektedir (Çetinkanat, 2000).

Bu kuramda, *hijyen etkenler ve güdüleyici etkenler* adı altında, çalışanın, örgüt ortamında doyum sağlayacağı gereksinimler sıralanmıştır (Yüksel, 1993).

Hijyen etkenler, iş yerindeki psikolojik ve fiziksel koşullardan etkilenen, kişinin fiziksel gereksinimlerini doyuran, çalışanın ve örgütün sağlıklı olması için gerekli olan etkenlerdir. Daha çok işin dışı, yani çevresi ile ilgilidir. İşgöreni dıştan etkilediği için dışsal etkenler olarak ta isimlendirilir (Yüksel, 1993).

Hijyen koşullar sağlandıktan sonra bile güdüleme sağlanamamaktadır (Eren, 1993). Ancak, arkasından *güdüleyici etkenler* devreye sokulursa güdüleme sağlanabilmektedir (Sabuncuoğlu, 1988). İş görenleri güdüleyen etkenler doğrudan doğruya iş ile ilgili, işe bağlı, işe yönelik etkenlerdir. Aynı zamanda bunlar insanın temel gereksinimlerinin doyumuna hizmet ettikleri için işgörenleri işlerinde memnun eden etkenlerdir ve güdüleyici güç ve niteliğe sahiptirler (Yalçın, 1985;Akt: Tok, 2004). Güdüleyici etkenler, işi başarma, tanınma, çalışma, sorumluluk ve ilerlemedir (Sabuncuoğlu, 1998). Bunlar güdüleyici olduğu için içsel etkenlerdir ve kişinin gelişim gereksinimlerini doyurur (Yüksel, 1993;Akt: Tok, 2004).

McClelland Kuramı. McClelland, her insanın ilk yaşlarından başlayarak kendine özgü bir güdüsel örüntü geliştirdiğini, güdülenmesini bu örüntüye göre oluşturduğunu savunduğundan, bu kurama *güdüsel örüntü kuramı* da denmektedir (Başaran, 1991).

Bu kurama göre, bireyin içten duyduğu gereksinimler ve istekler onu içten güdüler; bu nedenle güdüleme içsel bir olaydır (Köklü, 1996).

McClelland, insan gereksinimlerini güç, ilişki ve başarı gereksinimleri olmak üzere üç grup altında toplamıştır. Sosyo-psikolojik türden olduğu kadar toplumsal açıdan da önem taşıyan bu gereksinimlerden biri bir insanda etkin

olduğunda, bu gereksinimin doyurulması için o insanın güdüleneceği varsayılmaktadır (Terzi, 2002).

Güç gereksinimi kuvvetli olan kişi, güç kaynaklarını genişletmeye çalışır. Başkalarını etki altında tutarak gücünü koruyacak türde davranışlarda bulunur (Terzi, 2002;Akt: Tok, 2004). Bu amaçla, yönetici olmaya, işinde uzman olmaya, bu yolla başkalarının üzerinde güç gösterisi yapmaya daha çok eğimlidir (Başaran, 1991).

İnsanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bu gereksinime sahip insanlar ve gruplar, çevresel ilişkilerinde etkinliklerini arttıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler. O yüzden, bu gereksinimin şiddeti, insandan insana oldukça farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır (Eren, 1993).

İlişki gereksinimi, insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen ve toplumsal niteliğe sahip bir varlık olduğunu göz önüne alarak, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağını vurgulamaktadır (Sabuncuoğlu, 1988). Bu tür gereksinimi kuvvetli olan kimseler, kişiler arası ilişkiler kurup geliştirmeye çok önem verirler ve başkaları tarafından sevimli olmaktan hoşlanırlar ve sosyal faaliyetlerden zevk alırlar (Terzi, 2002).

İnsanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duygularının altında başarı gereksinimi saklıdır (Eren, 1993). Çocukluk yıllarında giderek bağımsız çalışmaya alıştırmış, başarılı olmaya güdülenmiş bir insan, yetişkinlik çağında da güdülenmesini sürdürmektedir. Bu şekilde yetişmiş olan bir işgörenin güdüsel örüntüsünde başarı temel güdüsü yer alır (Başaran, 1991).

Başarı gereksinimini geliştirmiş olan işgören, diğer işgörelere oranla daha gerçekçi amaçlar için çalışır; başarmak için çaba gösterir (Erden ve Akman, 2003). Başarı gereksinimine sahip kişiler, bir ülkenin başarılı önderliğinin en iyi kaynağını oluşturarak daha yüksek başarı güdüsü ile kişilerin daha çok yükselmesine yol açarlar. Başarı dürtüleri sayesinde zenginleşirlerse de, özellikle para düşkünü değillerdir. Başarı gereksinimi düşük kişilere ise parasal ödüller daha çekici gelir (Davis, 1988)

McClelland, bu üç gereksinim ve güdü içerisinde en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etkisi altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey, faaliyetlerinde başarılı olmayı arzuladığı halde başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik duymaktadır. Bu korku, onu başarıya götürecek faaliyetlerde bulunmaktan alıkoyacaktır. Şu halde bu korkunun yenilmesi halinde başarılı olma isteği bireyi faaliyette bulunmaya yöneltecektir (Sabuncuoğlu, 1988; Akt: Tok, 2004).

Yönetim ve güdüleme kuramı açısından başarı gereksiniminin önemi, örgütlerde bireyi faaliyete geçmekten alıkoyan tehlike ve korkuları ortadan kaldırarak kendine güven duygusunun ve sorumluluk yüklenme arzusunun geliştirilmesidir. Bu noktadan sonra birey, başarılı olmak için mutlaka harekete geçecektir ve bunun için herhangi bir maddi ödüle de gereksinim yoktur. Ödül, ancak bir başarının ölçüsünü belirleme aracı olabilir (Sabuncuoğlu, 1988; Akt: Tok, 2004).

X ve Y Kuramı. Douglas McGregor'un geliştirmiş olduğu kuram temelde, insan doğası ile ilgili birbirinin tersi iki varsayımı birleştirir. Bir diğer ifade ile iç ve dış güdülenmeyi içeren bir kuramdır (Balcı, 1985). Dıştan güdüleme, içten güdülemeye ek olarak, bireyin, ücret, çalışma koşulları, sorumluluk, tanınma-takdir edilme, gelişme gibi etkenlerce de güdülenebileceğini vurgular (Köklü, 1996).

X kuramı ilkelerine göre, insan, doğası gereği çalışmayı sevmez, elinden geldiği kadar çalışmaktan kaçır, örgüt gereksinimlerine karşı duyarsızdır. Ayrıca, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde, işe karşı isteksiz davranan bireyler zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli ve ceza ile korkutulmalıdır. Normal bir insan, değişime karşı koyar, yönetilmeyi yeğler, sorumluluktan kaçır, yükselme arzusu yoktur ve güvenlik arar.

Y kuramı ilkelerine göre ise, bir insanın iş yaparken harcadığı fiziksel ve düşünsel çaba, oyun ya da dinlenme kadar doğaldır. Eğer işgörene örgütsel amaçlar benimsetilirse, örgütsel amaçlar doğrultusunda kendi kendisini yönetmeyi ve kontrolü deneyecektir. Y kuramına göre sorumluluk

duygusunun gerçekleşmesi için, amaçlara varıldığı ölçüde insanlar ödüllendirilmelidir.

Bu kuramdan şu sonucu çıkarmak mümkündür: McGregor işgörenin gereksinimlerini genelde iki grupta toplamaktadır. Bunlar: (a) koruyucular ya da düşük düzeyli gereksinimler: Fizyolojik, güvenlik vb. gereksinimler. (b) Güdüleyiciler-doyurucular adı verilen üst düzeyli gereksinimler: Başarı, saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi. Bu iki gruptan birincisi X kuramı, ikincisi de Y kuramında öngörülmektedir. Önemli bir sonuç da Y kuramının X kuramına göre daha çok güdüleme olanağı sağlamasıdır. Bilindiği gibi iş ortamında işgörenin üst düzeyli gereksinimlerinin daha az doyurulması olasılığı vardır. Bu yüzden, bu tür gereksinimlerin işgöreni güdüleme olanağı daha yüksektir (Balcı, 1985).

Süreç Kuramları

Bu kuramlar, daha ziyade iş doyumunun hangi değişken ya da değişken kümelerinin bir sonucu olduğuna ve bunların nasıl etkileşip de iş doyumunu meydana getirdiğine açıklık getirme amacındadırlar (Balcı, 1985). Bir başka deyişle bu kuramlar, işgörenin iş doyumunun nedenlerinin, nasıl oluşturduğunu araştırmaktadır (Tok, 2004).

Süreç kuramlarının yanıt aradığı soru, güdülenmenin nasıl olduğudur. Bu kuramda, güdülerin davranışı nasıl oluşturduğu incelenmektedir. İş doyumunun, gereksinimler, değerler, umutlar, algılar gibi değişkenleri sınıflandırılmakta ya da türendirilmektedir (Başaran, 1991).

Bu bölümde süreç kuramlarından; *Beklenti Kuramı*, *Çok Değişkenli Güdüleme Kuramı* ve *Denklik Kuramı* üzerinde durulacaktır.

Beklenti Kuramı. Victor Vroom (1964) tarafından geliştirilen bu kuram, sadece başkalarını güdüleyen etkenlerin neler olduğunu araştırmış, bunların davranış üzerine etkileri ve işleyişleri ile ilgilenmemiştir. Kuram, insanların kişisel farklılıklarına dikkat çekmiş, insan gereksinimlerinin ne olduğu veya ne olması gerektiği varsayımları üzerinde değil, insan

gereksinimleri ve amaçları bilindiğinde güdülemenin nasıl gerçekleştiği üzerinde durmuştur (Tok, 2004).

Bu kurama göre, bir işgörenin işini yapması için çaba harcaması gerekmektedir. Bir işgörenin çaba harcaması için de, bir güç ya da güdü tarafından eyleme geçirilmesi gerekir (Başaran, 1991). Bir işgöreni çalıştığı iş kolunda belirli bir başarıya doğru çaba göstermeye yöneltten *güdüleme*, onun göstereceği *faaliyetler* ve bunun sonucunda ulaşacağı *ödülleri* arasında kuracağı ilişkilere dayanır (Sabuncuoğlu, 1988).

Beklenti kuramı, ileriye dönüktür. Birey eldeki bilgileri değerlendirerek gelecekteki sonuçlara ilişkin beklentilerini gerçekleştirecek kararlar alır. Yani bireyin bugünkü davranışlarını, gelecekte beklenenleri belirler. Bireyler bugünden haftalar, aylar hatta yıllar sonraki beklentileri için çalışabildikleri, aradaki ölçülemeyen bekleme süresinin ümitlerin gerçekleşme olasılığındaki beklentiyi azaltmadığı ileri sürülmektedir (Yüksel, 1990;Akt: Tok, 2004).

Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı. Lawler ve Porter tarafından geliştirilen *Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı* da temelde bir beklenti kuramıdır. Ancak, beklenti kuramında olmayan başka değişkenler de bu kuramda yer almaktadır. Kuramın özelliği daha önce ayrı ayrı ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkiyi belirtmesidir (Balci, 1985).

Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir. Kuram bir örgütte düşük başarılı fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceğini aynı zamanda yüksek başarılı fakat bekleyişlerine uygun biçimde ödüllendirilmemiş işgörenlerin olabileceğini de vurgulamaktadır. Yani herkesi ümit ettiği oranda tatmin etmenin imkansız olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır (Eren, 1993).

Kuram, aynı zamanda Maslow'un Güdüleme Kuramı ve İki Etken Kuramı'nı da tamamlamaktadır. Etki-tepki yerine bu kuram, umut etme-sonuç bağlantısına önem vermekte ve geleceğe yönelmektedir (Başaran, 1991).

Gerek Vroom'un Beklenti Kuramı, gerekse Lawler ve Porter'in Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı, yöneticilerin güdülemenin bağlı olduğu değişkenleri ve bunlar arasındaki ilişkileri görmelerine yardımcı olmaktadır. Ancak hangi tür ödüllerin güdüleme, çaba ve başarıları olumlu yönde etkilediğine yanıt vermek olanaksızdır. Bu, kişisel özelliklere bağlı nesnel olmayan bir unsurdur ve genelleştirilemez (Eren, 1991; Akt: Tok, 2004).

Denklik Kuramı. *J. S. Adams* tarafından geliştirilen Denklik kuramına göre, işgören örgütte hizmet karşılığı bir iş görme ilişkisine girdiğinde işgören bu ilişkiye eğitim, ahlak, deney, yetenek, statü, iş çabası, örgütsel bağlılık gibi bazı niteliklerle girer. Bunlara işgörenin *girdileri* denir (Balcı, 1985). İş görenin emeği ise, çalıştığı örgüt için bir girdidir. Bu girdinin içinde işgörenin bilişsel, devinimsel ve duyuşsal gücüyle ürettiği bilgisi, becerisi ve tutumu vardır. Örgüt için girdi olan emek, işgöreni için çıktıdır (Başaran, 1991).

Denklik kuramı, işgörenlerin kendilerinin örgüte sundukları girdiler ve bu girdilere karşılık örgütten sağladıkları ödüllerin diğer işgörenler ile karşılaştırılmasını tartışır. Dengenin bozulması halinde, dengenin aleyhinde bozulduğunu hisseden kişi, bu doyumsuzluğun baskısından kurtulmak için kendi ödülleri artırma yollarını araştırarak, bunda başarıya ulaşmadığı takdirde ise örgüte sunduğu girdilerin miktarını azaltacaktır (Günbayı, 2000;Akt: Tok, 2004).

Kurama göre, yüksek başarının yüksek doyum sağlayabilmesi için, işgörenlerin bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir. Birey kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitliğin ve dengenin sağlandığına inanırsa doyuma ulaşır, eşitsizlik olduğuna inanırsa direnme, uyumsuzluk, zorlanma, davranış bozuklukları gösterir. Bu bozukluklar, yetki kullanmaktan ve sorumluluk almaktan kaçınma, ilişki bozukluğu, yalnızlığa itilme, yabancılaşma, devamsızlık, örgütten ayrılma gibi işlevsel bozukluklardır (Başaran, 1991).

Bireyler algılama ve değerlendirme yönünden çok değişik ve öznel biçimde davranırlar. Bu nedenle, nesnel değerlendirmelerden uzaklaştıkça,

örgütte ortaya çıkan düşmanlık, hırs, kin gibi olumsuz davranışların yarattığı çatışmaların önlenmesi zorlaşır. Bu kuramın örgütlerde ücret sisteminin oluşturulmasında önemli etkisi vardır (Yüksel, 1990;Akt: Tok, 2004).

İş Doyumu Etkenleri

İş doyumu faktörleri veya boyutları şeklinde de ifade edilen iş doyumu etkenleri, birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde gruplandırılmıştır (Tok, 2004). Sasse (1981), iş doyumunu etkileyen etkenleri; ödentiler, iş ve niteliği, saygı görme, çalışanlar arası ilişkiler, çalışma koşulları ve ilerleme olanakları olarak gruplamıştır (Akt: Günbayı, 1999). Balcı (1985) ise araştırmasında iş doyumu etkenlerini; iş niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, teftiş sistemi, örgütsel ortam, çalışma koşulları ve birlikte çalışılan kimseler olarak gruplamıştır.

Araştırmacılar tarafından farklı gruplandırılmış olan iş doyumu etkenlerinden, bu araştırmada iş ve niteliği, yönetim ve değerlendirme, örgütsel ortam, ödentiler ve gelişme ve yükselme olanakları üzerinde durulmuştur.

İş ve Niteliği. İşin kendisi, iş doyumu açısından en önemli etkenlerden birisidir. İşin içeriğinin ilginç ve zevkli olması, bazı yetenek ve beceriler gerektirmesi, toplumda saygı gören bir iş olması, tekdüze ve monoton olması, yapılan işin ya işgören ya da diğer çalışanlar açısından bir anlama sahip olması, işin niteliği, işgörenin önemli bir iş yaptığını düşünmesi, işinden beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması, işin yapılması sırasında işgörenin iş hakkında karar verme özgürlüğünün olması, işgörende doyum ya da doyumsuzluk yaratmaktadır (Günbayı, 1999).

İşinden sıkılmış bir işgören çoğunlukla iyi bir çalışan olamaz. Birçok işin az da olsa sıkıcı özellikleri vardır. Bununla birlikte, birçok çalışan işlerini daha ilginç bir hale getirmek için yaratıcılığını ve becerisini kullanma olanağına sahip olmayı ister (Günbayı, 1999).

Ödentiler. Örgütçe, işgörenin emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, sosyal haklar, olanaklar vb) işten doyum

sağlanmasında işin niteliği kadar önemli bir etkidir. Ödeme, yalnız emeğin, edinim karşılığı olarak değil işteki başarının da karşılığı olarak görülmektedir. Ödemenin az olması, işten doyumunu azalttığı gibi denklik duygusunu da azaltmaktadır.

Ayrıca, işgörenin yaşı, kıdemi, öğrenimi, yaşantısı gibi bireysel özellikleri, harcadığı çaba, üretimin niteliği, yaratıcılığı, yeniliklere eğilimi gibi bireysel eylemleri, sorumluluk, yeterlilik, bilişsel bilgi yükü, mücadele isteme düzeyi gibi görevleri ile elde ettiği ücret arasında bir dengenin olması bu dengenin işgörence algılanması doyum yapmaktadır (Başaran, 1991).

Yönetim ve Değerlendirme. Örgütlerdeki yönetim biçimleri, iş doyumunu üzerinde etkili olan önemli etkenlerden birisidir. Örgüt yönetiminin niteliği ve birlikte çalışılan işgörenler ile ilişkiler iş doyumunda önemli etkenlerdir (Başaran, 1991). Genellikle mesleklerinden en az doyum alanlar, insan ilişkileri zayıf olan, fazla sinirli belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edildiği bilinmektedir. Fakat bu, her meslekten doyum sağlamamış kişiler için bu şekilde tepki vereceği anlamına gelmemektedir. Bu bazı araştırmaların bir genellemesidir (Şengül, 1999).

Etkili bir yönetim, işgöreni örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirir ve ondan iyi bir verim alabilmeyi hedefler. Hem örgüt amaçlarını gerçekleştirirken hem de işgörenlerin gereksinimlerini karşılamak, demokratik yönetimde temel hedeftir (Ergü, 1998).

Gelişme ve Yükselme Olanakları. Diğer bütün etkenler gibi, gelişme ve yükselme olanakları da işgörenin iş doyumunu etkileyen önemli etkenlerdendir. Tüm çalışanlar için yükselmenin temellerinin aynı olduğunu söylemek mümkün değildir. Bazı toplumlarda işi yapma yeterliliği temel alınırken, bazılarında sınavlarda başarılı olma ve kıdem, yükselme için esas olmaktadır. Yükselmenin anlamı bireyden bireye değişir, kimine göre yüksek kazanç, kimine göre de toplumsal statü ve adalet anlamına gelmektedir (Locke, 1976; Akt: Balcı, 1985).

Yükselmek, daha az yinleme gerektiren iş yapmak anlamına geldiğinden iş doyumunu artmaktadır. Alt düzeylerde ise işgörenin

özgürlüğünün kısıtlanması, işin daha çok yinleme ve fiziksel güç gerektirmesinin yanında ücret olarak yetersiz kalması, iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Luthans, 1992).

Örgütsel Ortam. İş görenin iş doyumunda etkili olduğu etkenlerinden birisi de örgütsel ortamdır. Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması işgörene doyum sağlamaktadır. Bunun yanında, bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkiler de işgörenlerce gereksinilmektedir. Bir örgütte işgörenler, ister kümelenerek, ister toplu olarak, ne oranda bir arada olmak gerekiyorsa ve bunu gerçekleştirebiliyorlarsa o oranda işten doyum almaktadırlar (Başaran,1991).

İş görene örgütte vazgeçilmez olduğu ve verdiği hizmetlerin örgütte hissedildiği duygusu, işgörene haz vermektedir. Toplumca kabul gören ve önem verilen bir örgütte, bir unvana sahip olma kişilerin sosyal konumlarını etkilemektedir (Newman, 1985;Akt: Tok, 2004).

İnsan, çalıştığı örgütsel ortamda sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşları ile samimiyeti hissedebilme, işgörenin kendisini iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de işgörenin doyumunu artırır (Günbayı, 1999).

İş Doyumunu Konusunda Yapılan Uluslar Arası Araştırmalar

Son yıllarda yurt dışında yapılan araştırmalarda iş doyumunu etkileyen faktörler üç grupta toplanmıştır. Bunlardan ilki, kişinin kendi karakteri ile ilgili faktörlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem vb. İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör ise işin karakteri ile ilgili faktörlerdir. Başarıya ulaşma ve tanınma, bağımsız olma, ücret, çalışma heyecanı, iş yükü vb. Bir diğer faktör ise örgütün karakteri ile ilgili faktörlerdir. Örgütsel yapı, yönetsel destek, liderlik, öğrenciler ile iletişim, çalışma arkadaşları ile iletişim vb. Bunun dışında öğrenci performansları, örgüt içindeki profesyonellik düzeyi de önemli faktörler arasında gösterilmektedir (Kwok-Piu, 2004).

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde cinsiyetin önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Ali ve Akhtar (2009), yaptıkları çalışmada, orta öğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç, Gakhar ve Sachdeva (1987), Bogler (2002) ve Khan ve Ali (2005)'nin yapmış olduğu çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Bu sonucun çıkmasında, kadın öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği sayesinde sosyal hayatta kabul görme ve kariyer yapma düşünceleri ön plana çıkmaktadır. Erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha düşük çıkmasında ise, daha büyük beklentilerin olması ile sosyal ve ailevi sorumluluklar öne çıkan düşüncelerdir.

Ayrıca, Bogler (2002), yapmış olduğu araştırmada, yöneticilerin, öğretmenlerin iş doyumunun, işlerine ne kadar profesyonel baktıkları ile doğru orantılı artacağı, bunun sonucunda, okulda verilen eğitim düzeyinin daha da yükseleyeceği yönünde fikir ileri sürdüklerini ifade eder.

Bu açıklamalardan ve incelenen araştırmalardan, üstün yetenekli çocukların eğitiminin, ülkemiz için oldukça önemli olduğu, ancak bu eğitimi veren kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, kurumların işleyişine, üstün yetenekli çocukların eğitimine önemli etki edeceği sonucuna varılabilir.

Dünya genelinde birçok ülkenin, üstün yeteneklilerini eğitmeye yönelik hazırlamış olduğu eğitim politikaları sayesinde, bu eğitimi profesyonel bir şekilde gerçekleştirdiği düşünüldüğünde, bu konuda, tam anlamıyla hazırlanmış bir eğitim politikası olmayan ülkemizde hizmet veren Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri önemli bir merak konusu oluşturmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve çözümlenmesi konuları ele alınmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelinde olup, konu ile ilgili alanyazın taraması yapıldıktan sonra, buradan elde edilen bilgiler doğrultusunda hazırlanan veri toplama aracı, Türkiye genelindeki Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanarak, yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri elde edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2009–2010 eğitim öğretim yılında, Türkiye genelinde 56 Bilim ve Sanat Merkezi'nde görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmuştur. Ancak, bazı Bilim ve Sanat Merkezleri'nin yeni açılması sonucu yönetici ve öğretmen kadrolarının henüz oluşmamış olması, aynı zamanda, daha eski yıllarda kurulmuş olan Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin atama, yer değiştirme vb. sebeplerden, merkezlerden araştırma süresi içerisinde ayrılmış olmaları nedeniyle, araştırma aracı, daha önceki yıllarda açılmış ve kadrosunda deneyimli birçok yönetici ve öğretmen bulunan 30 Bilim ve Sanat Merkezi'nde görev yapan yönetici ve öğretmene gönderilmiş, 25 Bilim ve Sanat Merkezi'nden geri dönüş alınmış, toplamda 40 yönetici ve 195 öğretmen olmak üzere 235 katılımcıya uygulanmıştır. Aşağıda araştırmaya katılanlara ilişkin genel bilgiler verilmiştir.

Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılanların görev yaptığı Bilim ve Sanat Merkezleri'ne göre, frekans (n) ve yüzde (%) değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Görev Yaptıkları Bilim ve Sanat Merkezleri'ne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Merkez No	Merkezler	n		
		Yönetici	Öğretmen	Toplam
1	Adana Bilim ve Sanat Merkezi	1	9	10
2	Afyon Aydın Doğan Bilim ve Sanat Merkezi	1	7	8
3	Ankara Bilim ve Sanat Merkezi	3	11	14
4	Ankara Yasemin Karakaya Bilim ve Sanat Merkezi	5	16	21
5	Bayburt Bilim ve Sanat Merkezi	2	1	3
6	Burdur Bilim ve Sanat Merkezi	1	6	7
7	Bursa BTSO Kamil Tolon Bilim ve Sanat Merkezi	3	10	13
8	Elazığ Bilim ve Sanat Merkezi	-	9	9
9	Eskişehir Emine Emir Şahbaz Bilim ve Sanat Merkezi	2	7	9
10	İstanbul Bilim ve Sanat Merkezi	2	7	9
11	Kaman Bilim ve Sanat Merkezi	2	7	9
12	Kastamonu Bilim ve Sanat Merkezi	1	7	8
13	Kırıkkale İl Özel İdaresi Bilim ve Sanat Merkezi	1	9	10
14	Kırşehir Yusuf Demir Bilim ve Sanat Merkezi	1	8	9
15	Konya Bilim ve Sanat Merkezi	2	4	6
16	Malatya Bilim ve Sanat Merkezi	2	6	8
17	Manisa Bilim ve Sanat Merkezi	1	12	13
18	Ordu Bilim ve Sanat Merkezi	1	9	10
19	Salihli Bilim ve Sanat Merkezi	2	8	10
20	Siirt Bilim ve Sanat Merkezi	3	7	10
21	Sinop Bilim ve Sanat Merkezi	-	15	15
22	Tekirdağ Bilim ve Sanat Merkezi	1	5	6
23	Tokat Bilim ve Sanat Merkezi	1	2	3
24	Trabzon Bilim ve Sanat Merkezi	-	10	10
25	Zonguldak Bilim ve Sanat Merkezi	2	3	5
TOPLAM		40	195	235

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan 235 kişinin, 25 Bilim ve Sanat Merkezi'ne yakın oranlarda dağılım yaptığı görülmektedir.

Araştırmaya katılanların yaşlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımı gösteren Tablo 2 incelendiğinde merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin daha çok 31 ila 40 yaşları arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaşına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Yaş	n			%		
	Yönetici	Öğretmen	Toplam	Yönetici	Öğretmen	Toplam
21-30	4	32	36	1.70	13.61	15.31
31-40	22	124	146	9.36	52.76	62.12
41-50	11	35	46	4.68	14.89	19.57
51 yaş ve üzeri	3	4	7	1.27	1.70	2.97
Toplam	40	195	235	17.01	82.99	100

Tabloya göre katılımcıların %62.12'si 31–40 yaş aralığındadır. Buradan merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin çoğunlukla genç yaşta oldukları sonucu çıkarılabilir. Genç yaştaki yönetici ve öğretmenlerin ilköğretim veya orta öğretim kurumlarına göre, üstün yeteneklere sahip çocukların eğitimine yönelik çalışmalar yapan Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapmak istemeleri, kendilerini geliştirmeye açık olmaları bunun nedenleri olarak düşünülebilir.

Katılımcıların cinsiyetine ilişkin frekans ve yüzde dağılımını gösteren Tablo 3 incelendiğinde merkezlerde görev yapan erkeklerin kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Yaş	n			%		
	Yönetici	Öğretmen	Toplam	Yönetici	Öğretmen	Toplam
Kadın	6	82	88	2.55	34.89	37.44
Erkek	34	113	147	14.46	48.10	62.56
Toplam	40	195	235	17.01	82.99	100

Tabloya göre katılımcıların %62.56'sı erkek, %37.44'ü ise kadındır. Bu durum erkeklerin yönetim kademesinde yer almaya daha istekli olduğunu ve Bilim ve Sanat Merkezleri'nde çalışmaya daha arzulu olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımını gösteren Tablo 4 incelendiğinde merkezlerde görev yapan lisans mezunu yönetici ve öğretmenlerin sayısının fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Eğitim Durumu	n			%		
	Yönetici	Öğretmen	Toplam	Yönetici	Öğretmen	Toplam
Ön lisans	1	3	4	0.42	1.28	1.70
Lisans	26	97	123	11.06	41.28	52.34
Yüksek lisans	13	84	97	5.53	35.74	41.27
Doktora	-	11	11	-	4.68	4.68
Toplam	40	195	235	17.01	82.99	100

Tablo 4'te görüldüğü gibi Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yarısından fazlası lisans mezunudur. Ancak yüksek lisans mezunu katılımcı sayısının da az olmadığı görülmektedir. Bu durum, merkezlerde görev yapan katılımcıların akademik alanlarda kendilerini geliştirmekte oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerden oluşan katılımcıların branşlarına göre frekans ve yüzde dağılımına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Branşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Branş	n			%		
	Yönetici	Öğretmen	Toplam	Yönetici	Öğretmen	Toplam
Matematik	1	17	18	0.42	7.23	7.65
Türkçe	1	4	5	0.42	1.70	2.12
Edebiyat	3	15	18	1.27	6.38	7.65
Fen Bilgisi	-	6	6	-	2.55	2.55
Fizik	2	15	17	0.85	6.38	7.23
Kimya	1	14	15	0.42	5.96	6.38
Biyoloji	4	11	15	1.70	4.68	6.38
Bilişim Teknolojileri	1	9	10	0.42	3.83	4.25
İngilizce	1	12	13	0.42	5.11	5.53
Görsel Sanatlar	1	14	15	0.42	5.96	6.38
Müzik	-	13	13	-	5.53	5.53
Tarih	5	10	15	2.12	4.26	6.38
Coğrafya	3	9	12	1.27	3.83	5.10
Felsefe	-	3	3	-	1.27	1.27
Sosyal Bilgiler	-	7	7	-	2.97	2.97
Rehberlik	3	7	10	1.27	2.97	4.25
Sınıf Öğretmeni	14	22	36	5.96	9.35	15.31
Yorumsuz	-	7	7	-	2.97	2.97
Toplam	40	195	235	17.01	82.99	100

Tabloya göre Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan katılımcılardan % 15.31'i Sınıf öğretmeni, %7.65'i Matematik ve Edebiyat, %7.23'ü Fizik, %6.38'i ise Kimya, Biyoloji ve Görsel Sanatlar branşlarında görev yapmaktadırlar. Geneline bakıldığında merkezlerde branşlara göre sayıca çok fark olmamasına rağmen, sınıf öğretmenin sayısının fazla

olduğu görülmektedir. Bu durum, küçük yaşta merkezlere alınan üstün yetenekli öğrencilerin eğitimi için sınıf öğretmeni ihtiyacının çok olduğunu ve bu nedenle bu branştaki öğretmen sayısının fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 6'da katılımcıların meslekteki kıdemine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Kıdemine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kıdem	n			%		
	Yönetici	Öğretmen	Toplam	Yönetici	Öğretmen	Toplam
1-3 Yıl	-	-	-	-	-	-
4-6 Yıl	-	16	16	-	6.80	6.80
7-9 Yıl	5	44	49	2.12	18.73	20.85
10 Yıl ve Üzeri	35	135	170	14.89	57.46	72.35
Toplam	40	195	235	17.01	82.99	100

Tabloda katılımcıların çoğunluğunun meslekteki kıdeminin 10 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %20.85'inin meslekteki kıdemi 7 ile 9 yıl arasındadır. Bu durumda, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde tecrübeli öğretmenlerin sayısının fazla olduğu söylenebilir. Katılımcıların, Tablo 2'deki yaş değişkenine göre yapılan analizde 31–40 yaş aralığında yoğun olduğu düşünüldüğünde, mesleki kıdemlerinin 10 yıl civarında olduğu sonucu çıkartılabilir.

Araştırmaya katılanların Bilim ve Sanat Merkezi'ndeki hizmet süresine göre, frekans ve yüzde değerleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Bilim ve Sanat Merkezi'ndeki Hizmet Süresine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Bilim ve Sanat Merkezi'ndeki Hizmet Süresi	n			%		
	Yönetici	Öğretmen	Toplam	Yönetici	Öğretmen	Toplam
1-3 Yıl	18	84	102	7.66	35.74	43.40
4-6 Yıl	13	81	94	5.53	34.47	40
7-9 Yıl	7	17	24	2.98	7.23	10.21
10 Yıl ve Üzeri	2	13	15	0.85	5.54	6.39
Toplam	40	195	235	17.01	82.99	100

Tablo 7'de, merkezlerdeki hizmet süresi 1-3 yıl olan katılımcıların %43.40, 4-6 yıl olan katılımcıların ise %40 olduğu görülmektedir. Buna göre, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, merkezlerdeki hizmet sürelerinin çok olmadığı, Tablo 6'daki mesleki kıdeme bağlı frekans ve yüzde analizine paralel olarak hizmet süresi 10 yıl ve üzeri olduğu düşünüldüğünde, hizmetlerinin ilk yıllarında ilk ve orta dereceli okullarda görev yaptıktan sonra merkezlerde çalışmaya başladıkları düşünülebilir.

Tablo 8'de katılımcıların unvanına göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Unvanına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Unvan	n	%
Müdür	15	6.38
Müdür Baş Yardımcısı	-	-
Müdür Yardımcısı	25	10.63
Öğretmen	195	82.99
Toplam	235	100

Tablo 8'de görüldüğü gibi, katılımcıların büyük bir çoğunluğunu öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Uygulanması

Bu araştırmada Türkiye genelinde faaliyet gösteren Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarını saptamak amacıyla Balcı (1984) tarafından geliştirilen "İş Doyum Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Anket formu alanyazın taramasından sonra, kaynak kişilerin görüşlerini belirtebilecekleri anket taslağı şeklinde hazırlanmıştır. Taslak hazırlanırken, Balcı (1984)'nın doktora tezinde hazırlamış olduğu İş Doyum ölçeğinden, kendisinden izin alınarak, faydalanılmış, anket soruları Bilim ve Sanat Merkezi'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlere göre düzenlenmiş, taslağın içerik geçerliliği için anket, uzman görüşüne sunulurken, uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda anket maddeleri geliştirilmiştir.

Araştırma çerçevesinde Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarını saptamak amacıyla yönetici ve öğretmenler için tek anket formu düzenlenmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılar ile ilgili kişisel bilgilere yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde, yönetici ve öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin, iş ve nitelik, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları ve örgütsel ortam boyutlarında sorulara yer verilmiştir.

Anket beşli likert dereceleme ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekte (1) Hiçbir Zaman Katılmıyorum, (2) Çok Nadir Katılıyorum, (3) Bazen Katılıyorum, (4) Çoğu Zaman Katılıyorum, (5) Her Zaman Katılıyorum ifadeleri yer almıştır.

Aracın maddelerinin anlaşılır olup olmadığının anlaşılması için ön uygulama yapılmıştır. Karasar'a (2005) göre tarama türünde bir araştırmada araştırılan konuya bağlı olmakla birlikte, ön deneme grubunun elli birim (kişi) kadar olması yeterlidir. Bu araştırma için ön deneme grubu 81 (Seksen Bir)kişi olarak belirlenmiştir. Bu kişiler, farklı bölgelerde bulunan 6 (Altı) Bilim ve Sanat Merkezi'nde görev yapan toplam 59 (Elli Dokuz) yönetici ve öğretmen ile bu alanda çalışmalar yapan toplam 22 (Yirmi İki) akademisyenden oluşmaktadır. Ön uygulama sonucunda elde edilen veriler

doğrultusunda faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi) tekniği uygulanmıştır. Bu teknikle ölçeğin bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediğine, tek boyutlu olup olmadığına bakılmıştır. Büyüköztürk'e (2002) göre faktör yük değeri .45 altında olan maddeler anket taslağından çıkartılmıştır.

Anket taslağıının geçerliliği için ayrıca faktör analizi sonunda açıklanan toplam varyans dikkate alınmıştır. Büyüköztürk'e (2002) göre, tek faktörlü ölçeklerde açıklanan toplam varyansın %30 ve daha fazlası olması yeterlidir.

Güvenirlik çalışmaları için, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Bu çalışma için Özdamar'ın (1997) alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütleri esas alınmıştır. Bu ölçütler şu şekildedir:

.00 \leq α \leq .40 ise ölçek güvenilir değildir.

.40 \leq α \leq .60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

.60 \leq α \leq .80 ise ölçek oldukça güvenilirdir.

.80 \leq α \leq 1 ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Ayrıca her bir maddenin madde-toplam korelasyonları hesaplanarak ayırt ediciliğine bakılmıştır. Madde-toplam korelasyonların negatif olmamasına ve .25'ten büyük olmasına dikkat edilmiştir. Özdamar (1997), bu kurala uymayan maddelerin ölçekten çıkarılmasını önermektedir.

Tablo 9'da Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili işin niteliği boyutunda yer alan maddelerin faktör yük değerleri ve madde analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 9. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili İşin Niteliği Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları

M. No	Maddeler	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
1	Bilim ve Sanat Merkezi'nde çalışıyor olmak, bana, merkez içinde ve merkez dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.	.614	.2941
2	Görevimle ilgili, yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır.	.833	.4995
3	Aldığım eğitime uygun bir iş yapıyorum.	.808	.4183
4	Severek çalışıyorum.	.796	.5541
5	İşime hevesli gelirim.	.772	.5320
6	Başarı duygusu veren bir işte çalışıyorum.	.648	.6509
7	İşim monoton (tekdüze) ve sıkıcıdır.	.747	.6912
8	İşimi, merkez dışına (eve) taşımam gerekmez.	.818	.7259
9	İşim, merkeze katılmadan önceki beklentilerimi karşılamaktadır.	.776	.6876
10	Dikkat ve yaratıcılık gerektiren bir işim var.	.678	.5990
11	Diğer okullara göre daha rahat ve özgürce çalışma ortamı buluyorum.	.741	.5676
Açıklanan Varyans = % 75,437			
Cronbach – Alfa Katsayısı = .80			

İş doyumunun birinci alt boyutu olan “İş ve Niteliği” alt ölçeğinde faktör analizi öncesi 11 madde bulunmaktadır. Tüm maddeler faktör yük değeri .45'in üzerindedir. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .614 ile .833 arasında değiştiği saptanmıştır. Analiz sonrasında tek faktörün toplam varyansın % 75,437'sini açıkladığı görülmüştür. Alt ölçek için Cronbach Alpha Güvenlik Katsayısı $\alpha = .80$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 10'da Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili ödentiler boyutunda yer alan maddelerin faktör yük değerleri ve madde analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 10. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Ödentiler Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları

M. No	Maddeler	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
12	Aldığım maaş ile geçinmekte zorluk çekiyorum	.880	.5843
13	Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum.	.714	.5977
14	Maaş dışı ödemeler (Ek ders, sınav gözetmenliği vb.) tatmin edici düzeydedir.	.731	.6541
15	Aldığım maaş ve ek ödemeler, çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda yeterlidir.	.799	.6059
16	Mali ve sosyal haklarım, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında çalışan meslektaşlarım ile aynıdır.	.793	.6495
<p>Açıklanan Varyans = % 78,465 Cronbach – Alfa Katsayısı = .79</p>			

Tablo 10'da görüldüğü gibi ölçeğin ikinci alt boyutu olan "Ödentiler" alt ölçeğinde 5 madde bulunmaktadır. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .714 ile .880 arasında değiştiği saptanmıştır. Buna göre ölçekte yer alan maddelerin oluşturduğu faktörün toplam varyansın % 78.465'ini açıkladığı görülmüştür. Alt ölçek için Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = .79$ olarak belirlenmiştir. Buna göre alt ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 11'de Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili yönetim ve değerlendirme boyutunda yer alan maddelerin faktör yük değerleri ve madde analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 11. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Yönetim ve Değerlendirme Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları

M. No	Maddeler	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
17	Üstlerim merkezdeki görevimi daha iyi yapabilmem konusunda beni destekler.	.862	.5858
18	Üstlerim, merkezde yaptığım işlerde bana güvendiğini gösterirler.	.825	.6129
19	Üstlerim davranışlarında tutarlıdır.	.836	.6710
20	Görevimi gereklerine uygun olarak yaptığım zaman, üstlerim tarafından takdir ediliyorum.	.819	.5328
21	Üstlerimin, Bilim ve Sanat Merkezi ile ilgili verdiği kararları olumlu buluyorum.	.725	.6431
22	Üstlerimin davranışlarını sert ve katı buluyorum.	.612	.5906
23	Üstlerim bana karşı adil davranmaktadır.	.815	-6088
<p>Açıklanan Varyans = % 73,957 Cronbach – Alfa Katsayısı = .81</p>			

Tablo 11'de görüldüğü gibi ölçeğin üçüncü alt boyutu olan "Yönetim ve Değerlendirme" alt ölçeğinde 7 madde bulunmaktadır. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .862 ile .612 arasında değiştiği saptanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin oluşturduğu faktörün toplan varyansın % 73,957'sini açıkladığı görülmüştür. Alt ölçek için Cronbach Güvenirlik Katsayısı $\alpha = .81$ olarak belirlenmiştir. Buna göre alt ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 12'de Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili gelişme ve yükselme olanakları boyutunda yer alan maddelerin faktör yük değerleri ve madde analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 12. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Gelişme Ve Yükselme Olanakları Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları

M. No	Maddeler	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
24	Çalışmalarımı geliştirebilmem konusunda hizmet içi eğitim olanakları sunulmaktadır.	.692	.4820
25	Görevim ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek olanaklara sahibim.	.530	.5392
26	Görevim sırasında saptadığım hata ve eksiklikler, geliştirdiğim görüş ve öneriler ilgili makamlarca dikkate alınmaktadır.	.721	.5878
27	İşimde yükselme politikası adildir.	.789	.5032
28	İyi çalışıp başarılı olursam, işimde yükselebileceğime inanıyorum.	.832	.6355
Açıklanan Varyans = % 71,695			
Cronbach – Alfa Katsayısı = .84			

Tablo 12'ye bakıldığında, ölçeğin dördüncü alt boyutu olan “Gelişme ve Yükselme Olanakları” alt ölçeğinde 5 madde bulunmaktadır. Tüm maddeler faktör yük değeri .45'in üzerindedir. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .530 ile .832 arasında değiştiği saptanmıştır. Analiz sonrasında tek faktörün toplam varyansın % 71,695'ini açıkladığı görülmüştür. Alt ölçek için Cronbach Alpha Güvenlik Katsayısı $\alpha = .84$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 13'de Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili örgütsel ortam boyutunda yer alan maddelerin faktör yük değerleri ve madde analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 13. Bilim Ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Örgütsel Ortam Boyutunda Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları

M. No	Maddeler	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
29	Kendisine inanıp güvenebileceğim iş arkadaşlarım vardır.	.782	.4860
30	İş arkadaşlarım, merkezlerde çalışabilecek mesleki yeterliğe sahiptir.	.692	.5583
31	Beni ilgilendiren konularda karar alınırken, bana, karara katılma olanağı tanınır.	.614	.6719
32	Üstlerim liderlik becerilerine sahiptir.	.889	.6572
33	Üstlerim benim merkez için önemimi takdir etmektedir.	.858	.4995
34	Görev yapan herkesle rahatça iletişim kurabiliyorum.	.725	.5641
Açıklanan Varyans = % 74,880			
Cronbach – Alfa Katsayısı = .82			

Tablo 13'e bakıldığında, ölçeğin beşinci alt boyutu olan "Örgütsel Ortam" alt ölçeğinde 6 madde bulunmaktadır. Tüm maddeler faktör yük değeri .45'in üzerindedir. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .614 ile .889 arasında değiştiği saptanmıştır. Analiz sonrasında tek faktörün toplam varyansın % 74,880'i açıkladığı görülmüştür. Alt ölçek için Cronbach Alpha Güvenlik Katsayısı $\alpha = .82$ olarak belirlenmiştir.

Verilerin Çözümlemesi

Faktör analizi sonucunda son halini alan anket (Ek – B) ile, araştırmacı tarafından toplanan veriler gerekli istatistiksel çözümler için SPSS 15.0 (Statistical Packet for the Social Sciences) programına veri olarak kaydedilmiştir.

Araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

Araştırmanın amaçları arasında yer alan Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumuna yönelik, İşin Niteliği, Ödentiler, Yönetim ve Değerlendirme, Gelişme ve Yükselme Olanakları ve Örgütsel Ortam boyutlarına ilişkin ifadelerine katılma düzeyini belirlemede beşli derecelenmeli ölçek kullanılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin bu konulardaki görüşlerinin neler olduğu ve bu görüşlerin puan sıralaması her maddenin ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (ss) değerleri bulunmuş ve bu ortalamaların değerlendirilmesinde aşağıdaki değerlendirme aralıkları kullanılmıştır.

Değerlendirme Dereceleri	Değerlendirme Aralıkları
Hiçbir Zaman Katılmıyorum	0.00 – 1.80
Çok Nadir Katılıyorum	1.81 – 2.60
Bazen Katılıyorum	2.61 – 3.40
Çoğu Zaman Katılıyorum	3.41 – 4.20
Her Zaman Katılıyorum	4.21 – 5.00

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt amaçları doğrultusunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Alt amaçlarda yer alan her bir soruya ilişkin bulgular, bu doğrultuda yapılan diğer araştırmaların sonuçlarından da yararlanıp, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlere ait olmak üzere ayrı ayrı ele alınarak yorumlanmıştır.

İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Bulgular Ve Yorum

İş doyumunun "İş ve Niteliği" boyutunda katılımcıların görüşlerine ilişkin ifadelerin ortalama, standart sapma ve sıra değerleri Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14. İş Ve Niteliği Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları

Madde No	Maddeler	Yönetici			Öğretmen		
		\bar{X}	s	Puan Sırası	\bar{X}	s	Puan Sırası
1	Merkezde çalışıyor olmak, bana, merkez içinde ve merkez dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.	3,68	0,97	9	3,58	1,02	7
2	Görevimle ilgili, yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır.	3,98	0,92	6	4,01	0,74	6
3	Aldığım eğitime uygun bir iş yapıyorum.	4,05	1,01	4	4,14	0,85	4
4	Severek çalışıyorum.	4,43	0,59	2	4,49	0,60	1
5	İşime hevesli gelirim.	4,50	0,68	1	4,44	0,59	2
6	Başarı duygusu veren bir işte çalışıyorum.	4,00	0,92	5	4,24	0,76	3
7	İşim monoton (tekdüze) ve sıkıcıdır.	3,95	0,88	7	4,11	0,89	5
8	İşimi, merkez dışına (eve) taşımam gerekmez.	3,13	1,09	11	2,97	0,98	8
9	İşim, merkeze katılmadan önceki beklentilerimi karşılamaktadır.	3,53	1,01	10	3,58	1,02	7
10	Dikkat ve yaratıcılık gerektiren bir işim var.	4,13	0,88	3	4,01	0,74	6
11	Diğer okullara göre daha rahat ve özgürce çalışma ortamı buluyorum.	3,88	1,14	8	4,14	0,85	4

Tablo 14'e göre, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yöneticilerin, "İş ve Niteliği" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 3.13 ile 4,50 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen 11 madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk beş madde "İşime hevesli gelirim" ($\bar{X} = 4,50$), "Severek çalışıyorum." ($\bar{X} = 4.43$), "Dikkat ve yaratıcılık gerektiren bir işim var" ($\bar{X} = 4.13$), "Aldığım eğitime uygun bir iş yapıyorum." ($\bar{X} = 4.05$) ve "Başarı duygusu veren bir işte çalışıyorum." ($\bar{X} = 4.00$) maddeleridir. Yöneticiler, bu maddelere "Her Zaman" ve "Çoğu Zaman" cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin, üstün yetenekli çocuklar ile ulaşmak istedikleri başarıya daha rahat ulaştıklarını ve bunun sonucunda da işlerine hevesli ve severek geldiklerini göstermektedir.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde son beş madde "İşimi, merkez dışına (eve) taşımam gerekmez" ($\bar{X} = 3,13$), "İşim, merkeze katılmadan önceki beklentilerimi karşılamaktadır" ($\bar{X} = 3.53$), "Merkezde çalışıyor olmak, bana, merkez içinde ve merkez dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır" ($\bar{X} = 3.68$), "Diğer okullara göre daha rahat ve özgürce çalışma ortamı buluyorum" ($\bar{X} = 3.88$) ve "İşim monoton (tekdüze) ve sıkıcıdır" ($\bar{X} = 3.95$) maddeleridir. Yöneticiler, bu maddelere "Bazen" ve "Çoğu Zaman" cevabını vermişlerdir. Bu maddeler incelendiğinde, yöneticilerin bazı dönemlerde işlerini merkez dışına da taşıdığı, iş ile ilgili beklentilerinin, düşündüklerini karşılayamadığı, ancak, iş ve niteliği boyutunda, genel anlamda memnun oldukları ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca, Tablo 14'e göre, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan öğretmenlerin, "İş ve Niteliği" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 2,97 ile 4,49 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen 11 madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk beş madde "Severek çalışıyorum" ($\bar{X} = 4,49$), "İşime hevesli gelirim" ($\bar{X} = 4.44$), "Dikkat ve yaratıcılık gerektiren bir işim var" ($\bar{X} = 4.44$), "Başarı duygusu veren bir işte çalışıyorum" ($\bar{X} = 4.24$) ve "Diğer okullara göre daha rahat ve özgürce

çalışma ortamı buluyorum” ($\bar{X} = 4.20$) maddeleridir. Öğretmenler bu maddelere “Her Zaman” ve “Çoğu Zaman” cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin özgür bir çalışma ortamında, ulaşmak istedikleri başarılarla daha rahat ulaştıklarını, bunun sonucunda da işlerine hevesli ve seyerek geldiklerini göstermektedir.

Verilen 11 madde puan sırasına göre incelendiğinde son beş madde “İşimi, merkez dışına (eve) taşımam gerekmez” ($\bar{X} = 2,97$), “Merkezde çalışıyor olmak, bana, merkez içinde ve merkez dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır” ($\bar{X} = 3.58$), “İşim, merkeze katılmadan önceki beklentilerimi karşılamaktadır” ($\bar{X} = 3.63$), “Görevimle ilgili, yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır” ($\bar{X} = 4.01$) ve “İşim monoton (tekdüze) ve sıkıcıdır” ($\bar{X} = 4.11$) maddeleridir. Öğretmenler bu maddelere “Bazen” ve “Çoğu Zaman” cevabını vermişlerdir. Bu maddeler incelendiğinde, öğretmenlerin, bazı dönemlerde iş ile ilgili beklentilerinin, düşündüklerini karşılayamadığı, ancak, iş ve niteliği boyutunda, genel anlamda memnun oldukları ortaya çıkmaktadır.

Aşağıda, iş doyumunun iş ve niteliği boyutu, katılımcıların yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular. İş ve niteliği boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 15’te yer almıştır.

Tablo 15. İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.

Cinsiyet	N	\bar{X}	s	Sd	t	p
Kadın	84	4,06	0,43	233	1,636	0,103
Erkek	151	3,95	0,56			

Analiz sonuçlarında, iş ve niteliği boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark

bulunmamaktadır($p>0.05$). Cinsiyete bakılmaksızın yönetici ve öğretmenlerin iş ve niteliği boyutunda memnun oldukları görülmektedir. Bilim ve Sanat merkezi gibi ülke çapında prestijli bir kurumda görev yapıyor olmak bu noktadaki en önemli etkenlerden birisi olabilir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 16'da iş ve niteliği boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yaş değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 16. İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması.

Yaş	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
21-30 yaş	37	4,07	0,40	3;231	0,584	0,626
31-40 yaş	146	3,97	0,56			
41-50 yaş	43	4,02	0,49			
51 yaş ve üzeri	9	3,88	0,53			

Yaş değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, iş ve niteliği boyutunda, yaş değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur($p>0.05$). Sadece, genç yaş grubu yönetici ve öğretmenlerin, işlerinde yeni olması ve Bilim ve Sanat Merkezi'nde çalışıyor olmanın ayrıcalığı ile iş doyum düzeylerinin az da olsa daha yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular. Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre iş ve niteliği boyutuna ilişkin görüşlerinin analiz sonuçları Tablo 17'de yer almıştır.

Tablo 17. İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.

	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
4-6 yıl	15	3,97	0,54	2;232	1,467	0,233
7-9 yıl	49	4,10	0,43			
10 yıl ve üzeri	171	3,96	0,54			

Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır($p>0.05$).

Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 18’de iş ve niteliği boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 18. İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.

	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
Önlisans	4	3,73	0,52	3;231	0,952	0,416
Lisans	124	4,04	0,48			
Yüksek lisans	96	3,95	0,59			
Doktora	11	3,89	0,40			

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, iş ve niteliği boyutunda, öğrenim durumu değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur($p>0.05$).

Ödentiler Boyutuna İlişkin Bulgular Ve Yorum

İş doyumunun “Ödentiler” boyutunda katılımcıların görüşlerine ilişkin ifadelerin ortalama, standart sapma ve sıra değerleri Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Ödentiler Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları

Madde No	Maddeler	Yönetici			Öğretmen		
		\bar{X}	s	Puan Sırası	\bar{X}	s	Puan Sırası
12	Aldığım maaş ile geçinmekte zorluk çekiyorum.	2,20	0,98	1	2,03	1,11	2
13	Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum.	2,97	1,25	5	2,34	1,12	5
14	Maaş dışı ödemeler (Ek ders, sınav gözetmenliği vb.) tatmin edici düzeydedir.	3,26	1,33	3	2,75	1,24	4
15	Aldığım maaş ve ek ödemeler, çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda yeterlidir.	3,13	1,34	4	2,83	1,30	3
16	Mali ve sosyal haklarım, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında çalışan meslektaşlarım ile aynıdır.	3,58	1,30	2	3,82	1,17	1

Tablo 19 incelendiğinde, Bilim ve Sanat Merkezleri’nde görev yapan yöneticilerin “Ödentiler” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının

2.20 ile 3.58 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen beş madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk iki madde “Mali ve sosyal haklarım, ilköğretim ve orta ğretim kurumlarında çalışan meslektaşlarım ile aynıdır.” ($\bar{X} = 3.58$) ve “Aldığım maaş ve ek demeler, çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda yeterlidir” ($\bar{X} = 3.13$) maddeleridir. Yöneticiler bu maddelere “Bazen” cevabını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin, mali, sosyal hakları ile almış olduğu maaş ve ek dersler konusunda orta düzeyde memnun olduğunu göstermektedir.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde son iki madde “Aldığım maaş ile geçinmekte zorluk çekiyorum.” ($\bar{X} = 2.20$) ve “Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum” ($\bar{X} = 2.97$), maddeleridir. Yöneticiler, bu maddelere “ok Nadir” cevabını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin aldıkları maaşlar ile geçinmekte zorluk yaşadıklarını, aldıkları eğitime göre daha iyi bir maaş almayı beklediklerini, bunun sonucunda da iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, Tablo 19’a göre, Bilim ve Sanat Merkezleri’nde görev yapan öğretmenlerin, “dentiler” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 2.03 ile 3.82 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen beş madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk iki madde “Mali ve sosyal haklarım, ilköğretim ve orta ğretim kurumlarında çalışan meslektaşlarım ile aynıdır.” ($\bar{X} = 3.82$) ve “Aldığım maaş ve ek demeler, çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda yeterlidir” ($\bar{X} = 2.83$) maddeleridir. Öğretmenler bu maddelere “Bazen” ve “ok Nadir” cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin, aynı yöneticiler gibi, mali, sosyal hakları ile almış olduğu maaş ve ek dersler konusunda orta düzeyde memnun olduğunu göstermektedir.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde son iki madde “Aldığım maaş ile geçinmekte zorluk çekiyorum.” ($\bar{X} = 2.03$) ve “Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum” ($\bar{X} = 2.34$), maddeleridir. Öğretmenler, bu maddelere “ok Nadir” cevabını vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin aldıkları maaşlar ile geçinmekte zorluk yaşadıklarını, aldıkları eğitime göre daha iyi bir maaş almayı beklediklerini göstermektedir.

Sonuç olarak yönetici ve öğretmenlerin, çalışma koşulları göz önüne alındığında, maaşlarından çok memnuniyetsiz olmaları da, aldıkları eğitimin karşılığında daha iyi maddi imkanlarda çalışmayı, var olan maaşları ile geçinmekte güçlük çektikleri için de iş doyumlarının yüksek olmadığı anlaşılmaktadır.

Aşağıda, iş doyumunun ödentiler boyutu, katılımcıların yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular. Ödentiler boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 20’de yer almıştır.

Tablo 20. Ödentiler Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.

Cinsiyet	N	\bar{X}	s	t	Sd	p
Kadın	84	2,99	0,87	-0,254	233	0,800
Erkek	151	3,01	0,82			

Analiz sonuçlarında, ödentiler boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$). Ali ve Akhtar (2009), kadın öğretmenlerin iş doyumunun, erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylemesine karşın, özellikle ödentiler boyutunda, erkek yönetici ve öğretmenlerin kadın yönetici ve öğretmenlerden belirgin bir farkı olmadığı görülmektedir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 21’de ödentiler boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yaş değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 21. Ödentiler Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması.

Yaş	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
21–30 yaş	37	3,06	0,88	3;231	0,820	0,484
31–40 yaş	146	2,98	0,88			
41–50 yaş	43	3,12	0,64			
51 yaş ve üzeri	9	2,69	0,60			

Yaş değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, ödentiler boyutunda, yaş değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur($p>0.05$). Buradan hangi yaşta olursa olsun, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin aldıkları maaş ile geçinmekte zorlandıkları, ödentiler yeterli olmadığı için de iş doyumlarının yüksek olmadığı sonucuna varılabilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular. Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre ödentiler boyutuna ilişkin görüşlerinin analiz sonuçları Tablo 22'de yer almıştır.

Tablo 22. Ödentiler Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
4-6 yıl	15	3,21	0,80	2;232	1,073	0,344
7-9 yıl	49	3,10	0,82			
10 yıl ve üzeri	171	2,96	0,84			

Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin ödentiler boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır($p>0.05$).

Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 23'te ödentiler boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 23. Ödentiler Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.

	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
Önlisans	4	2,20	1,10	3;231	1,406	0,242
Lisans	124	3,05	0,81			
Yüksek lisans	96	2,98	0,85			
Doktora	11	3,02	0,85			

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, ödentiler boyutunda, öğrenim durumu değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur($p>0.05$).

Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin Bulgular Ve Yorum

İş doyumunun “Yönetim ve Değerlendirme” boyutunda katılımcıların görüşlerine ilişkin ifadelerin ortalama, standart sapma ve sıra değerleri Tablo 24’de sunulmuştur.

Tablo 24. Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları

Madde No	Maddeler	Yönetici			Öğretmen		
		\bar{X}	s	Puan Sırası	\bar{X}	s	Puan Sırası
17	Üstlerim merkezdeki görevimi daha iyi yapabilmem konusunda beni destekler.	3,93	1,12	2	3,96	1,01	2
18	Üstlerim, merkezde yaptığım işlerde bana güvendiklerini gösterirler.	3,95	1,11	1	4,08	0,89	1
19	Üstlerim davranışlarında tutarlıdır.	3,64	1,11	5	3,78	0,99	5
20	Görevimi gereklerine uygun olarak yaptığım zaman, üstlerim tarafından takdir ediliyorum.	3,51	1,14	6	3,79	0,97	4
21	Üstlerimin, Bilim ve Sanat Merkezi ile ilgili verdiği kararları olumlu buluyorum.	3,44	1,21	7	3,49	1,04	7
22	Üstlerimin davranışlarını sert ve katı buluyorum.	3,79	1,10	4	3,62	1,16	6
23	Üstlerim bana karşı adil davranmaktadır.	3,90	1,12	3	3,84	1,02	3

Tablo 24 incelendiğinde, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yöneticilerin "Yönetim ve Değerlendirme" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 3.44 ile 3.95 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen yedi madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk üç madde "Üstlerim, merkezde yaptığım işlerde bana güvendiklerini gösterirler." ($\bar{X} = 3.95$), "Üstlerim merkezdeki görevimi daha iyi yapabilmem konusunda beni destekler." ($\bar{X} = 3.93$) ve "Üstlerim bana karşı adil davranmaktadır." maddeleridir. Yöneticiler bu maddelere "Bazen" ve "Çoğu Zaman" cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin, üstlerinin kendilerine adil davranması ve kendilerine güvenmesi sonucu iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde son üç madde "Üstlerimin, Bilim ve Sanat Merkezi ile ilgili verdiği kararları olumlu buluyorum." ($\bar{X} = 3.44$), "Görevimi gereklerine uygun olarak yaptığım zaman, üstlerim tarafından takdir ediliyorum." ($\bar{X} = 3.51$) ve "Üstlerim davranışlarında tutarlıdır." ($\bar{X} = 3.64$) maddeleridir. Yöneticiler, bu maddelere "Bazen" ve "Çoğu Zaman" cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin, üstleri için, her zaman olmasa bile bazı zamanlarda verdikleri kararlarda tutarlı olduklarını, kendilerini bazen yaptıkları işler neticesinde takdir ettiklerini, genelinde ise yöneticilerin "Yönetim ve Değerlendirme" boyutunda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ayrıca Tablo 24 incelendiğinde, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan öğretmenlerin "Yönetim ve Değerlendirme" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 3.49 ile 4.08 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen yedi madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk üç madde "Üstlerim, merkezde yaptığım işlerde bana güvendiklerini gösterirler." ($\bar{X} = 4.08$), "Üstlerim merkezdeki görevimi daha iyi yapabilmem konusunda beni destekler." ($\bar{X} = 3.96$) ve "Üstlerim bana karşı adil davranmaktadır." ($\bar{X} = 3.84$) maddeleridir. Öğretmenler bu maddelere genellikle "Çoğu Zaman" cevabını vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin, üstlerinin kendilerine güvenmeleri, merkezdeki çalışma koşulları için kendilerine imkan yaratmaları neticesinde iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde ise son üç madde “Üstlerimin, Bilim ve Sanat Merkezi ile ilgili verdiği kararları olumlu buluyorum.” ($\bar{X}=3.49$), “Üstlerimin davranışlarını sert ve katı buluyorum.” ($\bar{X}=3.62$) ve “Üstlerim davranışlarında tutarlıdır.” ($\bar{X}=3.78$) maddeleridir. Öğretmenler, bu maddelere genellikle “Çoğu Zaman” cevabını vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin, üstlerinin çoğu zaman verdiği kararlar ve davranışlarında tutarlı olduğunu, aynı zamanda katı ve sert davranışlarda bulunduğunu, buna rağmen iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Aşağıda, iş doyumunun yönetim ve değerlendirme boyutu, katılımcıların yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular. Yönetim ve Değerlendirme boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 25’te yer almıştır.

Tablo 25. Yönetim ve Değerlendirmeye İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.

Cinsiyet	N	\bar{X}	s	t	Sd	p
Kadın	84	3,59	0,88	-2,151	233	0,033*
Erkek	151	3,83	0,77			

*p<0.05

Analiz sonuçlarında, yönetim ve değerlendirme boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur(p<0.05). Bu farka göre, yönetim ve değerlendirme boyutunda, erkek yönetici ve öğretmenlerin($\bar{X}=3.83$), kadın yönetici ve öğretmenlere ($\bar{X}=3.59$)göre iş doyumunun daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni, erkek yönetici ve öğretmenlerin, kadın yönetici ve öğretmenlere göre, kurumlarda yönetim görevlerinde daha çok bulunmaları, dolayısıyla, kendi cinsinden bir yönetici ile daha rahat iletişim kurarak sorunlarını çözebilmeleri, beraberinde de iş memnuniyetinin daha yüksek olması şeklinde düşünülebilir.

Ayrıca, üstlerin sert ve katı davranışlarından, kadın yönetici ve öğretmenler, erkek yönetici ve öğretmenlere göre daha fazla etkilenebilirler. Bu durum, beraberinde iş verimini azaltabilir ve iş doyumunu düşürebilir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 26'da yönetim ve değerlendirme boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yaş değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 26. Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması.

Yaş	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
21-30 yaş	37	3,86	0,83	3;231	1,806	0,147
31-40 yaş	146	3,75	0,81			
41-50 yaş	43	3,76	0,74			
51 yaş ve üzeri	9	3,16	1,09			

Yaş değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, yönetim ve değerlendirme boyutunda, yaş değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular. Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre yönetim ve değerlendirme boyutuna ilişkin görüşlerinin analiz sonuçları Tablo 27'de yer almıştır.

Tablo 27. Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
4-6 yıl	15	3,92	0,87	2;232	0,822	0,441
7-9 yıl	49	3,83	0,80			
10 yıl ve üzeri	171	3,70	0,82			

Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin, yönetim ve değerlendirme boyutunda mesleki kıdem değişkenine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$). Yaş değişkenindeki analiz sonuçları ile paralellik gösteren bu analiz sonuçlarından, yönetici ve öğretmenlerin, üstleri ile iyi anlaşabildiği, karşılıklı güven içerisinde çalışabildiği, beraberinde de işlerinde memnun oldukları görüşü çıkarılabilir.

Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 28’de yönetim ve değerlendirme boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 28. Yönetim ve Değerlendirme Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.

	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
Önlisans	4	3,07	1,49	3;231	1,101	0,350
Lisans	124	3,79	0,81			
Yüksek lisans	96	3,71	0,81			
Doktora	11	3,70	0,59			

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, yönetim ve değerlendirme boyutunda, öğrenim durumu değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur($p>0.05$).

Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Bulgular Ve Yorum

İş doyumunun “Gelişme ve Yükselme Olanakları” boyutunda yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine ilişkin ifadelerin ortalama, standart sapma ve sıra değerleri Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları

Madde No	Maddeler	Yönetici			Öğretmen		
		\bar{X}	s	Puan Sırası	\bar{X}	s	Puan Sırası
24	Çalışmalarımı geliştirebilmem konusunda hizmet içi eğitim olanakları sunulmaktadır.	2,46	1,23	5	2,74	1,18	5
25	Görevim ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek olanaklara sahibim.	3,31	1,22	2	3,57	1,04	1
26	Görevim sırasında saptadığım hata ve eksiklikler, geliştirdiğim görüş ve öneriler ilgili makamlarca dikkate alınmaktadır.	3,13	1,09	3	3,26	1,10	2
27	İşimde yükselme politikası adildir.	3,13	1,14	4	3,11	1,21	4
28	İyi çalışıp başarılı olursam, işimde yükselebileceğime inanıyorum.	3,40	1,39	1	3,19	1,36	3

Tablo 29 incelendiğinde, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan yöneticilerin "Gelişim ve Yükselme Olanakları" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 2.46 ile 3.40 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen beş madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk iki madde "İyi çalışıp başarılı olursam, işimde yükselebileceğime inanıyorum." ($\bar{X} = 3.40$) ve "Görevim ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek olanaklara sahibim." ($\bar{X} = 3.31$) maddeleridir. Yöneticiler bu maddelere "Bazen" cevabını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin, merkezlerdeki çalışma imkanları bakımından iyi imkanlara sahip olduğunu ve iyi çalışırlar ise görevlerinde yükselebileceklerini ortaya koymaktadır.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde son iki madde "Çalışmalarımı geliştirebilmem konusunda hizmet içi eğitim olanakları sunulmaktadır." ($\bar{X} = 2.46$) ve "İşimde yükselme politikası adildir." ($\bar{X} = 3.13$), maddeleridir. Yöneticiler, bu maddelere "Çok Nadir" ve "Bazen" cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin, eğitim yönetimi alanında kendilerini geliştirebilmek için hizmet içi eğitim olanaklarından pek yararlanamadığını göstermektedir.

Ayrıca, Tablo 29'a göre, Bilim ve Sanat Merkezleri'nde görev yapan öğretmenlerin, "Gelişme ve Yükselme Olanakları" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 2.74 ile 3.57 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen beş madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk iki madde "Görevim ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek olanaklara sahibim." ($\bar{X} = 3.57$) ve "Görevim sırasında saptadığım hata ve eksiklikler, geliştirdiğim görüş ve öneriler ilgili makamlarca dikkate alınmaktadır." ($\bar{X} = 3.26$) maddeleridir. Öğretmenler bu maddelere "Bazen" cevabını vermişlerdir. Bu duruma göre, öğretmenlerin, kurumlarında, kendilerini geliştirebilecek imkanlara sahip olmaları ve eğitim-öğretimin daha verimli olmasına yönelik tespit edilen hata ve aksaklıkların dikkate alınması sonucu iş doyumlarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde son iki madde "Çalışmalarımı geliştirebilmem konusunda hizmet içi eğitim olanakları sunulmaktadır." ($\bar{X} = 2.74$) ve "İşimde yükselme politikası adildir." ($\bar{X} = 3.11$) maddeleridir. Öğretmenler, bu maddelere "Çok Nadir" ve "Bazen" cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin, branşlarında kendilerini geliştirebilmek için hizmet içi seminer olanaklarına pek sahip olmadığını, işlerinde iyi çalışsalar bile yükselme imkanlarının çok olmadığını, bunun sonucunda da iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Aşağıda, iş doyumunun gelişme ve yükselme olanakları boyutu, katılımcıların yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular. Gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 30'da yer almıştır.

Tablo 30. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.

Cinsiyet	N	\bar{X}	s	t	Sd	p
Kadın	84	3,06	0,90	-0,539	233	0,591
Erkek	151	3,12	0,90			

Analiz sonuçlarında, gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 31'de gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yaş değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 31. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması.

Yaş	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
21-30 yaş	37	3,10	0,95	3;231	1,679	0,172
31-40 yaş	146	3,07	0,92			
41-50 yaş	43	3,30	0,70			
51 yaş ve üzeri	9	2,60	1,12			

Yaş değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, gelişme ve yükselme olanakları boyutunda, yaş değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$). Ortalamalara bakıldığında ise yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular. Yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin görüşlerinin analiz sonuçları Tablo 32'de yer almıştır.

Tablo 32. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
4-6 yıl	15	3,40	1,06	2;232	0,912	0,403
7-9 yıl	49	3,06	0,76			
10 yıl ve üzeri	171	3,09	0,92			

Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$). Yaş değişkeni analiz sonuçlarına paralel olarak mesleki kıdem değişkeni analiz sonuçlarında da, ortalama değerlere bakıldığında, yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzey olduğu görülmektedir.

Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 33'te gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 33. Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.

	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
Önlisans	4	2,60	1,23	3;231	1,307	0,273
Lisans	124	3,20	0,90			
Yüksek lisans	96	3,01	0,88			
Doktora	11	2,95	0,91			

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, gelişme ve yükselme olanakları boyutunda, öğrenim durumu değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin Bulgular Ve Yorum

İş doyumunun “Örgütsel Ortam” boyutunda katılımcıların görüşlerine ilişkin ifadelerin ortalama, standart sapma ve sıra değerleri Tablo 34’te sunulmuştur.

Tablo 34. Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin İfadelerin Ortalama, Standart Sapma ve Puan Sıraları

Madde No	Maddeler	Yönetici			Öğretmen		
		\bar{X}	S	Puan Sırası	\bar{X}	S	Puan Sırası
29	Kendisine inanıp güvenebileceğim iş arkadaşlarım vardır.	3,98	1,07	2	4,12	0,78	2
30	İş arkadaşlarım, merkezlerde çalışabilecek mesleki yeterliğe sahiptir.	3,78	0,92	5	3,98	0,86	4
31	Beni ilgilendiren konularda karar alınırken, bana, karara katılma olanağı tanınır.	3,90	0,99	3	4,04	0,80	3
32	Üstlerim liderlik becerilerine sahiptir.	3,74	1,09	6	3,75	1,05	5
33	Üstlerim benim merkez için önemimi takdir etmektedir.	3,79	1,10	4	3,69	1,06	6
34	Görev yapan herkesle rahatça iletişim kurabiliyorum.	4,40	0,84	1	4,30	0,73	1

Tablo 34 incelendiğinde, Bilim ve Sanat Merkezleri’nde görev yapan yöneticilerin “Örgütsel Ortam” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 3.74 ile 4.40 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen altı madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk iki madde “Görev yapan herkesle rahatça iletişim kurabiliyorum.” ($\bar{X} = 4.40$) ve “Kendisine inanıp güvenebileceğim iş arkadaşlarım vardır.” ($\bar{X} = 3.98$) maddeleridir. Yöneticiler bu maddelere “Çoğu Zaman” cevabını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin, örgüt içerisindeki ortamda rahat iletişim kurduğunu ve çalışma arkadaşlarına güvendiğini göstermektedir.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde son iki madde “Üstlerim liderlik becerilerine sahiptir.” ($\bar{X}=3.74$) ve “İş arkadaşlarım, merkezlerde çalışabilecek mesleki yeterliğe sahiptir.” ($\bar{X}=3.78$) maddeleridir. Yöneticiler, bu maddelere “Bazen” ve “Çoğu Zaman” cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, yöneticilerin, üstleri ve çalışma arkadaşları için, mesleki yeterlilikleri ile ilgili genellikle olumlu fikirlere sahip olduklarını göstermektedir.

Geneline bakıldığında ise, Bilim ve Sanat Merkezleri’nde görev yapan yöneticilerin örgütsel ortam boyutunda iş doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Ayrıca Tablo 34 incelendiğinde, Bilim ve Sanat Merkezleri’nde görev yapan öğretmenlerin “Örgütsel Ortam” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının 3.69 ile 4.30 arasında değiştiği görülmektedir. Verilen altı madde puan sırasına göre incelendiğinde ilk iki madde “Görev yapan herkesle rahatça iletişim kurabiliyorum.” ($\bar{X} = 4.30$) ve “Kendisine inanıp güvenebileceğim iş arkadaşlarım vardır.” ($\bar{X} = 4.12$) maddeleridir. Öğretmenler bu maddelere genellikle “Çoğu Zaman” ve “Her Zaman” cevaplarını vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin, çalıştıkları iş arkadaşlarına güvendiklerini ve onlarla rahatça iletişim kurabildiklerini ortaya çıkartmaktadır.

Maddeler puan sırasına göre incelendiğinde son iki madde “Üstlerim benim merkez için önemimi takdir etmektedir.” ($\bar{X}=3.69$) ve “Üstlerim liderlik becerilerine sahiptir.” ($\bar{X} = 3.75$) maddeleridir. Öğretmenler, bu maddelere genellikle “Çoğu Zaman” cevabını vermişlerdir. Bu durum, öğretmenlerin, bazı zamanlarda, üstleri tarafından yaptıkları çalışmaların fark edilmemesi ve üstlerinin liderlik yeterliliklerinin eksik olduğunu düşünmelerine rağmen iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Aşağıda, iş doyumunun örgütsel ortam boyutu, katılımcıların yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular. Örgütsel ortam boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 35'te yer almıştır.

Tablo 35. Örgütsel Ortama İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.

Cinsiyet	N	\bar{X}	s	t	Sd	p
Kadın	84	3,86	0,86	-0,829	233	0,408
Erkek	151	3,95	0,74			

Analiz sonuçlarında, örgütsel ortam boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu durum, merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, yeterlilikleri, yetenekleri, bilgi, becerileri, vb. özellikleri bakımından benzerlik gösterdiğinden, cinsiyete bakılmaksızın yönetici ve öğretmenlerin çalıştıkları örgütsel ortamlarda birbirleri ile iyi anlaştıkları, bunun da işin verimine olumlu etki ettiği, bütün bunlardan da iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 36'da örgütsel ortam boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yaş değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 36. Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması.

Yaş	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
21-30 yaş	37	3,98	0,72	3;231	0,819	0,484
31-40 yaş	146	3,92	0,82			
41-50 yaş	43	3,95	0,71			
51 yaş ve üzeri	9	3,54	0,71			

Yaş değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, örgütsel ortam boyutunda, yaş değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$). Bu duruma göre, cinsiyet değişkeni

analiz sonuçlarına paralel olarak, merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, yaşlarına bakılmaksızın, çalıştıkları ortamda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Tablo 36'da da görüleceği gibi merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yaşlarının büyük bir bölümünü 31 – 40 aralığındadır. Buradan, birbirine yakın yaşta olan yönetici ve öğretmenlerin, daha iyi anlaşığı, örgüt dinamiğini oluşturarak daha başarılı oldukları ve bu başarı ile iş doyum düzeylerinin yükseldiği söylenebilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular. Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre örgütsel ortam boyutuna ilişkin görüşlerinin analiz sonuçları Tablo 37'de yer almıştır.

Tablo 37. Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması.

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
4-6 yıl	15	3,97	0,75	2;232	0,187	0,830
7-9 yıl	49	3,97	0,80			
10 yıl ve üzeri	171	3,90	0,78			

Analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel ortam boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$). Yaş değişkeni analiz sonuçlarına paralel olarak mesleki kıdemleri birbirine yakın olan yönetici ve öğretmenlerin Bilim ve Sanat Merkezleri'nde daha verimli çalıştıkları, bununla beraber işlerinden mutlu oldukları sonucu çıkarılabilir.

Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular. Tablo 38'de örgütsel ortam boyutuna ilişkin merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 38. Örgütsel Ortam Boyutuna İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.

	N	\bar{X}	s	Sd	F	p
Önlisans	4	3,67	0,78	3;231	0,495	0,686
Lisans	124	3,94	0,80			
Yüksek lisans	96	3,87	0,78			
Doktora	11	4,11	0,56			

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, örgütsel ortam boyutunda, öğrenim durumu değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur($p>0.05$).

Bilim ve Sanat Merkezleri'nde Görev Yapan Yöneticilerin, İş Doymu Boyutlarından İş Ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim Ve Değerlendirme, Gelişme Ve Yükselme Olanakları ve Örgütsel Ortama İlişkin Genel Bulgular Ve Yorumlar

Merkezlerde görev yapan yöneticilerin, iş doymu boyutlarından iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları ve örgütsel ortama ilişkin görüşlerinin ortalama, standart sapma ve iş doymu düzeyleri Tablo 39'da gösterilmiştir.

Tablo 39. Yöneticilerin İş Doymu Boyutlarından İş Ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim Ve Değerlendirme, Gelişme Ve Yükselme Olanakları ve Örgütsel Ortama İlişkin Görüşlerinin Ortalama, Standart Sapma Ve İş Doym Düzeyleri

	\bar{X}	s	İş doymu düzeyi
İş ve Niteliği	3,92	0,55	Yüksek
Ödentiler	3,26	0,85	Orta
Yönetim ve Değerlendirme	3,67	0,95	Yüksek
Gelişme ve Yükselme Olanakları	3,06	0,90	Orta
Örgütsel ortam	3,88	0,76	Yüksek
Genel İş doymu	3,64	0,61	Yüksek

Tablo 39’da, Bilim ve Sanat Merkezleri’nde görev yapmakta olan yöneticilerin genel anlamda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. İş doyumunun “Ödentiler” ve “Gelişme ve Yükselme Olanakları” boyutlarında bu düzeyin daha düşük çıktığı anlaşılmaktadır. Bu durum, yöneticilerin maddi imkanlar ile kendilerini geliştirme ve yükselme imkanları konusunda iş doyumlarının yeterli düzeyde olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Bilim Ve Sanat Merkezleri’nde Görev Yapan Öğretmenlerin, İş Doyumu Boyutlarından İş Ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim Ve Değerlendirme, Gelişme Ve Yükselme Olanakları ve Örgütsel Ortama İlişkin Genel Bulgular Ve Yorumlar

Merkezlerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortama ilişkin görüşlerinin ortalama, standart sapma ve iş doyum düzeyleri Tablo 40’da gösterilmiştir.

Tablo 40. Öğretmenlerin İş Doyumu Boyutlarından İş Ve Niteliği, Ödentiler, Yönetim Ve Değerlendirme, Gelişme Ve Yükselme Olanakları ve Örgütsel Ortama İlişkin Görüşlerinin Ortalama, Standart Sapma Ve İş Doyum Düzeyleri

	\bar{X}	s	İş doyum düzeyi
İş ve Niteliği	4,00	0,52	Yüksek
Ödentiler	2,95	0,82	Orta
Yönetim ve Değerlendirme	3,76	0,79	Yüksek
Gelişme ve Yükselme Olanakları	3,11	0,90	Orta
Örgütsel ortam	3,92	0,79	Yüksek
Genel İş doyum	3,65	0,50	Yüksek

Tablo 40 incelendiğinde, Tablo 39’da belirtilen, yöneticilerin iş doyum düzeyleri ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Buna göre, merkezlerde

görev yapan yönetici ve öğretmenlerin “Ödentiler” ve “Gelişme ve Yükselme Olanakları” boyutlarında iş doyumlarının “Orta” seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Diğer boyutlarda ise hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “Yüksek” olduğu görülmektedir. Bu durum, yönetici ve öğretmenlerin maddi imkanlar ile kendilerini geliştirme olanakları anlamlarında diğer boyutlara göre yeterince memnun olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

1. İş doyumunun “İş ve Niteliği” boyutuna ilişkin sonuçlar:
 - a) Yönetici ve öğretmenler, Bilim ve Sanat Merkezleri’nde severek ve isteyerek görev yapmaktadır.
 - b) Yönetici ve öğretmenler, bazı dönemlerde işlerini merkez dışına taşımaktadır.
 - c) Yönetici ve öğretmenlerin büyük bir kısmının, işlerine yönelik, merkezlerde çalışmaya başlamadan önceki beklentilerini karşılamaktadır.
 - d) Merkezlerde görev yapan öğretmenler, merkezlerde, örgün eğitim kurumlarına göre, daha özgür çalışma ortamında, üstün yetenekli öğrenciler ile çalışma ayrıcalığına sahip olmalarından ötürü işlerine severek ve isteyerek gelmektedir.
 - e) İş ve niteliği boyutunun genelinde ise yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “yüksek” olduğu anlaşılmaktadır.
 - f) Yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır.
2. İş doyumunun “Ödentiler” boyutuna ilişkin sonuçlar:

- a) Merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin mali ve sosyal hakları ile almakta oldukları maaş ve ek dersler konusunda iş doyum düzeyleri orta seviyededir.
- b) Yönetici ve öğretmenler, maaşları ile geçinmekte zorlanmaktadır.
- c) Ödentiler boyutunun genelinde ise, yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “orta” olduğu anlaşılmaktadır.
- d) Yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır.

3. İş doyumunun “Yönetim ve Değerlendirme” boyutuna ilişkin sonuçlar:

- a) Merkezlerde görev yapan yöneticiler, üstlerinin kendilerine adil davrandığını düşünmektedir.
- b) Merkezlerdeki eğitimin daha verimli yapılabilmesi için, üst yönetim, yöneticileri desteklemektedir.
- c) Yönetici ve öğretmenler, üstlerinin, merkez ile ilgili verdikleri kararları bazen doğru bulmaktadır.
- d) Öğretmenler, üstlerinin kendilerine güvendiklerinin ve merkezdeki çalışma koşulları için kendilerine imkan yarattıklarının bilincindedir.
- e) Yönetici ve öğretmenler, üstlerinin verdikleri kararları bazen tutarlı bulmaktadır.
- f) Erkek yönetici ve öğretmenlerin, kadın yönetici ve öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir.
- g) Yönetim ve değerlendirme boyutunun geneline bakıldığında, merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, iş doyum düzeyleri “yüksek” bulunmuştur.

- h) Yönetici ve öğretmenlerin, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır.
4. İş doyumunun “Gelişme ve Yükselme Olanakları” boyutuna ilişkin sonuçlar:
- a) Yöneticiler, merkezlerdeki çalışmalarında başarı gösterirler ise görevlerinde yükselbilmektedir.
- b) Merkezler, çalışma olanakları bakımından iyi bir fiziksel yapıya sahiptir.
- c) Kurumlarda, öğretmenlerin, eğitim – öğretimin daha verimli olmasına yönelik tespit ettiği hata ve aksaklıklar dikkate alınmaktadır.
- d) Yönetici ve öğretmenler, kendilerini alanlarında geliştirebilmek için hizmet içi eğitim olanaklarından yararlanmak istemektedir.
- e) Gelişme ve yükselme olanakları boyutunun geneline bakıldığında, merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, iş doyum düzeyleri “orta” bulunmuştur.
- f) Yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır.
5. İş doyumunun “Örgütsel Ortam” boyutuna ilişkin sonuçlar:
- a) Yönetici ve öğretmenler, merkezdeki çalışma arkadaşlarına güvenmektedir.
- b) Yönetici ve öğretmenler, çalışma arkadaşları ile rahatlıkla iletişim kurabilmektedir.
- c) Yönetici ve öğretmenler, genellikle, çalışma arkadaşlarının mesleki yeterliliklerine sahip olduklarını düşünmektedir.

- d) Örgütsel ortam boyutunun geneline bakıldığında, merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, “Örgütsel Ortam” boyutunda iş doyum düzeyleri “yüksek” bulunmuştur.
- e) Yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır.

Öneriler

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda Bilim ve Sanat Merkezleri’nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yükseltebileceği düşünülen öneriler yer almaktadır.

1. Merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin aldıkları maaş ve ek ödemelerde iyileştirme yapılmalıdır.
2. Maaş ve ek ders ödemelerine ilişkin Bilim ve Sanat Merkezleri’nde görev yapan yönetici ve öğretmenlere yönelik yapılacak olan iyileştirme ile ilgili, mevzuatta maddeler yer almalıdır.
3. Bilim Sanat Merkezi öğretmenlerine, hem kendi zümreleri ile bilgi paylaşımı yapma imkanı verebilme hem de kendi alanlarında akademik bir uzman tarafından verilecek seminerlere katılarak bilgilerini yenileme, geliştirme imkanı sağlayacağı düşüncesi ile branşlar bazında dönemsel olarak hizmet içi seminerler düzenlenmelidir.
4. Bilim Sanat Merkezi yöneticileri için de kurum içi ve kurumlar arası çalışmaları geliştirebilme, kurumlar arası bilgi paylaşımlarını yapabilme imkanı sağlayacağı düşüncesi ile dönemsel olarak hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenmelidir.
5. Merkezlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, kendi alanlarında üstün yeteneklilerin eğitimi konusunda, ulusal ve uluslar arası çalışmaları yakından takip edebilmeleri için,

düzenlenecek olan alıştay, kongre ve sempozyumlara katılımları, üst yönetimler tarafından teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Açıklan, A. (1998). **Okul yöneticiliği**. Ankara: Öncü Basımevi.
- Açıklan, A. (1999). **İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirilmesi**. Ankara: Pegem Yayınları.
- Akarsu, F. (2001). **Üstün Yetenekli Çocuklar: Aileleri ve sorunları**. Ankara: Eduser Yayınları.
- Akarsu, F. (2004). **Üstün Yetenek Kavramı**. *Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Seçilmiş Makaleler Kitabı, Çocuk Vakfı Yayınları*.
- Akboy, R. (2000). **Eğitim Psikolojisi**. Konya: Mikro Yayınları.
- Akçamete, G., Kaner. S. ve Sucuoğlu, B.(2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doymu ve Kişilik**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akkanat, H.(2004). **Üstün veya Özel Yetenekliler**. *Üstün Yetenekli Çocuklar Seçilmiş Makaleler Kitabı, Çocuk Vakfı Yayınları*.
- Ali, N. Ve Akhtar,Z. (2009). **Job Status, Gender And Level of Education as Determinants of Job Satisfaction of Senior Secondary School Teachers**. *Indian Journal Social Science Researches*, Vol: 6, No:1 p. 56–59.
- Ataman, A.(2003). **Üstün Yetenekli/Zekâlı Çocuk ile Yaşamak**. *Bilim ve Akılın Aydınlığında Eğitim*, Sayı: 39, s. 39-40.
- Aydın, M. (1991). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (1985). **Eğitim Yöneticilerinin İş Doymu**. Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ.E. (1991). **Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ.E. (1994). **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Betts, G. (1986). **The Autonomous Learner For The Gifted and Talented**. *In J.S. Renzulli(ed) System and Models for Developing Programs for The Gifted and Talented*. s. 27–56 Mansfield Center, CT: Creativ Learning Press.

- Bogler, R. (2002). **Two profiles of school teachers: a discriminant analysis of job satisfaction.** Teaching and Teacher Education, Vol: 18, p. 665 – 673.
- Bitan, Z. (1986). **Esther's Storm**, s.22
- Clifford. J.A., Runions. T., ve Smyth. E., (1986). **The Learning Enrichment Service (LES): A Participatory Model For Gifted Adolescents.** In **J.S. Renzulli(ed) System and Models for Developing Programs for The Gifted and Talented.** Mansfield Center, CT: Creativ Learning Press.
- Cutts, Norma E. – Moseley, N. (2001). **Üstün Zekâlı ve Yetenekli Çocukların Eğitimi.** İstanbul: Özgür Yayınları.
- Çağlar, D. (2004). **Üstün Zekalı Çocukların Seçimi.** 1. Türkiye üstün yetenekli çocuklar kongresi seçilmiş makaleler kitabı. İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları, s. 343-350.
- Çetinkanat, C. (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu.** Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davaslıgil, U., Zeana, M. (2004). **Ustun Yeteneklilerin Eğitimi Projesi.** M. R. Şirin, A. Kulaksızoğlu, A.E. Bilgili (der.), Ustun Yetenekli Çocuklar Seçilmiş Bildiriler Kitabı (85- 101). İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları.
- Davis, K. (1988). **İşletmelerde İnsan Davranışı; Örgütsel Davranış.** Çeviri: Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Davis, G. & Rimm, S. (1998). **Education of The Gifted and Talented.** USA, MA: Allyn and Bacon
- Dönmez, N. B. (2004). **Bilim ve Sanat Merkezleri'nin Kuruluşu ve İşleyişinde Yapılması Gereken Düzenlemeler.** Üstün Yetenekli Çocuklar Bildiriler Kitabı, Çocuk Vakfı Yayınları, s 69.
- Efeoğlu, İ. E. (2006): **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma.** Adana: Çukurova Üniv. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

- Enç, M. (1973). **Üstün Beyin Gücü**. Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Enç, M. (2005). **Üstün Beyin Gücü**. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Erden, M. ve Akman, Y. (2003). **Gelişim ve Öğrenme**. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Eren, E. (1993). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul.
- Eren, E. (2001). **Yönetim ve Organizasyon - Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergü, A. (1998). **Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ersoy, Ö., Avcı, N. (2001). **Üstün Zekalı Ve Üstün Yetenekliler, Özel Gereksinimi Olan Çocuklar Ve Eğitimleri**. *Özel Eğitim*, İstanbul: YAPA Yayın Pazarlama.
- Feldhusen, J. F. (1997). **Educating Teachers For Work With Talented Youth**. In N. Colangelo & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (2nd ed., pp. 547-552). Boston: Allyn & Bacon.
- Feldhussen, J. & Kolloff, P. B. (1986). **The Purdue Three-Stage Enrichment Model For Gifted Education At The Elementary Level In J.S. Renzulli (Ed) System And Models For Developing Programs For The Gifted And Talented**. *Mansfield Center, CT: Creativ Learning Press*.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H. J. (1986). **Managing Individual And Group Behavior In Organizations**, Aucland: Mcgraw International Book Company.
- Field Manual.(2010). **Intelligence**, Department of the Army, Washington, DC.
- Gakhar, S. & Sachdeva, S.C. (1987). **Effect of level, type of management and sex on job satisfaction of teachers**. *Asian Journal of Psychology*, Vol:19, p.11 – 15.
- Glisson, C. and Durick, M. (1988). **Predictors Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Human Service Organizations**. *Administrative Quarterly*.

- Gökdere, M., & Çepni, S. (2003). **Üstün Yeteneklilerin Fen Öğretmenlerinin Yetiştirilmesine Yönelik Bir Model Önerisi.** Tojet. Cilt: 2 Sayı: 3
- Günbayı, İ.(1999). **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gür, Ç. (2006). **Sanat Eğitim Programının Üst Sosyo Ekonomik Düzeyden Gelen Altı Yaş Üstün Yetenekli Çocukların Çizim Becerilerine Etkisi.** Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kaplan, S. N. (1986). **The Grid: A Model to Construct Differentiated Curriculum for the Gifted, Systems And Models For Developing For The Gifted And Talented.** Derleyen: J.S. Renzulli, Creative learning Press, Inc, s. 183,
- Keleinert, L. ve Kearns, H. (2001). **Teachers Perceptions of One State's Alternate Assessment Implications for Practice and Preparation, Exceptional Children.** 67 (3), 361-374.
- Khan, M.S. and Ali, N. (2005). **Job satisfaction as function of work commitment, religiosity and certain biographical variables.** Magadh Journal of Social Research, Vol: XI, No: 1, p. 1-9.
- Kirkman, B. (2001). **The Impact Of Cultural Values On Job Satisfaction And Organizational Commitment İn Self Managing Work Teams.** Academy of Management Lournal. Missisipi State. V: 44, I: 3 P: 557-569.
- Kitano, M. ve Kirby, D. F. (1986). **Gifted Education A Comprehensive View.** United States Of America: Little, Brown and Company, Bostson – Toronto.
- Koçer, H.A. (1992). **Türkiye'de Modern Eğitimin Doğuşu ve Gelişimi.** İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Korkut, H. (1990). **Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi.** Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.
- Köklü, M. (1996). **Etkili Denetim.** Eğitim Yönetimi. Yıl: 2, Sayı: 2.

- Luthans, F. (1992). **Organizational Behavior**. New York: Mcgraw-Hill, International Edition.
- Maryland, S. (1972). **The Education Of The Gifted And Talented**. (Vol. 1) Washington D.C. : Government Printing Office. U.S. Commissioner of education.
- MEB. (1991). **Üstün Yetenekli Çocuklar Ve Eğitimleri Komisyon Raporu**. Ankara: Yaygın Eğitim Enstitüsü Matbaası.
- Metin, N. (1999) **Üstün Yetenekli Çocuklar**. Ankara: Öz Aşama Matbaacılık.
- Morelock M. (1992). **Giftedness: The View from Within Understanding Our Gifted**. s. 11-15.
- Monks, F.J. ve Pfluger, R. (2005). **Gifted Education in 21 European Countries: Inventory and Perspective**. Radbound University, Nijmegen, Netherlands.
- Mumford, E. (1991). **Job Satisfaction: A Method Of Analysis**. Personel Review, 20(3); 11-19.
- Özbay, Y. (2001). **Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi**. Trabzon: Erol Ofset.
- Park, K. (2005). **Gifted Education in Korea**. Hongik University, Seul.
- Passow, A.H. (eds.), Heller, K.A.ve Mönks, F.J. (1993). **International Handbook of Research and Development of Giftedness and Talent**. Pergamon Press Ltd., Oxford.
- Renzulli, J.S. (1978). **What Makes Giftedness? Re-examining a Definition**. Phi Delta Kappa:60,U.S.A.
- Renzulli, J.S. (1986). **The Three Ring Conception of Giftedness: A Developmental Model For Creative Productivity**. R.J. Stenberg & J.E. Davidson (Eds.) 128 *Conceptions of giftedness* (pp. 53-92), Cambridge, MA: Cambridge University Pres.
- Renzulli, J.S., (1999). **What Is Thing Called Giftedness and How Do We Develop it? A Twenty- Five Year Perspective**. Journal for the Education of Gifted,23, 1, 3-54.

- Renzulli, J. S., & Reis, S. M. (1985). **The Schoolwide Enrichment Model: A Comprehensive Plan For Educational Excellence**. Mansfield Center, CT: Creative Learning Pres.
- Rogers, K. B.(1989). **Trainig Teachers of Gifted: What Do They Need to Know?**, Roeper Review, II (3), p. 145-150.
- Sabuncuoğlu, Z.(1988). **İş İdaresi**. Ankara: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Sasse, G. R. (1981). **Person to Person, Texas: Bennett Publishing Company**. Third Revised Edition. Akt. Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Schermerhorn, 1994. (1994). **Managing Organizational Behavior**. New York: John Willey&Sons, Inc.
- Sisk, D. (1987). **Creative Teaching of The Gifted**. Mc Graw-Hill Inc., USA.
- Şengül, A. (1999). **Organizasyonel Stresin Yönetimi ve İzmir Çevresinde Orta Kademe Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tebliğler Dergisi. (2007), **Milli Eğitim Bakanlığı Bilim Ve Sanat Merkezi Yönergesi**. Cilt No:70. Sayı 2593.
- Tekbaş, D., Ataman, A.(2004). **Kaynaştırma Ortamında Üstün Zekalı Çocuğa Uygulanan Zenginleştirme Programı Hakkında Örnek Olay İncelemesi ve Programın Etkililiğine İlişkin Bir Araştırma**. Üstün Yetenekli Çocuklar Bildiriler Kitabı, Çocuk Vakfı Yayınları, s. 188-200.
- Terzi, A.R. (2002). **Başarının Güdüsü Kuramı**. Çağdaş Eğitim, 283: 27.
- Tok, T. N. (2004). **İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Tuğrul, C. (1994). **Alkoliklerin Çocuklarının Aile Ortamlarındaki Stres Kaynakları, Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları.** *Türk Psikoloji Dergisi*, Sayı: 9, s. 57–73.
- Tuncer, A. (1995). **MEB Bilgisayar Eğitimi Ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu Ve Örgüte Bağlılık Durumları.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara.
- Uzun, M. (2004). **Üstün veya Özel Yeteneklilik Nedir?** I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi El Kitabı, İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları.
- Van Tassel-Baska, J. (1986). **Acceleration.** Bulduğu eser: C. Maker (Ed.), *Criticalissues in Gifted Education*, Rockville,MD: Aspen Publihers.
- Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation.** New York et. al. : John Wiley and Sons, Inc.
- Webb, J.T. , Meckstroth, E.A. ve Tolan, S.S. (2003). **Guiding The Gifted Child.** Gifted Psychology Press, Scottsdale, Arizona, USA.
- Yeung, K.P. (2004). **Job Satisfaction of Secondary School Principals in Hong Kong.** the degree of Doctor of Philosophy at the University of South Australia, Australia.
- Yeşilova, H.(1997). **Üstün Yeteneklilik ve Türkiye' de Üstün Yetenekli Çocukların Eğitimi.** Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Van.
- Yıldırım, İ.(2004). **Bireyi Tanıma Teknikleri.** Ankara: PegemA Yayınları.
- Yüksel, Y. (1993). **İnançlar, Tutumlar Ve iş Ahlakı: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi.** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

www.tdk.gov.tr (01.03.2010).

EKLER**EK – A****Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi****Tebliğler Dergisi: ŞUBAT 2007 / 2593****MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI****BİLİM VE SANAT MERKEZLERİ YÖNERGESİ****BİRİNCİ BÖLÜM****Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar****Amaç**

MADDE 1 – (1) Bu Yönergenin amacı; okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak üzere öğrenci seçimi, kayıt kabul, eğitim-öğretim, yönetici ve öğretmen seçimi ile yetiştirilmesi ve açılan bilim ve sanat merkezlerinin kuruluş ve işleyişine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönerge, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı, üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin eğitim-öğretim amacına yönelik açılan bilim ve sanat merkezlerinin kuruluş, usul ve esaslarını kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönerge; 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun, 4306 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 573 sayılı Özel

Eğitim Hakkında Kanun Hükümünde Kararname, Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği ile Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönergede geçen;

a) Bakanlık : Millî Eğitim Bakanlığını,

b) Genel Müdürlük : Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğünü,

c) Üst Danışma Kurulu : Bilim ve sanat merkezlerinde sürdürülen eğitim-öğretimin üst düzeyde planlanmasını sağlamak üzere oluşturulan kurulu,

ç) Merkez: Bilim ve Sanat Merkezlerini,

d) Merkez Müdürü : Bilim ve sanat merkezi müdürünü,

e) Merkez Yürütme Kurulu : Bilim ve sanat merkezlerindeki uygulamaların amacına uygun şekilde yürütülmesini ve değerlendirilmesini sağlayan kurulu,

f) Birim : Bilim ve sanat merkezleri bünyesinde bulunan ana ve destek eğitim birimlerini,

g) Birim Başkanı : Bilim ve sanat merkezlerindeki her eğitim biriminin kendi içerisinde bulunan branşlardan merkez müdürünce görevlendirilen ve birimin bütün işleyişinden sorumlu olan öğretmeni,

h) Tanılama Komisyonu : Okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim çağı öğrencilerinin; tanılama sürecindeki inceleme ve değerlendirme işleminin yürütülmesinden sorumlu komisyonu,

ı) Merkez Danışma Kurulu : Bilim ve Sanat Merkezlerinin bulunduğu yerleşim mahallindeki fen bilimlerini, sosyal bilimleri, güzel sanatları, basın ve yayın kuruluşları ile iş dünyasını temsil edebilecek kişilerden oluşan kurulu,

i) Lider ve/veya Danışman Öğretmen : Bilim ve sanat merkezlerine devam eden üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin; zihinsel, fiziksel, sosyal ve duygusal gelişimlerini yakından izlemek, devam ettiği örgün eğitim kurumu, aile ve çevre ile iletişimlerini sağlamak, eğitim programına, modeline ve amacına uygun olarak eğitim-öğretim planları hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmekle görevlendirilen öğretmeni,

j) Üstün Yetenekli Çocuk/Öğrenci : Zekâ, yaratıcılık, sanat, liderlik kapasitesi veya özel akademik alanlarda yaşıtlarına göre yüksek düzeyde performans gösterdiği uzmanlar tarafından belirlenen çocuk/öğrencileri,

k) Etkinlik : Merkezlerdeki ana ve destek eğitim birimlerinde, birim türlerine göre ilgili alan ve konularda hazırlanmış modüler programlar doğrultusunda sürdürülen merkez içi veya merkez dışı mobil eğitim faaliyetlerini,

l) Proje : Üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin grup veya bireysel olarak istedikleri bir alan/konuda inceleme, araştırma ve yorum yapmak, görüş geliştirmek, yeni bilgilere ulaşmak, özgün düşünce üretmek ve çıkarımlarda bulunmak amacıyla lider ve/veya danışman öğretmen rehberliğinde yapacakları çalışmaları,

m) Veli : Üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin ana veya babasını ya da yasal sorumluluğunu üstlenen kişiyi,

n) Hazır Bulunuşluk : Üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin merkezlere başladığı andaki ilgi, yetenek ve tutum düzeylerinin tespitini,

o) Uzman : Üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin tanılması ve tespitinde, yetenek alanlarının ortaya çıkarılmasında, bireysel yeteneklerinin farkında olmaları ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarının sağlanmasında görev alan kişiyi ve/veya kişileri

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Bilim ve Sanat Merkezlerinin Oluşumu, Amaçları ve İlkeleri

Oluşumu

MADDE 5 - (1) Merkezler, Valiliklerin önerileri dikkate alınarak Bakanlıkça açılır.

Amaçlar

MADDE 6 – (1) Merkezlerin amacı, Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin;

a) Atatürk ilke ve inkılaplarını benimsetme; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve demokrasinin ilkelerine, insan hakları, çocuk hakları ve uluslararası sözleşmelere uygun olarak haklarını kullanma, başkalarının haklarına saygı duyma, görevini yapma ve sorumluluk yüklenebilen birey olma bilincinin kazandırılmasını,

b) Ulusal ve evrensel değerleri tanımalarını, benimsemelerini, geliştirmelerini ve bu değerlere saygı duymalarını, liderlik, yaratıcı ve üretici düşünce yeteneklerini ulusal ve toplumsal bir anlayışla ülke kalkınmasına katkıda bulunacak şekilde geliştirmelerini,

c) Yetenek alanı/alanlarının geliştirilmesinin yanı sıra, sosyal ve duygusal gelişimlerinin de sağlanarak bütünlük içinde değerlendirilmesini,

ç) Yeteneklerinin ve yaratıcılıklarının erken yaşta fark edilerek geliştirilmesini,

d) Bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını,

e) Bilimsel düşünce ve davranışlarla estetik değerleri birleştiren, üretken, sorun çözen kendini gerçekleştirmiş bireyler olarak yetişmelerini,

f) İş alanlarındaki ihtiyaca yönelik yeni düşünceler önerebilmelerini, teknik buluş ve çağdaş araçlar geliştirebilmelerini,

g) Üstün yetenekleri doğrultusunda bilimsel çalışma disiplini edinmelerine imkân sağlayan şartların, ortam ve fırsatların oluşturularak disiplinler arası çalışmalarda kazanımlarla sorunları çözmeye ya da ihtiyacı karşılamaya yönelik çeşitli projeler gerçekleştirmelerini,

h) Yaşam projelerini gerçekleştirme fırsat ve imkânlarının verilmesini sağlamaktır.

İlkeler

MADDE 7 – (1) Merkezlerdeki eğitim-öğretim etkinlikleri aşağıda belirtilen ilkelere uygun olarak düzenlenir ve yürütülür;

a) Bireysel eğitim-öğretim yapılması ve çocuk/öğrencilerin ihtiyacına göre hazırlanmış Bireyselleştirilmiş Eğitim Programlarının geliştirilmesine çalışılır.

b) Üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin eğitim-öğretiminde bilişsel, duyuşsal, devinişsel ve sosyal gelişimleri bir bütünlük içerisinde ele alınır.

c) Eğitim-öğretim etkinlikleri, çocuk/öğrencilerin devam ettikleri örgün eğitim kurumları ile bütünlük oluşturacak şekilde plânlanır ve yürütülür.

ç) Çocuk/öğrencilerin örgün eğitim kurumlarında izledikleri programlar ile merkezlerde yapacakları çalışmalar arasında işbirliği sağlanır.

d) Çocuk/öğrencilere benlik algısı ve iletişim becerileri kazandırılır.

e) Eğitim-öğretim etkinlikleri, çocuk/öğrencileri dıştan yönelimli ve yönetimli bir disiplin ve denetim yerine, içten odaklı disiplin ve denetim anlayışını geliştirmeye yönelik olarak düzenlenir.

f) Çocuk/öğrencilerin geleceğe yönelik düşünmeleri, tahminlerde bulunmaları ve bunları tartışarak çalışmalarına yansıtılmaları sağlanır.

g) Çocuk/öğrencilerin, Türkçe'yi doğru, güzel ve etkin kullanan bireyler olarak yetişmeleri sağlanır.

ğ) Eğitim-öğretim sürecinin; çocuk/öğrenci, örgün eğitim kurumu, veli ve merkez ile iş birliğinde devam ettirilmesine çalışılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Tanılama ve Yerleştirme

Tanılama

MADDE 8 – (1) Merkezlerin hedef kitlesi; okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki üstün yetenekli çocuk/öğrencilerdir.

Aday gösterme

MADDE 9 – (1) Merkezlere, üstün yetenekli çocuk/öğrencileri belirlemek amacıyla okul öncesi eğitimi çağındaki çocuklar için veliler veya okul öncesi eğitim kurumları öğretmenlerince, ilköğretim çağı öğrencileri için ilköğretim kurumu sınıf ve şube rehber öğretmenlerince, ortaöğretim öğrencileri için sınıf rehber öğretmenler kurulunca aday gösterilir.

(2) Aday gösterilecek okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki çocuk/öğrenciler için, her öğretim yılının ekim ayı içinde Bakanlıkça hazırlanan Gözlem Formları (EK-1A, EK-1B), il ve ilçelerde bulunan okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına, merkez tarafından gönderilir.

(3) Bu gözlem formları;

a) Okul öncesi eğitimi çağında olup herhangi bir okul öncesi kurumuna devam edemeyen 3-6 yaş grubu çocukların velilerince,

b) Okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden 3-6 yaş grubu çocuklar için okul öncesi öğretmenleri veya velilerince,

c) İlköğretim kurumlarında 1–5 sınıflar için sınıf öğretmenleri; 6–8 sınıflar için şube öğretmenler kurulunca,

ç) Ortaöğretim kurumlarında sınıf rehber öğretmenler kurulunca doldurulur.

(4) Öğretmenler, kurullar veya veliler üstün yeteneğe sahip olduklarını gözlemledikleri çocuk/öğrencileri aday gösterirler ve bu çocuk/öğrencilerden, örgün eğitim kurumlarına devam edenler için okul müdürlüklerince fotoğraflı öğrenci belgesi hazırlanır. Aday gösterilen öğrencilerin listeleri, gözlem formları, öğrenci belgeleri en geç şubat ayının sonuna kadar ilgili merkeze gönderilir. Merkezler gerekli incelemeleri yaptıktan sonra nisan ve mayıs aylarında belirledikleri tarihlerde tanılama işlemini gerçekleştirir.

(5) Herhangi bir nedenle tanılama takvimi içerisinde yer alamayan ve üstün yetenekli olduğu düşünülen çocuk/öğrencilerin başvuruları veliler, öğretmenler ve kurullarca ilgili merkeze yapılır. Başvurular merkez yürütme kurulunca değerlendirmeye alınır. Merkez yürütme kurulunca tanılması yapılması uygun görülen çocuk/öğrenciler, tanılama komisyonunca ön değerlendirmeye alınır.

Ön değerlendirme

MADDE 10 – (1) Örgün eğitim kurumlarınca veya velisi tarafından aday gösterilen çocuk/öğrencilerin gözlem formları, tanılama komisyonunca değerlendirilir.

(2) Değerlendirme sonucuna göre grup taramasına alınacak çocuk/öğrenci listeleri okullarına veya velisine bildirilir.

Grup tarama

MADDE 11 – (1) Ön değerlendirme sonucunda grup taramasına katılması uygun görülen çocuk/öğrenciler, merkez yürütme kurulunun belirleyeceği tarihlerde, üst danışma kurulunca belirlenen ölçme araçları ve ölçütleri doğrultusunda grup taramasına alınır.

Bireysel inceleme

MADDE 12 – (1) Grup taramasında yeterli performans gösteren çocuk/öğrenciler ile okul öncesi örgün eğitim kurumlarınca veya velisi tarafından aday gösterilen çocuklardan tanılama komisyonunca bireysel incelemeye alınmaları uygun görülenler, üstün yeteneklilerin bireysel incelemesinde kullanılacak objektif ve bağıl ölçme araçlarının uygulanmasında rehberlik ve araştırma merkezinde veya diğer örgün eğitim, yaygın eğitim, üniversiteler ile benzeri diğer kurumlarda görevli ve tanılama komisyonunca uygun görülen psikolojik danışmanlarca merkezlerde bireysel incelemeye alınırlar.

Kayıt ve yerleştirme

MADDE 13 – (1) Bireysel inceleme ve değerlendirme sonuçlarına göre sıralanan öğrenci listesi Genel Müdürlüğe gönderilir.

(2) Genel Müdürlükçe yapılacak değerlendirme sonucunda uygun bulunan liste onaylandıktan sonra ilgili Merkeze gönderilir. Listede yer alan öğrencilerin kayıt işlemi için; kayıt formu, veli muvafakat belgesi, nüfus cüzdan örneği ve 4 (dört) adet fotoğraf, çocuk/öğrenci velisi tarafından hazırlanarak merkeze teslim edilir. Çocuk/öğrencinin kayıt ve yerleştirme işlemi sonuçlandırılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Eğitim-Öğretim ve Uygulama

Eğitim etkinlikleri

MADDE 14 (1) Merkezlerdeki eğitim-öğretim etkinlikleri;

a) Okul öncesi eğitimi çağındaki üstün yetenekli çocuklar tam gün,

b) İlköğretim ve ortaöğretim çağındaki öğrenciler; örgün eğitimlerine akranları ile birlikte kayıtlı oldukları okullarında devam eder. Örgün eğitimleri dışındaki zamanlarda bireysel yeteneklerinin farkında olmaları ve

kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlayacak olan eğitim-öğretim, merkezlerce verilir.

(2) Bu eğitim-öğretim;

a) Birinci dönem : Eylül, ekim, kasım, aralık, ocak

b) İkinci dönem : Şubat, mart, nisan, mayıs, haziran

c) Üçüncü dönem : Temmuz, ağustos (yaz okulu, öğrenci kampları)

aylarını kapsayacak şekilde yılda üç dönem olarak düzenlenir. Her dönem sonunda merkez yürütme kurulunca hazırlanacak değerlendirme raporları Genel Müdürlüğe gönderilir.

(3) Verilecek eğitim-öğretimin süresi çocuk/öğrencilerin ilgi, yetenek ve ihtiyacına göre belirlenir.

(4) Çocuk/öğrenciler her dönem sonunda, merkezin öğretmenler kurulunda değerlendirilir. Bu değerlendirme sonunda çocuk/öğrencinin merkezlerdeki çalışmalara devamının yararlı olamayacağı görüşüne varılırsa durum, velisine ve merkez yürütme kuruluna bildirilir. Konu, merkez yürütme kurulunca oluşturulacak genişletilmiş bir komisyonda değerlendirildikten sonra velinin de görüşü alınarak gerektiğinde çocuk/öğrencinin merkezle ilişkisi kesilir.

Program ilkeleri

MADDE 15 – (1) Merkezlerde uygulanacak eğitim-öğretim programları, aşağıda belirtilen ilkeler çerçevesinde hazırlanır ve geliştirilir;

a) Programlar, öğrenci merkezli, disiplinler arası, modüler yapıda hazırlanır.

b) Programlar, lider ve/veya danışman öğretmenlerin rehberliğinde bireysel öğrenmeye uygun olarak hazırlanır.

c) Programlar, çocuk/öğrencilerin yaratıcılığını, sorunlara farklı yaklaşım ve çözüm bulma becerilerini geliştirecek ve yetişkinlik dönemlerindeki şartlara hazırlayacak nitelikte düzenlenir.

ç) Özel yetenekleri geliştirmeye yönelik programlar, disiplinler ve disiplinler arası ilişkiler dikkate alınarak herhangi bir disiplinde derinlemesine veya kapsamı genişletilecek ileri düzeyde bilgi, beceri ve davranış kazandırma amacıyla hazırlanır.

d) Eğitim programları hazırlanırken çocuk/öğrencilerin canlı ve nesnelere olan ilişkisini iyi gözlemlemeye dayalı, analiz, sentez ve değerlendirme yapma gibi üst bilişsel düşünme becerilerini geliştirmesini sağlayan etkinliklerin planlanmasına ve uygulamasına dikkat edilir.

e) Uygulanacak programların süreleri, çocuk/öğrencilerin bireysel potansiyeli doğrultusunda belirlenir.

f) Uygulanacak eğitim programlarının her aşamasında değerler eğitime yer verilir.

Eğitim programları

MADDE 16 – (1) Kayıtları yapılan okul öncesi eğitimi, ilköğretim ve ortaöğretim çağı çocuk/öğrencilerinin hazır bulunuşluk düzeyi ölçüldükten sonra merkezlerce;

a) Uyum (Oryantasyon),

b) Destek Eğitimi; 1) İletişim Becerileri, 2) Grupla Çalışma Teknikleri, 3) Öğrenme Yöntemleri, 4) Problem Çözme Teknikleri, 5) Bilimsel Araştırma Teknikleri, 6) Yabancı Dil, 7) Bilgisayar, 8) Sosyal Etkinlikler,

c) Bireysel Yetenekleri Fark Ettirme,

ç) Özel Yetenekleri Geliştirme,

d) Proje Üretimi/Yönetimi

alanlarında düzenlenmiş eğitim programlarına alınırlar.

(2) Programları tamamlayan çocuk/öğrencilere tamamladığı her programın sonunda merkez müdürlüğünce Tamamlama Belgesi (EK-6) verilir.

Uygulama Süreci

MADDE 17 – (1) Hazır Bulunuşluk Düzeyini Belirleme:

a) Hazır bulunuşluk düzeyi belirleme çalışmalarına, merkezlerce oluşturulan programa dayalı ölçekler aracılığı ile sınıf öğretmenleri ve velilerinden alınan bildirimlerle başlanır.

b) Çocuk/öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, sosyal ve devinişsel alanlara yönelik hazır bulunuşlukları, etkinlik temelli olmak üzere uyum programı süreci içerisinde yapılır.

c) Çocuk/öğrencilerdeki ilgi ve yetenek alanı/alanlarını gözlemlemek için değişik ilgi ve yetenek alanı/alanlarına hitap eden etkinlik köşeleri hazırlanır.

ç) Hazır bulunuşluk ölçümleri ile çocuk/öğrencilerin merkeze başladığında hangi ilgi ve yetenek alanı/alanlarında öğrenmeye açık oldukları hakkında bilgi sahibi olunur.

d) Yapılan ölçümler sonucunda çocuk/öğrencilerin merkezce bilişsel, duyuşsal, sosyal ve devinişsel performans düzeyleri belirlenir.

(2) Uyum (Oryantasyon) Programı:

a) Örgün eğitim kurumlarından gelen çocuk/öğrencilere ve velilerine öncelikle merkezin misyon ve vizyonu anlatılır.

b) Uyum dönemi etkinlikleri çocuk/öğrencilerin sosyal ve duyuşsal gelişimleri, ilgi ve yetenek alanları göz önünde bulundurularak oluşturulan gruplar hâlinde yapılır.

c) Yapılacak etkinliklerin içeriği çocuk/öğrencilerde merkezlere ait kurum kültürü ve biz bilinci oluşturacak şekilde planlanır.

ç) Çocuk/öğrencilerin kişisel, sosyal ve psikolojik gelişimleri hakkında bilgi toplamayı amaçlayan etkinlikler yapılır.

d) Uyum süreci içerisinde yapılan etkinliklere merkezdeki tüm öğretmenler katılır.

e) Her lider ve/veya danışman öğretmenin sorumlu olacağı çocuk/öğrenci grubu bu dönemde belirlenir.

f) Uyum süreci içerisinde her çocuk/öğrenci, kendi lider ve/veya danışman öğretmeni başta olmak üzere bütün öğretmenlerce gözlemlenir ve gözlemler yazılı olarak not edilir. Bunun sonunda elde edilen veriler lider ve/veya danışman öğretmen tarafından gözlem defterine yazılır. Rehberlik ve psikolojik danışma birimine verilir.

g) Hazır bulunuşluk düzeyini belirleme ilkelerinde olduğu gibi, çocuk/öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyi belirleme çalışmalarına uyum sürecinde de devam edilir. Elde edilen veriler, öğretmenler kurulunda değerlendirilir ve değerlendirme sonuçları rehberlik ve psikolojik danışma birimince öğrenci dosyasına işlenir.

h) Uyum süreci sonunda elde edilen geri bildirimler velilerle paylaşılır.

(3) Destek Eğitim Programı:

a) Destek eğitim programında çocuk/öğrenciler, uyum programı sonunda ortaya çıkan performanslarına göre gruplara ayrılır.

b) Gruplara ayrılan çocuk/öğrenciler, destek eğitim programındaki alt program dalları olan iletişim becerileri, grupla çalışma teknikleri, öğrenme yöntemleri, problem çözme teknikleri, bilimsel araştırma teknikleri, fen bilimleri, matematik, dil sanatları, sosyal bilimler, resim, müzik ve benzeri alanlar ile ilişkilendirilerek eğitime alınır.

c) Destek eğitim programında yabancı dil ve bilgisayar programlarına tüm çocuk/öğrenciler alınır.

ç) Destek eğitim programında çocuk/öğrencilerce bireysel ya da grup hâlinde proje hazırlama çalışmalarına başlanır.

d) Destek eğitim programı uygulama sürecinde ve süreç sonunda gözlemlere dayalı olarak geri bildirimler alınır.

e) Destek eğitim programı sonunda çocuk/öğrenciler hakkında yapılan bütün gözlemler ve alınan geri bildirimler, bir araya getirilerek öğretmenler kurulunca değerlendirilir ve her çocuk/öğrencinin ayrı ayrı ilgi ve yetenek alanı/alanları belirlenir.

(4) Bireysel Yetenekleri Fark Ettirici Program:

a) Çocuk/öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, sosyal ve devinişsel kapasiteleri dikkate alınarak uyum ve destek eğitimi programında yapılan gözlemler ve alınan geri bildirimler sonucu belirlenen bireysel yetenek alanı/alanları doğrultusunda öğrenci grupları oluşturulur.

b) Çocuk/öğrencilerin sahip oldukları bireysel yeteneklerini fark ettirebilmek amacıyla akademik bilgilere dayalı olarak yaratıcılıklarını öne çıkaran ve bireysel farklılıklarıyla ilgili disiplinlere yönelik programlar hazırlanır ve uygulanır.

c) Öğrenme ortamları, yaratıcı düşünmeyi daha çok destekleyen çağdaş eğitim araç ve gereciyle donatılır.

ç) Programlar, çocuk/öğrenci merkezli eğitim anlayışına göre disiplinler arası ilişkiler dikkate alınarak modüler yapıda hazırlanır.

d) Bireysel yetenekleri fark ettirici dönemde disiplinler arası ilişkiler dikkate alınarak proje üretim çalışmaları devam ettirilir ve projeler destek eğitimi programına göre daha kapsamlı hazırlanır.

e) Bireysel yetenekleri fark ettirici programlar sonunda, çocuk/öğrenciler hakkında yapılan bütün gözlemler ve alınan geri bildirimler, öğretmenler kurulunda değerlendirilerek çocuk/öğrencinin ilgi ve yetenek alanı/alanları belirlenir.

(5) Özel Yetenekleri Geliştirici Program:

a) Özel yetenekleri geliştirici programlar, çocuk/öğrenci merkezli eğitim anlayışına uygun olarak disiplinler arası modüler yapıda olur.

b) Özel yetenekleri geliştirici programlarda çocuk/öğrencilere disiplinler ve disiplinler arası ilişkiler dikkate alınarak herhangi bir disiplinde derinlemesine veya ileri düzeyde bilgi, beceri ve davranış kazanmaları sağlanır.

c) Çocuk/öğrencilerin bireysel ilgi ve yeteneklerinin farkında olmalarını, kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlayacak eğitim bu dönemde verilir.

ç) Çocuk/öğrencilerce bu dönemde, daha çok özel yetenek alanı/alanlarına yönelik proje üretim çalışmaları yapılır.

(6) Proje Üretimi ve Hazırlama Programı:

a) Merkezlerdeki bütün etkinliklerin temelinde proje üretme ve geliştirme çalışmaları esas alınır.

b) Proje hazırlama ve geliştirme konularında bilgi ve beceri kazandırmak üzere kurumdaki lider ve/veya danışman öğretmenler aracılığıyla gerekli ön öğrenmeler sağlanır ve proje yönergeleri hazırlanıp örnekler sunulur.

c) Çocuk/öğrencilerce lider ve/veya danışman öğretmenlerin rehberliğinde proje konuları belirlenir.

ç) Yöntem olarak öğretmenlerin çocuk/öğrencilere bilgi aktarmasından çok, kendi seçecekleri projeler doğrultusunda çalışmaları, geliştirdikleri çözüm uygulamaları ve bu süreç içerisinde öğrenmeleri temel alınır.

d) Çocuk/öğrenciler ilgi, yetenek ve tercihlerine göre 3–5 kişiden oluşan proje gruplarına ayrılır ve kendi seçtikleri proje üzerinde çalışarak gerektiğinde bireysel proje üretme çalışmaları da yapılır.

e) Proje konularının belirlenmesi, seçilmesi ve sonuçlarının değerlendirilip geliştirilmesinde çevredeki iş yeri, yerel yönetimler, gönüllü kurum ve kuruluşlar ve üniversitelerden yararlanılır.

f) Projeler ilgili kurum ve kuruluşlarda geliştirilebileceği gibi, gerektiğinde uzman kişilerden de destek sağlanır.

g) Projelerin konusu ve seçiminde herhangi bir sınırlama yapılmaz. Her türlü üretim, hizmet, bilimsel çalışma ve sanat etkinlikleri projelendirilir.

h) Projeler, disiplinler arası çalışma ve farklı becerilerin sentezini gerçekleştirmeye yönelik hazırlanır.

ı) Çocuk/öğrencilerin, lider ve/veya danışman öğretmenler rehberliğinde planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarını yaparak, yaşayarak, öğrenen; üreten, sorun çözen, yaratıcı düşünebilen, çevresi ile iletişim kurabilen, bilimsel araştırma ve buluş yapabilen bireyler olarak yetiştirilmeleri sağlanır.

i) Proje üretimi yapılırken eğitim-öğretim ortamları, her türlü çevre şartlarına açık, çok amaçlı, sosyal ve psikolojik yönden iş birliğine açık ve motive edici olacak şekilde düzenlenir.

(7) Süresi, çocuk/öğrencinin gelişimine göre merkezlerce belirlenen her eğitim-öğretim aşaması süreci içinde ve süreci sonunda, lider ve/veya danışman öğretmenler tarafından programların çocuk/öğrencilere yönelik değerlendirmeleri yapılır ve değerlendirme raporları hazırlanır.

(8) Hazırlanan raporlara dayanarak çocuk/öğrencilerin bu disiplinle/disiplinlerle ilgili değerlendirmeleri, kendi okullarında o disiplin öğretmenlerinden oluşturulacak bir kurul tarafından yapılır. Alınan sonuç, o dersin notu olarak öğrencinin karnesine yazılır.

Rapor düzenleme

MADDE 18 – (1) Süresi merkezlerce belirlenen her eğitim-öğretim süreci içinde ve süreç sonunda, lider ve/veya danışman öğretmenlerle rehberlik ve psikolojik danışma birimi tarafından programların öğrencilere yönelik değerlendirmeleri yapılarak bir rapor hazırlanır. Bu raporlar, bir sonraki programa esas teşkil etmek üzere merkez yürütme kurulunca görüşülür.

Eğitim-öğretim ortamı

MADDE 19 – (1) Merkezdeki eğitim-öğretim ortamları; her türlü çevre ile iş birliğine açık, sosyal ve psikolojik yönden motive edici olacak şekilde düzenlenir.

Eğitim-öğretim süresi

MADDE 20 – (1) Merkezdeki eğitim-öğretim uygulama süresi, merkez yürütme kurulunun kararı ve önerisi ile il millî eğitim müdürlüğünce onandıktan sonra Genel Müdürlüğe bilgi verilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Bilim ve Sanat Merkezi, İşleyiş ve Görevler

Bilim ve sanat merkezi

MADDE 21 – (1) Bilim ve sanat merkezi, okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak amacıyla açılmış olan bağımsız özel eğitim kurumudur.

Yönetim birimi

MADDE 22 – (1) Yönetim birimi; merkez yönetimi, merkez yürütme kurulu ve merkez danışma kurulundan oluşan birimdir.

Bilim etkinlikleri birimi

MADDE 23 – (1) Bilim etkinlikleri birimi, bir ana eğitim birimi olup bu birim de; fen bilimleri, matematik, sosyal bilimler ve benzeri bilim dallarında özel ilgi ve yeteneği olduğu belirlenen üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlayacak etkinlikleri uygulama imkânı sağlar.

Sanat ve spor etkinlikleri birimi

MADDE 24 – (1) Sanat ve spor etkinlikleri birimi, bir ana eğitim birimi olup bu birimde; resim, grafik, fotoğraflık, sinema, seramik, heykel, hat, vitray, ebru, bale gibi görsel; müzik, tiyatro, drama, edebiyat gibi sözel ve işitsel; güzel sanat ve spor dallarında özel ilgi ve yeteneği olduğu belirlenen üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlayacak etkinlikleri uygulama imkânı sağlar.

Destek etkinlikleri birimi

MADDE 25 – (1) Destek etkinlikleri birimi, Türkçe, doğru ve güzel konuşma-yazma, bilgisayar, yabancı dil, satranç, çevre koruma, sağlık bilgisi, kişiler arası iletişim ve benzeri alanlarda çocuk/öğrencilere genel kültür, iletişim ve günlük yaşamla ilgili temel bilgiler kazandırma imkanı sağlar.

Araştırma, izleme, geliştirme ve dokümantasyon birimi

MADDE 26 – (1) Araştırma, izleme, geliştirme ve dokümantasyon biriminde; merkezlerde üretilecek olan proje çalışmaları planlanır, koordine edilir ve desteklenerek değerlendirmeleri yapılır. Merkezlerin ihtiyacı olan çocuk/öğrencilere ve öğretmenlere yönelik her türlü kaynak, yayın ve araç-gereç kullanıma hazır şekilde bulundurulur.

(2) Üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin eğitim-öğretim ve eğitim modellerine yönelik ülke genelinde ve uluslararası düzeyde inceleme ve araştırmalar yapılır veya yaptırılarak sonuçları merkez yürütme kuruluna sunulur.

(3) Araştırma, izleme ve geliştirme birimi, merkezlerden eğitim-öğretim sürecini tamamlayarak ya da başka bir nedenle ayrılan çocuk/öğrencilerin takibini yapar ve veri tabanını oluşturur. Bilgileri e-mezun modülüne işler.

Rehberlik ve psikolojik danışma birimi

MADDE 27 – (1) Rehberlik ve psikolojik danışma birimi; merkezlere alınan çocuk/öğrencilerin eğitsel ve gelişimsel yönde izlenmeleri, çeşitli yardım hizmetleri, uygulanan programların geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konusunda çalışmaların ve çocuk/öğrencilerin eğitsel değerlendirmelerinin yapıldığı, bireyselleştirilmiş eğitim programları (BEP) ve bireyselleştirilmiş öğretim programlarının (BÖP) hazırlandığı, disiplinler arası yaklaşımla çocuk/öğrencinin performans düzeylerinin tespit edildiği rehber öğretmen, sınıf öğretmeni, okul öncesi eğitimi öğretmeni ve özel eğitim öğretmeninden (üstün zekalılar bölümü mezunu veya ilgili sertifikasyon programını tamamlamış) oluşan birimdir.

Okul öncesi eğitimi birimi

MADDE 28 – (1) Okul öncesi eğitimi çağındaki üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin bilimsel düşünme ve davranışlarla estetik değerleri birleştiren, üretken, problem çözen, bağımsız, yenilikçi, girişimci, değişikliğe açık, alternatif düşünce üreten, nitelikli, yurtsever, hoşgörülü bireyler olarak yetişmelerini sağlayan birimdir.

Personel

MADDE 29 – (1) Merkezler; müdür, müdür yardımcıları, birim başkanları, rehberlik ve psikolojik danışma birim elemanları, öğretmenler, kütüphaneci, memur, teknisyenler ve yardımcı hizmetliden oluşur.

Müdür

MADDE 30 – (1) Müdür; kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, emir ve programlara uygun olarak merkezin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yönetilmesinden, değerlendirilmesinden, geliştirilmesinden ve işleyişinden sorumludur. Üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, devinişsel ve sosyal gelişimini destekleyen tedbirleri alır.

Müdür yardımcıları

MADDE 31 – (1) Müdür yardımcıları; merkezin her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci işleri, tahakkuk, ayniyat, yazışma, eğitici etkinlikler, güvenlik, bakım, koruma, temizlik, düzen, halkla ilişkiler ve bunun gibi işlerle ilgili olarak merkez müdürünce verilen görevleri yapar. Müdür yardımcıları, bu görevlerin yapılmasından ve merkezin amacına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludur.

Birim başkanları

MADDE 32 – (1) Birim başkanları, merkezdeki her eğitim biriminin kendi içerisinde bulunan branşlar arasından merkez müdürünce görevlendirilir.

Birim başkanlarının görevleri şunlardır:

a) Birim çalışmalarını ve düzenini, projenin ilgili programlarının hedef, amaç ve ilkeleri doğrultusunda izlemek.

b) Birimin etkinlik programlarının hazırlanıp geliştirilmesini ve değerlendirilmesini sağlamak ve bu çalışmalara katılmak.

c) Birimin araç-gereç ve benzeri ihtiyacını tespit ederek merkez müdürüne bildirmek.

ç) Birim etkinliklerinin yürütülmesinde, birim başkanlığı görevinin yanı sıra branş ile ilgili çalışmalara katılmak.

d) Birim çalışmalarını ile ilgili olarak düzenlenecek her türlü resmî yazıyı incelemek, birim toplantılarında değerlendirmek ve birimde oluşturulacak desimal sistemde muhafaza etmek.

e) Birim çalışmalarını ile ilgili program, plan, araştırma ve değerlendirme raporları ile projeler ve diğer ilgili kayıtları düzenli olarak tutmak.

f) Birimler arası koordinasyonu sağlamak.

g) Merkez müdürünün verdiği diğer görevleri yerine getirmek.

Öğretmenler

MADDE 33 – (1) Öğretmenlerin görevleri şunlardır:

a) Merkezin eğitim modeline ve amacına uygun olarak eğitim-öğretim programları hazırlamak.

b) Programın aksayan yönlerini belirlemek amacıyla diğer öğretmenlerle görüşerek birim başkanına bildirmek ve birim toplantılarında değerlendirmek.

c) Branşı ile ilgili etkinliklerde gerekli araç-gereci belirlemek ve eksik olanları birim başkanlarına bildirmek.

ç) Çocuk/öğrencileri, özel yetenek alanlarında gösterdikleri başarıları yanında gelişim özellikleri ile de değerlendirmek. Herhangi bir sorun karşısında rehberlik ve psikolojik danışma birimi ve velisi ile iş birliği yapmak.

d) Çocuk/öğrencilerin yaratıcılıklarını ortaya koyma, destekleme ve kişisel gelişimi açısından bireysel programlar hazırlamak ve birim başkanına bildirmek.

e) Etkinliklerde her türlü çevre imkânlarını kullanmak.

f) Etkinlik saatleri dışında merkezin eğitim-öğretim işlerine katılmak.

g) Sorumluluğuna verilen çocuk/öğrencilere lider ve/veya danışmanlık yapmak.

h) Sorumlu olduğu çocuk/öğrencilerin sosyal ve duygusal gelişimini izleyip gözlemlerde bulunmak.

ı) Sorumlu olduğu çocuk/öğrencilerin velileri ve örgün eğitim kurumlarındaki öğretmenleri ile periyodik aralıklarla görüşmek ve sonuçlarını rehberlik ve psikolojik danışma birimine bildirmek.

i) Merkezde uygulanan programların her eğitim-öğretim aşaması içinde ve süreç sonunda çocuk/öğrencilere yönelik değerlendirmeleri yaparak rehberlik ve psikolojik danışma birimine bildirmek.

j) Merkez müdürü tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek.

Merkez yürütme kurulu

MADDE 34 – (1) Merkezdeki uygulamaların, amacına uygun şekilde yürütülebilmesi için merkez yürütme kurulu oluşturulur.

(2) Merkez yürütme kurulunda; merkez müdürü başkanlığında müdür yardımcıları, birim başkanları, merkezin bulunduğu yerleşim biriminde rehberlik ve araştırma merkezi varsa rehberlik ve araştırma merkezi müdürünün görevlendirdiği bir rehber öğretmen, velilerin seçtikleri veli temsilcisi, öğrencilerin seçtikleri öğrenci temsilcisi ve sponsor temsilcisi görev alır.

Merkez yürütme kurulunun görevleri

MADDE 35 – (1) Merkez yürütme kurulunun görevleri şunlardır:

a) Merkezlerde yapılacak etkinlikleri planlamak, izlemek ve değerlendirmek.

b) Merkezlerde eğitim-öğretim uygulama planını, çocuk/öğrencilerin örgün eğitim kurumlarındaki eğitim-öğretim sürelerini de dikkate alarak hazırlamak.

c) Uygulamanın etkinliğini ve verimliliğini sağlamak amacıyla yerel yönetimler, gönüllü kurum, kuruluş ve üniversitelerle iş birliği içinde olmak.

ç) Merkezlerdeki eğitim-öğretim ortamının geliştirilmesi, çalışmaların nitelik ve niceliğinin artırılması için gerekli kaynakların sağlanmasına yardımcı olmak.

d) Çocuk/öğrencilerin tasarladıkları proje çalışmalarına destek sağlamak.

e) Çocuk/öğrencilerce hazırlanan proje ve ürünlerin sergilenmesi için gerekli desteği sağlamak.

f) Merkezdeki eğitim-öğretim sürecini izlemek ve dönem sonu raporlarını hazırlamak, Genel Müdürlüğe sunmak.

g) Her yıl Genel Müdürlüğe sunulmak üzere öğrenci kontenjanını belirlemek.

h) Tanılaması yapılacak çocuk/öğrencilerin hangi sınıf düzeyinde olacaklarını belirleyerek Genel Müdürlüğün onayını almak üzere öneride bulunmak.

ı) Merkezin yıllık bütçesini hazırlayıp Genel Müdürlüğe sunmak.

i) Harcama esas ve usulleri ile önceliklerini belirlemek.

j) İhtiyaç duyulan teknik yardımla ilgili hazırlık yapmak ve Genel Müdürlüğe bildirmek.

k) Merkezin finansmanına katkı sağlamak amacıyla çeşitli etkinlikler düzenlemek.

(2) Merkez müdürü merkez yürütme kurulu kararları doğrultusunda hizmetlerini yürütür

(3) Merkez yürütme kurulu, kararları oy çokluğuyla alır ve yürürlükte bulunan mevzuata aykırı karar alamaz.

Tanılama komisyonu

MADDE 36 – (1) Okul öncesi eğitimi, ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin tanılama sürecindeki inceleme ve değerlendirme işlemlerini yürütmek üzere merkez müdürünün başkanlığında;

- a) Görevlendireceği bir müdür yardımcısından,
- b) Araştırma, izleme ve dokümantasyon birimi başkanından,
- c) Okul öncesi eğitimi birimi başkanından,
- ç) Rehberlik ve psikolojik danışma birimi başkanı ve bu birimde görevli öğretmenler ile özel eğitim öğretmeninden oluşturulur.

Tanılama komisyonunun görevleri

MADDE 37 – (1) Okul öncesi eğitimi, ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki çocuk/öğrencilerin merkeze aday gösterilebilmeleri için, Bakanlıkça hazırlanan gözlem formlarını örgün eğitim kurumlarına ve velilere iletmek üzere tanılama komisyonu;

- a) Aday gösterilen çocuk/öğrencilerin gözlem formlarını nicel ve nitel olarak değerlendirmek,
- b) Gözlem formları değerlendirme sonuçlarına göre grup değerlendirmesine alınacak öğrencileri belirlemek,
- c) Grup değerlendirmesinde yeterli performansı gösteren çocuk/öğrencilerin bireysel incelemeye alınmalarını sağlamak,

ç) Bireysel inceleme sonuçlarını Genel Müdürlüğe gizlilik içerisinde gönderilmesini sağlamak

görevlerini yerine getirir.

Merkez danışma kurulu

MADDE 38 – (1) Merkezlerin bulunduğu yerleşim mahallinde; fen bilimleri, sosyal bilimler, güzel sanatlar, basın yayın kuruluşları ile iş dünyasını temsil edebilecek en fazla on bir kişi ile danışma kurulu oluşturulur. Bu kurulda görev alacaklar merkez yürütme kurulunca seçilir. Danışma Kurulunun işleyiş esas ve usulleri merkez yürütme kurulunca belirlenir.

Üst danışma kurulu

MADDE 39 – (1) Merkezlerde yapılacak uygulamaların üst düzeyde planlamasını sağlamak amacıyla üst danışma kurulu oluşturulur.

(2) Bu kurul, Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürünün başkanlığında; Talim ve Terbiye Kurulundan, Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğünden, İlköğretim Genel Müdürlüğünden, Ortaöğretim Genel Müdürlüğünden, TÜBİTAK'tan, Sivil toplum örgütlerinden birer temsilci, Üniversitelerden 2 (iki) öğretim üyesi ile merkezlerden 2 (iki) temsilciden oluşur.

(3) İhtiyaç duyulması hâlinde üst danışma kurulu toplantılarına, diğer kurum ve kuruluşlardan temsilci/temsilciler, Genel Müdürlükçe çağrılır.

(4) Üst danışma kurulunun sekreteryası, Genel Müdürlükçe yürütülür.

Üst danışma kurulunun görevleri

MADDE 40 – (1) Üst danışma kurulunun görevleri şunlardır:

a) Üstün yeteneklileri tanınması için gerekli gözlem formları, ölçme araçları ve ölçütlerle ilgili önerilerde bulunmak.

b) Üstün yeteneklilerin belirlenmesi için gerekli psikolojik ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uygulanacak yöntemler hakkında önerilerde bulunmak.

c) Üstün yeteneklilerin eğitimi-öğretimi için modeller belirlenmesi, programlar geliştirilmesi, gerekli bilimsel çalışmaların yapılması ve uygulamaların izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik önerilerde bulunmak.

ç) Üstün yeteneklilere verilecek hizmetlerin etkinliğini artırmaya yönelik bilimsel çalışma gruplarının oluşturulması konusunda önerilerde bulunmak.

d) Merkezlerin eğitim-öğretim ortamına ilişkin standartlarla ilgili önerilerde bulunmak.

e) Üstün yeteneklilerin eğitimi-öğretimi ve istihdamı konusunda kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği yapmak.

f) Üstün yeteneklilerin eğitimi-öğretimi kapsamında eğitim sistemindeki okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim program ve uygulamalarında, eşgüdüm ve stratejik uygulama bütünlüğünde yasal ve uygulama ilkeleri için hazırlıklar yapmak.

g) Üstün yeteneklilerin eğitimi-öğretimi konusunda eğitimcilerin yetiştirilmesi ve kurumlarla gerekli iş birliği sağlamak.

ğ) Üstün yeteneklilerin eğitimi-öğretimi ve değerlendirilmeleri konusunda uluslararası iş birliği yapmak ve izlemek.

Üst danışma kurulu toplantısı

MADDE 41 – (1) Üst danışma kurulu, başkanın çağrısı üzerine yılda bir defa gündemli olarak toplanır. Toplantı yeter sayısı, komisyon üye sayısının üçte ikisi kadardır. Kararları oy çokluğu ile alınır.

(2) İhtiyaç duyulan hâllerde ilgililerin de katılımıyla genişletilmiş üst danışma kurulu toplantıları yapılabilir.

(3) Üst danışma kurulunun kararları Makam onayı ile yürürlüğe girer.

Öğrenci nakli

MADDE 42 – (1) Merkezler arasında öğrenci nakli, velinin yazılı başvurusu üzerine yapılır (EK-7).

Atama

MADDE 43 – (1) Üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin eğitim-öğretimlerinde görev alacak müdür, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin hizmetteki performansları, alanları veya üstün yeteneklilerin eğitimi ile ilgili alanda yüksek lisans veya doktora yapmış olmaları, üstün yetenekli çocuk/öğrencilerin hizmet içi eğitimi, seminer ve kurslarına katılmış olmaları gibi nitelikler göz önüne alınarak atama kriterleri, Personel Genel Müdürlüğü ve Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğüne belirlenir ve atamaları, ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda Bakanlıkça yapılır.

Hizmet içi eğitim

MADDE 44 – (1) Merkezlerdeki personelin yetiştirilmesi amacıyla periyodik olarak hizmet içi eğitim seminer ve kursları düzenlenir.

Denetim

MADDE 45 – (1) Merkezlerin denetimi Bakanlıkça yapılır.

ALTINCI BÖLÜM

Hüküm Bulunmayan Hâller, Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat, Yürürlük ve Yürütme

Hüküm bulunmayan hâller

MADDE 46 – (1) Bu Yönergede yer almayan hususlarda okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim mevzuatı hükümleri geçerlidir.

Yürürlükten kaldırılan mevzuat

MADDE 47 – (1) Kasım 2001 tarih ve 2530 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 48 – (1) Bu Yönerge yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 49 – (1) Bu Yönerge hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

EK – B**İş Doyum Ölçeği**

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek, bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Yüksek Lisans Programı'nda yapacağım "Bilim ve Sanat Merkezlerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumu" isimli yüksek lisans tezine veri toplamak için kullanılacaktır. Ölçeği, başındaki açıklamaya göre tam ve içtenlikle doldurmanız, araştırmanın sağlıklı ve güvenilir sonuçlara ulaşmasını sağlayacaktır. Ölçeği dolduran kişiye ait bilgiler saklı tutulacak ve sonuçlar başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

Yardımlarınızdan ötürü teşekkür ederim.

Onur AGAOĞLU
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Teftişi Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1
KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümde kişisel bilgiler istenmektedir. Size uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

- I. Yaşınız**
 1. () 21 – 30 2. () 31 – 40 3. () 41 – 50 4. ()
 51 ve üzeri
- II. Cinsiyetiniz**
 1. () Kadın 2. () Erkek
- III. Eğitim Durumunuz**
 1. () Ön Lisans 2. () Lisans 3. () Yüksek Lisans 4. ()
 Doktora
- IV. Branşınız**

- V. Toplam Hizmet Süreniz**
 1. () 1 – 3 Yıl 2. () 4 – 6 Yıl
 3. () 7 – 9 Yıl 4. () 10 yıl ve üzeri
- VI. Bilim ve Sanat Merkezindeki Hizmet Yılıınız**
 1. () 1 – 3 Yıl 2. () 4 – 6 Yıl
 3. () 7 – 9 Yıl 4. () 10 yıl ve üzeri
- VII. Unvanınız**
 1. () Müdür 2. () Müdür Baş Yardımcısı 3. () Müdür
 Yardımcısı
 4. () Öğretmen
- VIII. Görev Yaptığınız İl:**

BÖLÜM 2 İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, iş doyumunun çeşitli boyutlarındaki maddelerine, ifadelerine katılma durumunuzu, ölçekte size uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğu "X" işareti koyarak belirtiniz.

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
İş ve Niteliği					
Bilim ve Sanat Merkezi'nde;					
1. Çalışıyor olmak, bana, merkez içinde ve merkez dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.					
2. Görevimle ilgili, yetki ve sorumluluklarım arasında bir denge vardır.					
3. Aldığım eğitime uygun bir iş yapıyorum.					
4. Severek çalışıyorum.					
5. İşime hevesli gelirim.					
6. Başarı duygusu veren bir işte çalışıyorum.					
7. İşim monoton (tekdüze) ve sıkıcıdır.					
8. İşimi, merkez dışına (eve) taşımam gerekmez.					
9. İşim, merkeze katılmadan önceki beklentilerimi karşılamaktadır.					
10. Dikkat ve yaratıcılık gerektiren bir işim var.					
11. Diğer okullara göre daha rahat ve özgürce çalışma ortamı buluyorum.					
Ödentiler					
Bilim ve Sanat Merkezi'nde;					
12. Aldığım maaş ile geçinmekte zorluk çekiyorum.					
13. Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum.					
14. Maaş dışı ödemeler (Ek ders, sınav gözetmenliği vb.) tatmin edici düzeydedir.					
15. Aldığım maaş ve ek ödemeler, çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda yeterlidir.					
16. Mali ve sosyal haklarım, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında çalışan meslektaşlarım ile aynıdır.					
Yönetim ve Değerlendirme					
Bilim ve Sanat Merkezi'nde;					
17. Üstlerim merkezdeki görevimi daha iyi yapabilmem konusunda beni destekler.					
18. Üstlerim, merkezde yaptığım işlerde bana güvindiklerini gösterirler.					

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
19.Üstlerim davranışlarında tutarlıdır.					
20.Görevimi gereklerine uygun olarak yaptığım zaman, üstlerim tarafından takdir ediliyorum.					
21.Üstlerimin, Bilim ve Sanat Merkezi ile ilgili verdiği kararları olumlu buluyorum.					
22.Üstlerimin davranışlarını sert ve katı buluyorum.					
23.Üstlerim bana karşı adil davranmaktadır.					
Gelişme ve Yükselme Olanakları					
Bilim ve Sanat Merkezi'nde;					
24.Çalışmalarımı geliştirebilmem konusunda hizmet içi eğitim olanakları sunulmaktadır.					
25.Görevim ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek olanaklara sahibim.					
26.Görevim sırasında saptadığım hata ve eksiklikler, geliştirdiğim görüş ve öneriler ilgili makamlarca dikkate alınmaktadır.					
27.İşimde yükselme politikası adildir.					
28.İyi çalışıp başarılı olursam, işimde yükselebileceğime inanıyorum.					
Örgütsel Ortam					
Bilim ve Sanat Merkezi'nde;					
29.Kendisine inanıp güvenebileceğim iş arkadaşlarım vardır.					
30.İş arkadaşlarım, merkezlerde çalışabilecek mesleki yeterliğe sahiptir.					
31.Beni ilgilendiren konularda karar alınırken, bana, karara katılma olanağı tanınır.					
32.Üstlerim liderlik becerilerine sahiptir.					
33.Üstlerim benim merkez için önemimi takdir etmektedir.					
34.Görev yapan herkesle rahatça iletişim kurabiliyorum.					

EK - C

İZİN BELGESİ

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.0.07.00.00.311- 204 / 1157
Konu : Araştırma İzni

03./05/2010

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

- İlgi : a) 20.04.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.45.72.0.302-99/1318 sayılı yazı
b) 28.02.2007 tarih ve B.08.0.EGD.0.33.05.311-311/1084 sayılı Makam Onayı ile Uygulamaya Konulan "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Yüksek Lisans öğrencisi Onur AĞAOĞLU'nun "Bilim ve Sanat Merkezlerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumu" konulu araştırmasında kullanılacak veri toplama araçlarının ek listede belirtilen illerdeki Bilim ve Sanat Merkezlerinde görevli yönetici ve öğretmenlere uygulama izni talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (3 sayfa - 42 sorudan oluşan) veri toplama araçlarının ek listede belirtilen illerdeki ek listede belirtilen illerdeki Bilim ve Sanat Merkezlerinde görevli yönetici ve öğretmenlere gönüllülük esas olmak kaydıyla uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

İlgi (b) Yönergenin 5. Maddesinin (o) bendi uyarınca taahhütnamenin ve araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Halil Rahman AÇAR
Bakan a.
Daire Başkanı

- EKLER :
1- Veri Toplama Aracı (1 Adet-3 Sayfa)
2- Okul Listesi (1 Adet-2 Sayfa)

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Müdürlüğü

10.5.2010 10.5.2010

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Müdürlüğü

Sayı : _____
Tarih : _____

1830

10 Mayıs 2010



GMK. Bulvan No:109
06570 Maltepe/ANKARA
Tel : 0 312 230 36 44
Faks : 0 312 231 62 05
earged@meb.gov.tr | earjgd.meb.gov.tr

DANISMA
444 0 632
HATTI

EĞİTİM
%100
DESTEK

www.egitimdestek.meb.gov.tr



www.haykizitarka.org



www.bilgizayirgelmecetel.org