

**Bilim Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş
Doyumlarının Bazı Örgütsel Faktörlere Göre İncelenmesi: Ankara
ve Afyonkarahisar Örneği**

Sinan Yörük*

İbrahim Çankaya**

İlknur Emine Büyükkakın***

Hasan Kızılkaya****

Özet

Bu araştırmanın amacı, Ankara ve Afyonkarahisar illerindeki Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum durumlarını örgütsel faktörler açısından incelemektir. Araştırmanın çalışmanın evreni 2011-2012 eğitim-öğretim yılı 2. döneminde Bilim Sanat Merkezlerinde (BİLSAM) görev yapan toplam 16 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verilerini toplamak için araştırmacılar tarafından literatür tarayarak oluşturulan görüşme formları kullanılmıştır. Görüşme formunun geçerliğini sağlamak için formda yer alan sorular alanında uzman olan bir akademisyenin incelemesine sunulmuş, görüşme formunun güvenilirliği için ise görüşme analizleri uzmanlar tarafından ayrı ayrı yapılarak “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” olan konular tartışılarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenler yaptıkları iş ve eğitim durumlarına göre ücretlerini yetersiz bulmuşlardır. Öğretmenler, mesleki gelişme ve yükselme olanaklarının sınırlı olduğu söylemişlerdir. Kurumda yöneticilerin sorunlara yaklaşımları öğretmenler tarafından olumlu, yapıcı ve ilgili olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu çalıştıkları kurumun üzerine düşen görevleri yerine getirdiğini söylemişlerdir. İş doyumunda örgütsel faktörlerden iş arkadaşları ile okulun hedefleri doğrultusunda çalışmak elde edilen bulgulara göre olumlu bulunmuştur. Çalışma şartlarını öğretmenlerin büyük çoğunluğu yeterli bulmuştur. Öğretmenlerin çoğunluğu yaptıkları işin niteliğine manevi doyumun önemli olduğunu vurgulamıştır. Çalışma ortamı ise öğretmenlerin büyük çoğunluğu tarafından yetersiz bulunmuştur. Sonuç olarak çalışma şartları ve ücret dışında öğretmenlerin BİLSAM 'da çalışırken iş doyumunu yaşadıkları söylenebilir.

*Yrd. Doç. Dr, Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi

**Yrd. Doç. Dr, Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi

***Yüksek lisans öğrencisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi

****Okutman, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Anahtar kelimeler: İş doyumunu, Bilim Sanat Merkezleri

Examining Job Satisfaction of the Teachers Working at Science and Art Centers in Terms of Organizational Factors: The Case of Ankara and Afyonkarahisar

Abstract

The purpose of this research is to examine job satisfaction of the teachers working at Science and Art Centers in the provinces of Ankara and Afyonkarahisar, in terms of organizational factors. The target population of the study consists of 16 teachers working at the Science and Art Centers (SAC) in the academic year 2011-2012. An Interview form developed after the literature review by the researchers and it is used to collect data. To ensure the validity of the interview form, a scholar, who specialized in the field, is asked to examine the questions presented in the interview form. For reliability, interview analyses were made by experts separately and the necessary arrangements were made on the subjects of discussion "consensus" and "dissensus".

According to the research findings, the teachers found their wages inadequate compared with the work they do and their educational levels. Teachers stated that they have limited opportunities for professional development and advancement. Administrators' approaches to solve problems in the institution are found to be a positive, constructive and relevant by the teachers. Most of the teachers said that the institutional which they work fulfills its duties. Colleagues' cooperation in accordance with the objectives of the school, which is an organizational factor in job satisfaction, is positive according to the findings. Most of the teachers have expressed satisfaction with the working conditions. The majority of the teachers emphasized the importance of the spiritual satisfaction in their work. Work environment is found to be inadequate by the majority of the teachers. In conclusion, it can be said that teachers are satisfied with working at SACs with the exception of working conditions and wages.

Keywords: Job satisfaction, Science and Art Centers

Giriş

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumunu kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır (Sevimli & İşcan, 2005).Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde yaptığı işten memnun, iş

doyumunu yüksek meslek elamanlarının varlığı oldukça önemlidir. Yaşamda çok çeşitli doyum alanları vardır. Bunların en önemlilerinden biri, yapılan işten sağlanan doyumdur. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ işidir (Yeşilyaprak, 2006; akt. Şahin & Dursun, 2009).

İş doyumunu, literatürde daha spesifik olarak tanımlanan ve birçok araştırmacının kendi çalışılabilir tanımları yarattığı bir olgudur. İş doyumunu daha güncel kuramsal temelleri yansıtan araştırmacıların tanımları ile ortaya çıkmıştır ancak bu araştırmacılar, en çok söz edilen Robert Hoppock'tır. Hoppock (1935) iş doyumunu kişinin mesleği ile ilgili psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullara ilişkin duygularını ifade etmesi olarak tanımlamaktadır. Standart bir iş doyumunu tanımının olmaması literatürde iş tutumları, iş doyumunu, iş memnuniyeti ve iş moral gibi farklı terimlerin yer alması olabilir. Vroom (1982), iş doyumunu çalışanların mevcut iş rolleri hakkında duygusal eğilimleri olarak tanımlar. Benzer şekilde, Schultz (1982) iş doyumunu çalışanların mevcut iş rolleri hakkında psikolojik eğilimleri olarak tanımlar. Siegal ve Lance (1987) basitçe iş doyumunun, insanların işi sevme derecesini tanımlayan duygusal bir tepki olduğunu ifade etmişlerdir (Worrell, 2004).

Çalışma yaşamı, çalışanlara işle ilgili deneyimler kazandırmasının yanında, her iş gününde yaşanan çeşitli duyguların birikimine de neden olmaktadır. Bu deneyimler sonucunda kişinin işe yönelik zihinsel ve duygusal olarak bir tutumu oluşmaktadır. İşe yönelik olumsuz birikimlerin söz konusu olması durumunda işinden ve işyerinden memnun olmayan mutsuz çalışanlar ortaya çıkmaktadır (Eğinli, 2009). Tam tersi bir durumda çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olması, iş çevrelerinde kendilerini daha sorumlu ve yaratıcı hissetmelerini sağlamaktadır. İş doyumunun yüksek olması çalışanların işten ayrılmasını ve iş devamsızlığını azaltır, ayrıca bu durum örgütsel maliyeti düşürür. İş doyumunun yüksek olması aynı zamanda çalışanların sağlıklı ve uzun süre işte kalmasına katkı sağlamaktadır (Şeker & Zırhıoğlu, 2009).

İş doyumunu açıklamaya çalışan kuramlar olmuştur. Bu kuramlar Maslow' un "*İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*", Adams' ın "*Eşitlik Kuramı*", Herzberg' in "*Çift Etmen Kuramı*", Salancik ve Pfeffer' in "*Kişilerarası Karşılaştırma Kuramı*"dır. Bu kuramlardan Maslow' un "*İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*" ile insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı içerisinde ortaya çıktığını, her bir ihtiyacın bir önemi olduğunu ve belli bir ölçüde karşılanması gerektiğini, karşılandığında ise doyumun yaşandığını açıklamaktadır. Adams' ın "*Eşitlik Kuramı*" ile kişilerin aynı düzeyde ve aynı koşullarda çalıştıkları kişilerle kendilerini karşılaştırdıklarını, bu doğrultuda da elde ettikleri ücret ve çeşitli olanaklar açısından eşit olup olmadıklarına bağlı

olarak iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun geliştiğini öne sürmektedir. Bu kurama benzer olarak Salancik ve Pfeffer (1977) tarafından geliştirilen "Kişilerarası Karşılaştırma Kuramı" ile kişinin iş doyumunun kendisine benzer diğerleri ile yaptığı karşılaştırmalar sonucunda oluştuğu açıklanmaktadır. Herzberg' in "Çift Etmen Kuramı" ile iş doyumunu belirleyen iki temel faktör olduğunu, bunlardan başarı, takdir gibi unsurların iş doyumuna yol açtığını, ancak bu unsurların olmaması durumunda ise iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmadığını açıklamaktadır (Eğinli, 2009).

Bu kuramlar ışığında çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörlerin varlığı dikkat çekmektedir. Wexley ve Yukl (1984) iş doyumunda, kişisel özellikler ve örgütsel özellikleri gibi birçok faktörün de etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu; çalışan, iş özellikleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi anlamak için, çeşitli teoriler ortaya çıkmasını ve gelecekte iş doyumunu çalışmalarını için hayati bir çerçeveye sağladı (Worrell, 2004). İş doyumunda kişinin tatmin düzeylerini belirleyebilecek bazı içsel ve dışsal iş faktörlerin varlığına odaklanıldı. İçsel faktörler, kişisel algı ve iç duyguları ve tanınma, ilerleme, ve sorumluluk gibi faktörleri içerir. Dışsal faktörler maaş, denetim ve çalışma koşullarını içerir. Bu dış faktörler, aynı zamanda Martin ve Schinke (1998) göre iş doyumunu düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Martin & Schinke, 1998).

Kuramlar ve genel olarak elde edilen bilgiler ışığında çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen etmenler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılır. Bireysel etmenler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim, kişilik, zeka ve kültürel ortamdır. İş doyum düzeyini etkileyen örgütsel faktörler ise iş ve işin niteliği, yönetim ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışılan kişiler, örgütsel ortam (Başaran, 2000b; 219, Erdoğan,1997; 25, Çimen, 2000; 58; akt. Karakuş, 2008).

Çeşitli personel grupları arasında iş doyumunun önemi giderek artmaktadır. Bu personel gruplarından biri de eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerdir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler yaptıkları işten yeterince tatmin olmadıkları ve iş doyumunu yaşamadıkları yönde olmuştur (Karakuş, 2008). Öğretmenlik mesleğinin önemi ile ilgili inançla, uygulamalar arasındaki tutarsızlıklar toplumda öğretmenlere verilen değer giderek azalmasına; öğretmenler arasında mesleğe, çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin yakınmaların, huzursuzlukların yaygınlaşmasına; öğretmenliğin çekiciliğinin yitirilmesine ve en son tercih edilen mesleklerden birisi haline gelmesine neden olmaktadır (XI. Milli Eğitim Şurası, s.148). Öğretmenlerin işlerindeki tatminsizlik sadece kendilerini değil, okullarında etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan öğretmenler, işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirebilirler. İşinde doyumunu

yaşayan öğretmenler ise okulda daha verimli, istekli olacaktır (Yılmaz, 2009).

İdari destek ve liderlik, öğrenci davranışları ve okul ortamı ve öğretmen özerkliği ve çalışma koşulları öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyen faktörler arasındadır. Bu faktörler genel olarak örgütsel etkenler başlığı altında toplanabilir. Yapılan çalışmalar, örgütsel etkenlere ilişkin düşüncelerin olumlu olması, iş doyumunu üzerine olumlu etki yarattığını göstermektedir(Perie & Baker, 1997).

Öğretmenler, eğitim politikalarında sıkça yapılan değişiklikler, ekonomik güçlükler, iş yükü, veli ve öğrencilerin ilgisizliği, okul yöneticileri ile yaşanan sorunlardan dolayı işlerinde yetersizlik, doyumsuzluk yaşamaktadırlar (Telef, 2011).Doyum düşüklüğü öğretmenlerin ruhsal yönden zayıflamalarına neden olabilmektedir. Bazı uzmanlar, ruh sağlığının, öğretmenin konu ile ilgili bilgisinden ve öğretme tekniğinden çok daha önemli olduğunu düşünmektedirler (Karadağ, Başaran, & Korkmaz, 2009).Öğretmenin gereksinimleri işyerinde karşılanıyorsa, işe gitmek onun için hiç zor olmayacak, okulda olmaktan zevk alacak, bunun sonucunda da bir görevden ziyade zevk aldığı bir uğraş olarak en verimli şekilde yerine getirecektir. Böylece bulunduğu ortama yenilikler getirme çabasında olacak, ilişkilerinde de olumlu bir tavır takınacaktır (Öztürk & Deniz, Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, 2008).

Bilim ve Sanat Merkezi, Okul öncesi, İlköğretim ve Orta öğretim çağındaki üstün veya özel yetenekli öğrencilerin, bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak amacıyla açılan bağımsız Özel Eğitim kurumudur.Bilim ve sanat merkezlerinin amacı; okul öncesi, İlköğretim ve Orta öğretim kurumlarına devam eden üstün veya özel yetenekli öğrencilerin bilimsel düşünce ve davranışlarla estetik değerleri birleştiren, üretken, problem çözen bireyler olarak yetişmelerini sağlamaktır (BİLSEM, 2012). Türkiye’de bu amaç doğrultusunda kurulmuş 63 tane bilim ve sanat merkezi vardır (MEB, 2012). Bilim ve sanat merkezleri, zekâ, yaratıcılık, sanat, liderlik kapasiteleri veya özel akademik alanlarda yaşlarına göre yüksek düzeyde performans gösteren ve konunun uzmanları tarafından üstün veya özel yetenekli olduğu belirlenen öğrencilere yaşantısal bir eğitim vermektedir.

Bu çalışma ile amaçlanan daha önce iş doyumunu üzerine yapılmış pek çok araştırma olmasına karşın bilim sanat merkezleri gibi üstün yetenekli öğrencilerin eğitim aldığı kurumlarda çalışan öğretmenler üzerine

yapılan çalışmalara ulaşılammış olmasıdır. Bu doğrultuda bilim ve sanat merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları seviyeleri incelenerek, daha önce yapılmış çalışmalara farklı bir açıdan destek olmak amaçlanmıştır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını öğretmenlerin aldıkları ücret, mesleklerindeki gelişme yükselme olanakları, kurumlarındaki yönetim ve denetim, kurumun işleyişi- denetim, iş ortamında birlikte çalışılan kişiler, kurumdaki çalışma koşulları ve yapılan işin niteliği ve beklentiler boyutları hakkındaki görüşleri incelemektir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması (case study) kullanılmıştır. Nitel durum çalışmasının en temel özelliği bir ya da birkaç durumun derinliğine araştırılmasıdır. Yani bir duruma ilişkin etkenler (ortam, bireyler, olaylar, süreçler vb.) bütüncül bir yaklaşımla araştırılır ve ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerine odaklanılır. Durum çalışmasının “nasıl” ve “niçin” sorularını temel alan, araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da olayı derinliğine incelemesine olanak veren araştırma yöntemi olduğunu söylemek mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Afyonkarahisar Aydın Doğan Bilim Sanat Merkezi ve Ankara Bilim Sanat Merkezi’ndeki görev yapan 16 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine aşağıda yer verilmiştir.

Araştırma etiği çerçevesinde katılımcı öğretmenlerden bahsederken K1, K2, K3... gibi kısaltmalar kullanılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Görev Yeri	Mesleki Deneyim	Kurumda Çalışma Süresi	Cinsiyet
K1	Ankara	11-15 yıl	yok	yok
K2	Ankara	6-10 yıl	4-6 yıl	Kadın
K3	Ankara	6-10 yıl	0-3 yıl	Kadın
K4	Ankara	11-15 yıl	10 yıl ve üstü	Erkek
K5	Ankara	6-10 yıl	0-3 yıl	Kadın
K6	Ankara	11-15 yıl	4-6 yıl	Kadın
K7	Afyonkarahisar	11-15 yıl	4-6 yıl	Erkek
K8	Afyonkarahisar	16-20 yıl	4-6 yıl	Erkek
K9	Afyonkarahisar	6-10 yıl	4-6 yıl	Kadın
K10	Afyonkarahisar	6-10 yıl	Yok	Kadın
K11	Afyonkarahisar	11-15 yıl	4-6 yıl	Erkek
K12	Afyonkarahisar	16-20 yıl	10 yıl ve üstü	Erkek
K13	Afyonkarahisar	11-15 yıl	4-6 yıl	Erkek
K14	Afyonkarahisar	11-15 yıl	7-9 yıl	Erkek
K15	Afyonkarahisar	11-15 yıl	7-9 yıl	Erkek
K16	Afyonkarahisar	21- üstü	7-9 yıl	Erkek

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, standartlaştırılmış açık uçlu görüşme formu ile toplanmıştır. Standartlaştırılmış açık uçlu görüşme formu, dikkatlice yazılmış ve belirli bir sıraya konulmuş bir dizi sorudan oluşur ve her görüşülen bireye bu sorular aynı tarzda ve sırada sorulur (Patton, 1987; akt. Yıldırım ve Şimşek, 2011: 123). Formlar araştırmacı tarafından katılımcılara elden ulaştırılmış ve veriler Nisan 2012-Mayıs 2012 tarihleri arasında toplanmıştır.

Görüşme formunda yer alan sorular literatürü tarayarak elde edilen temalarla ilgili olarak hazırlanmıştır. Literatürden elde edilen temalar ücret, gelişme yükselme olanakları, yönetim ve denetim, denetim, birlikte çalışılan kişiler, çalışma şartları, iş ve işin niteliği, çalışma ortamıdır.

Formun içeriği iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, mesleki deneyim, kurumda çalışma süresi ve çalıştıkları kurum) belirlemek amacıyla dört soru sorulmuştur. İkinci bölümde ise araştırma amacına dönük açık uçlu 8 soru

sorulmuştur. katılımcıların demografik bilgilerine ulaşmak için sorulara yer verilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin görüşlerini serbestçe yazmalarını sağlamak amacıyla kağıtlara isimlerini yazmamaları istenmiştir.

Soruların yazımı için ulaşılan literatür (Karakuş, 2008; Şahin, 1999; Sevimli ve İşcan, 2005; Eğinli, 2009) dür. Görüşme formunda yer alan sorular:

- Aldığınız ücretin yaptığınız işe, öğrenim düzeyinize uygunluğu konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Mesleğinizi yükselme gelişme imkânları açısından değerlendirir misiniz?
- Yöneticilerinizin, işinizde karşılaştığınız sorunlara karşı yaklaşımları nasıldır? Nasıl olmasını isterdiniz?
- Kurumun üzerine düşen görevleri yerine getirip getirmediği konusunda neler yapılmaktadır?
- Birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla beraber okulun hedefleri doğrultusunda neler yaparsınız? Açıklar mısınız?
- Kurumunuzdaki çalışma koşulları hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Mesleğinizin hangi özelliklere sahip olmasını isterdiniz? Çalıştığınız kurum bunu ne kadar karşılıyor?
- Çalışma ortamınızı fiziksel yönlerden değerlendirir misiniz?

Verilerin Analiz Edilmesi

Görüşme formu ile elde edilen ham veriler, içerik analizi tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 227).

Görüşme analizlerinin güvenilirliğini sağlamak için görüşme formları bir başka uzman görüşüne sunulmuş ve alt temaları oluşturması istenmiştir. Görüşme analizleri uzmanlar tarafından ayrı ayrı yapılarak “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” olan konular tartışılarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman’ın(1994; akt. Küçükyılmaz ve Duban, 2006) önerdiği güvenilirlik formülü kullanılmıştır.

Na (Görüş Birliği)

R(Güvenirlik) = _____

Na (Görüş Birliği) + Nd (Görüş Ayrılığı)

Tablo 2. Miles & Huberman Formülü Görüşme Soruları Analizi

Görüşme Sorusu	Tema Sayısı	Görüş Birliği	Görüş Ayrılığı
1	2	2	-
2	3	3	-
3	3	3	-
4	3	3	-
5	4	3	1
6	2	2	-
7	5	5	-
8	2	2	-
Toplam	25		

Hesaplama sonucunda araştırmanın güvenilirliği, birinci soru için % 100, ikinci soru için % 100 üçüncü soru için % 100, dördüncü soru için %100, beşinci soru için % 75 ve altıncı soru için % 100, yedinci soru için % 100 ve sekizinci soru için % 100 ile ortalama ise % 96 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik hesaplarının %70'in üzerinde çıkması, araştırma için güvenilir kabul edilmektedir (Miles ve Huberman, 1994; akt. Küçükylmaz ve Duban, 2006). Burada elde edilen sonuç, araştırma için güvenilir kabul edilmiştir.

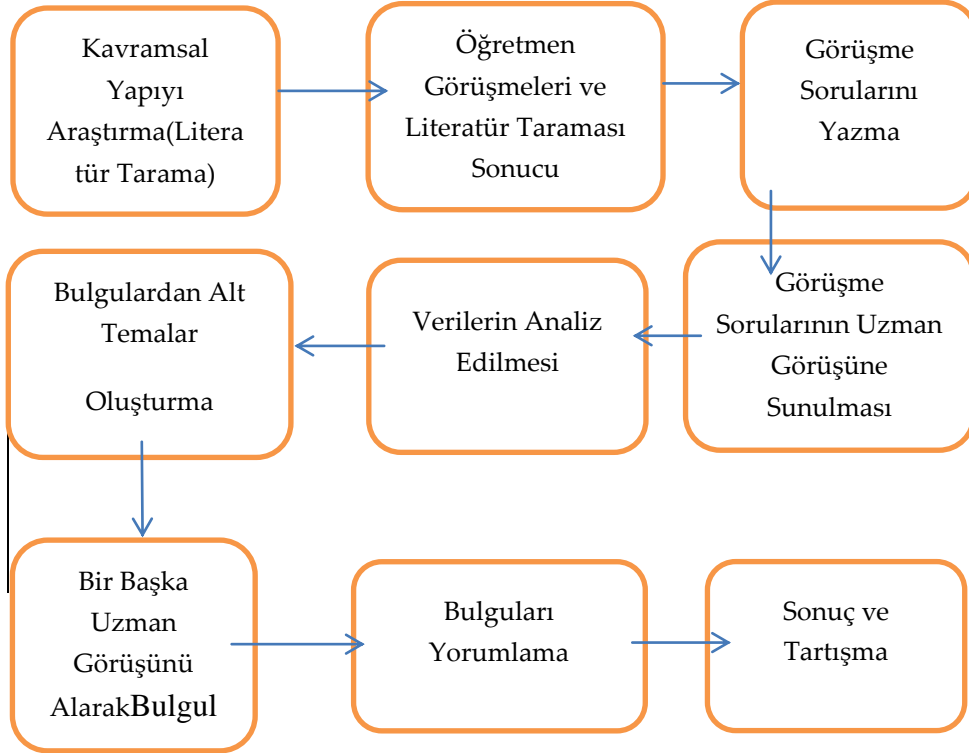
Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirliği

Görüşme formunun geçerliğini sağlamak için formda yer alan sorular alanında uzman olan bir akademisyenin incelemesine sunulmuş ve forma son şekli verilmiştir. Ayrıca görüşme formu Afyonkarahisar ve Ankara illerinden çalışma gurubu içerisinde yer alan beş katılımcıya verilmiş, soruların açık ve anlaşılır olup olmadığına bakmaları istenmiştir. Sorular anlaşılır bulunmuş ve üzerinde değişiklik yapılmamıştır. Bu aşamalar "görüşme formundaki maddeler ölçülmek istenen davranışları yeterince yansıtıyor mu?" sorusunun cevabını aramak için yapılmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011:119).

Bu araştırmada toplanan veriler belli bir tema altında gruplandırılmış ve katılımcıların görüşlerini yansıtmak amacıyla da doğrudan alıntılara sıkça yer verilmiş ve yorumlar daha sonraya bırakılmıştır. Bu yaklaşımda amaç iç güvenilirliği sağlamaya çalışmaktır. Ayrıca iç güvenilirliği sağlamak için araştırmadan elde edilen verilerin ikinci bir uzman tarafından analiz edilmesi ile görüş birliği olan kavramlar üzerine

temalar ve kategoriler oluşturulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 262-263). Nitel araştırmaların en çok eleştirilmesine neden olan “yanlılık” bu şekilde engellenmeye çalışılmış ve güvenilirlik artırılmaya çalışılmıştır.

Bu araştırma sürecinde izlenen süreç aşağıdaki gibidir.



Bulgular

Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin görüşleri nitel veri analizi yöntemiyle değerlendirilmiş sekiz ana tema belirlenmiştir. Bu temaların altında da alt temalar bulunmuştur. Ücret ana teması altında iki alt tema, gelişme- yükselme olanakları anateması altında üç alt tema, yönetim ve denetim anateması altında üç alt tema, yönetim ve denetimden beklentiler anateması altında üç alt tema, denetim anateması altında üç alt tema, birlikte çalışılan kişiler anateması altında dört alt tema, çalışma şartları ana teması altında iki alt tema, iş ve işin niteliği anateması altında beş alt tema ve çalışma ortamı ana teması altında iki alt tema ortaya çıkmıştır.

Katılımcı olan öğretmenlere rastgele K1, K2, K3, vb. gibi numara verilmiştir. 1. görüşme sorusu şöyledir:

"Aldığınız ücretin yaptığınız işe, öğrenim düzeyinize uygunluğu konusunda ne düşünüyorsunuz?"

Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler Ücret teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların 1. Soruya verdikleri cevaplar Ücret teması altında iki alt tema "yeterli ve yeterli değil" altında toplanmıştır.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu aldıkları ücretin yaptıkları iş ve öğrenim düzeylerine uygun olmadığını ifade etmişlerdir.

- Yeterli değil alt temasına örnek katılımcı görüşleri şöyledir:

K2: " Alım gücünü ve hayat pahalılığını düşünürsek, maaşımızı yeterli bulmuyorum. Büyükşehirdeyiz yol ve yemek masrafımızı zor karşılıyoruz."

K3: " Yüksek Lisans yaptım. Alanımda gerekli her türlü eğitimim var. Aldığım ücretin buna uygun olmadığını düşünüyorum ancak durumunda değişmeyeceğini biliyorum.

- Yeterli alt temasına örnek katılımcı görüşleri şöyledir:

K3: "Uygun işe uygun ücret alıyorum memnunum. Ancak normal öğrencilerle uğraşmadığım ve buralara seçilerek geldiğim için BİLSEMLER' de fazladan ödeme olması uygundur."

2. görüşme sorusu şöyledir:

" Mesleğinizi yükselme, gelişme imkanları açısından değerlendirebilir misiniz?"

Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler Gelişme- Yükselme Olanakları teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların 2. soruya verdikleri cevaplar Gelişme- Yükselme Olanakları teması altında üç alt tema "gelişme ve yükselmeye müsait, yükselme olanakları sınırlı ve yükselme ve gelişme için teşvik yok" altında toplanmıştır.

Katılımcıların bir kısmı mesleğinin gelişmeye ve yükselmeye müsait olduğunu ancak büyük çoğunluk ise yükselme olanaklarının sınırlı olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılardan çok az bir kısmı ise devlet tarafından yükselmenin ve gelişmenin teşvik edilmediğini söylemiştir.

- Gelişmeye ve yükselmeye müsait alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K7: "Mesleğimizin idarecilik ve kariyer öğretmenlik anlamda çift yönlü bir yükselme ve gelişme imkanına sahiptir. Bu da bir avantajdır."

- Yükselme olanakları sınırlı alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K5: " MEB' lığı öğretmenler için yükselme ve kariyer sınavı yapmıyor. Sadece 1 kez oldu bu sınav. Müdür, müdür yardımcılığı sınavı oluyor ama idareci

konumuna yükseliyorsunuz. Bana göre bu durum öğretmenlik dışı oluyor. Mesleki anlamda yükselme sayılmaz tam olarak."

- Yükselme ve gelişme için teşvik yok alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K13: " Hizmet içi eğitimler yetersiz. Devlet yüksek lisans ve doktora için teşvik etmiyor."

3. görüşme sorusu şöyledir:

" Yöneticilerinizin, işinizde karşılaştığınız sorunlara karşı yaklaşımları nasıldır? Nasıl olmasını isterdiniz? "

3. görüşme sorusunda yer alan ilk soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler *Yönetim ve Denetim* teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar *Olumlu ve Yapıcı, İlgili ve Yardımcı, Geleneksel Yönetim Sabit Fikirli* teması altında üç alt tema altında toplanmıştır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu yöneticilerinin sorunlara yaklaşımlarını olumlu ve yapıcı bulmaktadır. Bir kısım katılımcı, yöneticilerinin sorunlara karşı yaklaşımlarını ilgili ve yardımcı olduğunu söylemişlerdir. Katılımcılardan çok az bir kısmı da yönetimin geleneksel yönetim anlayışı ile sabit fikirli olduklarını dile getirmişlerdir.

- Yönetimin sorunlara karşı yaklaşımlarını olumlu ve yapıcı alt temasında yer alan örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K13: " Yöneticilerimiz karşılaştığımız sorunları dikkate alıyorlar genelde olumlu ve yapıcılar."

- İlgili ve yardımcı alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K6: " Sorunlarımızın çözülmesi için yardımcı oluyorlar. Yaklaşımları güzel."

- Geleneksel yönetim sabit fikirli alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K12: " Sorunsuz yönetim anlayışı rutin. İdareyi maslahat. Yöneticiler zaten sorunlar yumağının ilk halkası. Kendi çağını okuyabilen, basiret sahibi. Donanımlı, empati yapan bir yönetici modeli, ayrıca paylaşımcı yönetim anlayışlı. "

3. görüşme sorusunda yer alan ikinci soruya

"Yöneticilerinizin sorunlara karşı yaklaşımlarının nasıl olmasını isterdiniz? "sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler *Yönetim ve Denetimden Beklentiler* teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar *Öğretmenine Sahip Çıkmalı, Objektif (Tarafsız) Olmalı ve Yenilikçi Olmalı* üç alt tema altında toplanmıştır.

Üçüncü soruya 7 katılımcı cevap vermiş diğer katılımcılar bu soru hakkındaki görüşlerini bildirmemişlerdir. Yönetim ve denetimden

beklentiler temasınakatılımcıların çoğunluğu yöneticilerinin öğretmenine sahip çıkmasını istemektedirler.

- Öğretmenine sahip çıkmalı temasına ait katılımcı ifadesi şöyledir:

K3: " Yöneticimden memnunum. Ancak sorun çözebilen, bana resmi işlerimde yardımcı olabilecek, arkamda durabilecek ve gerekirse beni ödüllendirecek nitelikte olmasını isterim."

- Objektif (Tarafsız) olmalı alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K5: " Çalışılan kuruma ve yöneticilere göre değişiyor bu sorunun cevabı. Hatta siyasi görüşe göre bile değişiyor. Yöneticilerin objektif tarafsız olmaları, ve liderlik ruhuna sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca sorunlar karşısında öğretmenine sahip çıkabilmelidir. Sorunları idari cezalarla veya yetkilerle çözmek yerine iletişimle diyalog kurarak çözüme gayreti içinde olmalıdır. "

- Yenilikçi olmalı alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K11: " 14 yıllık mesleki yaşamda, sabit görüşlü olduklarımı gördüm. Sivil, demokratik, yenilikçi olmalılar. "

4. görüşme sorusu şöyledir:

" Kurumun üzerine düşün görevleri yerine getirip getirmediği konusunda neler yapılmaktadır? "

Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler Denetim teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda ana tema altında üç alt tema bulunmuştur. Bunlar Kurum görevini yerine getirmekte, İnisiyatif kullanmamakta ve Kurum görevini tam olarak yerine getirmemekte alt temalarıdır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu kurumun üzerine düşen görevlerini yerine getirdiğini söylemiştir. Katılımcılardan bazıları ise kurumun üzerine düşen görevleri tam olarak yerine getirmediğini ifade ederken bir kişi de kurumun görevlerini yerine getirmede inisiyatif kullanmadığını söylemiştir.

- Kurumun üzerine düşen görevleri yerine getirmesine karşı olumlu düşünceye sahip örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K3: " Her kurumun "KURUM" olması hasebiyle görevlerini yapmak zorundadır. Kurumsal bir işletmede denetim hep var olduğundan her kurum üzerine düşen resmi işleri yapmak durumundadır. Kurumumuzda görevini en iyi şekilde yapmaktadır."

- İnisiyatif kullanmamakta alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K12: " Kurum resmi olduğu için talimatla iş yapılır. İnisiyatif uygulamak zordur. Dikey bir hiyerarşi olması sıcak ilişki yaşamaya engel."

- Kurum görevini tam olarak yerine getirmemekte alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K15: " Kurumun üzerine düşün görevleri yerine getirebilmesi için öğretmen açığını çözmesi gerekir. Ancak öğretmen seçimi ve atanmasındaki zorluklar bunu önüyor. "

5. görüşme sorusu şöyledir:

" Birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla beraber okulun hedefleri doğrultusunda neler yaparsınız? Açıklar mısınız? "

Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler *Birlikte Çalışılan Kişiler* teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların 5. soruya verdikleri cevaplar *birlikte çalışılan kişiler* teması altında dört alt tema *Proje yapmak, Gezi düzenlemek, Fikir alış-verişi* ve *Toplu etkinlikler* altında toplanmıştır.

Katılımcıların görüşlerinde birden fazla temada yer aldığı için toplam öğretmen görüşleri 21 olarak bulunmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu kurum içinde birlikte çalıştıkları arkadaşlarla proje yaptıklarını ve fikir alış- verişlerinde bulduklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılardan bazıları birlikte çalıştıkları arkadaşlarıyla toplu etkinlikler ve geziler düzenlediklerini ifade etmişlerdir.

- Proje yapmak alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K6: " Belirlenen konular doğrultusunda disiplinler arası çalışmalar yaparak ortak projeler üretiyoruz. "

- Gezi düzenlemek alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K10: " Hedefleri gerçekleştirmek için zaman zaman ortak çalışmalar yapılmaktadır. Etkinlikler ya da gezi olarak. "

- Fikir alış-verişi alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K5: " Birlikte fikir alış verişleri yaparız, okul için yapılan projelere destek oluruz, toplantı yapar istişare ederiz. "

- Toplu etkinlikler alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K1: " Okulun hedefleri doğrultusunda, yapılması gereken ne varsa yaparız. Ekstra toplu etkinlikler, yarışmalar, proje geliştirme ve sosyal görüşmelerimiz olmaktadır. "

6. görüşme sorusu şöyledir:

"Kurumunuzdaki çalışma koşulları hakkında ne düşünüyorsunuz? "

Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler *Çalışma Şartları* teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda iki alt tema *yeterli* ve *yetersiz* oluşturulmuştur. Yetersiz alt teması altında ise üç alt tema daha elde edilmiş. Bu temalar *Çalışma saatleri, Fiziki şartlar* ve *Teknolojik yetersizlik* alt temalarıdır.

Altıncı soruya 14 katılımcı cevap vermiştir. Katılımcıların çoğunluğu kurumda çalışma şartlarının yeterli olduğunu söylemiştir.

- Çalışma koşullarını yeterli bulan katılımcı görüşlerine örnek şöyledir:

K8: "Kurumumuzda bilim ve sanata uygun çalışma koşulları düzenlenmiştir."

- Yetersiz alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K7: " Kurumumuzun mekan olarak çalışma alanları dardır. Öğretmenler arası ortam iyi olmakla birlikte öğretmen açığı hala kapatılabilmemiş değildir. Merkezi öğretmen alımında vazgeçilerek il düzeyinde öğretmen seçimi yapılmalıdır. "

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda yetersiz temasının üç alt teması

- Çalışma saatleri
- Fiziki şartlar
- Teknolojik yetersizlik

- Çalışma saatleri alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K1: " 09:00- 18:30 çalışma saatleri hepimizi zorluyor. Kurumumuz merkeze çok uzak . (Sabah ve akşam trafiği de dahil) Zor koşullara sahibiz. "

- Fiziki şartlar alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K5: " Daha geniş sınıflarda malzeme eksikliği olmadan tam donanımlı laboratuvarlarda ve teknolojik desteği yüksek, fiziki olanakları yeterli binalarda çalışmak isteriz. "

- Teknolojik yetersizlik alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K4: " İmkanlar çok kısıtlı. Çalışma koşullarımız günümüz teknolojisine uygun değildir."

7. görüşme sorusu şöyledir:

"Mesleğinizin hangi özelliklere sahip olmasını isterdiniz?

Çalıştığınız kurum bunu ne kadar karşılıyor?"

7. soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler *İş ve İşin Niteliği* teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda ana tema altında beş alt tema bulunmuştur. Bunlar *Yükselme olanakları olmalı, Program yetiştirme kaygısı olmamalı, Manevi doyum olmalı, Mesleğin saygınlığı olmalı* ve *Özgür çalışma ortamı olmalı* alt temalarıdır.

Çalışma şartları temasına 12 katılımcı cevap vermiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu yaptıkları işin manevi doyuma ulaştırması gerektiğini dile getirmişlerdir.

- Manevi doyum olmalı alt temasına ait katılımcı görüşüne örnek şöyledir:

K10: "Mesleğimde manevi olarak doyuma ulaşıyorum. Çalıştığım kurum bunu karşılıyor."

- Yükselme olanakları alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K7: " Mesleğimizin kariyer basamaklarında ilerlemeye dönük bir yapı oluşmuş değildir. Kariyer basamaklarında yükselme sınavları yapılarda maddi anlamda basamaklara göre destek sağlanmalıdır."

- Program yetiştirme kaygısı alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K9: "Mesleğimin sahip olacağı özelliklerden çok branşımın özellikleri beni daha çok etkiliyor. Öğrencilerimle çalışırken oyun, drama, müzik, müfredat yetiştirme kaygısından uzak olma, öğrencilerin rahat hissetmesi benim için daha önemli. Bu beklentilerimi kurum karşılıyor, bu beklentilerime uygun bir ortama sahip."

- Mesleğin saygınlığı alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K11: " Eski saygınlığımı tekrar korumasını isterdim. Bunun kurumla ilgisi yok."

- Özgür çalışma ortamı alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K16: " Daha özgür çalışma ortamları gerekli. Çalıştığım kurumun bu imkanı sağlıyor. (Diğer okullara göre bu anlamda daha iyi)"

8. görüşme sorusu şöyledir:

"Çalışma ortamınızı fiziksel yönlerden değerlendirir misiniz?"

8. soruya verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler *Çalışma Ortamı* teması altında irdelenmiştir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda ana tema altında üç alt tema bulunmuştur. Bunlar *Fiziki şartların yetersizliği, Araç-gereç eksikliği ve Toplu etkinlik alanının olmaması* alt temalarıdır.

Çalışma şartları temasına 15 katılımcı cevap vermiştir. Tablodan elde edilen verilere göre katılımcıların çoğunluğu kurumdaki çalışma koşullarını yetersiz bulmaktadır.

- Çalışma koşullarını yeterli bulan katılımcı görüşü şöyledir:

K3: " Çalışma ortamım gayet uygun temiz ve yeterlidir."

- Yetersiz alt temasına örnek katılımcı görüşü şöyledir:

K9: " Çalışma ortamımız fiziksel yönden bazı konularda yetersiz. Çalışma odalarının küçük olması, bahçenin dar olması, öğrencilerin yeterli oyun alanının olmaması öğretmenler odamızın olmaması diyebiliriz."

Katılımcı görüşleri doğrultusunda yetersiz alt temasına ait üç alt tema

- *Fiziki şartların yetersizliği*
- *Araç-gereç eksikliği*
- *Toplu etkinlik alanının olmaması*

- Fiziki şartların yetersizliği alt temasına ait katılımcı görüşü şöyledir:
K4: " Fiziki şartlar çok yetersiz. Ayrıca kurumun fiziki çevresi de hiç uygun değil. "
- Araç-gereç eksikliği alt temasına ait katılımcı görüşü şöyledir:
K5: " Bilgisayar, masa, sandalye, dolap, tahta, projeksiyon, tarayıcı, temel gereksinim duyulan malzemeler ve araç –gereç var ancak eğitim- öğretimi zenginleştirecek daha donanımlı olabilirdi. "
- Toplu etkinlik alanının olmaması alt temasına ait katılımcı görüşü şöyledir:
K1: " Çok yetersiz. Bir konferans salonumuz olmalı. Drama odamız olmalı vb. "

Sonuç ve Tartışma

İş doyumunu, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğudur. İşinde mutlu olan işyeri ile ilgili olumlu tutumlara sahip bireyler işlerinde performans ve verim artışı yaşarlar (Eğinli, 2009). Toplumların gelişmesinde iş doyumuna sahip çalışanların olması önemlidir. Bu çalışmada Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik durumları betimlenmeye çalışılmıştır. Afyonkarahisar ve Ankara'daki Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerden elde edilen veriler, literatür tarayarak elde edilen sekiz tema açısından incelenmiştir. Bunlar; ücret, gelişme yükselme olanakları, yönetim ve denetim, denetim, birlikte çalışılan kişiler, çalışma şartları, iş ve işin niteliği, çalışma ortamıdır.

Ücret teması altında iki alt tema elde edilmiştir; yeterli ve yeterli değil temaları. Öğretmenlerin % 82' si büyük bir çoğunluğu aldıkları ücretin yaptıkları iş ve öğrenim düzeylerine uygun olmadığını düşünmektedir. Ayrıca öğretmenler tarafında ücret sadece ekonomik bir kazanç olarak görülmemekte, çalışanın işyerine yapmış olduğu katkılarının, eğitim-öğretim için harcadığı emeğin bir değeri olarak görülmektedir. Eğinli (2009)' da kamu ve özel sektörde çalışanların iş doyumları üzerine yaptığı çalışmada her iki kurumda çalışan bireyler için ücretin iş doyumunu için öncelikli bir öneme sahip olduğu görülmüştür. Hak ettiğini alamadığını düşünen Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenler ücret temasına karşın işinde doyumsuzluk yaşamaktadırlar.

Gelişme- yükselme olanakları teması altında üç alt tema elde edilmiştir; gelişme ve yükselmeye müsait, yükselme olanakları sınırlı ve yükselme ve gelişme için teşvik yok temalarıdır. Öğretmenlerin %50' si öğretmenlik mesleğinin yükselme olanaklarının sınırlı olduğunu, %38' si meslekte yükselme olanaklarının var olduğunu ama bu yükselmenin de öğretmenlik alanında değil idarecilik konumuna yükselme olduğunu dile

getirmiştir. Bir kısım katılımcı öğretmenlerden ise bakanlıkça öğretmenlerin kariyer yapmalarının zorlaştırıldığı görüşü elde edilmiştir. Kayıkçı (2005) 'in bakanlık ve ilköğretim müfettişleri üzerine yaptığı araştırmasında master ve doktora yapmış ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu ve mesleki yükselme olanaklarının kariyer yapmış müfettişlere tanınması gerektiği yargısına ulaşılmıştır. Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin de çoğunluğunun mesleki yükselme olanaklarının sınırlı olduğunu düşünmesi öğretmenlerin iş doyumunu azaltmaktadır.

İş doyumunun örgütsel faktörlerinden bir diğeri olan öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki yönetim ile ilişkileridir. Yönetim ve denetim ana teması altında üç alt temaya ulaşılmıştır; olumlu ve yapıcı, ilgili ve yardımcı, geleneksel yönetim sabit fikirli. Araştırma bulgularında öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu yönetimin işlerinde karşılaştıkları sorunlara yaklaşımlarını olumlu, yapıcı, ilgili ve yardımcı bulmaktadır. Bir kısım öğretmenler ise yönetimi sabit fikirli ve geleneksel yönetim anlayışıyla sorunlara yaklaştıklarını dile getirmişlerdir. Ancak, genel olarak öğretmenler çalıştıkları kurumun yönetimi ile sorun yaşamamakta bu da öğretmenlerin yönetim boyutu açısından işlerine karşı olumlu tutum geliştirdikleri söylenebilir. Öğretmenlerin yönetimden beklentileri ise öğretmenine sahip çıkan, empati yapabilen objektif ve tarafsız olabilen yenilikçi bir yönetim anlayışı içinde kurumun yönetilmesi olduğu bulunmuştur. Şahin& Dursun (2009)' da Burdur' da çalışan okul öncesi öğretmenlerin iş doyumları üzerine yaptıkları çalışmada idarecilerinden takdir gören okul öncesi öğretmenlerinin idarecilerinden takdir görmeyen öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bilim Sanat Merkezinde çalışan öğretmenlerin idarecilerinin yaklaşımlarını olumlu bulmaları yönetim ve denetim boyutunda öğretmenlerin büyük çoğunluğunun iş doyumunu yaşadıklarını göstermektedir.

Bir diğer örgütsel faktör ise öğretmenlerin çalıştıkları kurumda, kurumun üzerine düşen görevi yerine getirmesi ile ilgilidir. Kurumun görevlerini yerine getirmesi ana teması altında üç alt temaya ulaşılmıştır; kurum görevini yerine getirmekte, inisiyatif kullanmamakta ve kurum görevini tam olarak yerine getirmemekte alt temalarıdır. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu kurumun üzerine düşen görevi yerine getirdiğini dile getirmiştir. Bu da öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı olumlu bir bakış açısı geliştirmesini sağlayabilir.

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri ise çalışanların çalıştıkları kurumdaki mesai arkadaşlarını ile ilişkileri ve çalıştıkları kurumun hedefleri doğrultusundaki ortak çalışmalarınıdır. Bu faktör için elde edilen araştırma sonuçlarında öğretmenlerin birlikte

çalıştıkları arkadaşları ile okulun hedefleri doğrultusunda beraber proje ürettikleri, gezi düzenledikleri, fikir alış-verişinde buldukları ve toplu etkinlikler düzenledikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Tatlı, Kaya ve Halisdemir (2008)'de Bingöl merkezde çalışan hekimlerin iş doyumları üzerine yaptıkları çalışmada iş arkadaşlarının iyi ilişkiler içinde bulunması çalışanların işe karşı doyumlarını artıracak yönde olmuştur. BİLSAM' da çalışan öğretmenlerin arasındaki olumlu paylaşımlarda öğretmenlerin işlerine karşı doyum duymasını sağlayabilir.

Çalışılan kurumda çalışma şartları, çalışanların iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden biridir. Çalışma şartları ana teması altında iki alt tema yeterli ve yeterli değil elde edilmiştir. Yeterli değil alat teması altında ise üç alt tema; çalışma saatleri, fiziki şartlar ve teknolojik yetersizliktir. Araştırma bulgularından elde edilen verilerde öğretmenlerin çoğu kurumlarındaki çalışma koşullarını yeterli bulmaktadır. Çalışma şartlarını yetersiz bulan öğretmenler ise yetersizliği çalışma saatlerinden, fiziki şartlardan ve teknolojik yetersizlikten kaynaklandığını söylemişlerdir. Öztürk (2006)' da okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zeka, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada, kurum koşullarını yeterli bulan okul öncesi öğretmenlerinin kurum şartlarını yetersiz ve kısmen yeterli bulan okul öncesi öğretmenlere göre iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada da öğretmenlerin büyük çoğunluğunun çalıştığı kurumun çalışma şartlarını yeterli bulmuştur. Sonuç olarak öğretmenler bu faktör açısından iş doyumuna sahiptir denilebilir.

İş doyumunda bir diğer örgütsel faktör ise iş ve işin niteliğidir. İş ve işin niteliği ana teması altında beş alt tema; yükselme olanakları olmalı, program yetiştirme kaygısı olmamalı, manevi doyum olmalı, mesleğin saygınlığı olmalı ve özgür çalışma ortamı olmalı alt temalarıdır. Öztürk (2006)' da okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zeka, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada, manevi doyuma sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu yargısına ulaşmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, öğretmenlerin büyük çoğunluğu yaptıkları işin manevi bir doyuma ulaştığını ifade etmişlerdir. Bu sonuçta öğretmenlerin yaptıkları işe karşı olumlu tutum beslediklerini gösterebilir.

Çalışma ortamının fiziksel yönlerden iyi olması öğretmenlerin iş doyumlarını artıracak faktörlerdendir. Çalışma ortamı ana teması altında yeterli ve yetersiz olarak iki alt tema elde edilmiştir. Yetersiz alt teması altında ise üç alt tema; fiziki şartların yetersizliği, araç-gereç eksikliği ve toplu etkinlik alanının olmaması alt temalarıdır. Araştırmada elde edilen bulgularda öğretmenlerin büyük çoğunluğu çalışma ortamları yetersiz

bulmuşlardır. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin meslekte gelişme ve yükselme olanakları, ücret ve çalışma ortamının fiziksel durumu dışında öğretmenlerin BİLSAM 'da çalışırken iş doyumunu yaşadıkları söylenebilir.

Bu çalışma ile Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum durumları hakkında önemli bilgiler elde edilmiştir. Üstün yetenekli çocuklarla çalışan öğretmenler üzerine hem nitel hem de nicel olarak araştırma yapılması elde edilen bilgileri netleştirerek kurumda çalışan öğretmenlerin iş doyumları hakkında daha iyi bilgi edinilmesini sağlayacaktır. Bu sayede öğretmenlerin durumu anlaşılabilir, mevcut durum ve var olan problemler hakkında bilgiye ulaşılabilir.

Kaynakça

- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2012, Haziran). *Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Haziran 2012 tarihinde www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/. adresinden alındı
- BİLSEM. (2012, Ekim 15). *Cevdet Nerse BİLSEM*. Ekim 15, 2012 tarihinde Cevdet Nerse Bilim ve Sanat Merkezi: <http://www.bilsem.meb.k12.tr/> adresinden alındı
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör ÇALIŞANLARININ İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35-52.
- Jamal, M. (1997). Job stress, satisfaction and mental health: An empirical examination of selfemployed and non-self employed Canadians. *Journal of Small Bussiness Management*.
- Kağan, M. (2010). Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 12-1 Yıl: 2010*, 39-55.
- Karadağ, E., Başaran, A., & Korkmaz, T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Biçimleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32-45.

- Karakuş, A. (2008, Eylül). Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Muğla: Muğla Üniversitesi.
- Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 507-527.
- Küçükyılmaz, A., & Budan, N. (2006). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen Öğretimi Öz-Yeterlilik İnançlarının Artırılabilirliği İçin Alınacak Önlemlere İlişkin Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-23.
- Martin, U., & Schinke, S. (1998). Organizational and individual factors influencing jobsatisfaction and burnout of mental health workers. *Social Work in HealthCare*, 28, (2), 51-62.
- MEB. (2012, Ekim 15). <http://orgm.meb.gov.tr>. Ekim 15, 2012 tarihinde Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü: http://orgm.meb.gov.tr/alt_sayfalar/orgm_kurum.asp adresinden alındı
- Nwagwu, C. C. (1997). The environment of Crisis in the Nigerian Education System. *Journal of Comparative Education* 33 (1), 87-95.
- Oshagbemi, T. (2000). How Satisfied Are Academics with Their Primary Tasks of Teaching Research and Administration and Management. *International Sustainable in Higher Education*, 124-136.
- Öztürk, A. (2006). Okul Öncesi Öğretmenlerin Duygusal Zeka Yetenekleri İş Soyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Öztürk, A., & Deniz, M. E. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 578-599.
- Perie, M., & Baker, D. P. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. Washington, DC: U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 4, 395-407.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 55-64.
- Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 160-174.

- Şahin, İ. (1999, Ağustos). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri . *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şeker, B. D., & Zırhıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 1-26.
- Şurası, X. M. (tarih yok). Temmuz 10, 2012 tarihinde http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_06/. adresinden alındı
- Tahta, F. (1995). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Tatlı, H., Kaya, H., & Halisdemir, N. (2008). Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 151-161.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 91-108.
- Tella, A., Ayeni, C., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice ISSN 1522-0222*.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri 2001*, 113-118.
- Worrell, T. G. (2004). *School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later*. Blacksburg, Virginia.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2005). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş Doyumları Ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. 476-484.