

## Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri: Hatay İli Örneği

### Job Satisfaction Level of ICT Coordinators: The case of Hatay Province

Hamide Şahinkayası\*  
Özge Kelleci\*  
Yunis Şahinkayası\*  
Mustafa Kemal Üniversitesi

#### Özet

Bu araştırmanın amacı, Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmenlerin (BİTEFO) iş doyum düzeylerini belirlemek ve bunlara dayalı olarak BİTEFO görev tanımları ve çalışma esasları taslağı önermektir. Araştırmanın evreni, Hatay ilinde görev yapan bütün BİTEFO'lardır. Veri analizleri, BİTEFO'ların genel iş doyumunun orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Ölçeğin alt boyutları açısından yapılan incelemeler sonucunda ise, BİTEFO'ların iş doyumlarının en düşük olduğu alt boyut özel hayat, en yüksek olduğu alt boyut ise başarı-motivasyondur. İş doyum düzeylerini etkileyen unsurlardan özellikle BİTEFO'ların görev tanımları ve çalışma esaslarının belirsiz ve eski olmasının iş doyumlarını düşürdüğü söylenebilir. Bu nedenle, BİTEFO'ların iş doyum düzeylerine dayalı olarak tespit edilen sorunların giderilmesi için güncel bir BİTEFO görev tanımı ve çalışma esasları taslağı önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Herzberg'in Çift Etmenli İş Doyum Kuramı, Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmenleri, İş Doyumu, Görev tanımı, Çalışma esasları.

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate the ICT Coordinators' (BİTEFOs) level of job satisfaction and to propose a frame of job description and working principles for these coordinators. Population of this study consisted of all BİTEFOs working in the city of Hatay. Analyses of the data showed that BİTEFOs' job satisfaction level was at medium level. From the sub dimensions of the scale, the lowest job satisfaction level was observed in private life, whereas the highest one was success-motivation. From the particular factors influencing their job satisfaction level, the ambiguity and oldness of the BİTEFO's job description and working principles seem to be the reasons of low job satisfaction level. Because of that, a new frame of BİTEFO job definition and working principles was offered to remove the determined problems based on job satisfaction level.

**Keywords:** Herzberg's two factor theory of job satisfaction, ICT Coordinator Teachers, Job Satisfaction, Job Definition, Working Principles.

\* *Yazışma Adresi:* Mustafa Kemal Üniversitesi, Bilg. ve Öğr. Teknolojileri Eğitimi Bölümü  
*e-posta:* [hamide@mku.edu.tr](mailto:hamide@mku.edu.tr), [ozge\\_kelleci@hotmail.com](mailto:ozge_kelleci@hotmail.com), [yunnus2001@yahoo.com](mailto:yunnus2001@yahoo.com)

## **Giriş**

Bilgi ve İletişim Teknolojilerini (BİT) etkin bir biçimde kullanmaya yönelik yetiler, güncel hayatta, iş hayatında ve eğitimde önemli bir yere sahiptir. Çoğu işverenin çalışanlarından BİT'leri etkin bir biçimde kullanma yetisinin beklemesi, çalışanların BİT yetilerine yönelik eğitim alma gerekliliğini de arttırmaktadır. Avrupa, Asya, Rusya, Güney Afrika, Yeni Zelanda ve Avustralya dahil olmak üzere dünyanın birçok yerinde BİT'ler ile ilgili temel bilgileri öğrencilere aktarma görevi, ilk ve orta dereceli eğitim kurumlarına aittir (Tucker, Deek, Jones, McCowan, Stephenson ve Verno, 2003; Akt. Altun, 2009). Bu anlamda ilk ve orta dereceli eğitim kurumlarına önemli roller düşmektedir. Bilgisayar okuryazarı olan ve BİT'leri etkin kullanabilen öğretmenlerin, öğrencilerine de daha etkili bir eğitim öğretim ortamı sağladığı öne sürülmektedir (Altun, 2009; Lai ve Prat, 2004). Bilgisayar Destekli Eğitim (BDE) konusunda yapılan birçok araştırma, öğretmenlerin BİT'lerden nasıl yararlanacakları, teknolojiyi öğretim programlarıyla nasıl bütünleştirecekleri konusunda yeterli bilgi ve beceri sahibi olmadıklarını göstermektedir (Fisher, 2000). Bu nedenle ülkemizde ve dünyada öğretmenlerin ve öğrencilerin bilgisayar okuryazarı olmalarını sağlamak, BİT ile ilgili temel becerileri kazandırmak ve bilgisayar destekli eğitim (BDE) faaliyetlerini sürdürmek üzere yetişmiş insan gücüne gereksinim duyulmaya başlanmıştır. Dünyada bu gereksinimi karşılamak üzere 1980'li yıllardan bu yana bilgisayarların da eğitimde kullanılmasıyla okullarda BİT koordinatörleri görev almaktadır (Cleere, 2009). Türkiye'de ise, bu insan gücü gereksinimini karşılamaya yönelik ilk olarak, 1990'lı yılların başlarında hizmet içi eğitim etkinlikleri ile Bilgi Teknolojileri (BT) formatör öğretmenlerinin yetiştirilmesi yoluna gidilmiştir (Kabakçı ve Odabaşı, 2007). Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı aracılığı ile BT formatör öğretmen yetiştirme çalışmalarını ilk defa 1991 yılında çeşitli üniversitelerde başlatmıştır (Varol, 1998). Bu ihtiyacın giderilmesi için 1998 yılında üniversitelerin Eğitim Fakültelerinde Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) bölümü kurulması kararlaştırılmış, ve bu bölümden mezun olan öğretmen adaylarına BT formatör öğretmeni olarak görev yapmaları hususunda öncelik tanınmıştır. BİT kullanma yetilerinin kazandırılmasında birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de piramit (cascade training) eğitim modeli benimsenmiştir. Bu modelde, eğitilen öğretmenlerin, diğer öğretmenleri eğitmesi esastır. Bu modelin en önemli ögesi de BT formatör öğretmenleridir. BT formatör öğretmen yetiştirme aynı zamanda; bilgisayarların eğitim ortamında etkin bir biçimde kullanılması, BİT ile ilgili temel becerilerin kazandırılması ve BDE'nin yaygınlaştırılması için atılan önemli adımlardan biridir (Orhan ve Akkoyunlu, 2003). BDE faaliyetlerinin gün geçtikçe daha çok önem kazanması, okulların büyük çoğunluğunda BT sınıflarının kurulması ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının artması BT formatör öğretmenlerinin eğitim-öğretime yönelik sorumluluklarını daha baskın ve önemli hale getirmiştir (Devolder ve diğerleri, 2010). Tüm dünyada, BT formatör öğretmenlerin sorumlulukları, teknik ve eğitim-öğretime yönelik faaliyetleri kapsamaktadır. Türkiye'de ise MEB (1993) tarafından yayınlanan

yönergede BT formatör öğretmenlerin görev tanımları; "BT sınıflarının daha etkin, verimli, bilinçli ve yoğun kullanılması, eğitim etkinliklerinde BDE'nin verimli ve etkili bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak, BDE'yi okullarda yaygınlaştırmak, bu konularda öğretmen ve öğrencilere rehberlik yapmak, BT konusunda gerekli eğitimleri vermek, BT sınıflarının işler durumda kalmasını sağlamak" şeklinde belirtilmiştir. Fakat BT formatör öğretmenlerin rollerine ilişkin yapılan çalışmalarda BT formatör öğretmenlerin, okullarda daha çok teknik destek yönünde çalışmalar sürdürdükleri (Lai ve Pratt, 2004), sorumluluk alanlarının çok geniş olması nedeniyle kendilerini baskı altında hissettikleri (Cleere, 2009), özlük haklarındaki sorunların varlığı (Akpınar, Bal ve Şimşek, 2005), lisans sürecinde almış oldukları eğitimi ve mesleki birikimleri uygulamaya dökme konusundaki sıkıntılarının varlığı (Özdemir ve Kılıç, 2007), görev tanımlarında yaşanan belirsizlikler nedeniyle okullarında her türlü teknik işlerden sorumlu tutulma (MEB, 2004) gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıkları gözlemlenmiştir. Yani, BT formatör öğretmenlere teoride yüklenen misyon "rehber", "öncü" iken, uygulamada bu misyon değişime uğrayarak, BT formatör öğretmenlerin diğer okul personeli tarafından öğretmen değil de "tekniker", "yardımcı personel" olarak algılanmalarına sebep olmuştur. Bu nedenle bilgisayar öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında tükenme sürecine girdikleri, özellikle de kişisel başarısızlık algısı boyutunda ciddi bir sorun yaşadıkları belirtilmiştir (Deryakulu, 2005). Tüm bu sorunlar da BT formatör öğretmenlerin mesleklerinde yaşadıkları iş doyumunun düşük olduğunun bir göstergesi olarak düşünülmüştür.

Öğretmenler için iş doyumunu "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" veya "öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk" olarak tanımlanabilir (Vural, 2004; Akt. Taşdan ve Tiryaki, 2008). İş doyum düzeyini etkileyen pek çok değişken mevcuttur. Bu değişkenler, Herzberg'in çift etmenli kuramına göre, motivasyon faktörleri (iç etmenler) ve koruyucu faktörlerdir (dış etmenler). Motivasyon faktörleri, sorumluluk, başarı, ilerleme, işin niteliği, tanınma olarak sıralanabilir. Yönetim-denetim, çalışma koşulları, kişiler arası ilişkiler, statü, iş güvenliği, ücret ve özel yaşam olarak sıralanan koruyucu faktörler, daha çok Maslow'un gereksinimler hiyerarşisindeki alt basamak gereksinimlerine denk düşmektedirler. Bu gereksinimler doyurulmadığında nihai olarak tükenme duygusuna yol açtığı ve iş doyumсуuzluğu oluşturdığı yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Porter, 1961; Sergiovanni ve Trusty, 1966; Anderson, Iwanicki, 1984; Akt. Turanlı, 2007). BT formatör öğretmenlerinin yaşadığı bu sorunlara çözüm getirebilmek için öncelikle iş doyumlarını etkileyen değişkenlere göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve görev tanımları ile çalışma esaslarının da bu doğrultuda güncellenmesi gerekmektedir. Alan yazında BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmenlerinin (BİTEFO) iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyumlarını olumsuz düzeyde etkileyen faktörlerin iyileştirilmesi

amacıyla görev tanımları ve çalışma esasları için bir güncelleme önerisinde bulunmaktadır.

Çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. BİTEFO'ların Herzberg'in çift etmenli kuramına göre iş doyum düzeyleri nedir?
2. BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen faktörler nelerdir?

### **Yöntem**

Araştırmanın evreni, Hatay ilinde görev yapan BİTEFO öğretmenleridir. Çalışmanın örneklemini ise 47 gönüllü katılımcıdır (36 erkek 11 kadın). Veri toplama aracı olarak, Şahinkayası, Kelleci, Şahinkayası (2012) tarafından kuramsal yaklaşımla geliştirilmiş olan BİTEFO İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Herzberg'in Çift etmenli iş doyum teorisine göre geliştirilmiştir. Ölçekte, dış ve iç etmenlerin alt boyutlarını kapsayan 5'li likert tipi 85 madde mevcuttur. Ayrıca, genel olarak iş doyum düzeylerini ölçen 3'lü likert tipi bir madde de veri toplama aracına eklenmiştir. Veriler Hatay İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinleri aldıktan sonra, elektronik ortamda toplanmıştır.

Bu kapsamda Şahinkayası, Kelleci, Şahinkayası (2012) tarafından geliştirilen BİTEFO iş doyum ölçeği elektronik formatta yeniden hazırlanarak bitefoanket.blogspot.com adresine eklenmiş ve katılımcıların bu adres üzerinden ölçeği doldurmaları sağlanmıştır. Toplanan veriler üzerinde, BT formatör öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemede ortalama, iş doyum düzeylerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörleri belirlemede ise frekans ve yüzde hesaplama çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca toplanan veriler üzerinden ölçeğin güvenilirlik çalışmaları da yapılmıştır. Buna göre, iş doyum ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin dış faktörler alt boyutunun cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .88, iç faktörler alt boyutunun güvenilirlik katsayısı ise .91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları ve alt boyutlarında yer alan maddelerin sayısı Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1. Ölçeğin Alt Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları**

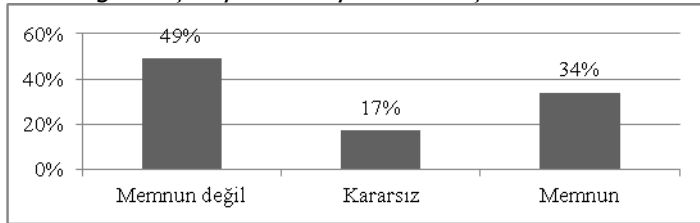
Ölçeğin iç faktör alt boyutları	Madde sayısı	Ölçeğin dış faktör alt boyutları	Madde sayısı
Sorumluluk (Eğitim)	11	Kişilerarası ilişkiler	6
Sorumluluk (Teknik)	8	Ekonomik durum	3

İlerleme-gelişme	2	İş güvencesi	4
Başarı-motivasyon	5	Çalışma Koşulları	18
Tanınma	5	Özel hayat	3
İşin niteliği	14	Yönetim-denetim	4
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>Toplam</b>	<b>40</b>

## Bulgular

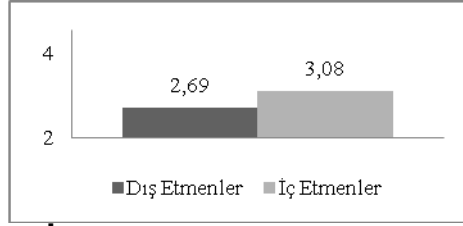
### BT formatör öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular

Yapılan analizlerde, öncelikle BİTEFO'ların genel iş doyum düzeyleri belirlenmiştir. Sonuçlar, BİTEFO'ların neredeyse yarısının (%49'unun) formatör öğretmen olmaktan memnun olmadıklarını, %34'ünün ise memnun olduklarını göstermiştir. Diğer katılımcılar ise kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Şekil 1'de BİTEFO'ların genel iş doyum düzeyleri verilmiştir.



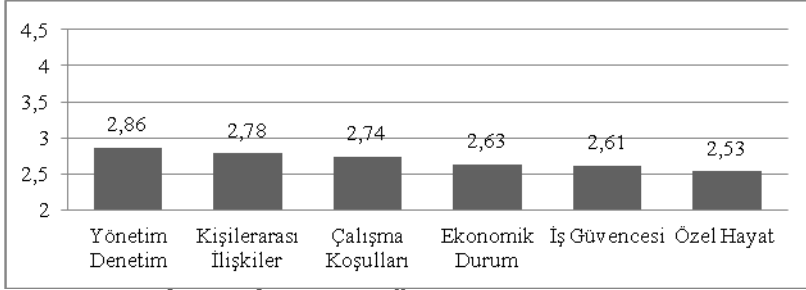
Şekil 1. BİTEFO'ların genel iş doyum düzeyleri

BİTEFO iş doyum ölçeğinin alt boyutları açısından yapılan incelemeler sonucunda ise, Şekil 2'de görüldüğü gibi BİTEFO'ların iş doyum düzeylerinin dış etmenler bakımından ( $X=2,69$ ) iç etmenlere göre ( $X=3,08$ ) daha düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir.



**Şekil 2. BİTEFO iş doyum ölçeğinin alt boyutlarına göre BİTEFO'ların iş doyum düzeyi ortalamaları**

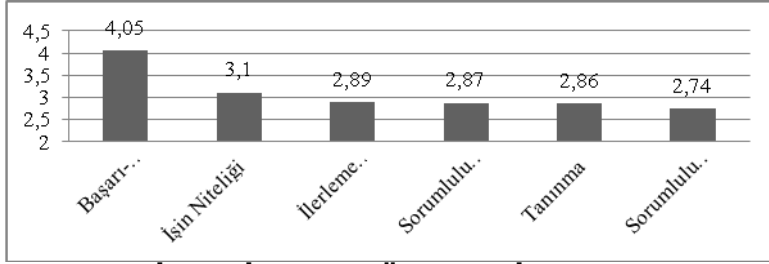
Yapılan bir diğer analizde, BİTEFO'ların iş doyum düzeyleri BİTEFO iş doyum ölçeğindeki dış ve iç etmenlerin alt boyutları bakımından incelenmiştir. BİTEFO iş doyum ölçeğinin dış etmenler alt boyutuna ilişkin BİTEFO iş doyum düzeyi ortalamaları Şekil 3'de verilmiştir.



**Şekil 3. BİTEFO İş Doyum Ölçeğinin Dış Etmenler Alt Boyutuna İlişkin BİTEFO İş Doyum Düzeyi Aritmetik Ortalamaları**

Şekil 3'de verilen dış etmenlerin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları incelendiğinde, en yüksek iş doyumunun, *yönetim denetim* ( $X=2,86$ ) ve *kişiler arası ilişkilerde* ( $X=2,78$ ) olduğu gözlenirken, en düşük düzeydeki iş doyumunun *iş güvencesi* ( $X=2,61$ ) ve *özel hayat* ( $X=2,53$ ) alt boyutunda olduğu görülmüştür.

BİTEFO iş doyum ölçeğinin iç etmenlere ait alt boyutuna ilişkin BİTEFO iş doyum düzeyi aritmetik ortalamaları Şekil 4'de verilmiştir. Buna göre, en yüksek iş doyumunun *başarı-motivasyon* ( $X=4,05$ ) ve *işin niteliği* ( $X=3,10$ ) alt boyutlarında olduğu, en düşük iş doyumunun ise *tanınma* ( $X=2,86$ ) ve *eğitime yönelik sorumluluklar* ( $X=2,74$ ) boyutlarında olduğu gözlenmiştir.



**Şekil 4. BİTEFO İş Doyum Ölçeğinin İç Etmenler Alt Boyutuna İlişkin BİTEFO İş Doyum Düzeyi Aritmetik Ortalamaları**

### **BT formatör öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumlu ve olumsuz etkileyen faktörlere ilişkin bulgular**

İş doyum düzeylerini olumlu ya da olumsuz yönde özellikle etkileyen unsurları belirlemek için, ölçekte yer alan açık uçlu sorulara verilen yanıtlar üzerinde içerik analizi yapılmıştır. BİTEFO'ların iş doyumlarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörlerin frekans ve yüzde oranları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2. BİTEFO'ların İş Doyumlarını Olumlu Ve Olumsuz Yönde Etkileyen Etmenlerin Frekans Ve Yüzde Oranları**

Olumlu Etmenler	f	%	Olumsuz Etmenler	f	%
Maddi getirisinin iyi olması	11	23,4	Görev tanımlarının belirsizliği	25	53,2
Teknolojik rehberlik	10	21,3	Kendini öğretmen gibi hissetmemek	16	34
BDE'ye destek	9	19,1	Fiziksel şartların uygunsuzluğu	11	23,4
Öğrencilere ders vermek	5	10,6	Çalışma saatlerinin çok olması/esnek olmaması	8	17
Projelere destek	4	8,5	Bölgeden bölgeye farklı uygulamalar	7	14,9
Web sitesi güncelleme	1	2,1	Yönetimin görev tanımlarını bilmemelerinden kaynaklı sorunlar	6	12,8
			Norm fazlası olmak	6	12,8
			Görevlendirmelerin olmaması	5	10,6
			Müfredatın güncel olmaması	3	6,4
			Zorunlu formatörlük	3	6,4
			Dersin seçmeli olması	2	4,3
			Sağlık sorunları	2	4,3

Tablo 2'de görüldüğü gibi, BİTEFO'ların %23,4'ü BİTEFO'lunun maddi getirisinin yüksek olmasının iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediği ile ilgili görüş belirtmiştir. Buna ek olarak %21,3'ü BİTEFO'ların okul yöneticilerine,

öğretmenlere bilişim teknolojileri konusunda rehberlik etme, kurs verme gibi her türlü 'teknolojik rehberlik' sağlama, %19,1' de BDE uygulamalarının etkililiğini arttırmaya yardımcı olma gibi rollerinin iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediğini vurgulamıştır. İş doyum düzeylerini olumlu yönde etkileyen unsurları ifade eden öğretmenlerden biri, "*Okul personeline teknoloji bakımından yardım etmek, BDE uygulamalarının yapılması konusunda destek sağlamak ve öğretmenlere kurs vermek hoşuma gidiyor.*" demiştir. BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkileyen diğer faktörler ise sırasıyla, öğrencilere bilişim teknolojileri dersi verme (%10,6), projelere destek sağlama (%8,5) ve web sitesi güncelleme (% 2,1) dir.

BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında ise, BİTEFO'ların yarısından fazlası (%53,2) tarafından vurgulanan görev tanımları ve çalışma esaslarının belirsiz ve eski olması gelmektedir. Bu konu ile ilgili bir öğretmen, "*Formatör ünvanının bazı kimselerce 'Format atan kişi' çağırımı yaratması nedeniyle görevimizin sadece bilgisayarlara format atmak olarak düşünülmesi iş doyumumu olumsuz yönde etkilemektedir.*" şeklinde görüş bildirirken bir diğer öğretmen, "*Tanımsız bir iş yapıyorsan, tanımsız bir iş e talip oluyorsan daha semer vuran çok olur*" demiştir. Bir öğretmen de, görev tanımlarındaki belirsizliğe "*Çalışma esaslarımızdaki öğretmene rehberlik eder ibaresi sorun yaratıyor, tamir edere kadar gidiyor.*" diyerek dikkat çekmiştir. Bir diğer öğretmen de, "*Görev tanımlarımın belirsiz olması geleceğimi tehlikeye sokuyor*" diyerek, görev tanımlarının belirsiz olmasının iş doyum düzeyinin iş güvencesi bakımından düşük olmasına neden olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, BİTEFO'ların % 34'ü kendilerini öğretmen gibi hissetmediklerinden yakınmışlardır. Bu konuda görüş bildiren bir öğretmen, "*Kendimi angarya işlerden sorumlu idari özel hizmetli gibi hissediyorum...*" demiştir. Bir diğer öğretmen de, üniversitede verilen BÖTE lisans eğitiminin çalıştıkları okulda yaptıkları iş ile örtüşmediğine vurgu yaparak "*Teknik işlerin üniversitede bize öğretilen bilgilerle örtüşmemesi iş doyumumu olumsuz yönde etkiliyor.*" demiştir. BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyen diğer etmenler ise sırasıyla, Tablo 2'de verilmiştir. İş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etmenlerle ilgili görüş bildiren bir öğretmen, "*Görev tanımlarım okul personeli tarafından bilinmediğinden, oturduğum yerden para kazandığımı düşünüyorlar. Bu da beni çok rahatsız ediyor.*" şeklinde görüş bildirerek personelin BİTEFO görev tanımlarını bilmemesinden kaynaklı sıkıntılara vurgu yapmıştır. Bir diğer öğretmen ise, "*Bilişim Teknolojileri dersinin seçmeli olması, ve bu nedenle genellikle seçilmemesi, seçilse bile ders saatlerinin az olması yüzünden sürekli norm kadro fazlası durumuna düşüyorum. Bu yüzden de her dönem okul değiştirmek zorunda kalıyorum.*" diyerek Bilişim Teknolojileri dersinin seçmeli olmasının norm fazlası durumuna düşmesine neden olduğuna dikkat çekmiştir. Bir diğer öğretmen de "*Benim en çok ilgimi çeken nokta şudur ki, üniversitede branşını okuduğu bölümün seçmeli olduğu tek ders Bilişim Teknolojisidir. Diğer seçmeli dersler, yan alandır.*" diyerek yine Bilişim Teknolojileri dersinin seçmeli olmasından duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir.



## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada BİTEFO'ların iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen etmenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada katılımcıların tespit edilen iş doyum durumlarını göz önünde bulundurarak güncel bir çalışma esasları taslağı önerisinde bulunmak da hedeflenmiştir. . Bu kapsamda, BİTEFO'ların iş doyum düzeyleri belirlenmiştir. Ayrıca, BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörlerin tespit edilmesi için ölçeğe açık uçlu sorular da eklenerek BİTEFO'ların görüşleri alınmıştır.

BİTEFO'ların genel iş doyum düzeyleri bakımından yapılan incelemede BİTEFO'ların yarısından fazlası (%53,2) formatör öğretmen olmaktan genel olarak memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Deryakulu (2005), Bilgisayar öğretmenlerinin mesleklerinin ilk yıllarında tükenme sürecine girdiklerini belirtmiştir. BT formatör öğretmenlere yöneltilen açık uçlu sorular ve yapılan diğer çalışmalar da BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen etmenleri açıkça ortaya koymaktadır. Herzberg'in çift etmenli kuramına göre de kişinin mesleki gereksinimleri doyurulmadığında bunun nihai olarak tükenme duygusuna yol açtığı ve iş doyumsuzluğu oluşturduğu yapılan araştırmalarda orataya konmuştur (Porter, 1961; Sergiovanni ve Trusty, 1966; Anderson ve Iwanicki, 1984; Akt. Turanlı, 2007). Bu kapsamda BİTEFO'ların iş doyum düzeyleri Herzberg'in çift etmenli kuramına göre iç ve dış etmenler bakımından incelendiğinde, BİTEFO'ların iş doyum düzeylerinin dış etmenler bakımından (X=2,69) iç etmenlere göre (X=3,08) daha düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir. Ancak elde edilen bu bulgular BİTEFO'ların iş doyum düzeylerinin iç etmenler bakımından orta düzeyde, dış etmenler bakımından ise düşük düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak, BİTEFO'ların okul ortamındaki çevresel gereksinimlerinin karşılanmamasının mesleki doyumsuzluğa yol açtığı söylenebilir.

İç etmenlerin alt boyutları açısından yapılan incelemede en düşük iş doyumunun *tanınma* ve *eğitime yönelik sorumluluklar* boyutlarında olduğu, en yüksek iş doyumunun ise *başarı-motivasyon* ve *işin niteliği* alt boyutlarında olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bulgular, BİTEFO'ların iş doyum düzeylerinin iç etmenlerin tanınma ve eğitime yönelik sorumlulukları alt boyutu bakımından düşük düzeyde olduğunu, işin niteliği alt boyutu bakımından orta ve başarı-motivasyon bakımından iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Dış etmenlerin alt boyutları açısından yapılan incelemede ise en düşük düzeydeki iş doyumunun *özel hayat* ve *iş güvencesi* alt boyutunda olduğu görülmüştür. En yüksek iş doyumunun ise, *yönetim denetim* ve *kişiler arası ilişkilerde* olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bulgular, BİTEFO'ların dış etmenlerin alt boyutları bakımından iş doyum düzeylerinin birbirine yakın ve orta düzeyin altında olduğunu göstermektedir.

BİTEFO'lara yöneltilen açık uçlu sorularda, ölçeği dolduranların yarısından fazlası görev tanımlarının belirsiz olmasının iş doyum düzeylerini

olumsuz yönde etkilediğini vurgulamıştır. MEB (2004), BİTEFO'lar ile ilgili düzenlemiş olduğu raporda BİTEFO'ların görev tanımlarında yaşanan belirsizlikler nedeniyle okullarında her türlü teknik işlerden sorumlu tutulduklarını tespit etmiştir. Cleere (2009) BİTEFO'ların sorumluluk alanlarının çok geniş olması nedeniyle kendilerini baskı altında hissettiklerini ifade etmiştir. Devolder ve diğerleri (2010) yaptıkları çalışmada, BT formatör öğretmenlerinin eğitim-öğretime yönelik sorumluluklarının daha baskın olması gerektiğini fakat BT formatör öğretmenlerinin daha çok teknik işler yaptıklarından yakındıklarını ifade etmiştir. Lai ve Pratt (2004) da BT formatör öğretmenlerinin, okullarda daha çok teknik destek yönünde çalışmalar sürdürdüklerini ifade etmiştir. Bu çalışmada da, BİTEFO'lara yöneltilen açık uçlu sorularda, BİTEFO'lar iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında özellikle teknik işler yapmaları, üniversitede aldıkları lisans eğitimi ile görev yaptıkları okulda yaptıkları işin örtüşmemesi nedeniyle kendilerini öğretmen gibi hissetmediklerini ifade etmişlerdir. Özdemir ve Kılıç (2007) da BİTEFO'ların lisans sürecinde almış oldukları eğitimi ve mesleki birikimleri uygulamaya dökme konusundaki sıkıntılarının varlığına dikkat çekmiştir. BİTEFO'ların açık uçlu sorulara verdiği yanıtlardan ve ilgili çalışmalardan yola çıkarak BİTEFO'ların eğitim öğretime yönelik sorumlulukları ve tanınma alt boyutunda iş doyum düzeylerinin düşük olmasındaki sorun, BİTEFO'ların görev yaptıkları okullarda daha çok teknik işler yapmalarından, görev yaptıkları okulda yaptıkları iş ile üniversitede aldıkları eğitimin örtüşmemesinden, kendilerini öğretmen gibi hissetmemelerinden ve görev tanımlarının belirsiz olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca, görev tanımlarının belirsiz olması BİTEFO'ların iş güvencesi bakımından da iş doyum düzeylerinin düşük olmasına sebep olmuş olabilir.

BİTEFO'lara yöneltilen açık uçlu sorulardan elde edilen bulgulara göre BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerden bir diğeri de çalışma saatlerinin çok olması veya esnek olmaması ve bölgeden bölgeye formatörlük uygulamasının farklılık göstermesidir. Elde edilen bu bulgular, BİTEFO'ların özel hayat ve iş güvencesi alt boyutunda iş doyum düzeylerinin düşük olmasındaki sorunun kaynağı olabilir.

BİTEFO'lara yöneltilen açık uçlu sorulardan elde edilen bulgulara göre BİTEFO'ların iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkileyen etmenlerin başında ise, BİTEFO görevinin maddi getirisinin iyi olması, teknolojik rehberlik ve BDE'ye destek vermeleri gelmektedir. BİTEFO'lar ayrıca, öğrencilere ders vermek, projelere destek sağlamak ve web sitesi güncellemek gibi rollerinin iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediğini vurgulamışlardır. Yapılan çalışmalarda da, BİTEFO'ların eğitim öğretime yönelik sorumluluklarının baskın olması gerektiği vurgulanmaktadır (Devolder ve diğerleri, 2011; Lai ve Pratt, 2004).

Elde edilen bulgular ve yapılan çalışmalardan yola çıkarak, BİTEFO'ların iş doyum düzeylerinin iyileştirilmesi için, çalışma esaslarının yeniden düzenlenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, çalışma esaslarının yeniden düzenlenmesi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, BİTEFO'ların rollerinin belli gruplar halinde kategorize edildiği görülmüştür (Altun, 2012; Devolder ve

diğerleri, 2011; Lai ve Pratt, 2004). İlgili çalışmalarda BİTEFO'ların rollerinin planlama, bütçe oluşturma, eğitsel ve teknik boyutlarda toplandığı görülmüştür. Bu bağlamda, bu çalışmada da, ilgili literatür ve BİTEFO'lara yöneltilen açık uçlu sorular ve iş doyum düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular ve mevcut çalışma esaslarından yola çıkarak Tablo 3'de verilen güncel bir BİTEFO çalışma esasları taslağı önerilmiştir. Çalışma esaslarının kavramsal bir çerçeve içinde ele alınması, BİTEFO'ların teknik boyut dışında yükümlü oldukları diğer boyutlara da dikkat çekilmesini sağlayacaktır.

**Tablo 3. BİTEFO Çalışma Esasları Taslağı**

Planlama	Yıllık çalışma planı hazırlama
	Aylık çalışma raporu hazırlama
	Haftalık kullanım planı hazırlama
	Okul personeline (öğretmen-idareciler) bilgilendirme toplantısı yapma
	Görev tanımı ve çalışma esaslarından haberdar etme
	Çalışma esaslarında belirtilen görevler kapsamındaki ihtiyaç giderici çalışmaları birlikte planlama
Bütçe	Öğretmenlerle işbirliği halinde yürütülmesi planlanan projeler var ise, öğretmenlere tebliğ edilmesini sağlama
	Donanım ve yazılım seçimi ve değerlendirmesi
Eğitsel	BT bütçesinin belirlenmesi
	Okul personelinin bilişim teknolojileri alanındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını karşılama
Teknik	Bilgisayar destekli eğitim (Eğitsel rehberlik: yazılım temini, proje desteği)
	Donanım ve yazılım güncelleme ihtiyacı ve arızaların idareye bildirimini
	Okul web sitesinin güncellenmesi

## Kaynakça

- Akpınar, Y., Bal, V. & Şimşek, H. (2005). E-Portfolyolarla Öğrenme Ortamı Geliştirme ve Destekleme Platformu. The Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET. 4(4),125-129.
- Altun, E. (Ed.). (2009). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümleri İçin Özel Öğretim Yöntemleri I-II. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Altun, T. (2012). Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmenleri Rol Algı Ölçeğinin (BİTEFÖRAÖ) Geliştirilmesi. İlköğretim Online, 11(4), 869-881.
- Cleere, J. A. (2009). An examination of the role of the ICT Coordinator in the Secondary School System in Ireland. Master Thesis, Ireland: University of

- Limerick. Department of Education & Professional Studies. <http://ulir.ul.ie/bitstream/10344/441/4/ACmthesis.pdf> 14. 08. 2011 tarihinde ulaşıldı.
- Devolder, A.; Vanderlinde, R.; Braak, V. J. ; Tondeur, J. (2010). Identifying multiple roles of ICT coordinators. *Computers & Education*, 1-5.
- Kabakçı, I. & Odabaşı H. F. (2007). Bilgisayar Öğretmenlerinin İlk Çalışma Yıllarına Yönelik Mesleki Gelişim Etkinliği. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumunda sunulan bildiri, 12-14 Mayıs, Azerbaycan: Bakü.
- Lai, K. W., & Pratt, K. (2004). Information and communication technology (ICT) in secondary schools: the roles of the computer coordinator. *British Journal of Educational Technology*, 35, 461-465.
- Özdemir, S. ve Kılıç, E., (2007), Integrating Information and Communication Technologies In the Turkish Primary School System. *British Journal of Educational Technology*, 38 (5), 907–916.
- Şahinkaya, H., Kelleci, Ö., Şahinkaya Y., (2012), Bilişim Teknolojileri Okul Formatör Öğretmenleri İçin İş Doyum Ölçeği Geliştirilmesi, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7 (2), 600-602.
- Turanlı, A., (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zeka ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.