

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ'NDE
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI
SORUNLAR VE BU SORUNLARIN İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİYLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AHMET ERENEL

**ANKARA
ŞUBAT, 2022**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ'NDE
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI
SORUNLAR VE BU SORUNLARIN İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİYLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AHMET ERENEL

DANIŞMAN: DOÇ. DR. ŞAKİR ÇINKIR

**ANKARA
ŞUBAT, 2022**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Ahmet ERENEL adlı öğrencinin hazırladığı “Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar ve Bu Sorunların İş Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi” başlıklı bu çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Eğitim Yönetimi Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan Doç. Dr. Şakir ÇINKIR

.....

Üye Doç. Dr. Pelin TAŞKIN

.....

Üye Doç. Dr. Serkan KOŞAR

.....

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından 10.02.2022 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....

Prof. Dr. İlhan YALÇIN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

Ahmet ERENEL

ÖZET

GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ'NDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI SORUNLAR ve BU SORUNLARIN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİYLE İLİŞKİSİ

ERENEL, Ahmet

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şakir ÇINKIR

Şubat, 2022, xvi + 114 sayfa

Bu çalışmanın temel amacı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin öncelikle sorunlarını belirlemek; sonrasında belirlenen sorunların ve çeşitli demografik özelliklerinin iş doyum düzeyleriyle ilişkisini incelemektir. Araştırmada, karma yöntemlerden biri olan açılımlayıcı sıralı desen kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Mardin il sınırları içerisinde yer alan 1177 okulda görev yapan 13058 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 585 öğretmen oluşturmaktadır. Nicel verileri toplamak için bölgedeki öğretmenlerin sorunlarıyla iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Mardin iline bağlı ilçe ve köylerde görev yapan öğretmenlere Öğretmen Sorunları Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Nitel verileri toplamak için ise Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin farklı yerlerinde görev yapan öğretmenlere yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır.

Araştırmanın nicel verileri “ortalama”, “standart sapma”, “t-testi”, “tek yönlü varyans analizi”, “Tukey HSD Testi” ve “Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı” ile çözümlenmiştir. Nitel veriler ise içerik analizi ile çözümlenerek temalar şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma kapsamında, çalışmanın ilk bölümünde genel bir giriş yapılmış, bölgedeki öğretmen sorunlarına ilişkin alanyazın sonuçları ifade edilmiştir. İkinci bölümde iş doyum kavramı ele alınmış, kuramsal yapısına ilişkin genel bir çerçeve çizilerek sunulmuştur. Yöntem ile ilgili bilgilere üçüncü bölümde, toplanan verilere ilişkin yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara dördüncü bölümde, araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlara ve önerilere ise beşinci bölümde yer verilmiştir.

Araştırma bulgularına göre yaşanan sorunlar; okul-fiziki olanaklar boyutu, temel hizmetlere erişim boyutu ve sosyal-kültürel özellikler boyutu olmak üzere üç boyut altında toplanmıştır. Öğretmenlerin yaşadığı sorunların; okul-fiziki olanaklar boyutunda “büyük bir sorun”, temel hizmetlere erişim boyutunda “orta düzeyde bir sorun”, sosyal-kültürel özellikler boyutunda “orta düzeyde bir sorun” olarak algılandığı bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde; cinsiyetlerine ve çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık görülmüştür. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere; ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Öğretmenlerin yaşadıkları sorunların düzeyi ile iş doyum düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Buna göre sorunlar arttıkça iş doyumunu azalmaktadır.

Nitel verilere göre bölgede çalışmanın avantajları; psikolojik sağlamlığı arttırması, olumsuz şartlarla mücadele becerisi kazandırması, farklı kültürleri tanıma deneyimi sağlaması, insani duyguların gelişmesini sağlaması, sağduyulu yaklaşma becerisi kazandırması, kendine zaman ayırabilmek, şehir koşturmacasından uzaklaşmak ve bölge gerçeklerine şahit olmaktır. Dezavantajları ise; tükenmişlik hissi yaratması, muhafazakar topluma alışamamak, yabancılik hissi, güvende hissedememek, imkanların kısıtlı olması, gelecek planlarının ertelenmesi, kurumlardaki akraba kayırmacılığı ve mesleki tatminsizliktir. Bölgedeki öğretmenlerin yaşadığı sorunların çözümü konusunda bölgeye yatırımların arttırılması, okulların eğitim materyali ve donanım ihtiyaçlarının karşılanması, doğu bölgelerinde görev yapan öğretmenlere ek haklar tanınması, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmesi, yöre halkının bilinçlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Güneydoğu Anadolu Bölgesi, okul, öğretmen, öğretmen sorunları, iş doyum.

ABSTRACT

THE PROBLEMS EXPERIENCED BY TEACHERS WORKING IN SOUTHEASTERN ANATOLIA REGION AND THE RELATIONSHIP OF THESE PROBLEMS WITH THE LEVELS OF JOB SATISFACTION

ERENEL, Ahmet

Master Degree, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Şakir ÇINKIR

February, 2022, xvi + 114 pages

The main purpose of this study is to detect the problems of the teachers that work in the Southeastern Anatolia Region of Turkey initially, then to analyze the relation between the features of determined problems, variable demographic issues and job satisfaction level. One of the mixed methods, the explanatory sequential design is used in this study. The universe of this study is comprised of 13058 teachers that work in 1177 schools within the boundaries of Mardin. The sample of the study is consisted of 585 teachers. For collecting the quantitative datas teacher problems scale and Minnesota Job Satisfaction Scale were applied to teachers working in districts and villages in Mardin province to examine the relationship between the problems of teachers in the region and their job satisfaction. For collecting the qualitative datas, semi-structured interview form is implemented on teachers work in the different parts of Southeastern Anatolia Region.

The quantative datas of the study is analyzed with “mean”, “standart deviation”, “t test”, “one- way analysis of variance(anova)”, “Tukey HSD Test” and “Pearson Product-Moment Correlation Coefficient”. Qualitative datas were analyzed by content analysis and expressed as themes.

Within the content of the research, a general introduction was made in the first part of the study and the results of the literature about teacher problems in the region were expressed. In the second part, the concept of job satisfaction is mentioned and a general framework for the theoretical structure is drawn and presented. In the third part, the information about the method, in the fourth part; the findings obtained as a result of the

analysis of the collected data and in the fifth part the results and suggestions obtained as a result of the research.

The problems according to datas of the study are classified into three extents: school-physical facilities extent, the access to the basic services extent and social-cultural features extent. It has been found out that the problems of teachers are perceived as “a major problem” with regards to the school-physical facilities extent, “a midlevel problem” with regards to the access to the basic services extent, “a midlevel problem” with regards to the social-cultural features extent. Teachers’ job satisfaction levels vary significantly according to their genders and their school types. Men have higher job satisfaction level than woman and teachers work in elementary and secondary schools have also higher job satisfaction level than teachers working in high schools. It has been found out that there is a negative relation between teachers’ problems and their job satisfaction levels. According to this, job satisfaction level decreases while problems increase.

Advantages of working in the region according to qualitative data; to increase psychological resilience, to gain the ability to cope with negative conditions, to provide the experience of getting to know different cultures, to enable the development of human emotions, to gain the ability to approach with common sense, to take time for oneself, to get away from the city rush and to witness the realities of the region. The disadvantages are; it creates a feeling of burnout, not getting used to the conservative society, feeling of alienation, not feeling safe, limited opportunities, postponing future plans, nepotism in institutions and professional dissatisfaction. In order to solve the problems teachers go through in the region, it has been suggested to increase the investments in the region, to fulfil the needs of schools’ educational equipments, to give additional rights to the teachers working in the eastern regions, to end contracted teaching practice, and to raise the awareness of the local people in the region.

Key Words: Southeastern Anatolia Region, school, teacher, teacher problems, job satisfaction

ÖNSÖZ

Eğitim-öğretim faaliyetleri, ülkenin geleceğini inşa edecek olan neslin yetiştirilmesi sürecidir. Bu kapsamda, çıktıları tüm ülkeyi etkileyecek bir üretim süreciyle karşı karşıyayız. Üretimin verimliliği için işgörenlerin işlerinden doyum almaları önemli bir etkidir. Bu doğrultuda okullardaki en önemli işgören olan öğretmenler, işlerinden ne kadar doyum alırlarsa, sorumlu oldukları öğrencilere o derecede katkı sağlayacaklardır.

Öğretmenlerin gerek mesleki gerek çevresel gerek yaşamsal boyutlarda mücadele etmeleri gereken birçok sorun bulunmaktadır. Ancak bu sorunlar Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde kendini daha fazla hissettirmektedir. Bu bölgede görev yapan öğretmenler çeşitli sorunlar yaşamakta, bu sorunlar onların iş doyumlarını ister istemez olumsuz etkilemektedir. Bu etkiyi ortaya koymak ve paydaşların çözüm önerilerini dile getirmek adına araştırma kapsamında ulaşılan sonuç ve önerilerin ülkemizdeki eğitim politikalarına katkı sağlaması beklenmektedir.

Şehir dışında görev yapmamdan dolayı bir hayli uzatmak zorunda kaldığım yüksek lisans öğrenimim ve tez yazım sürecinde desteğini, tecrübesini eksik etmeyen, değerli danışmanım Doç. Dr. Şakir Çınkır'a çok teşekkür ederim.

Tez süresi boyunca ve özellikle veri toplama ve yazım aşamasında fikir alışverişinde bulunduğum, araştırmama katkı sağlayan tüm öğretmen arkadaşlarıma sonsuz şükranlarımı sunarım.

Ahmet ERENEL

Aileme...



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
KISALTMALAR/SİMGELER	xvi
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	6
Önem.....	7
Sayıtlar.....	8
Sınırlılıklar	8
Tanımlar.....	9
Öğretmen.....	9
BÖLÜM 2.....	10
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	10
İş Doyumu.....	10
İş Doyumu Kuramları	10
İçerik Kuramları.	11
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.	11
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.	11
Alderfer'in ERG Kuramı.	12
Başarı GÜdüsü Kuramı.	14
Süreç Kuramları.	15
Beklenti Kuramı.....	15
Geliştirilmiş Beklenti Kuramı.....	16
Eşitlik Kuramı.....	16
Hedef Belirleme Kuramı.....	17
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	18
Bireysel Faktörler.	18
Yaş.	19
Cinsiyet.....	20
Medeni Durum.....	20
Eğitim Düzeyi.	21
Hizmet Süresi.....	21
Örgütsel Faktörler.....	22

Ücret.	23
Çalışma Koşulları.	23
İşin Niteliği.	23
Terfi İmkânı.	24
İş Arkadaşlarıyla İlişkiler.	24
İş Doyumunun Örgüt ve Bireyler Açısından Önemi.....	25
İlgili Araştırmalar.....	26
Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.	26
Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	28
BÖLÜM 3	30
YÖNTEM	30
Araştırmanın Modeli.....	30
Evren-Örneklem ve Çalışma Grubu	32
Evren-Örneklem.....	32
Çalışma Grubu	33
Verilerin Toplanması	34
Nicel Veri Toplama Araçları.....	35
Öğretmen Sorunları Ölçeği.	35
Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	40
Nitel Veri Toplama Aracı.....	41
Verilerin Çözümlemesi	42
BÖLÜM 4	45
BULGULAR VE YORUM	45
Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar	45
Okul-Fiziki Olanaklar Boyutu.....	45
Temel Hizmetlere Erişim Boyutu	50
Sosyal-Kültürel Özellikler Boyutu.....	59
İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar	68
Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	74
GDA Bölgesi’nde Çalışmanın Avantajları.....	74
Bilişsel Güç.	75
Kültürel Etkileşim.	75
Vicdani Yön.	75
Kendine Vakit Ayırmak.	76
GDA Bölgesi’nde Çalışmanın Dezavantajları	77
Tükenmişlik Hissi.....	78
Kısıtlı İmkanlar.....	79
Toplum Yapısı.....	79
Güvenlik.	80
Gelecek Planlarının Ertelenmesi.	80
Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar	81
Öğretmen Sorunlarına Yönelik Destek Stratejileri	81
Bölgeye Yatırım.	82

Okullara Altyapı ve Donanım Desteği.	83
Sosyal Hayat.	83
Aile Eğitimi ve İşbirliği.	84
Öğretmen Sorunlarının Çözümüne Yönelik Politikalar	85
Aile Birliği.	85
Farklı İstihdam Şekillerinin Kaldırılması.	86
Bölgede Çalışanlara Pozitif Ayrımcılık.	87
Öğretmen Yetiştirme Programı.	88
Yöre Halkına Yönelik.	88
BÖLÜM 5	90
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	90
Sonuçlar	90
“Öğretmen görüşlerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” Alt Amacına Ait Sonuçları	90
“Bölgede görev yapan öğretmenlerin iş doyumları; yaş, cinsiyet, kıdem, branş ve çalıştığı okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” Alt Amacına Ait Sonuçlar.....	91
“Bölgede görev yapan öğretmenlerin yaşadığı sorunlar ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?” Alt Amacına Ait Sonuçlar.	91
“Öğretmen görüşlerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?” Alt Amacına Ait Sonuçlar	92
“Güneydoğu’da görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin olası destek stratejileri ve politikalar neler olabilir?” Alt Amacına Ait Sonuçlar.....	92
Öneriler	93
Uygulayıcılara ve Karar Alıcılara Yönelik Öneriler	93
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	94
KAYNAKLAR.....	95
EKLER	104
Ek 1. Öğretmen Sorunları Ölçeği	105
Ek 2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	107
Ek 3. Öğretmen Sorunları Hakkında Öğretmen Görüşme Formu	108
Ek 4. Etik Kurul Onayı	110
Ek 5. Mardin İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni.....	111
Ek 6. Aydınlatılmış Onam Formu.....	112
BENZERLİK BİLDİRİMİ	113
ÖZGEÇMİŞ.....	114

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Nicel Çalışmada Örnekleme Giren Öğretmenlere Ait Bazı Demografik Bilgiler.....	32
Tablo 2. Nitel Çalışmada Örnekleme Giren Öğretmenlere Ait Bazı Demografik Bilgiler.....	34
Tablo 3. Değerlendirme Aralıkları	36
Tablo 4. Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	38
Tablo 5. Model Uyum İndeksleri	40
Tablo 6. Öğretmen Sorunları Ölçeği’ne Göre Okul-Fiziki Olanaklar Boyutunun Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	46
Tablo 7. Öğretmen Sorunları Ölçeği’ne Göre Temel Hizmetlere Erişim Boyutunun Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	51
Tablo 8. Öğretmen Sorunları Ölçeği’ne Göre Sosyal-Kültürel Özellikler Boyutunun Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	59
Tablo 9. Yaşa Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri....	68
Tablo 10. Öğretmenlerin İş Doyumunun Yaşa Göre Manidar Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları	68
Tablo 11. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyete Göre Farkını İnceleyen Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	69
Tablo 12. Kıdeme Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	70
Tablo 13. Öğretmenlerin İş Doyumunun Kıdeme Göre Manidar Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları	70
Tablo 14. Branşa Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	71
Tablo 15. Öğretmenlerin İş Doyumunun Branşa Göre Manidar Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları	71
Tablo 16. Okul Türüne Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	72
Tablo 17. Öğretmenlerin İş Doyumunun Okul Türüne Göre Manidar Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları	72
Tablo 18. Öğretmen Sorunları Ölçeği ve Alt Boyutları ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutları Arasında Hesaplanan İlişkiler	73
Tablo 19. “Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Çalışmanın Öğretmenlere Sağladığı Avantajlar Nelerdir?” Sorusuna İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	74
Tablo 20. “Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Çalışmanın Öğretmenler Üzerindeki Dezavantajları Nelerdir?” Sorusuna İlişkin Öğretmen Görüşleri	77

Tablo 21. “Öğretmen Sorunlarına Yönelik Destek Stratejileri” Temasına İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	82
Tablo 22. “Öğretmen Sorunlarının Çözümüne Yönelik Politikalar” Temasına Ait Öğretmen Görüşleri.....	85



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	11
Şekil 2. İş Doyum Faktörleri- Doyum İlişkisi	12
Şekil 3. ERG Modeli	13
Şekil 4. İhtiyaçlar İlişkisi ve Etkileşimleri	14
Şekil 5. Beklenti Kuramı	15
Şekil 6. Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	16
Şekil 7. Eşitlik Kuramı	17
Şekil 8. Açımlayıcı Sıralı Karma Desen Tasarımı	31
Şekil 9. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar Ölçeği'ne İlişkin Yol Katsayıları ve Hata Varyanslarına İlişkin DFA Sonuçları	39

KISALTMALAR/SİMGELER

GDA	Güneydoğu Anadolu
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	Doğrulamalı Faktör Analizi
$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama
N	Kişi Sayısı
f	Frekans/sıklık
ss	Standart sapma
p	Anlamlılık düzeyi
Sd	Serbestlik derecesi

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırma önerisine ilişkin problem durumuna, araştırmanın amacına, önemine, sayıltılarına, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Eğitim sisteminin önemli bileşenlerinden biri olan öğretmenler gerek çevresel şartların gerek sistemin meydana getirdiği birçok sorunla baş etmek durumunda kalmaktadır. Sistemsel sorunlar tüm öğretmenler için sorun teşkil ettiği ve çözümünün daha büyük çapta değişimleri gerektirdiği bilindiği için, dile getirilen husus daha çok, bölgeden bölgeye değişen, çevresel şartlar olmaktadır. Bu perspektiften bakılarak literatür incelendiğinde Türkiye'nin özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde terör olayları (Altun, 2019; Gür ve Çelik, 2009), kalabalık sınıflar (Gül, 2014), birleştirilmiş sınıflar (Elma, 2013; Yıldız ve Köksal, 2009), barınma sorunları (Taşkaya, Turhan ve Yetkin, 2015; Karataş ve Kınalıoğlu, 2018), ulaşım sorunları (Çapuk ve Ünsal, 2017; Bulut ve Coşkun, 2017) sıklıkla dile getirilen sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bölgelerde görev yapan öğretmenlerin karşılaştığı bu ve benzeri sorunlar ister istemez iş doyumlarını etkileyerek verimliliklerini düşürebilmektedir. İşgörenin işinden beklentileri örgüt tarafından ne kadar karşılanırsa, işgören o ölçüde işinden tatmin olacak ve iş doyumuna sahip olacaktır. İşgörenin, iş doyumuna sahip olması o oranda performansını arttırarak örgüte yararlı olmasını sağlayacaktır. Bu yüzden örgütler uzun yıllar boyunca çalışanlarının iş doyumlarını arttırma çabası içinde olmuştur (Akşit Aşık, 2010). Üretim çarkının sürekliliğini sağlamak için insan gücü yetiştiren okulların verimliliğinin, ülkelerin geleceğinde kilit role sahip olduğu göz önüne alındığında, bu konunun irdelenerek iş doyumlarını arttıracak olası çözümlerin belirlenmesi öncelik gerektiren bir husus olmaktadır.

İnsanlığın başlangıcıyla beraber üretim faaliyeti öncelikli uğraşlar arasında yer almıştır. Tarım devriminden önce insanlar tarafından gerek kendilerini korumak gerek avlanmak amacıyla çeşitli araçlar üretilirken; tarım devriminden sonra üretimin yelpazesi

genişlemiştir. Bir devrim olarak da ifade edilen Neolitik Çağ'a geçilmesiyle beraber yerleşik yaşamın benimsenerek büyük toprak parçalarına ekimler yapılmasına başlanması üretimin çapını artırmıştır (Eğilmez, 2018). Bunu atölyelerin açılması, ardından Sanayi Devrimiyle beraber fabrikaların kurulması ve son kertede Dijital Devrim izlemiş ve üretim, günümüze değin devasa bir ivmeyle ilerleyerek boyut atlamıştır.

Üretim olgusunun, örgütsel bir eylem olduğunu söylemek pek yanlış bir yargı olmayacaktır. İnsanların hayatlarını idame ettirebilmek için ilk andan beri içinde olduğu üretim süreci, büyüklü küçüklü örgütlerin çalışmalarıyla ilerlemiştir. Örgüt kavramından, üretimin olduğu her yerde söz edilebilir. Örgüt sözcüğünün Yunanca'da alet ya da araç anlamına gelen "organon" kelimesinden türediği göz önüne alındığında; örgütün, bir araya gelmiş kişilerin, amaçlarını gerçekleştirmede bir araç işlevi gördüğü ifade edilebilir (İçerli, 2009). Toplumsallaşmanın getirdiği bir gereklilik olan örgütler, bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda araç rolünde ortaya çıkmıştır. En basitinden ele alındığında; toplumun temel yapı taşı olan aile bir örgüttür ve insanların ait olma ihtiyacının bir sonucudur. Bunu genişlettikçe ele alınan tüm örgütlerin insanların hayatlarında bir ihtiyacı karşılamak için var olduğu söylenebilir.

Örgüt yapısı incelendiğinde, genel itibariyle, yönetici ve onun yönlendirdiği işgören(ler)den oluştuğu görülmektedir. Yönetici ve işgören arasındaki ilişki, örgütün verimliliğini ve devamlılığını büyük ölçüde etkilemektedir. Örgütlerin iki temel amacının üretmek ve işgörenlerin işten doyum almalarını sağlamak olduğu dikkate alınırsa (Başaran, 2008); üretim faaliyetlerinden sorumlu olan yöneticilerin, işgörenlerin ihtiyaçlarına önem vererek onların örgütte bulunmaktan memnun olmalarını sağlamaları gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Yılmaz ve Altinkurt, 2012). Etkili örgütler bu iki kaidenin önemi hususunda farkındalık kazanmış ve çalışmalarını bu ekseninde planlamış örgütlerdir. Bilinmelidir ki işgörenlerin, yaptıkları işten memnun olmaları örgütsel amaçlar doğrultusundaki katkılarını artıran önemli faktörlerden biridir (Karayel, 1999). Bu husus göz önüne alınacak olursa; amaca ulaşmada bir araç işlevi atfedilen örgütün, yaptığı işten memnun olan ve kendini işine tam anlamıyla verebilmesine engel olacak sorunları en aza indirgenmiş işgörenlere sahip olması bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Üretim yelpazesinin genişlemesi, insanın, bilgiye ve bilen kişiye olan ihtiyacını dolayısıyla bilgi üretimini ve bilgiyi kullanıp başka bireylere aktaracak işgörenlere ihtiyaç duyulmasını tetiklemiştir. Bu ihtiyaç doğrultusunda ortaya çıkan okullar, bilgi üretiminin ve aktarımının yapıldığı örgütler olarak, toplumların belli bir düzen içinde devamını

sağlamaktadır. Bu yüzden de eğitim ve öğretimde kalitenin düşmesine neden olan iş doyum düzeyinin düşük olması eğitim hizmetinin sosyal çıktısı nedeniyle sadece öğretmenlerin ya da eğitim kurumunun sorunu değil aynı zamanda tüm toplumun ortak bir sorunu durumundadır. Okullar eğitim işlevlerini yerine getirirken; en önemli görev, hiç şüphesiz, örgütün işgörenleri arasında bulunan öğretmenlere düşmektedir.

Öğrencilerle her daim etkileşim içinde bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek oldukça okulların amaçlarına ulaşma olasılığı artacaktır. Bilinmektedir ki işgörenlerin davranışları, iş doyum düzeylerine bağlı olarak şekillenmektedir. Bu yüzden ki öğretmenlerin mesleklerinden doyum almaları, onların mesleki verimliliğini yükseltmektedir (Girgin, 2009). Vural, (2004) öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri; öğrencilerle ilişkiler, öğretmenlerle ilişkiler, üst yöneticilerle ilişkiler, kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, tatiller, ekonomik güvence, ücret ödemeleri, çalışma koşulları, çalışma saatleri, işin niteliği, yükselme olanağı, denetim, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, ve takdir edilme şeklinde ifade etmektedir (Akt. Akın ve Koçak, 2007). Bunlara ek olarak öğretmenlerin bulundukları çevre şartlarından kaynaklı sıkıntılardan dolayı da iş doyumsuzluğu yaşayabildikleri bilinmektedir (Kılıç, 2013). Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden bireysel ve çevresel faktörleri çeşitlendirmek mümkün olmakla beraber, esas olarak, yaşadıkları sorunlara odaklanmak, iş doyumuna negatif etki eden problemlerin çözümüne yönelik ipuçları verecektir.

Öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara bakıldığında ülke geneline, benzer özelliklerde ve eşit bir şekilde dağılmadığı görülmektedir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinin, özellikle kırsal kesimlerinde çalışan öğretmenler coğrafi, demografik, ekonomik ve sosyokültürel dezavantajların getirdiği çeşitli sorunlarla mücadele etmektedir (Karataş ve Çakan, 2018). Bu durumun, söz konusu bölgelerdeki öğretim faaliyetlerinden alınan verimin düşük olmasına zemin hazırladığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bölgedeki öğretmenlerin iş doyumunu ve dolayısıyla performansını olumsuz anlamda etkileyen belli başlı sorunları ayrıntılı olarak incelemek faydalı olacaktır.

Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde okullaşma oranının az olması (Gül, 2014), kalabalık sınıfların oluşmasına sebep olmaktadır. Bu sınıflarda eğitim vermek zorunda kalan öğretmenler, sınıf yönetimi konusunda zorluklarla karşılaşarak yetersizlik hissine kapılmaktadır. Bu konuda araştırma yapmış olan Wolpin ve diğerlerine (1991) göre de sınıf mevcutlarının fazla olmasıyla beraber iş yükünün artması, kişinin mesleki yeterliliğine dair kuşku duyarak stres yaşamasına ve iş doyum düzeyinin düşmesine yol

açmaktadır (Akt. Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001). Kalabalık sınıflara, bu bölgelerin kırsal kesimlerine gidildikçe de gerek birleştirilmiş sınıflarla gerek daha ücra yerlerden taşınmalı eğitim uygulaması aracılığı ile öğrencilerin belli merkezlere getirilmesiyle rastlanmaktadır.

Öğretmenlerin, doğudaki bölgelerin kırsal kesimlerinde sık rastlanan, birleştirilmiş sınıflarda eğitim vermek zorunda kalmaları karşılaştıkları sorunlardan bir başkası olarak ortaya çıkmaktadır. Bir öğretmenin aynı anda birden fazla sınıfla tek derslikte öğretim faaliyetlerini devam ettirmesi birleştirilmiş sınıf uygulamalarının genel hatlarını çizmektedir (Brunswic ve Valerien, 2004; Akt. İnce ve Şahin, 2016). Birleştirilmiş Sınıflı Okullar'da görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetiminin yanında okul yönetiminden de sorumlu olmaları iş yüklerini ciddi anlamda arttırmakta ve verimli olmalarının önüne geçmektedir (Elma, 2013; Yıldız ve Köksal, 2009). Uygulamanın yönetim boyutunun yanında eğitim-öğretim boyutunda karşılaşılan sorunları da öğretmenlerin iş doyumlarında etkili pozisyonda yer almaktadır. Birleştirilmiş sınıflara uygun programların hazırlanmayıp bağımsız sınıf programları üzerinde ufak rötuşlar yapılarak bu sınıflarda uygulamaya konulması hem öğrencileri hem öğretmenleri ciddi sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Kılıç ve Abay, 2009). Öğretmen bir noktadan sonra verim almayı göz ardı edip yoğun ve birçok noktada alakasız programı yetiştirme gayreti içinde olarak doyum almadığı bir iş hayatı sürdürmeye başlamaktadır.

Kırsal bölgelerde teknolojik imkanların kısıtlı olması, öğretmenin öğretim sürecine olumsuz etki etmektedir. Atalay ve Anagün'ün (2014) yaptığı araştırma göstermektedir ki kırsalda görev yapan öğretmenler, eğitim-öğretim sürecinde bilgi-iletişim teknolojilerinin kullanılması taraftarı olmalarına karşın teknolojik araç-gereç yetersizliğinden dolayı bundan mahrum kalmaktadırlar. Çağın gerektirdiği imkanların sağlanamadığı öğretmenlerin, çağa uygun bireyler yetiştirmesini beklemenin ne kadar mantıklı olduğu tartışmaya açık bir konudur. Öğretmenlerin bu yetersizliklerle mücadele ederek efor harcamaları iş doyumlarını ister istemez etkilemektedir.

Doğu bölgelerinde hayatı olumsuz anlamda etkileyen terör olayları, öğretmenlerin, bölgeyi tercih etmemelerindeki önemli etmenlerden biri olmaktadır. Gür ve Çelik (2009) bölgedeki güvenlik sorunlarının, bölgelerarası dengesizliklerin oluşmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Bu dengesizliği net bir şekilde gösteren Akbey'in (2006) araştırmasına bakıldığında Türkiye'de; güvenlik sebebiyle kapanan okulların %72'sini, öğretmensizlikten kapanan okulların %52'sini Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki okullar oluşturmaktadır. Bir başka çalışmada da sadece 1984-1996 yılları

arasında, 152 öğretmenin yaşamını yitirdiği ifade edilmektedir (Kaya, 2006; Akt. Taşkaya vd., 2015). Veriler güncel olmamakla beraber fikir vermesi açısından önem arz etmektedir. Yakın tarihlerde yapılan araştırmalarda da bölgedeki öğretmenlerin güvenlik sorunlarını ve siyasal sorunları dile getirmeye devam ettiği görülmektedir (Karataş ve Çakan, 2018; Altun, 2019). Yaşanılan birçok sorunun temelinde bu hususun yattığı düşünülünce, çözüm bulunması gereken sorunlar arasından bu sorunun öncelikli bir konuma sahip olduğu ifade edilebilmektedir.

Öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara bakıldığında eğitimsel ve yaşamsal sorunların yanında günlük hayatta karşılaştıkları sorunlar da görülmektedir. Kırsal kesimlerde görev yapan öğretmenlerin, daha fazla imkana sahip olduğu için, ekseriyetle ilçe veya il merkezlerinde kalmaları, her gün uğraşmak zorunda kaldıkları ulaşım sorununu ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlerin kırsaldan şehre veya şehirden kırsala ulaşım hususunda sıkıntılar yaşadıklarına dair bulgulara birçok araştırmada rastlanmaktadır (Karataş ve Kınalıoğlu, 2018; Çapuk ve Ünsal, 2017; Bulut ve Coşkun, 2017; Özdemir, 2015; Taşkaya vd., 2015). Özellikle kış aylarında hissedilen bu sorun, öğretmenlerin işlerine karşı duygularında yıpranmalar yaratmaktadır. Yavaş ve Çelik de (2012) araştırmalarının “çalışma koşulları” boyutunda kırsal bölgelerdeki öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olmasının nedeni olarak zamanlarının büyük bölümlerini okula geliş-gidiş sürecinde harcamalarıyla ve ulaşımın güçlüğüyle açıklamaktadır. İl ve ilçe merkezlerinde de sorun teşkil edebilen bu husus, kırsal kesimlerde daha hissedilir olmaktadır.

Öğretmenlerin barınma ihtiyaçlarını giderme sürecinde karşılaştıkları zorluklar gerek ev bulma noktasında gerek buldukları evin yaşanılmaya müsait veya uygun fiyatta olmaması noktasında kendini göstermektedir. Güneydoğu Anadolu’nun kırsal bölgelerinde evlerin ancak yöre halkının ihtiyacını karşılayacak sayıda olması, ev olsa dahi bakımsız veya bölgenin sosyal imkanlardan uzak olmasından dolayı tercih edilmemektedir. İl ve ilçe merkezlerinde de kısıtlı sayıda olması nedeniyle fiyatların yüksek olması, sorunları beraberinde getirmektedir. Bu bölgedeki lojmanların dahi oldukça bakımsız ve yaşanılmaya müsait olmadığı görülmektedir (Altun, 2019). Bir başka araştırma da lojmanların yetersiz olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Taşkaya vd., 2015). Karataş ve Kınalıoğlu (2018) Ağrı, Bitlis, Diyarbakır ve Muş illerinin köylerinde yaptıkları araştırmada, barınma sorununun yanı sıra elektrik kesintilerinin de günlük rutin bir sorun olduğunu belirtmektedir. Araştırmanın yapıldığı yıl dikkate alınınca hala bu sorunların devam etmesi, sosyal devlet anlayışının hayata aktarımı hususunda soru

işaretleri oluşturmaktadır. Temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanan öğretmenlerin hayatlarından doyum sağlayamıyorken işlerinden doyum sağlamalarını beklemek pek adil olmayacaktır.

Türkiye'nin Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki öğretmen istihdamı incelendiğinde genellikle bu bölgelerin ilk atama yeri olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle 2016 yılında tekrar ve daha da ağırlaştırılarak uygulamaya konulan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla perçinlenmiştir. Çalışma hayatının yarattığı yorgunluk ve stres, dinlenmenin yanı sıra birbirinden farklı sosyal aktivitelerle eğlenilerek atılmaya çalışılmaktadır. Aksi takdirde işgörenin performansı ve aynı düzeyde iş doyumunun düşmesi kaçınılmazdır (Özkan, 2017). Kalkınmada öncelikli bölgelerde görevlerine başlayan, ekseriyetle büyük ve imkanları bol şehirlerde yetişmiş olan genç yaştaki öğretmenlerin, bu bölgelerde sosyal ve kültürel olanakların kısıtlı veya hiç olmamasından dolayı mesleğe karşı hislerinin tahrip olduğu söylenebilmektedir. Öğretmenlerin yaşadığı sorunları irdeleyen araştırmalarda bu durumun sıklıkla dile getirildiği görülmektedir (Özpınar, 2008; Demir ve Arı, 2013; Özdemir, Civelek, Çetin, Karapınar ve Özel, 2015; Çapuk ve Ünsal, 2017; Karataş ve Kınalıoğlu, 2018; Altun, 2019). Öğretmenlerin sinema, tiyatro, konser gibi aktivitelerden; konferans, kurs gibi gelişimlerine katkı sağlayacak çalışmalardan mahrum kalmalarının mesleki doyumlarını negatif yönde etkilediğini söylemek yanlış bir yorum olmayacaktır.

Genel itibariyle öğretmenlerin eğitsel ve yaşamsal anlamda, değinilenlere ek olarak, çeşitli sorunlarla baş etmek durumunda kaldığı yadsınamaz bir gerçektir. Söz konusu sorunlar, ülkenin doğusuna ve kırsal kesimlerine gidildikçe ağırlığını daha fazla hissettirmektedir. Değinilen araştırmaların ifade ettiği sorunların, güncelliğini koruyup korumadığı, müdahale edilmesi açısından önem arz etmektedir. Çünkü öğretmenlerin uğraşmak zorunda kaldıkları söz konusu sorunlar iş doyumlarını etkileyerek, okulların verimliliğini düşürmektedir. Bu noktada Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları, bölgeye özgü, güncel sorunlarının neler olduğu, bu sorunların onların iş doyumlarına etkisi, araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin yaşadığı sorunları, bölgede çalışan öğretmenlerin algılama düzeylerine

göre belirleyerek; bu sorunların, öğretmenlerin iş doyumlarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır.

Bu genel amaç doğrultusunda yanıt aranacak sorular şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Öğretmen görüşlerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
2. Bölgede görev yapan öğretmenlerin iş doyumları; yaş, cinsiyet, kıdem, branş ve çalıştığı okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Bölgede görev yapan öğretmenlerin yaşadığı sorunlar ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
4. Öğretmen görüşlerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?
5. Güneydoğu'da görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin olası destek stratejileri ve politikalar neler olabilir?

Önem

Bilgi üretiminin ve aktarımının örgütsel düzen içerisinde yapılmaya başlanmasıyla beraber eğitim-öğretim çalışmalarının yeri okullar olmuş ve örgütün önemli işgörenlerinden birinin öğretmenler olduğu da yadsınamaz bir gerçek olarak kabul edilmiştir. Öğretmenlerin tam anlamıyla işlerine motive olması beraberinde ülke geleceğine katkı sağlayacak kalitede bireylerin yetişmesini getirecektir. Ancak öğretmenler gerek ekonomik gerek toplumsal gerekse de eğitsel alanda birçok sorunla baş etmek durumunda bırakılmaktadır. Bu sorunların, ülkenin doğu bölgelerine, kırsal kesimlerine gidildikçe çeşitlendiği ve ağırlaştığı görülmektedir. Bu durum da öğretmenlerin verimliliği üzerinde önemli payı olan iş doyumlarını doğrudan etkileyebilmektedir.

İşgörenin mücadele ettiği sorunlar arttıkça örgüt içerisinde üretime harcayacağı enerji, bu durumdan kaçınılmaz olarak etkilenmektedir. Dolayısıyla üretim gücü zayıflayan işgörenin, iş doyumunu da azalmakta ve verimsizliğin kronik hale gelmesinin önü açılmaktadır. Bu noktada sorunların belirlenip çözüm arayışına gidilmesi, öğretmenlerin daha verimli hale gelerek çıktılarının (öğrencilerin) vasıfsız olmasını büyük ölçüde engelleyecek ve sistemin tıkanmasının önüne geçecektir.

Bu araştırma, belirtilen hususların en ağır şekilde hissedildiği Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışmakta olan öğretmenlerin yaşadıkları sorunları belirlemesi ve bu sorunların çözümü hususunda farkındalık yaratılmasına katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir. Söz konusu sorunların, öğretmenlerin iş doyumlarına etkilerinin de ortaya konması, farkındalığın boyutunu artıracaktır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular, belirtilen sorunların çözümünde yol gösterici olacaktır.

Sayıtlılar

1. Araştırma için alınan örneklemin evreni temsil edeceği öngörülmektedir.
2. Kontrol edilemeyen değişkenlerin, araştırma sonuçlarını etkilemeyeceği varsayılmaktadır.
3. Veri toplama araçlarında yer alan sorular, öğretmenlerin sorunlarını belirler ve iş doyum düzeylerini ölçer niteliktedir.
4. Araştırmaya katılan katılımcıların veri toplama araçlarında yer alan soruları, objektif ve içtenlikle cevaplayacakları varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan Mardin ilinin Nusaybin ilçesinin merkez ve köylerinde bulunan okulların, farklı öğretim kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenler arasından rastgele seçilmiş katılımcıların görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin sorunlarını belirleyerek, bu sorunların iş doyumlarına etkilerini ortaya koymakla sınırlıdır.

Tanımlar

Öğretmen

2020-2021 yılları arasında Güneydoğu Anadolu Bölgesi Mardin ili sınırları içerisinde görev yapan kamu okullarında çalışan öğretmenler.



BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde iş doyumu kavramı ve önemine, iş doyumu kuramlarına, iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel etkenlere, iş doyumunun örgüt ve bireyler için olumlu-olumsuz sonuçlarına ve son olarak da konuyla ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

İş Doyumu

Örgütlerin, işgörenlerin yaptıkları işe karşı geliştirdikleri olumlu veya olumsuz duygulara karşı duyarlı hale gelmesi 1930’lu yıllara dayanmaktadır. Bu yıllardan itibaren bu konu önem kazanmaya başlamış ve literatüre iş doyumu kavramı kazandırılmıştır. Birçok tanımı bulunan iş doyumu en yalın haliyle, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu şeklinde açıklanabilmektedir (Eğimli, 2009). Barutçugil’e (2004) bakıldığında iş doyumu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur. Genel olarak ifade edilecek olursa; çalışma ortamını oluşturan tüm faktörlere karşı işgörenlerde meydana gelen duygular veya algıların oluşturduğu tutum şeklinde tanımlanabilmektedir (Aydın, 2006; Gedik ve Üstüner, 2017). Alanyazındaki tanımlar incelendiğinde, iş doyum düzeyi yüksek işgörenlerin, örgütün verimli olması ve devamlılığını koruyabilmesi noktasında büyük öneme sahip olduğu söylenebilmektedir.

İş Doyumu Kuramları

İş doyumu kavramına farklı açılardan yaklaşan, çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Söz konusu çeşitliliğin oluşmasında iş doyumunu hangi iş faktörlerinin etkilediğinin kabul edilmesinin rol oynadığı söylenebilir. Bu kuramlar genel itibarıyla içerik ve süreç kuramları olmak üzere iki grupta toplanmaktadır (Başaran, 2008). Her iki gruptaki kuramları ayrıntılı olarak ele almak faydalı olacaktır.

İçerik Kuramları. Bu kuramlar, iş doyumunu içerik yönünden ele alarak bu kapsama giren öğeleri ifade etmeyi amaçlamaktadır (Balcı, 1985). İşgörenin iş doyumunu etkileyen ihtiyaçları belirlemeyi hedefleyen bu kuramlar, ihtiyaçları karşılanan işgörenin doyuma ulaşacağını öne sürmektedir (Başaran,2008). İçerik kuramları, bireyi neyin harekete geçirdiğine odaklanmaktadır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi. Maslow insan ihtiyaçlarını, belli bir önem hiyerarşisinde ortaya çıkan beş grupta incelemiştir. Bu hiyerarşide bir ihtiyaç ortaya çıkar, karşılanmayı bekler ve bu durum hiyerarşinin sonuna kadar devam eder (Lunenberg ve Ornstein, 2013). Tatmin edilmeyen ihtiyaçlar, bireyde rahatsızlık yaratırken; tatmin edilen ihtiyaçlar bireyin doyum elde etmesini sağlamaktadır.

Bu yaklaşımda iki varsayımdan söz edilebilir. Bunlardan ilki bireyin sergilediği her davranışın, belirli gereksinimlerini gidermeye yönelik olduğu; ikincisi ise bireyin sahip olduğu gereksinimlerinin belli bir sıralama gösterdiğidir (Çırakoğlu, 2010). Öyle ki alt basamakta yer alan ihtiyaçlar giderilmeden üst kademelerdeki ihtiyaçlar bireyi davranışa sevketmemekte; tatmin edilen ihtiyaç ise motive etme özelliğini kaybederek daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışı etkilemeye başlamaktadır (Erdem, 1997). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Şekil 1'de daha net olarak görülmektedir.



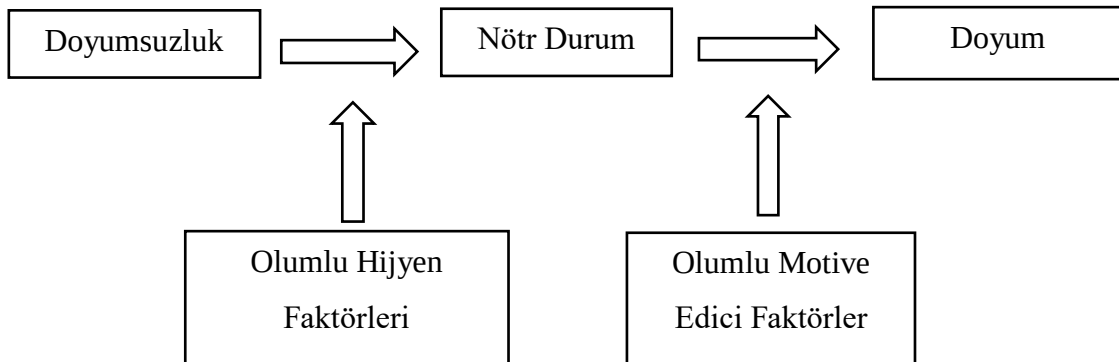
Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi
Kaynak. Bakan, 2020, 183.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı. Herzberg, 1959 yılında 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde kritik olay yöntemini kullanarak yaptığı araştırmayla geliştirdiği

kuramında, Maslow'un beş basamaktan oluşan ihtiyaç sistemini iki seviyeli sisteme düşürmüştür. Bu iki basamaktan biri olan "hijyen faktörler" grubu; şirket politikaları ve yönetim, yönetici, ücret, statü, iş güvenliği, özel hayat, bireyler arası ilişkiler ve çalışma şartları gibi ihtiyaçlardan oluşmakta ve doyumsuzluk kaynakları olarak görülmektedir. Hijyen faktörleri doyuma yol açmayıp doyumsuzluğu azaltmaya hizmet ettiği için Maslow'un alt seviye ihtiyaçlarına denk düşmektedir (Lunenberg ve Ornstein, 2013). Bu ihtiyaçları karşılanmayan bireylerin doyum aşamasına geçmesi beklenmemektedir.

Kuramda ifade edilen ikinci faktör ise "motive ediciler" olarak ifade edilmekte ve işin kendisi, başarı, ilerleme, gelişim, terfi, takdir, sorumluluk gibi ihtiyaçların karşılanmasıyla bireyde doyum elde edilebileceği belirtilmektedir. Bu faktörler doyum kaynağı olarak görülüp, çok az sıklıkla doyumsuzluk kaynağı olarak algılanmaktadır (Çırakoğlu, 2010). Motive edicilerin, Maslow'un üst seviye ihtiyaçlarına denk düştüğü söylenebilir (Keser, 2019). İşgörenin performansını esas olarak etkileyen faktörlerin motive ediciler olduğu görülmektedir.

Kurama göre işgörenler işinden doyum elde etmeden ama doyumsuzluk da yaşamadan çalışabilmektedir. Böylece çoğu işgören doyum ile doyumsuzluk arasında örgütteki işini sürdürebilmektedir (Tikici, 2005). Bu noktada öncelikle işgörenlerin doyumsuzluğa geçişi engellenmeli sonrasında doyuma ulaştıracak stratejiler geliştirilmelidir. Şekil 2'de faktör grupları ile doyum arasındaki ilişki görülmektedir.



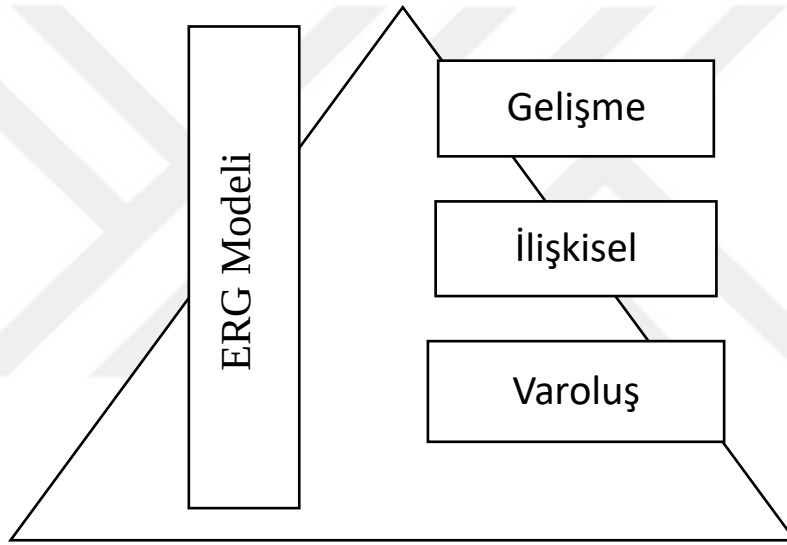
Şekil 2. İş Doyum Faktörleri- Doyum İlişkisi
Kaynak. Tikici, 2005, 305.

Alderfer'in ERG Kuramı. Clayton Alderfer, Maslow'un çalışmalarından yola çıkarak oluşturduğu kuramında üç temel ihtiyaç grubu belirlemiştir. Bunlar varoluş (existence), ilişkisel (relatedness) ve gelişme (growth) olarak isimlendirilmekte ve kurama atıf yapılırken de İngilizce karşılıklarının baş harfleri kullanılmaktadır.

Varoluş ihtiyaçları: Barınma, gıda, giyinme gibi fizyolojik ve maddi ihtiyaçları kapsayan bu kategoriye iş hayatı düşünüldüğünde ücret, ikramiye, prim, fiziksel iş koşulları, gibi ihtiyaçlar örnek verilebilir (Tınaz, 2005; Akt. Köroğlu, 2011). Varoluş ihtiyaçlarının, Maslow'un kuramında fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık geldiği görülmektedir.

İlişkisel İhtiyaçlar: Maslow'un sosyal ihtiyaçlar ve saygı ihtiyacı basamaklarının birleşimine karşılık gelmektedir. Bu kategoride yöneticilerle, meslektaşlarla, astlarla, aileyle ve arkadaşlarla olan ilişkiler sayılabilmektedir (Lunenberg ve Ornstein, 2013).

Gelişme İhtiyaçları: Maslow'un kendini gerçekleştirme basamağına denk gelmektedir. İşgörenin kendisi veya çevresi üstünde yaratıcı, üretici etkiler yaratmak, yeteneklerini kullanmak, yeni yetenekler geliştirme istekleri bu kategoride birleşmektedir (Erdem, 1997).



Şekil 3. ERG Modeli

Kaynak. Tekin ve Görgülü, 2018, 1561.

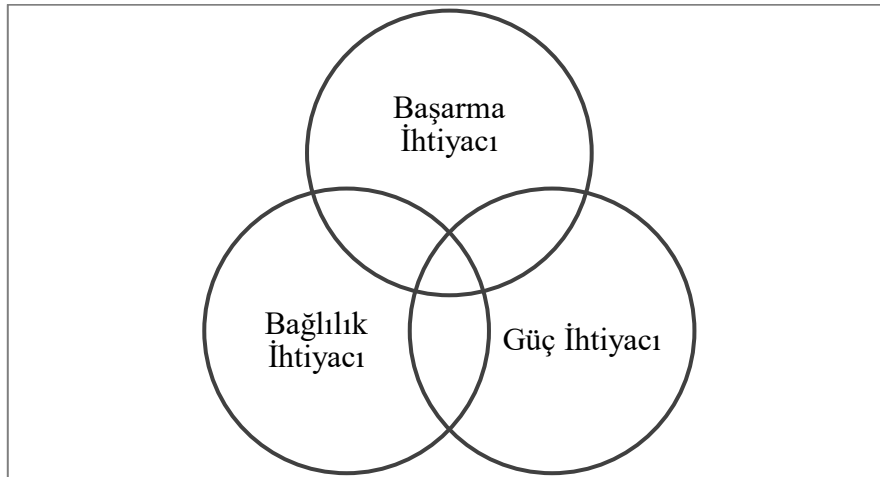
Önemli benzerliklerin olmasının yanı sıra ERG kuramıyla Maslow'un kuramı özellikle iki noktada farklılaşmaktadır. İlk olarak Alderfer'e göre kişi her ihtiyacı aynı anda hissedebilir yani gelişme ihtiyacını hissetmesi için varoluş ve ilişkisel ihtiyacını karşılamış olması gerekmemektedir (Lunenberg ve Ornstein, 2013). Bu açıdan bakıldığında bireysel farklılıkları da göz önünde bulundurduğu görülmektedir. İkinci olarak da ERG kuramında üst düzeydeki ihtiyaç karşılanamazsa alt düzeydeki ihtiyacın karşılanmasına yönelinir, yani gerginlik bireyin geri çekilmesine neden olmaktadır (Erdem, 1997). Genel itibariyle bakıldığında Alderfer'in, katı hiyerarşik kurallara kuramında yer vermediği görülmektedir.

Başarı Güdüsü Kuramı. McClelland'ın kuramı diğ r    kuramdan farklı olarak i   d sel ihtiyaçlara yer vermemektedir. Ona göre insanlar başarı, ba lılık ve güce ihtiyaç duymakta; bu ihtiyaçları ise aile, kişisel-mesleki deneyimler ve kişinin çalıştığı için türü gibi kültürel etkilerle   renmektedirler (Lunenberg ve Ornstein, 2013). Başka bir deyişle birey, ihtiyaçlarını etrafı ile etkileşim kurarak anlamlandırmaktadır (Ataman, 2002).     renler örgüt içerisinde, bu ihtiyaçlardan ağırlıklı olanların etkisi altında davranış göstermektedirler.

Başarı ihtiyacı ağır basan     renler, genellikle yalnız çalışmayı tercih etmekte ve ulaşılması zor hedefler belirlemektedirler. Bir i i o ana kadar yapılandan daha iyi yapmanın, sorunlara çözüm aranırken kişisel sorumluluk almanın, bilinmeyi ke fetmenin başarı ihtiyacını karşılamaya yönelik olduğu söylenebilir (G zen, 2007; Akt.  ırako lu, 2010). Bu kişilerin motivasyon kaynağı elde edecekleri   d lden ziyade ula acakları ba arıdır.

Bağlılık ihtiyacına sahip     renlerde, çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurmaya ve bu ilişkileri geliştirmeye önem verilmektedir. Başarı ihtiyacı hisseden bireylerin aksine i birli ine meyilli olan ba lılık ihtiyacı sahipleri, sosyal ilişkilerini sürdürmek için gruplara katılmaya bolca zaman ayırmaktadırlar (Sı rı ve Gürbüz, 2019). Bu bireylerin ılımlı tavırları, örgütteki olası anlaşmazlıkların önüne geçmektedir.

Güç ihtiyacı, diğ r     renler üzerinde güç elde etme ve yönetme ihtiyacı olan insanlarda etkin olmaktadır. McClelland, kuramında ki iselle tirilmi  g   ve toplumsalla tırılmı  g   olmak üzere iki tür g  ten bahsetmektedir (Lunenberg ve Ornstein, 2013). Adlarından da çıkarılacağı üzere toplumsalla tırılmı  g  c  benimseyen bireyler örgütün ve toplumun çıkarlarını ön plana almaktadır.



Şekil 4. İhtiyaçlar İlişkisi ve Etkileşimleri
Kaynak. Gürbüz ve Sı rı, 2019, 148.

Süreç Kuramları. İçerik kuramlarından farklı olarak süreç kuramları, iş doyumunun nedenlerini ve nasıl oluştuğunu yani oluşma sürecini açıklamaya çalışarak gereksinme, değer, umut, algı gibi değişkenleri sınıflamaktadır (Başaran, 2008). Süreç kuramlarının bilişsel yaklaşımla ele alındığı görülmektedir.

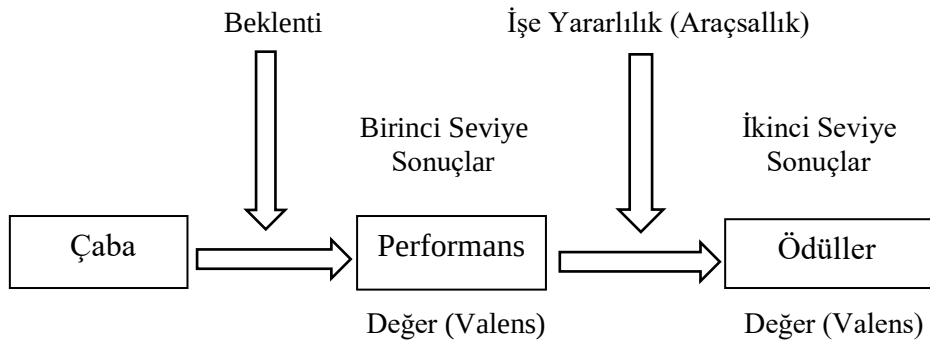
Beklenti Kuramı. Vroom, ortaya attığı bu kuramda her bireyin birbirinden farklılaşan ihtiyaç ve beklentileri olduğunu ifade etmektedir. Kuramın denklemi ifade edilecek olursa bir tutumun amaca ulaştıracağı beklentisi ile bireyin amaca verdiği değer çarpımının bireyin motivasyonuna eşit olduğu söylenebilmektedir (Budak ve Budak, 2004). Kişisel farklılıklar dikkate alınarak, sarf edilen çaba karşılığında vaat edilen ödülün birey için anlamlı ve değerli olması gerekliliği vurgulanmaktadır.

Kuram incelendiğinde beklenti, valens ve araçsallık olmak üzere üç temel sac ayağından oluştuğu görülmektedir. Balcı (1985) bu üç temel kavramı şu şekilde ifade etmektedir:

Beklenti: Çalışanın, belli düzeydeki çabalarını yüksek düzeyde olumlu bir sonuç veya amacın izleyeceğine dair bireysel görüşü.

Valens: Çalışanın belli bir ödülü arzulama düzeyi.

Araçsallık: Çalışanın, belli bir düzeyde performansın ödüle veya doyum sağlayan bir valense ulaştırdığına olan inancı.



Şekil 5. Beklenti Kuramı

Kaynak. Lunenberg ve Ornstein, 2013, 92.

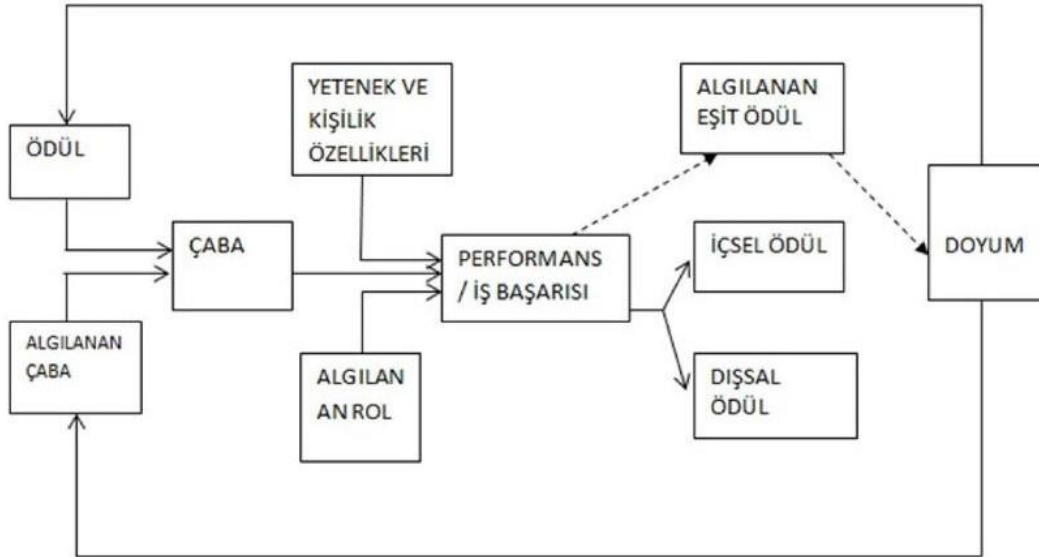
Genel olarak bakıldığında Vroom'un beklenti kuramının, daha önce değinilen kuramlardan farklılığı göze çarpmaktadır. Diğer kuramlarda bireyi motive edeceğine inanılan belirli önerilerde bulunulurken; bu kuramda iş motivasyonunda bireysel farklılıkları yansıtan bir bilişsel değişkenler süreci sunulmaktadır (Lunenberg ve

Ornstein, 2013). Böylece işgörenlerin motive edicilere uymaya çalışmasından ziyade motive edicilerin işgörelere göre uyarlanması sağlanmaktadır.

Geliştirilmiş Beklenti Kuramı. Lavler ve Porter'ın ortaya koyduğu bu kuram, Vroom'un modelini esas almakla beraber bu modele bazı eklemeler yapmaktadır.

Kurama göre performansın ortaya çıkması işgörenin yetenek ve bilgi düzeyine bağlı olmaktadır. Bunun nedeni olarak da işgörenin çabalarının, bu iki özelliğe sahip olmaması durumunda, performansa dönüşmeyeceği gösterilmektedir.

Kuramın yaptığı bir diğer ekleme ise işgörenin adalet beklentisine işaret etmektedir. Beklentileri karşılanan işgörel bunun yanında performanslarına karşılık elde ettikleri kazancı diğer işgörelle karşılaştırarak adaletli bir dağılım olup olmadığına dikkat etmektedir. (Cansız, 2019). Karşılaştırma sonucunda içsel ve dışsal ödüllerin çabalarına uygun olmadığı değerlendirilmesinde bulunulursa işgörel iş doyumсузулуğu yaşayabilmektedir.

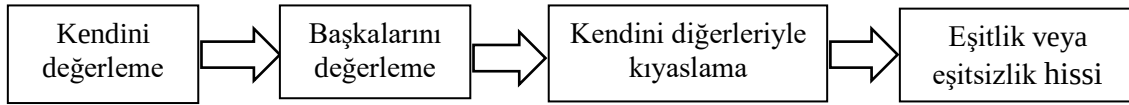


Şekil 6. Geliştirilmiş Beklenti Kuramı
Kaynak. Gürbüz ve Sığı, 2019, 153.

Eşitlik Kuramı. Bu kurama göre işgörel, çalışma ortamında elde ettikleri sonuçlar ve söz konusu sonuçları elde etmek için yaptıkları girdi yatırımlarının birbirine oranının adil ve eşit olmasını beklemektedirler (Keser, 2019). Girdiler, işgörenin o işi yapmak için ortaya koyduğu eğitim, deneyim, yeterlik, kişilik özellikleri, çaba gibi

özellikleri; sonuçlar ise işgörenin o işi yaparak elde ettiği maaş, ikramiye, sosyal haklar, iş güvenliği, çalışma şartları, işin yapılması için gereken tüm öncüller, tanınma, sorumluluk gibi tüm çıktıları tanımlamaktadır (Lunenberg ve Ornstein, 2013). İşgören girdiler ve çıktılar arasında kıyaslamalar yaparak adaletsizlik olup olmadığını yordamaktadır.

İşgören sadece girdi ve sonuçları kıyaslamakla kalmayıp bunun yanında kendini, aynı veya benzer işi yapan başka işgörenlerle de kıyaslamaktadır. Bu kıyaslama sonucunda eşitlik görülürse iş doyumunu sağlamış olmaktadır.



Şekil 7. Eşitlik Kuramı

Kaynak: Özkalp, 2001, 173.

Şekil 7’de görüldüğü gibi işgören önce kendini değerlendirmekte, sonra da başkalarını değerlendirmektedir. Bu değerlendirmeleri karşılaştırmakta ve aralarında kıyaslamalar yapmaktadır. Eşitsizlik sonucuna varıldığı takdirde işgören; örgüte sağladığı girdileri değiştirebilir, algısını değiştirerek çalışma ortamından soğuyabilir (Önen ve Tüzün, 2005). Sonuç olarak bu durumdan zararlı çıkan örgüt olacaktır. Bu noktada ödüllendirme yapmanın yanı sıra bu ödüllendirmeyi eşitlik gözeterek yapmak büyük önem taşımaktadır.

Hedef Belirleme Kuramı. Bu kuram 1968 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Kuramın başlıca iki önermesi; bireyin amaçlarının, davranışlarını yönlendirdiği ve örgütün kullandığı özendiricilerin, bireyin amaç ve niyetlerini etkileyerek başarısında etkili olmasıdır (Keser, 2019).

İşgörenin performansının merkezinde yer alan amaçlar örgütün işleyişi için büyük öneme sahip olmaktadır. Bu noktada yöneticinin kaliteli, işgöreni zorlayarak performans göstermesini sağlayıcı ve muğlaklığa mahal vermeyecek netlikte hedefler belirlemeleri oldukça önem taşımaktadır (Sığırı ve Gürbüz, 2019). Belirli ve zor amaçların, işgörenlerin performansını artırdığı görülmektedir (Zeynel ve Çarıkçı, 2017). İşgörene iddialı ve zor hedefler dayatılırken performanslarını hedefleriyle kıyaslayabilmeleri için mutlaka geribildirim verilmesi gerekmektedir (Lunenberg ve Ornstein, 2013). Kurama göre

işgörenlerin motive olup işlerinden doyum almaları büyük ölçüde yöneticilerin yönetme ve yönlendirme yeteneklerine bağlı olmaktadır.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, tek boyutlu olarak ele alınamayacak kadar geniş kapsamlı ve önemli bir konu olarak kabul edilmektedir. Mesela sadece ücretlerin iyi olmasıyla veya sosyal çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle işgörenlerin iş doyumuna ulaşacağını varsaymak pek doğru bir çıkarım olmayacaktır. İş doyumunu konusuna tüm boyutlarıyla bir bütün olarak yaklaşmak sonuca götürücü olacaktır. Bu yaklaşımdan hareketle işgörenin işinden beklentilerinin, geçmiş tecrübelerinden elde ettiklerinin ve bunun gibi farklı bireysel, kendine has özelliklerinin de iş doyumunun belirleyicileri arasında yer aldığı söylenebilmektedir. Toparlanacak olursa; ilgili alanyazında da ifade edildiği gibi iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve çevresel (örgütsel) faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Balcı, 1985; Başaran, 2008; Akşit Aşık, Aydın, 2010; Orhan, 2013; Özkan, 2017). Çalışanların iş doyum düzeyleri belirlenirken hem bireysel hem de çevresel boyutlar göz önüne alınarak araştırma yapmak, sahici sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Bireysel Faktörler. Her bireyin farklı kişilik yapısında oluşu ve bu nedenle farklı beklenti ve isteklere sahip olmasından dolayı iş doyumuna ulaşmak kişiden kişiye farklılık göstermektedir. 1980’li yılların ortalarına doğru bu konu üzerine yapılan çalışmalar yoğunlaşmış ve kişiliğin, iş doyumunu meydana getiren unsurlardan biri olduğu ortaya koyulmuştur (Sun, 2002; Akt. Taşdan ve Tiryaki, 2008). Böylece yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerin yanı sıra kişiliği meydana getiren değer yargıları, aile faktörü, sosyokültürel alışkanlıklar, genetik eğilim gibi faktörler de iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler başlığı altında ele alınmaktadır (Aydın, 2006; Akşit Aşık, 2010; Özkan, 2017). İfade edilen faktörler kişinin yaşam biçimini de şekillendirerek beklentileri, karşılaşılan koşullara karşı oluşacak algıları, tutumları, duyguları dolayısıyla iş doyumunu belirlemektedir. Dolayısıyla örgüt yönetiminin düzenleyebilme sahasında yer alan örgütsel faktörlere verilecek tepkilerin ne şekilde olabileceğine dair ipuçları verebilmesi noktasında faydalı

olması muhtemeldir. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bazılarını ayrıntılı olarak incelemek faydalı olacaktır.

Yaş. Yaşın iş doyumuna olan etkisi için üç farklı görüş olduğu görülmektedir. Bunlar; pozitif doğrusal ilişki, “U” şekli ilişkisi ve ters “U” şekli ilişkisidir.

Pozitif doğrusal ilişki görüşüne göre iş doyumunu, yaş ilerledikçe artış göstermektedir. İşgörenin yaşı arttıkça, deneyimlerinden dolayı daha çok uyum sağlamakta, bu sayede işlerinden daha fazla doyum almaktadır (Aksayan, 1990). Yelboğa da (2007) araştırmasında yaş ile iş doyumunun pozitif korelasyon ilişkisine sahip olduğu sonucunu elde etmekte ve bunu bağladığı sebeplerden birini de yaş arttıkça ücretlerin artması şeklinde belirtmektedir. Öğretmenler özelinde bakıldığında kıdemli öğretmenlerin, toplumda ve iş ortamında belirli bir saygınlık ve konuma eriştiğinden ve mesleklerindeki tecrübelerinden dolayı iş başarımları yüksek olduğundan; genç öğretmenlere göre daha doyumlu oldukları görülmektedir (Kökseven, 2015). Genel itibariyle yaşı, iş doyumuna pozitif etki ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Diğer bir görüş olan “U” şekli ilişkiye göre işgörenlerin işe ilk başladıkları yıllarda iş doyum düzeyleri yüksek olmakta, sonraki yıllarda bu düzey alçalmakta ve daha sonra tekrar yükselmektedir. Genç yaşta işe başlayan birey iş bulmanın heyecanı ve mutluluğuyla yüksek bir iş doyumuna sahip olmakta ancak orta yaşlara doğru tekdüzeleşen işi, bireyi tatmin etmemeye, beklentilerini karşılamamaya başlayarak iş doyum düzeyini düşürmektedir (Köroğlu, 2011). İşgören bu süreçle mücadelesi sonucunda iş doyumunu düzeyini artırmaktadır. Mücadelenin yanında bireyin yaşının ilerlemesiyle yeni bir iş bulma ihtimalinin azalması, içinde bulunduğu şartları kabullenmesi ve beklentilerini kısıtlamak zorunda kalmasından dolayı iş doyumundaki artış ivmelenmektedir (Solmuş, 2004). Yaşın, iş doyumuna olumlu etkisinin bu görüşte de ortaya konulduğu görülmektedir.

Son olarak ters “U” şekli ilişkiye göre ise yaş ve iş doyumunu belirli bir yaşa kadar doğrusal artış göstermekte ve bundan sonra düşüşe geçmektedir. İlk yıllarda iş seçimi ve iş güvencesi bakımından büyük kuşkuların olması, iş doyum düzeyinin düşük olmasında etkili olmaktadır (Çırakoğlu, 2010). Zamanla bu durum aşılıp iş doyumunu düzeyinde artış olmakta ancak yaşın ilerlemesiyle emeklilik gerçeğiyle yüzleşilmesi, değişime ayak uydurmakta zorlanılması ve stresli ortamlara dayanılmakta zorlanılması gibi faktörler iş doyumunun azalma eğilimi göstermesine neden olmaktadır (Güven, Bakan ve Yeşil,

2005; Solmuş, 2004). Yaş ve iş doyumu arasındaki ilişki araştırmadan araştırmaya farklılık göstermekle beraber örgütü anlamak adına önemli fikirler verdiği kabul edilmektedir.

Cinsiyet. Erkek ve kadın işgörenlerin iş doyumu düzeylerinde farklılıklar gözlenmekle beraber hangi cinsin daha fazla doyum aldığı toplumun yapısına, yapılan işe göre değişmektedir. Eğitim kurumları özelinde bakıldığında kadın işgörenlerin, fizyolojik ve psikolojik yapısı nedeniyle öğretmenlik mesleğine uyumlulukları ve fedakâr olmalarından dolayı, işe olan ilgileri daha fazla olmakta ve bu sayede işlerine bağlılığının, işlerini sevmeye oranlarının erkeklere oranla üst seviyede olduğu görülmektedir (Kökseven, 2015). Ancak bu sonucun tüm bölgeler için aynı olduğunu söylemek gerçekçi olmayacaktır.

İşgörenlerin iş doyumlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermesinin nedenlerine bakıldığında beklentilerin önemli bir role sahip olduğu görülmektedir. Eğinli (2009), işgörenlerin cinsiyetlerinin, işe karşı tutumlarının ve beklentilerinin oluşmasında, böylelikle çalışanların bu beklentiler doğrultusunda iş ortamını değerlendirmesinde farklılıklar yarattığını ifade etmektedir. Kadın işgörenler, işin sosyal faktörlerine erkek işgörene oranla daha fazla değer verirken; erkek işgörenler işlerinde kendilerini gösterebilme fırsatı elde etme ve bu fırsatları kullanmakta daha istekli davranmaktadırlar (Aydın, 2006). Bu beklentiler, tutumlar ve işgörenin çalıştığı örgütün özellikleri iş doyumuna etki etmektedir.

Medeni Durum. İşgörenlerin medeni durumu, onların iş doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak bu konuda tam anlamıyla fikir birliği olduğu söylenememektedir. Alanyazında evli olan işgörenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok doyum sağladıklarını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Yılmaz ve Işık, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Ünsar, Taştan, Ünsar ve Dindar, 2006). Evli çalışanların daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olmalarının nedeninin evliliğin, çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklanabileceği belirtilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Evlilikle zaruri hale gelen düzenli iş hayatının sürekliliği adına, işle ilgili beklentiler noktasında tasarrufa gidildiği görülmektedir.

İlgili alanyazında evliliğin iş doyumuna olumsuz etki ettiğini ortaya koyan çalışmalara da rastlanmaktadır. Vural (2014) çalışmasında evli bireylerin sorumluluklarını aksatmaları ve ailesine yeteri kadar zaman ayıramamaları nedeniyle, özellikle kadınlarda, düşük iş doyumunu görüldüğünü belirtmektedir. Genel itibariyle işgörenlerin medeni durumu iş doyumlarıyla alakalı kesin sonuç vermemekle beraber diğer faktörler de göz önüne alınarak bir sonuca varılabilmektedir.

Eğitim Düzeyi. İşgörenlerin aldıkları eğitim, onların iş doyumunu büyük ölçüde etkilemektedir. Alanyazın incelendiğinde bu etkinin yönü noktasında farklılaşmalar görülmektedir.

İlk görüşe göre bireylerin eğitim düzeyi arttıkça iş doyum düzeylerinde düşüş görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler yüksek ücret ve daha fazla hak talep etmekte, bu durum da iş doyumunu düşürmektedir (Güven vd., 2005; Baysal, 1997; Akt. Bakan, 2019). Buna karşılık eğitim düzeyi düşük olan işgören, yükselmekten ziyade halihazırdaki işini koruma amacı gütmekte, beklentilerini düşük ölçekte tutmakta bu durum da iş doyum düzeyinin artmasına neden olmaktadır (Keser, 2006; Akt. Köroğlu, 2011).

İkinci görüşe göre ise eğitim düzeyi ve iş doyum düzeyinin doğru orantılı olduğu şeklindedir. Buna göre eğitim düzeyi arttıkça işgörenler işlerinden daha çok doyum almaktadır (Akşit Aşık, 2010; Sevimli ve İşcan, 2005; İşcan ve Timuroğlu, 2007). Yüksek eğitim seviyesine sahip işgörenlerin, daha refah yaşamalarını sağlayacak işlerde çalışma şansına sahip olmaları iş doyumlarını artırmaktadır (Okpara, 2006; Akt. Köroğlu, 2011). Ancak işgörenler eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarında yer alamadıklarında iş doyumlarında düşüş olduğu görülmektedir. Bu noktada çalışanların beklentilerini belirleyip ona düzenleme yapmak önem arz etmektedir.

Hizmet Süresi. İşgörenin çalışma hayatında geçirdiği yılların sayısını hizmet süresi kavramı ifade etmektedir. Hizmet süresinin iş doyumuna etkisinin ne şekilde olacağı daha çok işgörenlerin beklentilerinin karşılanmasına bağlı olmaktadır.

Örgütte çalışmaya yeni başlamış bir işgören iş bulmanın verdiği memnuniyetle yüksek iş doyumuna sahip olmaktadır. Ancak bir süre sonra arzu ve beklentilerinin karşılanmaması durumunda iş doyumunun azaldığı görülebilmektedir (Sıgır ve Basım, 2006; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Kınık da (2007) çalışmasında, aynı işletmede uzun

yıllar hizmet veren bir işgörenin, işine aynı heyecanı duymayacağından daha az doyum hissedeceğini belirtmektedir. Ancak literatürde bu görüşün aksini ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır.

Hizmet süresi ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin olduğu savı kabul gören düşünceler arasında yer almaktadır. İşgörenin hizmet yılları arttıkça, örgüt tarafından ihtiyaçları giderek daha çok karşılanacağından, örgüte bağlılığı ve iş doyumunu düzeyinin yıllar ilerledikçe yükseleceği kabul edilmektedir (Solmuş, 2004; Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). Uzun yıllar aynı işte çalışan işgören, işini hayatının bir parçası haline getirip işiyle ve çalıştığı örgütle bütünleşmektedir.

Örgütsel Faktörler. İş doyumunu konusunda önemi, bireysel faktörlere göre daha uzun yıllar önce kabul edilen örgütsel faktörler ciddi bir etki gücüne sahip olmaktadır. Özellikle bu faktörlerin örgüt tarafından daha fazla kontrol edilme ve yönlendirilme imkanı bulunmasından dolayı, üzerinde durulması, iş doyumunu arttırma noktasında önemli bir yere sahiptir (Aydın, 2006). İşin niteliği, zorluk derecesi, çalışma temposu, iş karşılığında işgörene ödenen ücret, çalışma koşulları, işgörenin işteki terfi imkânı, iş ortamı ve iş arkadaşları gibi faktörler işgörenin iş doyumunu etkileyen çevresel faktörler arasında sıralanmaktadır (Başaran ve Çınkır, 2013; Akşit Aşık, 2010; Başaran, 2008; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Orhan, 2013). İşgörenin işe karşı tutumunun düzeyi, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi kıstaslarından büyük ölçüde etkilenmektedir (Akşit Aşık, 2010). Başaran (2008) da bu konuda ücretin azlığının, iş doyumunu azaltmasının yanı sıra denklik duygusunu da azalttığına değinmektedir. Eğinli'nin (2009) çalışmasına bakıldığında fiziksel çalışma koşullarının kötü/olumsuz olması durumunda çalışanların iş doyumunu düzeyinde düşüş olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca değinilen faktörlere ek olarak bir başka çalışmada da toplumsal açıdan saygınlığı olan mesleklerde yüksek iş doyumunu görülmüştür (Davis, 1988; Akt. Akşit Aşık, 2010). Pek çok çalışmada yer verilen bu çevresel/örgütsel faktörlerin her birinin, işgörenlerin iş doyumunu sağlamaları hususunda büyük ölçüde olumlu sonuçlar vermekle beraber hiçbirinin tek başına yeterli olmadığını, tüm faktörlerin bütünlük çerçevesinde ele alınması gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. İfade edilen örgütsel faktörlerden bazılarını irdelemek faydalı olacaktır.

Ücret. Çalışanların örgüt için yaptığı çalışmalar sonucunda elde ettikleri ücret, tutumlarını birçok noktada etkileyebilmektedir. Ücret, işgörenin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir role sahip olmaktadır (Köroğlu, 2011). Bu noktadan hareket edildiğinde ücret ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2016). Yüksek ücret alan işgörenin, alım gücünün artmasının yanında toplumdaki saygınlığının artması da beraberinde gelen sonuçlar arasında yer almaktadır (Keser, 2019; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998; Akt. Taşdan ve Tiryaki, 2008). İşgöreni asıl motive eden unsurun yüksek ücretle beraber gelen saygınlık olduğu düşünülebilmektedir.

Bir başka görüşe göre ise iş doyumunda etkili olan ücretin miktarı değil, diğer işgörenlerle kıyaslandığında adaletli bir dağılımın olup olmadığıdır. Keleş (2006) adil ve objektif bir ücret sisteminin arzulandığını ifade etmektedir. İş doyumunu için, alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemli olmaktadır (Akşit Aşık, 2010; Brief, 1998; Akt. Köroğlu, 2011; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Aldığı ücreti, aynı işi yapan diğer çalışanların aldığı ücretle kıyaslayan işgören adaletsizlik olduğu sonucuna vardığında huzursuz olmakta ve iş doyum düzeyi düşmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Solmuş, 2004). Sosyal bir varlık olan insanın, kendini çevresiyle kıyaslamamasını beklemek hayalden öte bir şey olmayacaktır. Bu yüzden yöneticilerin denklik kıstasına uygun hareket etmesi gerekmektedir.

Çalışma Koşulları. Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılmaktadır. İş yerinin güvenliği, eve yakınlığı, araç gereçlerin eksiksiz ve kullanışlı olması, ergonomik yerleşimi, ısısı, nemi, havalandırması, temizliği, çalışma saatleri, dinlenme molaları gibi unsurlar hem verimlilik hem de iş doyumunu için gerekli olan etkenlerdendir (Başaran, 2008; Pelit, 2008; Başaran ve Çinkır, 2013; Orhan, 2013; Keser, 2019). Bu koşulların en uygun düzeyde olması çalışanların motivasyon düzeylerini artırarak, örgütlerle bütünleşmesini sağlayacak ve dolayısıyla iş doyum düzeyini artırıcı bir rol oynayacaktır (Gözener ve Sayın, 2007). Yöneticilerin, işgörenlerin iş doyumunu artırmak için öncelikli müdahale alanlarından biri olan çalışma koşullarının düzenlenmesi oldukça önem arz etmektedir.

İşin Niteliği. Çalışanın iş doyumunu üzerinde, yaptığı işin özelliklerinin büyük bir payı bulunmaktadır. İşgören, işinin niteliklerini benimserse iş doyumunu da beraberinde

gelecektir. Başaran'a (2008) göre bu durumun sağlanmasının şartları, işin; işgörenin yeteneklerini kullanmasına, gelişmesine, sorumluluk almasına olanak vermesi ve sorun çözmeye dayanmasıdır. Bu koşullar yerine getirilince işgören işini beğenerek benimseyecek ve iş doyumunu sağlayacaktır.

İşin monoton olması bir yerden sonra işgörende doyumsuzluğa yol açmaktadır. Bu yüzden işi monotonluktan çıkararak zevkli bir hale getirmek işgörenin işe karşı tutumunun olumlu olmasını sağlayacaktır (Keser, 2019). Ayrıca işini anlamlı bulan işgören, yaptığı işi sevme eğiliminde olacaktır (Başaran ve Çınkır, 2013; Demirel, 2006). İşin, çalışanın hayatında anlamlı bir yere sahip olması, kendini işiyle özdeşleştirmesini sağlayacaktır.

Terfi İmkânı. İşgörenlerin doyumunda, işlerinde yükselme olanağına sahip olmaları büyük öneme sahip olmaktadır. İşgörenin çalıştığı örgütte ilerleme olanaklarının bulunması ve adil olması, işgörenler tarafından günümüzde ücret faktöründen daha fazla dikkate alınır hale gelmektedir (Keser, 2019). Terfi olasılığının adil olmasının yanında yüksekliği, sıklığı, yükselme isteğinin işgörende duyulması bu değişkenin iş doyumuna etkisini belirleyen öğelerdir (Başaran, 2008). Yönetici, bu öğelerin takibini ve kontrolünü yaparak işgörenlerin motivasyon takibini sağlamalıdır.

Kariyer hedefleri olan işgörenlere bu imkanın verilmemesi halinde iş doyumsuzluğu görülmeye başlanacaktır. Yükselmeyi hak ettiğini düşünen işgörenlerin, beklentilerinin karşılanmaması durumunda, iş doyumsuzluğunun yanında devamsızlık yaptığı da ortaya çıkmaktadır (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004). Bu durum beraberinde işten ayrılmayı da getirmektedir. İşgören daha fazla kariyer olanağı sunan örgütlere geçmek isteyecektir. İş değiştiremediği durumlarda da yapacağı her türlü çabanın gereksiz olduğunu düşünerek işine karşı olumsuz duygular geliştirip, iş doyumsuzluğu içerisinde olacaktır.

İş Arkadaşlarıyla İlişkiler. İşgörenin iş arkadaşlarıyla ilişkileri, tatmin edici bir iş boyutu olarak görülmektedir. Örgütteki işgörenlerin ilişkilerine bakıldığında ilişkilerin; karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayandığı ortaya çıkmaktadır (Başaran, 2008). Bu ilişkilerin sağlıklı olduğu bir örgütte; işgören, işinde arkadaşlarından gerektiğinde yardım alarak, beraber pozitif yönde ilişkiler kurarak ve ihtiyacı olduğu

zamanlarda arkadaşları tarafından korunarak bulunduğu ortamdan zevk alacak dolayısıyla işinden tatmin olacaktır.

Çalışma arkadaşlarıyla sevgi ve saygı içerisinde samimi bir ortam kuran işgören, kendini iş takımının bir parçası hissederek işinden doyum almaktadır. Yapılan çalışmalarda da çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkilerin, iş doyumunu artırıcı rol oynadığı ifade edilmektedir (Erdil, Alpkan ve Biber, 2004; Emir ve Baytok, 2004; Tarlan ve Tütüncü, 2001). İş arkadaşlarıyla iyi ilişkilere sahip olan işgören işine isteyerek gelip istekli bir şekilde çalışınca verimliliği de artmaktadır. Bu da hem işgören hem de yöneticiler için faydalı getiriler sağlamaktadır.

İş Doyumunun Örgüt ve Bireyler Açısından Önemi

Örgütlerin, amaçlarına ulaşabilmeleri işgörenlerin örgütten ve yaptıkları işten memnun olmalarıyla ilişkili olmaktadır. İş doyumunun önemini kavramış örgütler, nihai amaçları olan üretimin yanı sıra işgörenlerinin iş doyum düzeylerini de arttırmayı amaç edinmektedir. Çünkü bu örgütler, iş doyumunun, üretimi besleyen bir etken olduğunu kavramış durumdadır. İş doyumunu kavramı incelendiğinde çalışanların işlerine yönelik tutumlarını etkilediği görülmekte ve bu durum nedeniyle çalışma hayatında önemli bir yere sahip olmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Bu yüzden iş doyumunu düzeyinin ne düzeyde olduğu, hangi alanlarda düşük seyrettiği ve bu hususta neler yapılabileceğinin belirlenmesi hususunda sürekli araştırma içinde olmaları gerekmektedir.

İş doyumunun önemini bireysel ve örgütsel açıdan ele almak mümkün olmaktadır. İş doyumunun yüksek olması örgütsel açıdan örgütsel performans ve verimliliğin yüksek olmasını, iş gücü devir oranının düşmesini, işe bağlılığın yüksek olmasını sağlamaktadır (Çetinkanat, 2000). Ayrıca işe yabancılaşma ve işgörenler arası çatışmaların da önüne geçilerek örgüt içinde huzurlu bir ortam oluşmaktadır (Kök Bayrak, 2006). Bireysel anlamda ise doyum düzeyi yüksek olan işgören işini severek yapmakta ve görevinin gereğini ifa etmek için iş arkadaşlarıyla uyum içerisinde hareket etmektedir (Özpehlivan, 2018). Öte yandan iş doyumsuzluğu, yarattığı stresle beraber işgörenlerde sağlık problemlerine yol açmaktadır (Çetinkanat, 2000). İş yerinde mutsuz olan işgören bunu çalışmalarına da iş arkadaşlarına da yansıtmakta ve dolayısıyla örgütün çıkarları zedelenmektedir.

İşgörenlerin işle ilgili beklentileri yeterince karşılanmayınca iş doyumsuzluğunun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum kişisel ve örgütsel performansın düşmesine, işten ayrılma oranlarının artmasına, personel devir hızının yükselmesine, işe bağlılığın azalmasına, devamsızlıkların yüksek olmasına, yabancılaşma, stres ve çatışmaların artmasına, iş yavaşlatma ve verimsizliğe neden olmaktadır (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2003). İş doyumsuzluğu, işgörende sürekli ve değişik şiddetlerde yarattığı kaygıdan dolayı ruh sağlığının bozulmasına da yol açabilmektedir (Kornhauser, 1965; Akt. Başaran ve Çinkır, 2013). İş doyumsuzluğunun, örgütün varoluş nedenlerini sekteye uğrattığı düşünülünce işgörenlerin işlerinden doyum almalarının, örgüt için oldukça önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş doyumunun önemi ve sonuçları ortadayken; toplumun şekillenmesinde oldukça önemli bir role sahip olan okulların, etkili ve verimli olabilmesi için bu örgütün temel taşı niteliğindeki öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenin doğru orantılı olarak verimliliği de artacaktır. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin düşük olmasının, zaman içerisinde yaşam doyumlarını da düşürdüğü ifade edilmektedir (Vural, 2004; Akt. Akın ve Koçak, 2007). Bu nedenlerden ötürü öğretmenlerin, meslekleriyle ilgili doyum ya da doyumsuzluğu eğitim-öğretimin niteliği açısından büyük önem taşımaktadır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010). Başarılı ve sosyal yönden sağlıklı bir neslin yetişmesi için okulların, tam anlamıyla motivasyonu yüksek, her türlü sorundan mümkün olduğunca arındırılmış ve bu sayede iş doyumunu yüksek öğretmenlere ihtiyacı bulunmaktadır.

İlgili Araştırmalar

Bu kısımda daha önceden bu alanda Türkiye'de ve dünyada yapılan bazı çalışmalara değinilmiştir. Çalışmalarda elde edilen bulgular ve bunların yorumuna kısaca yer verilmiştir.

Türkiye’de Yapılan Araştırmalar. Türkiye’de kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin sorunlarına ve iş doyumlarına ilişkin yeterli miktarda araştırma yapılmadığı görülmektedir. Literatürde yer alan araştırmalardan bazılarının bu başlık altında yer verilmiştir.

Karataş ve Kınalıoğlu'nun (2018) çalışmasında öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar; öğrenci, öğretmen, yönetici, veli ve fiziki/altyapı sorunları olmak üzere 5 kategori şeklinde gruplandırılmıştır. Öğrencilerin dil konusundaki yetersizliği ve devamsızlık yapmaları dile getirilirken; öğretmenlerin iyi bir eğitim alamamaları, köy veya ilçede barınma sorunu yaşamaları, ulaşım, beslenme, sosyal faaliyet yönünden eksikliklerin olması ifade edilmektedir. Yöneticilerden kaynaklanan sorunlara bakıldığında; öğretmenlere gereken desteği göstermemeleri, müfettişlerin baskı ve stres oluşturmaları belirtilmektedir. Velilerin çocuklarına ilgisiz davrandığı, çocuklarının ihtiyaçlarını sağlama konusunda ihmalkarlık yaptığı ortaya konulmaktadır. Bunların dışında yetersiz derslik, soba ile ısınmak zorun kalınması, araç-gereç ve materyal eksikliği, hijyen problemleri, bakımsız yolların ciddi sorunlara ortam hazırladığı bulgulanmıştır.

Soydan'ın (2015) araştırmasına bakıldığında taşra bölgelerinde yaşanan eğitsel sorunların temelinde özellikle eğitime yeterince kaynak ayrılmaması ve eğitim bütçesinin planlı ve etkili bir şekilde kullanılmaması yatmaktadır. Buna ek olarak eğitim sisteminde yapılan değişikliklerin yerel ölçeklerde uzunca bir süre pratiğe geçirilememesi, öğretmen atama sisteminde yaşanan sorunlar ile taşranın sosyal-kültürel ve ekonomik özellikleri ve geri kalmışlığı nedeniyle deneyimli öğretmenleri bölgede tutmakta yaşanan zorluklar da ifade edilen sorunlar arasında yer almaktadır.

Diğer bir çalışmada Sarıkaya (2019) kırsal kesimde görev yapan Türkçe öğretmenlerinin Türkçe öğretiminde birçok sorunla karşılaştığı tespit edilmiştir. Bu sorunlar konuşma, dinleme, yazma ve okuma becerileri doğrultusunda ele alınmıştır. Özellikle yazma ve okuma eğitimi alanlarında ciddi sorunlar yaşandığı ortaya konulmuştur.

Özdemir ve diğerlerinin (2015) araştırmasına göre öğrenci ve velilerin yaşanan iletişim problemi, öğrencilerin devamsızlık yapması, çocuk sayısının fazla olması, öğretmenlerin sık değişmesi, fiziki alt yapı yetersizliği, materyal eksikliği ve öğretim programlarının bölge koşullarına uygun olmamasının temel eğitimsel sorun alanları olduğu görülmüştür. Öte yandan öğretmenlerin barınma, altyapı, ısınma, ulaşım ve sağlık hizmetleri ile sosyal ve kişisel gelişim faaliyetlerinin eksikliği gibi sosyal ve çevresel sorunlarının da bulunduğu tespit edilmiştir.

Başka bir çalışmada Günbayı (2001), erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları ve ücretler” gibi mesleki doyum etkenlerinde kadınlardan daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yaş arttıkça “ücretler

ve çalışma koşulları” gibi mesleki doyum etkenlerinde daha fazla doyum sağlandığı görülmüştür. Kıdemle “çalışma koşulları” mesleki doyum etkeninin doğru orantılı olduğu ortaya çıkmıştır.

Aydın’ın (2006) çalışmasına bakıldığında liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleğin nitelikleri ile ilgili iş doyumunun yüksek olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla iş doyumuna sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin en fazla ücretlerin azlığı ve terfi olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle iş doyumsuzluğu yaşadığı; resmi lise öğretmenlerinin bu alanlardaki iş doyumsuzluğunun özel lise öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Demografik özelliklere göre iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını araştıran Meral (2016) çalışmasında, öğretmenlerin dışsal ve genel doyum düzeylerinin, içsel doyum düzeylerine kıyasla düşük olduğunu saptamıştır. Dışsal faktörlerin etkisi “cinsiyet, öğrenim durumu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, Gaziantep’te yaşama süresi ve ebeveynlerle birlikte yaşama durumuna” göre farklılaşırken; genel faktörlerin etkisinin “cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi, sahip olunan çocuk sayısı, Gaziantep’te yaşama süresine” göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Son olarak Gergin’in (2006) çalışmasına göre öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri orta seviyede çıkmış, en yüksek iş doyumunu sağlanan boyut “iş ve niteliği” olurken iş doyumunun en düşük olduğu boyut “ücret” olmuştur.

Yurtdışında Yapılan Araştırmalar. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini öğrenmeye yönelik yurtdışında yapılan bazı araştırmalara bu başlık altında yer verilmiştir.

Carey, yaptığı çalışmada tanınma, başarı ve sorumluluk olmak üzere üç temel doyum etkeni belirlemiştir. iş doyumsuzluğuna neden olan etkenleri ise önceliklerine göre; “politika ve yönetim, teknik denetim, başarı, aynı düzey meslektaşlar arasındaki ilişki ve denetmenlerle olan bireysel ilişkiler” olarak ifade etmiştir (Akt: Balcı, 1985).

Crossman ve Haris tarafından yapılan araştırmaya bakıldığında hem özel hem de devlet okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, branş öğretmenlerine göre yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. “Yaş”, “cinsiyet” ve “mesleki kıdem” değişkenlerinin iş doyum düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olmadığı

belirtilmiştir. Buna karşılık özel okullarda çalışan öğretmenlerin, daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ortaya konulmuştur (Akt. Karahan, 2006).

Diğer bir araştırmada Ngimbudzi (2009) lise öğretmenlerinin iş doyumlarını incelemiştir. Araştırmaya göre, kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmıştır. Yaşla beraber iş doyumları düzeyinin arttığı belirtilirken; öğretmenlerin “medeni durumu”, “eğitim niteliği”, “terfi” ya da “liderlik”, “branş” ve “kıdem” gibi değişkenlerle ilgili olarak iş doyumları açısından önemli farklılıkların olmadığı görülmüştür (Kökseven, 2015).

Weiqi (2007), öğretmenlerin mesleki olarak yıpranma düzeyleri ile iş doyumları arasında ilişki saptamıştır. Öğretmenlerin; “eğitim sistemi”, “öğrenci kalitesi”, “yönetim”, “çalışma koşulları”, “iş başarısı”, “ücretler” ve “iş stresi” gibi konularda iş doyumlarının düşüşü yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca ödüllendirilen ve takdir edilen öğretmenlerin motivasyonlarının arttığı da tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumları üzerine yapılan başka bir araştırmada Klassen ve Chiu (2010), öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyumları arasında bir ilişki saptarken; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyumlarının daha düşük olduğunu belirlemiştir. İş yükü artan öğretmenlerin iş doyumlarının azaldığı görülürken; farklı eğitim teknikleri kullanan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

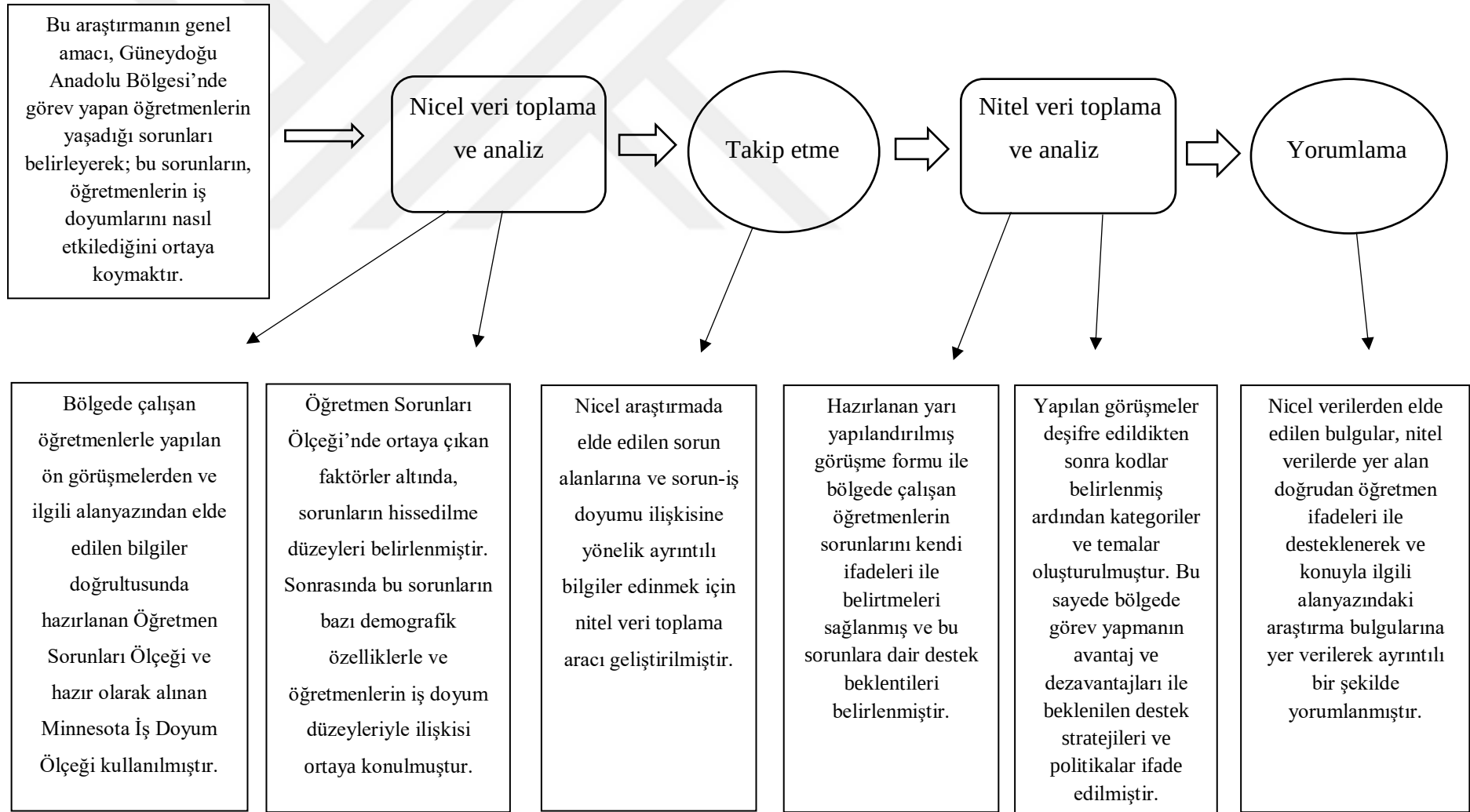
BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırma modeli, evren-örneklem ve çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi alt başlıklarına yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma, karma araştırma yöntemlerinden açıklayıcı sıralı desen kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki öğretmenlerin yaşadığı sorunları belirlemek ve bu sorunların iş doyumlarıyla ilişkisini ortaya koymak için sırasıyla nicel ve nitel verilerden yararlanılmıştır. Öncelikle nicel veriler toplanmış, elde edilen veriler doğrultusunda nitel araştırma yapılarak söz konusu sorun alanları irdelenmiştir. Karma araştırma yöntemi, araştırmacının nitel ve nicel yöntemleri birleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2014). Açıklayıcı sıralı desen öncelikle nicel verilerin toplanması ve çözümlenmesi sonrasında nicel bulgular doğrultusunda nitel verilerin toplanması ve çözümlenmesi şeklinde iki aşamadan oluşmaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2014). Yöntemsel olarak sıralı desenlerde nitel veriler, nicel verileri açıklamak amacıyla kullanılmaktadır (Teddlie ve Tashakkori, 2016). Genel olarak karma yöntem, nitel ve nicel yaklaşımların sınırlılıklarını en aza indirmesi sebebiyle tercih edilmektedir (Balcı, 2018). Dolayısıyla daha güvenilir sonuçlar vereceğinin düşünülmesi en önemli tercih sebebi olmuştur. Şekil 8'de araştırma kapsamında yürütülen açıklayıcı sıralı karma desen tasarımı yer almaktadır.



Şekil 8. Açıklayıcı Sıralı Karma Desen Tasarımı

Evren-Örneklem ve Çalışma Grubu

Bu araştırmanın nicel boyutunda, evren grubundan belirlenen örneklem grubu ile nitel boyutunda ise çalışma grubu ile çalışılmıştır. Her bir gruba ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.

Evren-Örneklem

Araştırmanın nicel bölümünün çalışma evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Mardin ili ve ilçelerinde yer alan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerindeki tüm öğretmenler oluşturmaktadır. Mardin ilinde bulunan 1177 kurumda, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı verileri göz önünde bulundurulduğunda, 13058 öğretmen görev yapmaktadır. Şehrin gerek konumu gerek sosyoekonomik ve sosyokültürel durumu göz önüne alındığında Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışan öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara projeksiyon tutacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların, araştırmanın amacına bağlı olarak mümkün olduğunca fazla bilgi alınabilecek kişilerden oluşmasına dikkat edilmiştir. Bu yüzden amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yoluyla belirlenerek sorunların derinlemesine araştırılması amaçlanmıştır. Ölçüt örnekleme; örneklemin, problemle ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesneler ya da durumlardan oluşturulmasıdır (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2016). Örneklem belirlenirken öğretmenlerin Mardin iline bağlı kamu okullarında görev yapıyor olması göz önünde bulundurulmuştur.

Tablo 1

Nicel Çalışmada Örneklem Giren Öğretmenlere Ait Bazı Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	275	47
	Erkek	310	53
	Toplam	585	100
Yaş	22-25	167	28,5
	26-30	268	45,8
	31-35	101	17,3
	36 ve üzeri	49	8,4
	Toplam	585	100
Öğrenim Durumu	Lisans	522	89,2
	Yüksek lisans	58	9,9
	Doktora	5	0,9
	Toplam	585	100

(Devam ediyor)

Tablo 1 (Devam)

Nicel Çalışmada Örneklemeye Giren Öğretmenlere Ait Bazı Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	N	%
Okul Türü	Okul öncesi	23	3,9
	İlkokul	131	22,4
	Ortaokul	283	48,4
	Lise	148	25,31
	Toplam	585	100
Branş	Sayısal Alan Öğretmenliği	170	29,1
	Sözel Alan Öğretmenliği	256	43,8
	Sanat, Spor ve Bilişim Alan Öğretmenliği	159	27,2
	Toplam	585	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	425	72,6
	6-10 yıl	102	17,4
	10-15 yıl	39	6,7
	16 ve üzeri	19	3,2
	Toplam	585	100
Medeni Durumu	Evli	233	39,8
	Bekar	352	60,2
	Toplam	585	100
Memleketi	Görev yaptığı şehir	228	39
	Bölge dışında başka şehir	357	61
	Toplam	585	100

Tablo 1’de araştırmanın örnekleme alınacak öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre dağılımlarına yer verilmiştir. Araştırmanın çalışma evreninde yer alan 13058 öğretmeni, $\alpha = .05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 585 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Anderson, 1990; Akt. Balcı, 2018). Örneklemin büyük çoğunluğunun bekar ve bölge dışından başka bir şehirden geldiği görülmektedir. Katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında önemli bir çoğunluğunun 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca lisansüstü eğitime yönelen öğretmen sayısının oldukça az olduğu anlaşılmaktadır. Göze çarpan bir diğer ayrıntı da temel eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin, örnekleme çoğunluğa sahip olmasıdır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın nitel boyutu, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin farklı yerlerinde görev yapan 10 öğretmenden oluşan bir çalışma grubuyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunun belirlenmesinde katılımcıların bölgede çalışıyor olmasına dikkat edilmiştir. Dolayısıyla bölgedeki öğretmenlerin sorunlarını belirlemede önemli veriler elde edilmesi sağlanmıştır.

Çalışma grubu belirlenirken demografik özelliklerin mümkün olduğunca çeşitli olması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ulaşılan katılımcıların temel demografik özellikleri Tablo 2’de ifade edilmiştir. Katılımcılara, konuyla ilgili derinlemesine bilgiler elde edilme amacıyla, bölgedeki sorunları irdeleyebilecek sorular yöneltilerek önemli bilgiler elde edilmiştir.

Tablo 2

Nitel Çalışmada Örneklemeye Giren Öğretmenlere Ait Bazı Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	N
Cinsiyet	Erkek	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö10
	Kadın	Ö3, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9
	Toplam	10
Yaş	22-25	Ö3, Ö6, Ö7
	26-30	Ö2, Ö4, Ö5, Ö8
	31-35	Ö1, Ö10
	36 ve üstü	Ö5
	Toplam	10
Okul Türü	Okul öncesi	Ö7
	İlkokul	Ö1, Ö3, Ö5
	Ortaokul	Ö6, Ö8, Ö10
	Ortaöğretim	Ö2, Ö4, Ö9
	Toplam	10
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	Ö3, Ö6, Ö4, Ö7, Ö8
	6-10 yıl	Ö1, Ö2, Ö5, Ö9, Ö10
	11-15 yıl	-
	16 ve üzeri	-
	Toplam	10
Öğrenim Durumu	Lisans	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9
	Yüksek lisans	Ö8
	Doktora	Ö10
	Toplam	10
Medeni durumu	Evli	Ö1, Ö6, Ö8, Ö10
	Bekar	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö9
	Toplam	10
Memleketi	Görev yaptığı şehir	Ö5, Ö2, Ö8
	Bölge dışında başka şehir	Ö1, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10
	Toplam	10

Verilerin Toplanması

Araştırmada öncelikle, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin yaşadığı sorunların belirlemesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle, bölgedeki öğretmenlerden elde edilen bilgilerden ve literatürde yer alan bulgulardan yararlanılarak iki bölümden oluşan Öğretmen Sorunları Ölçeği hazırlanmıştır (EK 1).

Hazırlanan bu ölçeğin yanında, öğretmenlerin iş doyumlarını incelemek için, Minnesota İş Doyum Ölçeği de uygulanmıştır (EK 2). Daha sonra elde edilen verileri derinleştirmek ve araştırmanın kalan alt amaçlarını gerçekleştirmek için yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır (EK 3). Bu form aracılığıyla bölgede görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları sorunları derinlemesine öğrenme şansını yakalamanın yanında öğretmenlerin ifadeleri doğrultusunda söz konusu sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'nun onayı (EK 4) ile Mardin İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni (EK 5) alınmıştır. Görüşmeyi kabul eden katılımcılar için onam formu hazırlanmış ve kullanılmıştır (EK 6).

Aşağıda araştırmada kullanılan nicel ve nitel veri toplama araçlarının geliştirilme süreci ve uygulanması ile ilgili ayrıntılı bilgiler yer almaktadır.

Nicel Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel aşamasında 2020-2021 yılı eğitim-öğretim döneminde Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışan öğretmenlerin yaşamaları olası sorunları hissetme düzeylerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Öğretmen Sorunları Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekle beraber çalışanların iş doyum düzeylerinin öğrenilmesini sağlayan Minnesota İş Doyum Ölçeği de kullanılarak yaşanan sorunlarla iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

Öğretmen Sorunları Ölçeği. Ölçme aracının hazırlanması sürecinde öncelikle bölgedeki öğretmenlerle görüşmeler yapılmış ve literatür taramasından elde edilen verilerle beraber madde havuzu oluşturulmuştur. Elde edilen verilere ve incelemelere dayalı olarak 54 maddelik taslak bir ölçme aracı hazırlanmıştır.

Araştırmanın kapsam geçerliliğinin sağlanması amacıyla taslak ölçme aracı uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşüne başvururken araştırmanın amacı ve ölçek maddelerinin yer aldığı form uzmanlara gönderilmiş ve uzmanlardan ölçme aracıyla ilgili düşüncelerini, önerilerini belirtmeleri istenmiştir. Uzmanlardan¹ gelen görüşler doğrultusunda taslak ölçme aracında gerekli değişiklikler yapılmıştır. Diğer bir deyişle

¹ Prof. Dr. Ali BALCI, Prof. Dr. Abdurrahman EKİNCİ, Doç. Dr. Şakir ÇINKIR, Doç. Dr. Selçuk DEMİR, Doç. Dr. Uğur AKIN, Doç. Dr. Mehmet Emin USTA, Dr. Öğr. Üyesi Nurettin BELTEKİN, Arş. Gör. Tuğba GÜNER DEMİR, Arş. Gör. Özge ERDEMLİ

uzman görüşleri doğrultusunda ölçme aracının maddeleri tekrar gözden geçirilmiş ve buna dayalı olarak bazı maddeler ölçekten çıkarılmış, bazı maddelerde ise düzeltmeler ve değişiklikler yapılmıştır. Taslak ölçme aracı, uzman görüşlerinden sonra 36 maddeye indirilmiştir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin yaşamları olası sorunları algılama düzeylerini belirlemeyi amaçlayan söz konusu ölçme aracı iki bölümden oluşmuştur. Ölçme aracının ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine (cinsiyeti, yaşı, çalıştığı okul türü, branşı, mesleki kıdemi, öğrenim durumu, medeni durumu ve memleketi) yönelik sorular yer almıştır. Ölçme aracının ikinci bölümünde ise bölgedeki öğretmenlerin bölgede görev yapan öğretmenlerin yaşayabilecekleri olası sorunlara yönelik ifadeler yer almıştır. Her bir ifade ile ilgili dörtlü likert derecelendirmesi kullanılmıştır. Bu ifadeler 1. Hiç sorun değil, 2. Küçük bir sorun, 3. Orta düzeyde bir sorun, 4. Büyük bir sorun şeklindedir. Tablo 3'te Dörtlü Likert ölçeğindeki ifadeler ve değerlendirme aralıkları görülmektedir.

Tablo 3

Değerlendirme Aralıkları

Değerlendirme İfadeleri	Değerlendirme Aralıkları
Hiç Sorun Değil (1)	1.00 – 1.75
Küçük Bir Sorun (2)	1.76 – 2.50
Orta Düzeyde Bir Sorun (3)	2.51 – 3.25
Büyük Bir Sorun (4)	3.26 – 4.00

Tablo 3'te de görüldüğü gibi dörtlü Likert ölçeğinde hiç sorun değil, küçük bir sorun, orta düzeyde bir sorun, büyük bir sorun ifadeleri yer almakta ve bu ifadelerin değerlendirme aralıkları bulunmaktadır.

Araştırmanın ön uygulaması 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Mardin il ve ilçe merkezleri ile bağlı köylerinde görev yapan 300 gönüllü öğretmenle, koronavirüs salgını nedeniyle çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Ön uygulamaya katılan öğretmenlerin 147'si (%49) kadın, 153'ü (%51) erkektir. Öğretmenlerin 268'i (%89,3) lisans mezunu, 29'u (%9,7) yüksek lisans mezunu, 3'ü (%1) ise doktora mezunudur. Araştırmaya katılanların 78'i (%26) 22-25 yaş aralığında, 140'ı (%46,7) 26-30 yaş aralığında, 54'ü (%18) 31-35 yaş aralığında 28'i (%9,3) 36 yaş ve üzerinde yer almıştır. Okul türüne göre 12'si (%4) okul öncesinde, 63'ü (%21) ilkokulda, 141'i (%47) ortaokulda, 84'ü (%28) ortaöğretimde görev yapmaktadır. Bölgede görev yapan öğretmenlerin 215'i (%71,7) 1-

5 yıl arası, 52'si (%17,3) 6-10 yıl arası, 20'si (%6,7) 11-15 yıl arası, 13'ü (%4,3) 16 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahiptir. Katılan öğretmenlerin 94'ü (%31,3) il merkezinde, 124'ü (%41,3) ilçe merkezinde, 82'si (%27,3) köyde görev yapmaktadır. 176 (%58,7) bekar öğretmene karşılık 124 (%41,3) evli öğretmen bulunmaktadır. Evli olan bu öğretmenlerin 102'sinin eşi görev yaptığı şehirde iken; 24'ünün eşi görev yaptığı şehirde bulunmamaktadır. Katılımcıların 119'unun (%39,7) memleketi görev yaptığı şehir, 181'inin (%60,3) memleketi bölge dışında başka şehirdir.

Ön uygulama ile toplanan verilerin sırasıyla SPSS programına girişi yapılmıştır. Bu sırada yanlış kodlama yapıp yapılmadığı gözden geçirilerek, kayıp veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar Ölçeğinin yapı geçerliğinin sağlanabilmesi için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'e göre (2014) faktör analizi için ölçekteki madde sayısının beş ila on katı arasında bir katılımcıya uygulanması gerekmektedir. Bu doğrultuda ön uygulamada yeterli katılımcı sayısına ulaşılmış olup faktör analizinin yapılabilmesi mümkün olmuştur. Ölçekte örneklem büyüklüğünün uygunluğu açısından KMO değerine bakılmış ve bu değer .87 olarak belirlenmiştir. Pallant'a göre (2016) KMO değerinin .6 ya da daha yüksek olması gerekmektedir. KMO değerinin 0.80-0.90 arasında olması iyi, 0.90-1.00 arasında olması ise mükemmel olarak ifade edilmektedir (Akt. Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019). Belirlenen KMO değeri 0.80-0.90 arasında olduğundan örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve uygun olduğuna karar verilmiştir. Bartlett's Küresellik Testinin sonucunun $p < 0.001$ olması çok değişkenli normallik şartının sağlandığını ve maddeler arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğunu göstermekte ve elde edilen .000 değeri ($p < 0.05$) faktör analizine devam edilebileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla ölçeğin, açımlayıcı (AFA) faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Yapılan AFA sonucunda ölçek; Temel Hizmetlere Erişim, Okulun Fiziki İmkanları ve Sosyo-Kültürel Özellikler olmak üzere üç faktörlü bir yapı sergilemektedir. AFA sonucunda sırasıyla S7, S20, S12, S10, S15, S16, S25, S28, S34 ve S35 maddelerinin binişik; S3, S9, S13, S11, S4, S33, S31, S32, S36, S19 ve S18 maddelerinin ise faktör yüklerinin .40'ın altında ve bu maddelerin boyutlarında yer almadıkları görülmüştür. Dolayısıyla bu maddeler ölçekten atılmıştır. Temel Hizmetlere Erişim boyutu 7 madde ile, Okulun Fiziki İmkanları boyutu 5 madde ile, Sosyo-Kültürel Özellikler boyutu 3 madde ile ölçülmektedir. Dolayısıyla ölçek, 15 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır.

Ölçekteki toplam varyansın; %25.75'ini Temel Hizmetlere Erişim boyutu, %17.34'ünü Okulun Fiziki İmkanları boyutu, %15.23'ünü Sosyo-Kültürel Özellikler boyutu ve %58.33'ünü ölçeğin tamamının açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
Temel Hizmetlere Erişim Boyutu		
14. Çocukların mevsimlik işçi olarak çalıştırılması	.522	.409
21. Okula gidiş-gelişte ulaşım problemi yaşama	.697	.629
22. Temel ihtiyaçların karşılanması için il/ilçe merkezine gitmek zorunda kalınması	.731	.619
23. Yeterli sayıda lojman olmaması	.781	.687
24. Lojmanların, bakım ve onarıma ihtiyaç duyulacak durumda olması	.846	.762
26. İnternet bağlantısında sorun yaşanması	.660	.589
27. Sık sık elektrik veya su kesintilerinin yaşanması	.627	.606
Açıklanan varyans=%25.75	Cronbach Alpha: .88	
Okul-Fiziki Olanaklar Boyutu		
1.Okul/derslik sayılarının yetersiz olması	.785	.661
2. Sınıf mevcutlarının kalabalık olması	.779	.615
5. Birleştirilmiş sınıflarda eğitimin yaygın olması	.607	.540
6. Taşımali eğitimde karşılaşılan zorluklar	.616	.484
8. Okulların eğitsel araç-gereç ve donanımlarının yetersiz olması	.420	.338
Açıklanan varyans=%17.34	Cronbach Alpha: .75	
Sosyo-Kültürel Özellikler		
17. Velilerle dil probleminden dolayı iletişim kuramama	.517	.356
29. Tiyatro, sinema, konser gibi kültürel faaliyetlerden yoksun olma	.825	.721
30. Güncel dergi, kitap vb. yayınların bulunamaması	.835	.733
Açıklanan varyans=%9.70	Cronbach Alpha: .68	
KMO: .87		
Barlett Küresellik testi: 1938.18, [p<0.01]		
Açıklanan Toplam Varyans: %58.33 Cronbach's Alpha : .89		

Tablo 4'te görüldüğü gibi üç faktörlü yapının ifade ettiği toplam varyans %58.33'tür. Güvenirlik analizi için boyutların Cronbach Alpha kat sayısına bakılmıştır ve genel itibariyle boyutların her birinin güvenirlilik katsayısının yeterli düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Ölçek maddelerinin ayırt ediciliği hususunda madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır. Madde toplam korelasyonunun .30'un üzerinde olduğu maddelerin ayırt edici olduğu kabul

ettiğine karar verilmiştir. Bunun yanı sıra uyum indekslerine bakılmıştır. Uyum indeksleri ile ilgili kritik değerler Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5

Model Uyum İndeksleri

İndeksler	Elde Edilen Değerler	Kabul edilen uyum	Mükemmel uyum
CFI	0.95	$.90 \leq CFI < .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$
NFI	0.93	$.90 \leq NFI < .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$
NNFI	0.94	$.90 \leq NNFI < .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$
IFI	0.95	$.90 \leq IFI < .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$
RFI	0.92	$.90 \leq RFI < .95$	$.95 \leq RFI \leq 1.00$
χ^2 / sd	3.42	$3.00 < \chi^2 / sd \leq 5.00$	$\chi^2 / sd \leq 3.00$

DFA, araştırmada yararlanılan ölçeklerin verilerle kabul edilebilir bir uyum sergilediğini ortaya koymaktadır ($\chi^2 = 217.27$, $sd = 84$, $\chi^2 / sd = 2.58$, $p = .00$, $GFI = .91$, $IFI = .93$, $CFI = .93$, $TLI = .91$, $RMSEA = .07$). χ^2 / sd oranı 2’den büyük; RMSEA değeri .05’ten büyük; IFI, TLI ve CFI uyum indeksleri ise .90’nın üstündedir. Dolayısıyla bu değerler, kabul edilebilir düzeydedir. Uyum indeksleri incelendiğinde verilerin modelle uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Kısaca araştırmada ön uygulamadaki veriler üzerinde yapılan AFA ve DFA analizlerinin sonucunda ölçeğin 15 maddeden ve üç boyuttan oluşan son hali belirlenmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği. Katılımcılara, iki bölümden oluşan Öğretmen Sorunları Ölçeğine ek olarak, çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik hazırlanmış olan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır. Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılan (Yelboğa, 2007; Akt. Başaran ve Güçlü, 2018) ölçeğin; 20 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Weiss, England, Lofquist ve Davis tarafından işgörenlerin genel iş doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan bu ölçeğin (Akt. Kumaş ve Deniz, 2010), 100 maddelik uzun formu da bulunmakla beraber, kısa sürede cevaplanabilmesi, uygulama ve değerlendirmesinin pratik olması ve daha önce öğretmenlere uygulanmış olmasından dolayı 20 maddelik kısa formu tercih edilmiştir.

Ölçek “(1) Hiç Memnun Değilim”, “(2) Memnun Değilim”, “(3) Kararsızım”, “(4) Memnunum”, “(5) Çok Memnunum” artan biçimde sıralanan beşli likert tipindedir. Ölçekteki maddelere verilen cevaplar, (1) ile (5) arasında “iş doyumunu düşük” ile “iş doyumunu yüksek” yönünde olacak şekilde sıralanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en

yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise “nötr doyum” ifade etmektedir. Puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin “içsel doyum” boyutunda on iki, “dışsal doyum” boyutunda sekiz madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı maddeler “içsel doyum”; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı maddeler ise “dışsal doyum” ölçmektedir (Özkan, 2017). İçsel doyum boyutu “başarı”, “tanınma veya takdir edilme”, “işin kendisi”, “işin sorumluluğu”, “yükselme” ve “terfi olmaya bağlı görev değişikliği” gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12’ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum boyutu, “kurum politikası ve yönetimi”, “denetim şekli”, “yönetici”, “çalışma ve astlarla ilişkiler”, “çalışma koşulları”, “ücret” gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile bulunur.

Ölçeğin güvenirliğini görmek amacıyla, ilgili literatür taranarak kullanıldığı çalışmalar incelenmiştir. Öğretmenler üstünde yapılan çalışmalarda; Başaran ve Güçlü (2018) ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını .93 olarak, Baycan (1985) .77 olarak, Özkan (2017) .88 olarak, İrigüler (2015) .91 olarak, Gündüz (2008) .93 olarak bulmuştur. Alanyazın incelendiğinde Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin güvenirliği yüksek bir ölçek olduğu söylenebilmektedir. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenirlik analizi sonucunda da Cronbach Alpha katsayısı .904 bulunmuştur.

Verilerin toplanması süreci, gerek Mardin İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerek Nusaybin İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan yazılı izin sonrasında eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde başlatılmıştır. Veri toplama araçları pandemi koşullarının verdiği zorunluluktan dolayı elektronik ortamlardan yararlanarak uygulanmıştır.

Nitel Veri Toplama Aracı

Araştırmanın bu kısmında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları sorunları doğrudan dile getirebilecekleri ve akıllarındaki olası çözüm yollarını ifade edebilecekleri yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış taslak görüşme formlarının ilk bölümünde katılımcıların kişisel bilgilerinin (cinsiyeti, yaşı, çalıştığı okul türü, branşı, mesleki kıdemi, öğrenim durumu,

medeni durumu ve memleketi) yer aldığı sorular bulunmaktadır. İkinci bölümdeyse bölgede çalışan öğretmenlerin çeşitli alanlarda karşılaşılabilecekleri sorunları dile getirebilecekleri 10 adet soruya yer verilmiştir.

Formun ilk hali, bölgede görev yapan üç öğretmene uygulanarak görüşme formlarının ön uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada soruların katılımcılar tarafından anlaşılır olup olmadığı gözden geçirilmiş, bu doğrultuda bazı ifadelerde değişiklikler yapılmıştır. Daha sonra uzman² görüşüne sunulmuş ve gelen geri bildirimler sonucunda gerekli düzeltmeler ve eklemeler yapılarak son hali verilmiştir.

Araştırmanın nitel kısmıyla ilgili olarak, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin farklı yerlerinde görev yapan 10 öğretmenle hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanarak görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılar araştırmanın amacı, uygulanması ve yararları hakkında bilgilendirilmiş buna dayalı olarak araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılara onam formu verilerek okuyup imzalamaları sağlanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Elde edilen verilerin çözümlemesi sürecinde “SPSS 22.0” paket programı kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normallik ve homojenliklerine ilişkin analizler yapılarak parametrik veya nonparametrik test tercihi belirlenmiştir. Geliştirilen ölçeğe göre toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Araştırmanın alt amaçları ile ilgili soruların cevaplandırılmasında parametrik testlerin kullanılıp kullanılamayacağını belirlemek üzere önce normallik testi yapılmıştır. Veri sayısı 50'den büyük olduğundan Kolmogorov Smirnov testindeki değere, basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Bunun yanı sıra histogram ve Q-Q Plot grafiğine bakılmış, buna dayalı olarak verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir. Normallik sağlandığından parametrik testler kullanılmıştır. Daha güçlü testler olmalarından dolayı parametrik testlerin tercih edilebilmesi için normal dağılımı engelleyen uç değerler değerlendirme dışı bırakılmalıdır ancak çalışmada hiçbir verinin çıkarılmasına gerek kalmamıştır.

² Prof. Dr. Hasan Hüseyin AKSOY, Doç. Dr. Şakir ÇINKIR, Doç. Dr. Selçuk DEMİR, Doç. Dr. Uğur AKIN, Doç. Dr. Pelin TAŞKIN, Arş. Gör. Sevgi YILDIZ, Arş. Gör. Sevgi YILDIZ, Arş. Gör. Tuğba GÜNER DEMİR

Örneklem grubunun kişisel özelliklere göre dağılımını betimlemek için “frekans” ve “yüzde” tanımlayıcı istatistikleri kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar tablo veya grafikler aracılığıyla ifade edilmiştir.

Araştırmanın birinci sorusu olan öğretmen görüşlerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların neler olduğunun belirlenmesi için betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin, Öğretmen Sorunları Ölçeği’ne verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma düzeyleri özetlenmiştir.

Araştırmanın ikinci sorusu olan öğretmenlerin iş doyumlarının yaş, cinsiyet, kıdem, branş ve çalıştığı okul türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için fark testleri uygulanmıştır. Çözümleme sürecine geçilmeden önce sürekli veri olarak toplanan öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenleri yapay süreksiz hale getirilmiştir. Cinsiyet için gerçekleştirilen “bağımsız örneklem t testi” yapılmadan önce bağımlı değişkenin bağımsız değişkenin düzeylerinde dağılımlar incelenmiş ve varyansların homojenliğine bakılmıştır. Kıdem, branş ve çalışılan okul türü değişkenleri için ise “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” yapılmıştır. Çözümlemeye geçilmeden önce analizin varsayımlarında olan bağımlı değişkenin bağımsız değişkenin düzeylerinde normal dağılması gerektiği ve varyansların homojenliği test edilmiştir. ANOVA sonrasında anlamlı fark taşıyan grupların kaynağını belirleyebilmek için de “Tukey HSD Testi’nden” yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

Üçüncü araştırma sorusu olan bölgede görev yapan öğretmenlerin yaşadığı sorunlar ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesinde “Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon” katsayısının kullanılması planlanmıştır. “Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon” Katsayısının varsayımları incelendiğinde aralarında ilişkinin test edileceği her iki değişkenin de en az eşit aralık ölçeği düzeyinde test edilmiş olması ve her iki değişkenin de tek değişkenli normal dağılımı sağlaması gerektiği alanyazında belirtilmiştir (Büyüköztürk vd., 2016). Öğretmen Sorunları Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği eşit aralık düzeyindedirler. Ölçekten elde edilen puanların normal dağılıma uygunluğu test edilirken çarpıklık ve basıklık katsayıları ile standart z değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılıma uygun bulunmuştur. Bu sebeple Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırma ile toplanan nitel veriler, “içerik analizi” tekniği ile analiz edilmiştir. İçerik analizi verilerin bir amaca yönelik olarak gözden geçirilmesi, buna göre kategorilere ayrılması, bulguların analiz edilip yorumlanması şeklinde gerçekleştirilmektedir (Creswell ve Plano Clark, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2013). Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, Öğretmen Sorunları Ölçeğini hazırlamak için kullanılacak olmasının yanında, ölçeklerden elde edilecek bulguları detaylandırmak için de kullanılmıştır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen veriler kodlanmış, kodlamalar kategorilere göre gruplandırılmıştır. Veriler araştırmanın alt amaçları ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları dikkate alınarak analiz edildikten sonra betimsel bir şekilde yorumlanmıştır. Katılımcıların görüşlerine doğrudan alıntı şeklinde yer verilmiş; nicel olarak elde edilen verilerle nitel verilerin bir kısmı birlikte ele alınıp araştırmanın amaçları ve alt amaçları doğrultusunda birlikte yorumlanmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların görüşlerinden elde edilen bulgular, araştırmanın alt amaçları doğrultusunda başlıklar altında sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Birinci alt amaç, “Öğretmen görüşlerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu soruya yanıt aramak üzere GDA Bölgesi’nde Görev Yapan Öğretmenlerin Karşılaştığı Sorunlar Ölçeği’ni yanıtlayan öğretmenlerin görüşlerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilen bu değerler boyutlar halinde ve görüşme formundan elde edilen verilerle desteklenerek ifade edilmiştir. Ölçekte yer almayıp görüşmelerde dile getirilen diğer sorunlar da ilgili başlıklar altında belirtilmiştir. Nitel araştırmada dile getirilen güvenlik sorunları ve aile-gelecek planlaması konusundaki sorunlar, ölçekte yer almamıştır. Bu yüzden bu sorunlara dair veriler, elde edilen üç boyutla ilgili sonuçlar ifade edildikten sonra katılımcıların doğrudan ifadeleriyle ve alanyazındaki destekleyici verilerle belirtilmiştir.

Okul-Fiziki Olanaklar Boyutu

GDA Bölgesi’ne yapılan yatırımların yeterli olmaması sonucunda bölgedeki okul sayısı ve halihazırdaki okulların da fiziki şartları yeterli olamamaktadır. Bölgedeki öğretmen sorunlarının önemli bir kısmını bu minvaldeki sorunlar oluşturmaktadır. Çalıştığı kurumda yeterli imkana sahip olamayan öğretmen bildiklerini aktarırken daha fazla efor harcamak zorunda kalmakta bu da mental olarak yıpranmayı beraberinde getirmektedir. Ayrıca öğretmenin kalabalık veya farklı kademelerden karışık bir gruba ders anlatırken ne kadar verimli olacağı büyük bir soru işareti olmaktadır. Gerek alanla ilgili literatür taramasında gerek veri toplama sürecinde bu konudaki sorunların sıkça dile getirildiği görülmektedir.

Tablo 6

Öğretmen Sorunları Ölçeği'ne Göre Okul-Fiziki Olanaklar Boyutunun Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	Maddeler	$\bar{x}$	ss
Okul-Fiziki Olanaklar	Okul/derslik sayılarının yetersiz olması	3.28	0.84
	Sınıf mevcutlarının kalabalık olması	3.51	0.74
	Taşımali eğitimde karşılaşılan zorluklar	3.15	0.64
	Birleştirilmiş sınıflarda eğitimin yaygın olması	3.30	0.87
	Okulların eğitsel araç-gereç ve donanımlarının yetersiz olması	3.55	1.02
Boyut Ortalaması		3.34	0.82

Tablo 6'da görüldüğü gibi bölgede çalışan öğretmenlerin, “Okul-Fiziki Olanaklar” boyutunda karşılaşılan sorunları büyük bir sorun olarak algıladıkları ($\bar{x}=3.34$) belirlenmiştir. Öğretmenlerin en çok sorun olarak algıladıkları ifadelerin “Okulların eğitsel araç-gereç ve donanımlarının yetersiz olması” ($\bar{x}=3.55$) ve “Sınıf mevcutlarının kalabalık olması” ($\bar{x}=3.51$) olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında “Taşımali eğitimde karşılaşılan zorluklar” ifadesinin ($\bar{x}=3.10$) en düşük değere sahip olmasına rağmen bu değer “orta düzeyde bir sorun” değer aralığında olduğu dikkate değer bir sonuç olarak göze çarpmıştır. Bu bulgulara göre bölgede görev yapan öğretmenlerin okulların fiziki olanakları açısından büyük sıkıntı yaşadıkları söylenebilmektedir.

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde derslik sayılarının az olmasının sonucu olarak sınıf mevcutlarının yüksek olması büyük bir sorun ($\bar{x}=3.51$) olarak dile getirilmiştir. Dersin işleyişini olumsuz anlamda etkileyen bu sorunun gerek öğretmenler gerek öğrenciler açısından verimsiz bir sürecin oluşmasına zemin hazırladığı belirtilmiştir. Öğrencilerle bire bir ilgilenme imkanının olmamasından dolayı derse katılımları düşerken; ilgi-yeteneklerinin farkına varmaları için gerekli mesai harcanamaması da ifade edilen sonuçlar arasındadır. Kalabalık sınıflarda görev yapan öğretmenler sınıf kontrolünü sağlama noktasında sıkıntı yaşamakta, baş ve boğaz ağrısı yaşama sıklıkları artmaktadır. Ortaya çıkan bu ve benzeri sonuçlar öğretmenin çalışma motivasyonunu olumsuz anlamda etkilemektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin konuyla alakalı görüşleri doğrudan ifadelerle belirtilmiştir:

Sınıflarımızdaki öğrenci sayıları oldukça fazla yaklaşık 35-40 arasında değişiyor ve bu durum dersin kalitesini olumsuz yönde etkiliyor. Sürekli gürültü olması, tüm öğrencilerle ilgilenme olanağı bulunamaması başlıca olumsuz etkileridir. Sınıf kontrolünü sağlamaya çalışırken çok yoruluyorum. Gün sonunda sürekli baş ağrısı yaşıyorum (Ö10).

Sınıfların kalabalık olması yapmayı planladığım sınıf etkinliklerinde öğrencilerle gerçekleştireceğim etkileşimin boyutunu sınırlandırmaktadır. Sınıf yönetimi açısından kalabalık sınıflar her zaman bir sorun potansiyeli taşımaktadır. Bu sınıflarda her öğrenciye sesini duyurma çabası ile etkinliklerde öğrencilerin her birinin aktif rol alması zorlaşmaktadır. Her bir öğrencinin etkinliğe katılmasını hedeflemek ise zaman yönetimi açısından çelişki oluşturmaktadır (Ö4).

Sınıfların kalabalık olmasından dolayı arka sıralara ulaşmak zorlaşıyor. Haliyle öğrencilere tam anlamıyla verimli bir ders sunamıyorum. Bu durum motivasyonumu düşürürken fiziki olarak da çok yorulmama neden olmaktadır (Ö5).

Öğrenci sayısı fazla olduğu için sınıf kontrolünü sağlamakta zorlanıyorum. Özellikle ders içi etkinlikleri uygularken kontrolü sağlamak imkansız hale geliyor. Bu durum ekstra yorgunluğu ve verimsizliği beraberinde getiriyor. Dolayısıyla öğrencilerin başarılı olması güç hale geliyor (Ö6).

Öğrenci sayısının fazla olmasından dolayı her öğrenciye ulaşamıyorum. Birçok etkinliği öğrenci sayısının fazla olmasından dolayı yapamıyorum. Bu durum da dersin işlevselliğini azaltıyor (Ö8).

Sınıfım genelde 40-45 öğrenciden oluştuğu için dersin işleyişinde çoğu zaman sorunlar yaşıyorum. Derse olan hakimiyetimi yitirince haliyle verimlilik de düşüyor. Tüm öğrencilere eşit ilgi göstermek mümkün olmuyor. Böyle olunca da bütün sınıftan yüksek başarı beklemek haksızlıktan başka bir şey olmuyor (Ö7).

Görüşme yapılan öğretmenlerin doğrudan ifadelerine bakıldığında bu konuda ciddi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde bu görüşleri destekleyen verilere ulaşılmıştır (Analı ve Şahin, 2020; Altun, 2019; Karataş ve Kınalıoğlu, 2018; Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001). Söz konusu sorunun ortaya çıkmasında, bölgedeki okullaşma düzeyinin gereken seviyeye gelmemiş olmasının önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Bölgedeki ailelerde çocuk sayısının fazla olduğu da düşünüldüğünde okul yapımı için gerekli yatırımların yapılmaması bu sorunu kronik hale getirmektedir.

Birleştirilmiş sınıflarda eğitim sorununun, nicel araştırmada oldukça yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Nitel araştırmada da bu konu hakkında önemli görüşler yer almaktadır. Özellikle birleştirilmiş sınıflarda eğitim programı konusunda sıkıntı yaşayan öğretmenler, birleştirilmiş sınıfı olmayan okullarla aynı programdan sorumlu olmayı hiçbir şekilde mantıklı bulmamakta ve bunun dezavantajlarını yaşadıklarını dile getirmektedirler. Eğitim programını yetiştirme zorunluluğu öğretmeni ciddi anlamda yıpratmakta ve verimsiz bir hale getirmektedir. Bu uygulamada çoğunlukla kendi başına veya akran yardımıyla öğrenim gören öğrencilerin merkezi sınavlarda

mücadele etmesinin eğitimde fırsat eşitliği olgusuna ters düştüğü düşünülmektedir. Birleştirilmiş sınıflar konusunda görüşme yapılan öğretmenlerden gelen görüşlerden biri konuyu gözler önüne sermektedir:

Aynı sınıf ortamında farklı sınıftaki öğrencilerin olması her gruba ayrı şekilde hazırlanmamı gerektiriyor ve bu durum zamanla verimsizleşmeme neden oluyor. Bir grupla ilgilenirken diğer grup verdiğim ödevlendirmeyi, çoğu zaman baştan savma bir şekilde, bitirip konuşmaya başlıyor. Bunun sürekli yaşanması tükenmişlik hissi oluşturuyor. Yoğun müfredat da diğer yandan sıkıştırınca çoğu zaman ne yapacağımı şaşıyorum (Ö3).

İlgili alanyazında da konuyla ilgili birçok araştırma bulunmakta ve meydana getirdiği sorunlarla ilgili veriler sunulmaktadır. Elma (2013) çalışmasında, birleştirilmiş sınıflarda eğitim veren öğretmenlerin kendilerinin ve öğrencilerinin dikkati toplayamama sorunu yaşadıklarını ve öğrencilerinin araştırma olanaklarının sınırlı olduğunu belirtmiştir. Bu uygulamanın daha çok köy okullarında yapıldığı düşünüldüğünde, öğrencilerin araştırma olanaklarından mahrum olması anlaşılabilmektedir. Birleştirilmiş Sınıflı Okullar'da görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetiminin yanında okul yönetiminden de sorumlu olmaları iş yüklerini ciddi anlamda arttırmakta ve verimli olmalarının önüne geçmektedir (Yıldız ve Köksal, 2009). Okul yönetiminin başlı başına bir alan olması göz önüne alınırsa bölgeye, çoğunlukla ilk ataması sonucunda gelen, öğretmenden hem bu alanda hem de öğretim alanında verimli olmasını beklemek haksızlık olacaktır.

Tablo 6'daki verilere bakıldığında bölgedeki öğretmenlerle yapılan görüşmelerde dile getirilen sorunlardan bir diğerinin de taşınmalı eğitim sorunu olduğu görülmektedir. Öğrencilerin zorlu hava şartlarında uzun süreli yolculuk yapmasının fiziksel olarak yıpranmalarına neden olduğu ifade edilmektedir. Bu durumun öğrencilerin hastalanmalarına neden olurken; devamsızlık yaparak derslerde başarılarının düşmesine de zemin hazırladığı belirtilmektedir. Dile getirilen diğer bir husus da uzak mesafede bulunan köylerde yaşayan velilerin okula gelmelerinin güçleşmesi, böylece öğrencinin başarısı için en önemli paydaşlardan biriyle iş birliği yapılamamasıdır. Okullaşamama sorununun uzantısı olan bu sorun eğitim-öğretimde ciddi sıkıntılara yol açtığı düşünülmektedir. Bu sorunla ilgili görüşme formunda dile getirilen bir görüş şu şekildedir:

Civar köylerden öğrencilerin okula yarım saatle bir saat aralığında değişen sürelerde gelip gitmeleri fiziksel olarak yorgun düşmelerine neden oluyor.

Özellikle kış aylarında bu yolculuklar daha da zorlaşıyor ve hastalanmalar artıyor. Ayrıca okuldan sonra etkinlik veya kurs yapmak zor hale geliyor. Bu durum öğrencilerin başarısını diğer okullardaki arkadaşlarına göre düşük seviyede tutmaktadır (Ö1).

Taşımalı eğitim konusunda literatüre bakıldığında, elde edilen verilere benzer bulgulara rastlanmaktadır. Ağırkaya (2010) yaptığı araştırmada taşıma merkezindeki öğretmenlerin büyük çoğunluğunun taşımalı öğrencilerin velileriyle sorun yaşadıkları ve taşımalı öğrencilerin velilerinin veli toplantılarıyla yeterince ilgilenmedikleri sonucuna ulaşmıştır. Bir diğer çalışmada da taşımayla gelen öğrencilerin okul ve ders dışı etkinliklere (egzersiz çalışması, kurs, etüt çalışması vb.) katılamamasıyla ilgili sorunların sık sık yaşandığını ortaya koymaktadır (Küçük, 2010). Bu ve benzeri durumlar öğrenci başarısını ister istemez olumsuz etkilemektedir.

Bölgedeki okullar ve fiziki olanakları hususunda, görüşme yapılan öğretmenlerin bu durumu büyük bir sorun olarak ($\bar{x}=3.55$) algıladığı görülmektedir. Bu konudaki görüşleri detaylı olarak ele almak gerekirse, teknolojik altyapı ve imkanların yetersizliği, kütüphane, atölye, laboratuvar vb. alanların kurulması için gerekli malzemelerin temin edilememesi, etkinlikler için gerekli materyal temininin yapılmaması ve sayılan tüm bu tür eksikliklerin giderilmesi için öğretmen ve öğrencilerden destek istenmesi şeklinde alt sorunlar ortaya çıkmaktadır. Sayılan tüm bu alt sorunlara dair katılımcılardan bazılarının doğrudan ifadeleri şu şekildedir:

Dil eğitiminin etkinlik ağırlıklı olması verimliliği artırır ancak bu etkinlikler için materyal temini okulumuz tarafından sağlanamadığı için maddi açıdan zorlayıcı olabiliyor. Okulda yeterli donanımların da bulunmaması görsel içerikleri kullanmamı engelliyor (Ö5).

Okulun birçok eksikliği, okulda görevli birkaç öğretmen tarafından sağlanmaktadır. Temizlik ve kırtasiye malzemeleri çok yetersiz kalmaktadır. İlçeden gelen malzemeler ihtiyaçları karşılamıyor. Bu yüzden çoğu zaman iş başa düşüyor. Öğrencilerin eksikleri de veliler tarafından tamamlanamadığı için öğretmenlerin gönüllü yardımlarıyla halledilmeye çalışılıyor (Ö3).

Okulda fen laboratuvarının olmayışı nedeniyle derste vermek istediklerimi tam anlamıyla veremiyorum. Köy okulunda olduğum için akıllı tahta ve bilgisayar gibi donanımlardan da yoksunuz. Ayrıca fotokopi için de ilçede kırtasiyeye gitmemiz gerektiği için çoğu zaman fotokopi çekemiyoruz (Ö8).

Okulda internet bağlantısı sadece idare odalarında bulunan iki adet bilgisayarla sağlanabiliyor. Bunun dışında akıllı tahta, projeksiyon vb. cihazlar bulunmamaktadır. Bu durum ders işlerken eski yöntemlere bağlı kalmamıza neden oluyor (Ö6).

Okulumuzda akıllı tahta ve projeksiyon cihazının bulunmamasından dolayı dersin interaktif işlenmesi mümkün olmamaktadır. İlkokul çağındaki çocuklar hem derse ilgilerini çekmek hem de akılda kalıcılığını arttırmak için faydalı olacak bu imkandan mahrum kalmaktadır. Bunları geçtim, etkinlik ve test için fotokopi çekmemiz gerektiğinde dahi okulun imkanlarını kullanamıyoruz (Ö7).

Katılımcı öğretmenlerin ifadelerine bakıldığında, eğitsel araç-gereç ve donanım eksikliğinin zorlayıcı bir sorun olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında da bu konunun bölge okulları için, özellikle kırsal alanda kalan okullar, kronik bir hale geldiği fark edilmektedir. Doğu bölgelerinde yapılan bir araştırmalarda araç-gereç ve materyal eksikliği, fotokopi eksikliği sıkça şikayet edilen konular arasında sayılmaktadır (Analı ve Şahin, 2020; Karataş ve Kınalıoğlu, 2018; Taşkaya vd., 2015). Bir başka çalışma GDA Bölgesi'ndeki öğretmenlerin sıklıkla teknolojik imkanların yetersizliğinden, kütüphane, laboratuvar gibi olanaklara sahip olunamamasından muzdarip olduğunu ortaya koymaktadır (Altun, 2019). Öğretmenlerin bu sorunlarla mücadele ederken aynı zamanda bu sorunların eksikliğini öğrencilere hissettirmemeye çalışmaları, onları mental olarak yıpratırken işlerinden alacakları doyum da azaltacaktır.

Temel Hizmetlere Erişim Boyutu

Bölgede görev yapan öğretmenlerin yaşamlarını idame ettirmelerini sağlayacak temel hizmetlere erişim konusunda ciddi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Barınma ihtiyacını giderecek lojmanların yetersizliği ve bakımsızlığı özellikle köylerde ve ilçelerde görev yapan öğretmenler için büyük sorun olmaktadır. Bunun yanı sıra beslenme-giyim gibi temel ihtiyaçların karşılanmasında da zorluklarla karşılaşıldığı ifade edilmektedir. Elektrik-su kesintileri ve internet bağlantısında yaşanan sıkıntılar ciddi boyutlarda olmakta, günlük hayatı önemli ölçüde sekteye uğratmaktadır. Sosyal aktivite yönünden kısıtlı olan ve birçok işlemin internetten halledilmesinin gerekliliğinden dolayı elektrik ve internet kesintileri önemli bir sorun olarak belirtilmektedir. Nitel araştırmada bu sorunlara ek olarak sağlık hizmetlerinin yetersiz olduğu dile getirilmektedir. Bu konudaki görüşler başlığın sonunda, katılımcıların doğrudan ifadeleriyle yer almaktadır.

Tablo 7

Öğretmen Sorunları Ölçeği'ne Göre Temel Hizmetlere Erişim Boyutunun Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	Maddeler	$\bar{x}$	ss
Temel Hizmetlere Erişim	Temel ihtiyaçların karşılanması için il/ilçe merkezine gitmek zorunda kalınması	3.10	1.04
	Lojmanların, bakım ve onarıma ihtiyaç duyulacak durumda olması	3.31	0.93
	Çocukların mevsimlik işçi olarak çalıştırılması	3.30	0.87
	Yeterli sayıda lojman olmaması	3.21	0.98
	Okula gidiş-gelişte ulaşım problemi yaşama	3.10	1.02
	İnternet bağlantısında sorun yaşanması	3.43	0.87
	Sık sık elektrik veya su kesintilerinin yaşanması	3.29	0.84
	Boyut Ortalaması	3.24	0.93

Tablo 7’de ölçeğin ikinci boyutu olan Temel Hizmetlere Erişim Boyutuna ait ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır ($\bar{x}=3.24$; $ss=0.93$). Boyutun ortalama puanı dikkate alındığında katılımcıların genel olarak orta düzeyde bir sorun şeklinde görüş bildirdikleri söylenebilmektedir. Öğretmenlerin en çok sorun olarak algıladıkları ifadelerin “İnternet bağlantısında sorun yaşanması” ($\bar{x}=3.43$) ve “Lojmanların, bakım ve onarıma ihtiyaç duyulacak durumda olması” ($\bar{x}=3.31$) olduğu belirlenmiştir. En düşük ortalamaya sahip ifadelerin “Temel ihtiyaçların karşılanması için il/ilçe merkezine gitmek zorunda kalınması” ($\bar{x}=3.10$) ve “Okula gidiş-gelişte ulaşım problemi yaşama” ($\bar{x}=3.10$) olmasıyla beraber bu değerlerin “orta düzeyde sorun” puan aralığında olduğu göze çarpmaktadır. Bölgedeki öğretmenlerin genel itibarıyla temel hizmetlere erişme konusunda problemler yaşadığı kabul edilmesi gereken bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır.

Bölgedeki öğretmenlerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerde, bölgenin özelliklerinden kaynaklı sorunlar ve çevresel sorunlar soru başlıklarında bu konuya değindikleri görülmektedir. Özellikle köylerde görev yapan ve yaşayan öğretmenlerin kılık-kıyafet ihtiyaçları dışında market ihtiyaçlarını da ilçeye gidip haftada bir olacak şekilde tek seferde halletmeye çalıştıkları ifade edilmiştir. Bunun dışında bölgede alışveriş olanaklarının kısıtlı olması, çeşitliliğin ve aranan kalitenin bulunamaması nedeniyle internet alışverişine yönelim yüksek seviyede olmaktadır. Bu durum da kargo firmalarının her yere gitmemesi, şubede bekletmesi vb. gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorun hakkındaki öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Kişisel ihtiyaçları karşılamak için alışveriş vs yapılacak yerler çok az ve seçenek yok bu nedenle çoğu şeyi internetten almak zorunda kalıyoruz. Bu ve bunun gibi sebeplerden dolayı ilk tayin hakkında tayin istemeyi düşünüyorum (Ö6).

Okulun bulunduğu köyde ihtiyaçlarımı karşılayacak hiçbir yerin olmamasından ilçeye gidip gelmek zorunda kalıyorum ancak 40 km uzunluğundaki yolu her gün arşınlamak çok yorucu oluyor. İlçede de tüm ihtiyaçlarımızı karşılamak mümkün değil tabi. Başta giyim olmak üzere birçok ihtiyacımı internet üzerinden yapmak zorundayım (Ö3).

Bölgenin sunduğu imkanlar oldukça kısıtlı. Alışverişi internet üzerinden yapmaktan başka çarem olmuyor. Alternatif olarak tatillerde memlekete döndüğümde toplu alışveriş yapmaya çalışıyorum (Ö7).

Bölgede yeterli sayıda lojman olmaması ve olan lojmanların da yaşamaya elverişli olmaması önemli sorunlardan biri olarak görülmektedir. Temel ihtiyaçlardan biri olan barınma ihtiyacı, özellikle kırsal alanlarda büyük bir sorun olabilmektedir. Bölge nüfusunun fazla olmasının da etkisiyle dışardan gelen memurlara barınacak yer kalmaması veya kalan az sayıdaki binanın da yüksek fiyatlara kiralanmaya çalışılması lojmanların önemini arttırmaktadır. Ancak gerek nicel verilerde görüldüğü üzere gerek nitel görüşmelerde elde edilen ifadelerle göre bu konudaki devlet desteğinin istenilen düzeyde olmadığı söylenebilmektedir. Köy okullarında görev yapan öğretmenler lojman olmayınca ilçeden veya ilden ev kiralamak durumunda kalıp her gün uzun mesafeler gidip gelmek zorunda olmaktadır. Bu durum hem maddi yönden zorlayıcı olmakta hem de fiziksel ve ruhsal olarak çok yıpratıcı etki yaratmaktadır. Hali hazırdaki lojmanların oldukça eski yapılar olduğu ve ciddi tadilatlar gerektirdiği dile getirilmektedir. Devletin bu konuda üstüne düşeni tam anlamıyla yapmadığı söylenebilmektedir. Katılımcıların bu konu hakkındaki doğrudan ifadeleri şu şekildedir:

Çalıştığım okul köyde ancak ben ilçe merkezinde kalıyorum. Çünkü köyde ne kalabileceğim bir ev var ne de ihtiyaçlarımı karşılayacak imkanlar var. Durum böyle olunca her gün ilçeden köye 40 dakikalık yol gitmek özellikle kış aylarında çok zorluk yaratıyor. Köye giden minibüsü kaçırdığımda en az yarım saat beklemem gerekiyor bu yüzden güne baya erken başlıyorum (Ö8).

Geldiğimde lojmanlar doluydu zaten ve duyduğum kadarıyla pek de oturulacak gibi değilmiş. O dönemde ev bulma konusunda baya zorlanmışım. Terör olaylarından dolayı yerli halkın evleri yıkıldığı için kiralık daire sayısı çok azalmıştı. Atanan öğretmen sayısı da fazla olunca iki-üç kişi birleşip ev tutma zorunluluğu doğmuştu. Ben de bir arkadaşla beraber Nusaybin'in yerlisi olan biri sayesinde ev bulabilmişim (Ö9).

Öğretmenlerin faydalanabileceği lojmanlar sayı olarak az olmasının yanında çok bakımsız bir halde. Neyse ki atandığım sene TOKİ konutları tamamlanmış oldu ve pek zorlanmadan bir daire bulabildim. Ancak bu konutların tamamen dolmamasından dolayı yaşadığım binada giriş ve koridorların elektriği hala yok ve kaloriferler de çalışmamakta. Binaya girerken telefon ışığı kullanmak zorunda kalmak kötü hissettiriyor (Ö7).

Bölgede yapılan araştırmalara bakıldığında lojman yetersizliği ve bakımsızlığı ekseninde genel bir barınma probleminin sıklıkla dile getirildiği görülmektedir. Altun (2019) çalışmasında bölgedeki en büyük problemlerden biri olarak barınma sorununa atıfta bulunarak; öğretmen lojmanlarının olmaması veya yetersiz olması, lojmanların asgari yaşamsal donanımdan uzak olmasına işaret etmektedir. Bölgedeki farklı şehirlerde öğretmen sorunlarına dair yapılan araştırmalara bakıldığında lojmanların yetersizliği ve bakıma ihtiyacı olduğu sorununun katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirildiği görülmektedir (Özdemir vd., 2015; Karataş ve Kınalıoğlu, 2018; Taşkaya vd., 2015). Söz konusu sorun hakkında uzun yıllardır şikayetler dile getirilmesine rağmen yetkili merciler tarafından dikkate alınmadığını ve çözümsüz olarak bırakıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi göz önüne alındığında temel ihtiyaçlarından biri olan barınma gereksinimini karşılamakta zorlanan öğretmenlerin hayatlarından doyum sağlayamıyorken işlerinden doyum sağlamalarını beklemek uçuk bir beklentiden öteye gitmeyecektir.

Bölgede görev yapan öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları sorunlardan bir diğeri de ulaşım problemidir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler incelendiğinde köyde öğretmenlik yapıp ilçe merkezinde kalanların ciddi sıkıntılar yaşadıkları görülmektedir. Özellikle zorlu hava şartlarının olduğu dönemlerde ulaşım problemi oldukça zorlayıcı olmaktadır. Bunun dışında ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin de trafik veya toplu ulaşımındaki aksaklıklardan dolayı sıkıntılar yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşım sorununun diğer boyutu ise şehirler arası ulaşımında kendini hissettirmektedir. Mardin'den sadece birkaç şehre direkt uçuş seferlerinin olması başlıca problemler arasında sayılmaktadır. Bu sebepten dolayı zorlayıcı otobüs yolculuklarına maruz kalınmaktadır. Ulaşım sorunuyla ilgili katılımcıların doğrudan ifadelerine bakmak aydınlatıcı olacaktır:

Köye her gün gidip gelmek çok zor oluyor. Öğretmenlerin tuttuğu servisle ulaşım sağlıyoruz ama bazen servisi kaçırınca dolmuş arayıp onunla gidince hem zor anlar yaşıyorum hem de geç kaldığım için idarenin soğuk tavırlarıyla karşı karşıya

kalıyorum. Hava yolu ulaşımı çoğu yere maalesef aktarmalı olduğundan dolayı bir yere gidip gelmek çok zor (Ö6).

Bulduğum ilçenin merkeze uzak olmasından ve her saat araç bulunamamasından dolayı ihtiyaç duyulan zamanlarda ulaşım sağlamamı zorlaştırmaktadır (Ö4).

Köyden ilçeye ulaşımı servisle yapıyoruz ancak ilçeden merkeze ulaşım belli bir saatten sonra yok. Ki bu saat de çok erken bir saat. Bu durum yapacaklarımızı kısıtlayabiliyor (Ö3).

Ulaşım imkanları düşünüldüğünde karayolu ulaşımı kötü sayılmaz ama havaalanına uzak olması ve birçok yere direkt uçuşun olmaması uzun ve yorucu seyahatler anlamına geliyor. Bu durum haliyle olumsuz etkiliyor (Ö9).

Memleketimle Mardin arasında direkt uçuş olmamasından dolayı havaalanlarında uzun bekleme süreleriyle baş etmek zorunda kalıyorum. Bunun yanında ilçeden il merkezine ulaşım da erken saatlerde bitiyor. İlçe içinde ticari taksi faaliyeti olmaması da ayrı bir dezavantaj (Ö7).

Alanyazına bakıldığında bölgedeki öğretmenlerin yakındığı sorunlar arasında ulaşım ile ilgili olanlar önemli yer tutmaktadır. Öğretmenlerin, okula gidiş-gelişlerinde sorunlar yaşadıkları (Altun, 2019; Çapuk ve Ünsal, 2017), ailelerini ziyarete gidecekleri zamanlarda sefer bulmakta zorlandıkları (Taşkaya vd., 2015) belirtilmektedir. Bu ve benzeri sonuçlar araştırmada elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Aradan geçen zamana bakıldığında yapılan araştırmaların ve ifade edilen sonuçların yetkili merciler tarafından dikkate alınmadığı görülmektedir.

Tablo 7'ye göre temel hizmetler boyutunda karşılaşılan bir diğer sorun öğrencilerin çeşitli sebeplerle devamsızlık yapmalarıdır. Öğrenci devamsızlığının en önemli sebebi, çocukların mevsimlik işçi olarak çalışmaları iken keyfi devamsızlıklar, tarla, bahçe, işlerinde aileye yardım edilmesi de diğer devamsızlık sebepleri arasında sayılmaktadır. Çocuk işçiliğine karşı ulusal ve uluslararası düzeyde birçok belge yürürlükte olmasına karşın ülkemizde, özellikle araştırmanın yapıldığı bölgede, tarım tekstil ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmak üzere bu sorunun oldukça yüksek seviyede görüldüğü söylenebilir. Nitel araştırmada elde edilen görüşlere bakarak bölgede öğrenci devamsızlığının nedenleri hususunda daha iyi fikir edinilebileceği düşünülmektedir:

Mevsimlik işçi olarak çalışmalarından dolayı öğrenciler eğitime geç başlıyor. Bu yüzden bazı konuları öğrencilere tekrardan anlatmak gerekiyor. Dolayısıyla istenilen verim elde edilemiyor (Ö8).

Girdiğim her sınıfta sürekli devamsızlık yapan öğrenciler olmaktadır. Bu öğrencileri idareye sorduğumda çalıştıkları için gelmediklerini söylüyorlar. Sınav

zamanlarında gelip sınavlara giriyorlar. Öğretmenler, sınıfı geçebilecekleri kadar puan verip geçiriyorlar. Bunlar dışında belli aralıklarla devamsızlık yapan öğrencilerimiz de var. Bu durum haliyle derslerdeki başarılarını etkiliyor (Ö9).

Özellikle ekin ekme ve hasat zamanlarında çoğu öğrenci okula gelmeyip ailesine yardıma gidiyor. Bu konuyu defalarca konuşmama rağmen veliler pek kulak asmıyor (Ö3).

Belli öğrenciler sene başından beri okula doğru düzgün uğramıyor. Bu durum her sene tekrarlanıyor. Sadece sınavlara ve bazı derslere gelen bu öğrenciler genel olarak tekstil sektöründe çalışıyor. Ailelerin bu olumsuz durumun oluşmasındaki etkisi oldukça büyük. Bunun sebebi olarak da bilinçsiz olmaları söylenebilir (Ö6).

Keyfi devamsızlıklara karşı bazen çaresiz kalabiliyoruz. Aileler gereken ilgiyi göstermediği için sadece bizim uyarılarımız yeterli olmuyor. Böyle olunca öğrencilerin ders başarısı da düşüyor (Ö5).

Sosyoekonomik yönden yetersiz durumda olan ailelerin çocukları çalışmaya zorlanarak okuldan geri bırakılmakta ve devamsızlık problemi ortaya çıkabilmektedir. Buna bağlı olarak öğrencilerin akademik başarıları düşük seviyede seyretmekte ve biz öğretmenler için de bu durum hedeflerimize ulaşmamızı olumsuz etkilemektedir. Okulda sosyalleşmeyi sağlayamayan düşük akademik başarıya sahip öğrenciler kötü alışkanlıklar edinerek diğer öğrencilere olumsuz örnek olmakta ve sorunlar yaratmaktadırlar (Ö4).

Öğrencilerin devamsızlık yapmaları, akademik başarılarını olumsuz anlamda etkilemekte, öğretmenin çabalarını boşa çıkarmaktadır. Bazen günlerce devamsızlık yapan öğrenci, geldiği süre zarfında öğrendiği bilgileri unutmakta, okula döndüğünde ilk günkü haliyle sınıfta yerini almaktadır. Bu durum ister istemez öğretmenin moral ve motivasyonunu bozarak zamanla onu çaresizliğe itmektedir. Ya öğrenci kendi haline bırakılacak, ki bu durumda hem öğrencinin eğitim hakkına bir nevi müdahale edilmiş olacak, ya da sürekli tekrarlar yapılarak hem öğretmen yıpranacak hem de devamsızlık yapmayan öğrencilerin eğitim hakkı zedelenmiş olacak. Her halükarda öğrencilerin ve öğretmenlerin zarar göreceği bu durumun meydana gelmemesi için yetkililerin, konuya gereken önemi vermesi gerekmektedir.

Günümüz teknoloji çağında, nerdeyse tüm iş ve işlemler internet üzerinden halledilmektedir. Üstelik bu iş ve işlemlerin halledebileceği kurum, kuruluş ve mekanlara uzak olunca, internet olmazsa olmaz bir hale gelmektedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi tüm yönleriyle düşünüldüğünde birçok imkandan uzak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu noktada internetin önemi artarak hayati bir yere gelmektedir. Ancak bölgede görev yapan öğretmenlerden gelen dönütlere bakıldığında bu konunun önemli bir sorun haline geldiği görülmektedir. Nicel araştırmada katılımcılar, yüksek bir

ortalamayla ($\bar{x}=3.43$) bu konuyu büyük bir sorun olarak görmektedir. Nicel araştırmada da bu sonuçla paralel olarak yoğun şikayetler dile getirilmiştir.

Okulumuzda internet bağlantısı olmadığı için akıllı tahtalarımızı verimli bir şekilde kullanamıyoruz (Ö9).

Isınma ve iletişim alanındaki yetersizlikler hayatımızı çok olumsuz etkilemektedir. Telefon belli noktalarda çekiyor. İnternet bağlantımızın olması zaten söz konusu bile değil (Ö3).

Telefon şebekesi belli noktalarda çekiyor. İnternet bağlantısına hiçbir şekilde sahip olamıyoruz. Sadece okulun idaresinde bulunan kablolu internetle sınırlı bağlantı sağlayabiliyoruz (Ö6).

...Öte yandan telefon şebekesi ve internet bağlantısında yaşanan sıkıntılar iletişim kurmamızı zor hale getiriyor (Ö1).

Öğretmenlerin ifadelerine bakıldığında internet bağlantısında sorun yaşamalarının gerek eğitimsel alanda gerek yaşamsal alanda önemli sorunlara sebep olduğu görülmektedir. Özellikle COVID-19 virüsünün sebep olduğu pandemi sürecinde, uzaktan eğitim çalışmalarında bölgenin internet altyapısının sıkıntıları kendini göstermektedir. Bunun dışında da akıllı tahtaların daha faydalı kullanımının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Yaşamsal alandaki sıkıntılara bakıldığında gerek öğretmenlerin sevdikleriyle iletişimlerinde problem yaşamaları gerek boş vakitlerini değerlendirme noktasında sorunlar yaşamaları internet ve şebeke altyapısının kötü olmasına bağlanmaktadır.

Bölgede, Temel Hizmetlere Erişim Boyutu içerisinde sıklıkla karşılaşılan sorunlardan bir diğeri de elektrik veya su kesintilerinin yaşanmasıdır ($\bar{x}=3.29$). Nitel görüşmelere bakıldığında özellikle elektrik kesintileri hususunda ciddi sorunlar yaşandığı anlaşılmaktadır. Bölgede kaçak elektrik kullanımının önüne geçilemediği için kullanıcıların aşırı yüklenmesinden kaynaklı kesintilerin ve arızaların sıklıkla yaşandığı dile getirilmektedir. Bu sorun dolaylı olarak ısınma, soğutma ve iletişim konularını da etkilediği için sorunun boyutu artmaktadır. Özellikle internet bağlantısının kesilmesine sebep olması, pandemi sürecinde, zaten normal şartlarda minimum seviyede olan online derslere katılımı ciddi anlamda düşürmektedir. Öğretmenlerin de aynı sebepten dolayı derslere katılamamasıyla öğretim çalışmaları sekteye uğramaktadır. Bunun dışında ısınma ve soğutma konularında da büyük sorunlar yaşanmaktadır. Özellikle kış aylarında bu sorundan kaynaklı olarak hastalanmaların arttığı ifade edilmektedir. Elektrik kesintileri

kadar sık olmasa da altyapı eksikliğinden dolayı su kesintilerinin de yaşandığı belirtilmektedir. Öğretmenlerin, konuyla alakalı doğrudan ifadeleri şu şekildedir:

Çalışma yaşamının pandemiyle birlikte teknoloji üzerinden devam ettirildiği bu dönemde sürekli elektrik kesintileri bu bölgede sıradanlaşmış veya alışılmış bir problem gibi görünüyor (Ö10).

Evlerde yaz kış elektrik kesintisinden dolayı bozulan elektronik eşyalar ve soba kurma ihtiyacı... Yine altyapı nedeniyle ayda bir iki kere su borularının patlamasından dolayı oluşan en az 1 günlük su kesintileri... (Ö2).

Sürekli elektrik kesintileri olduğu için ısınma problemi yaşıyordum ki bu kesintiler hala devam etmektedir. Bu durum hayat kalitemizi büyük ölçüde düşürmektedir. İnternet bağlantısının da sorunlu olmasına neden olmaktadır (Ö9).

Bulunduğum bölgedeki olumsuz çevresel koşullardan bahsedecek olursam bunlardan ilki olarak sık yaşadığımız elektrik kesintilerinin birçok işimizi sekteye uğratmasını söyleyebilirim. Özellikle kış aylarında yaşanan uzun süreli elektrik kesintileri ısınma ihtiyacının tam karşılanamamasına neden olmaktadır (Ö4).

Yakın zamana kadar ev bulmak çok zordu. TOKİ konutlarının açılmasıyla bu sorun azaldı ancak buralarda da alt yapı eksikliğinden dolayı elektrik ve su kesintileri sık sık yaşanıyor. Bir sorun halledilirken başka bir sorun yaratılıyor ve sadece iş yapmış olmak için yapılan çalışmalar olumlu sonuç doğurmaktan çok uzak oluyor (Ö3).

Elektrik kesintisi buraya geldiğim günden beri hayatımızın içinde olan bir şey. Artık doğal karşılar oldum bu durumu. Kesintilerin çok olmasında bölgede kaçak elektrik kullanımının yaygın olması da etkili oluyor. Bu durum özellikle kış aylarında sık sık hastalanmama sebep oluyor. TOKİ konutlarında kalıyorum ve tüm binalar dolmadığı için kalorifer kullanımına başlanmadı. Bu yüzden elektriğe mahkumuz. Ayrıca kesintiler yüzünden internetten halletmem gereken işler de kesintiye uğruyor (Ö5).

Neyse ki atandığım sene TOKİ konutları tamamlanmış oldu ve pek zorlanmadan bir daire bulabildim. Ancak bu konutların tamamen dolmamasından dolayı yaşadığım binada giriş ve koridorların elektriği hala yok ve kaloriferler de çalışmamakta. Binaya girerken telefon ışığı kullanmak zorunda kalmak kötü hissettiriyor. Elektrikli soba kullanmak zorundayım ve kış aylarında elektrikler kesildiğinde zor anlar yaşamaktayım (Ö7).

Altyapı eksikliklerinden dolayı okulda ve evde sürekli elektrik ve su kesintileri oluyor. Özellikle elektrik kesintisi sık aralıklarla oluyor. Bu da ısınma ve soğutma problemleri yaşamama neden oluyor (Ö1).

Yaşam kalitesini büyük ölçüde etkileyen bu sorun, bölgede yapılan diğer araştırmalarda da dile getirilmektedir. Özdemir ve diğerleri (2015) yaptıkları araştırmada elektrik ve su kesintilerinin özellikle lojmanlarda kalan öğretmenler tarafından dile

getirildiğini belirtmektedir. Bir başka çalışmada da elektrik kesintilerinin öğretmenleri oldukça mağdur ettiği ifade edilmektedir (Taşkaya vd., 2015). Gelişen dünyada temel gereksinimlerden biri haline gelen elektrik ve temel yaşam kaynağı olan suyun sorun olmaktan çıkması gerekmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde alt basamaklardan kurtulamayan öğretmenler, derslerde tam anlamıyla verimli olamamaktadırlar.

Temel hizmetlerden biri olan sağlık hizmetleri, nitel araştırma kapsamında yapılan görüşmeler sırasında dile getirilen sorun başlıklarından biri olarak kendini göstermektedir. Taşkaya ve diğerleri de (2015) araştırmalarında, bölgedeki öğretmenlerin sağlık hizmetlerinden memnun olmadıklarını belirtmektedir. Özellikle hastanelerdeki donanım yetersizliği, sorunun ciddi boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır. Görüşme yapılan öğretmenler, genelde civar illerdeki hastanelere veya İstanbul, Ankara gibi şehirlere sevk edildiklerini ifade etmektedir. Acil müdahale gerektiren rahatsızlıklar öğretmenler için kabus haline gelmekte, bu durumla karşılaşıldığında yaşayacakları çaresizlik düşüncesi, verimliliklerini ister istemez olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin doğrudan ifadeleri konunun ciddiyetinin anlaşılması açısından faydalı olacaktır:

Sağlık hizmetlerine gelince, her alandan doktor bulmak imkansız. Genelde şehir merkezine veya civar illere gitmek zorunda kalıyoruz. Ayrıca birçok öğrencimin de tedavi için batıdaki hastanelere gidip gelmek zorunda kaldıklarını duyuyorum (Ö9).

Geçtiğimiz sene bölgede yaşanan olaylarda Suriye tarafından atılan bir havan bombası kaldığım binanın yakınına düşmüş ve yaralanmıştım. Hayatımda yaşadığım en korku dolu anlardı. Bir de tek olunca yarattığı etki daha da artmıştı. O olayın hem fiziksel hem de psikolojik izleri hala duruyor. Olayın sonrasında hastanede yeterli imkanların ve tecrübeli bir doktorun olmamasından dolayı omzuma saplanan bir şarapnel parçası müdahale sırasında alınamadı. O an burada hayatımızın ne kadar ucuz olduğunu düşündüm (Ö5).

Her alanda yeteri kadar sağlık hizmeti yok. Belli bölümlerde doktor bile yok (Ö6).

İlçenin nüfusu kalabalık olduğu ve imkanlar da aynı oranda yeterli olmadığı için sağlık hizmetlerinden yararlanmakta sıkıntı yaşanıyor (Ö8).

Sağlık hizmetlerine gelirsek; hastane, personel ve ekipman bakımından oldukça yetersiz. Her alanda doktor bulmak imkansız ve bu yüzden sürekli civar illerin merkezlerine veya Ankara, İstanbul gibi şehirlere gitmek gerekiyor. Tüm bu kötü şartlar haliyle gerek çalışma verimimi gerek ruh halimi olumsuz etkiliyor (Ö3).

Sanırım bu bölgede sağlık hizmetleri konusunda yapılması gereken en önemli şeyin sağlık hizmetlerinden medet ummanın pek de sağlıklı bir karar olmadığıdır. Hastaneler yeni atanmış deneyimsiz doktorlara terk edilmekte veya bir nebze daha

iyi tedavi olmak için Mardin’de özel hastaneye oradan da Diyarbakır’a son olarak da halen çok ciddi bir sağlık probleminiz yoksa ve hayatta kalmayı başarmışsanız soluğu Ankara’da ve İstanbul’da alabilirsiniz. Kesinlikle abartı olduğunu düşünmüyorum çünkü dişime düzgün kanal tedavisi yaptırmak için Adana’ya, alerji testi için Diyarbakır’a daha ciddi bir sağlık problemimde ise Ankara’ya gitmek zorunda kalıyorum (Ö10).

Sağlık kurumlarının yetersizliği ve bu yetersizliğin içinde aynı zamanda sağlık elemanlarının yetersizliğinden kaynaklı, sağlık bakımından gelişmiş şehirler hiyerarşi zincirini adım adım çıkmanız bir orta çağ hissiyatı veriyor. Yaşanan bu olumsuz şartlar beni gerek mesleki gerek yaşamsal anlamda çok olumsuz etkilemektedir (Ö2).

Yukarıda yer alan görüşlere bakıldığında bölgedeki öğretmenlerin, gerekli sağlık hizmetlerinin sağlanamamasından dolayı, kendilerini değersiz hissetmeye başladıkları söylenebilmektedir. Bu değersizlik hissi işlerinden doyum alamamalarına neden olmakta, eğitim-öğretim çalışmalarına zarar vermektedir. Alanyazında ifade edilen süreç kuramları incelendiğinde bölgedeki öğretmenlerin güvenlik, barınma, sağlık vb. temel basamaklardan öteye gidemediği görülmektedir. Öğretmenlerin bu ve benzeri temel ihtiyaçlarını gidermek devletin asli görevlerinden biridir. Bu sayede derslerine daha motive bir şekilde giren öğretmenler okulların başarılı çıktılar vermelerini sağlayacaktır.

Sosyal-Kültürel Özellikler Boyutu

Bölgenin etnik yapısından dolayı özellikle bölge dışından atanan öğretmenler gerek öğrencilere ders anlatırken gerek velilerle iletişim kurarken iletişim problemi yaşamaktadır. Bu durumun gerek öğretmenin iş doyumunu gerek öğrencinin başarısını olumsuz etkilediği söylenebilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin sosyal açıdan doyum yaşayabilecekleri seçeneklerinin olmaması ya da çok az olması da önemli sorun başlıkları arasında yer almaktadır.

Tablo 8

Öğretmen Sorunları Ölçeği’ne Göre Sosyal-Kültürel Özellikler Boyutunun Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	Maddeler	$\bar{x}$	ss
Sosyal-Kültürel Özellikler	Velilerle dil probleminden dolayı iletişim kuramama	3.14	0.97
	Tiyatro, sinema, konser gibi kültürel faaliyetlerden yoksun olma	3.27	0.81
	Güncel dergi, kitap vb. yayınların bulunamaması	2.95	0.87
	Boyut Ortalaması	3.12	0.88

Tablo 8 incelendiğinde, “Sosyal-Kültürel Özellikler” boyutunun orta düzeyde bir sorun olarak algılandığı görülmektedir ($\bar{x}$ =3.12; ss =0.88). Bölgedeki öğretmenlerin en yüksek düzeyde sorun olarak algıladıkları ifadenin “Tiyatro, sinema, konser gibi kültürel faaliyetlerden yoksun olma” olduğu göze çarpmaktadır ($\bar{x}$ =3.27). Buna karşılık “Güncel dergi, kitap vb. yayınların bulunamaması” ifadesinin, boyut içerisinde en az düzeyde sorun olarak algılandığı görülmektedir.

GDA Bölgesi’nde Kürt nüfusunun yoğunlukta olmasından dolayı Kürtçe yaygın olarak kullanılmaktadır. Çocuklar okula başlayana kadar gerek evde gerek çevresinde yoğun bir şekilde Kürtçe’ye maruz kalmakta, bu yüzden de Türkçe’deki yetkinliği, diğer bölgedeki çocuklara kıyasla, geride kalmaktadır. Bunun dışında çocukların aileleri, özellikle anneleri, Türkçe’ye hakim olmamakla beraber kimileri hiç Türkçe bilmemektedir. Bunları üst üste koyunca bölgeye atanan ve hiçbir şekilde Kürtçe bilmeyen öğretmenler, görev yerine ayak basar basmaz ciddi bir sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Öğretmenler gerek velilerle iletişim kurarken gerek Türkçe’nin iyi bir şekilde öğretilmediği öğrencilerle iletişim kurarken can sıkıcı sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

Öğrencilerin durumları hakkında görüşme yapmak isteyen öğretmenler, gelen veli Türkçe bilmeyince her iki dile de hakim olan bir öğretmene veya öğrenciye ihtiyaç duymaktadır. Böyle olunca çoğu zaman öğrenci hakkındaki özel konuları konuşmak imkansız hale gelmektedir. Veli, çoğu zaman öğretmenin söylemek istediğini tam olarak anlamayabilmektedir. Bu durum da özellikle problemi olan öğrencilerin düzelmesini zorlaştırmaktadır. Sorunun öğrenci boyutunda ise Türkçe bilmeyen öğrenciye öncelikle dil eğitimi vermek gerekmekte ancak özellikle ara sınıflarda buna zaman ayırmak mümkün olmamaktadır. Her açıdan önemli bir sorun teşkil eden bu durum hakkında, bölgedeki öğretmenlerin ifadeleri şu şekildedir:

Bulduğum bölgede velilerle iletişim sorunu yaşadığım için iş birliği yapamıyorum. Veli toplantılarına ya da bazı velilerle öğrenci hakkında bire bir görüşme yapmak istediğimde ne yazık ki katılım olmuyor ya da çok az oluyor. Veli desteği asgari düzeyde diyebilirim haliyle öğrencilerimizin okul dışındaki yaşantılarında istediğimiz katkıyı sağlayamıyoruz. Velilerin bilmemesinin yanında okula yeni başlayan öğrencilerden de Türkçe bilmeyenler olabiliyor. Bu soruna karşı öğrenci görevlendirilerek iletişimin sağlanmasına çalışılıyor. Bu öğrencilerin biraz daha geriden gelmesi ileriki zamanlarda dersin işleyişine olumsuz etki yapsa da bu duruma başka çözüm bulunamamaktadır (Ö3).

Veli toplantısına katılan velilerden Türkçe bilmeyenlerle iletişim kurmak imkansız hale gelebiliyor. Öğrencinin özel konularını konuşamıyoruz böyle

zamanlarda. Öğrencilerin Türkçe'yi tam olarak öğrenememiş olmasından kaynaklı da İngilizce eğitimi verirken zorlanıyorum (Ö5).

Öğrencilerin Türkçe'ye olan yabancılıkları derste ister istemez kendini gösteriyor. Çözemedikleri soruları getirdiklerinde fark ettiğim şu ki; soruyu bilmediklerinden değil ne sorulduğunu anlamadıklarından çözemiyorlar. Bunun dışında derste öğrenci sunumları yapıldığında da sürekli düzeltme ihtiyacı duyuyorum. Ailelerle iletişim kurarken de dil problemiyle karşılaşabiliyorum. Özellikle kadın velilerden yaşı 35-45 aralığında olanların çoğunluğu Türkçe bilmediği için Kürtçe bilen öğretmenlerden yardım istemek zorunda kalıyorum (Ö6).

Özellikle veli görüşmelerinde aynı dili konuşamamak etkili bir iletişimin hiç başlamadan sona ermesine neden olmakta ve öğrenci için çözüm geliştirecek bağlantılardan birinin saf dışı kalmasına neden olmaktadır. Bunun yanında evde farklı bir dilin konuşulduğu ortamdan çıkan öğrenci okulda başka bir dille eğitim alırken algılama güçlüğü, okuduğunu anlamama ve kendini ifade edememe gibi sorunlar yaşamaktadır. Sonuç olarak akademik başarısızlık ve devamında okul devamsızlığı ile neticelenmektedir (Ö4).

Velinin ilgisizliği, aynı dili konuşamamak, yaşadıkları ortam şartları, ailenin çalışıyor olmasından dolayı yeterince iletişim kurulamıyor. Öğrencilerin farklı dil konuşması iletişim sorunu yaşatabiliyor. Fen bilgisi eğitiminin yanında Türkçe eğitimi vermek zorunda kalıyorum çoğu zaman (Ö8).

Öncelikle gelen kadın velilerden bazıları Türkçe bilmediği için zorlandığımı söyleyebilirim. Böyle durumlarda Kürtçe bilen bir öğretmenden, idareciden veya öğrenciden yardım istemek zorunda kalıyorum. Bu durum bazen öğrencinin özel bilgilerinin başkaları tarafından duyulmasına sebep olabilmektedir. Dil problemi yaşamadığım bazı velilerle ise ilgisizlikten veya demek istediğimi anlamamalarından dolayı sorun yaşayabilmekteyim. Öğrencilerden bazıları ilkokula başladıklarında Türkçe konuşmakta zorluk yaşamaktadır. Okuma-yazma öğretmekten önce günlük hayatta kullanılan bazı Türkçe ifadeleri öğretmek zorunda kalıyorum. Bunun dışında okulda görevli öğretmenlerin çoğu bu bölgeden oldukları için öğretmenler odasında bazı zamanlar Kürtçe konuşulabiliyor ve etrafımda konuşulanları anlayamamak can sıkıcı olabiliyor (Ö7).

Kürtçe bilmediğim için veli toplantılarında zor anlar yaşayabiliyorum. Türkçe bilmeyen bir veli geldiğinde onunla bire bir iletişim kuramıyorum. Öğrenci sorunlarını ve tavsiyelerimi ifade edip, anlaşılmasını sağlama noktasında sıkıntı yaşıyorum (Ö1).

Bölgenin dil yönünden zengin olmasından kaynaklı olarak Mardinli olmama rağmen bu konuda sıkıntı yaşayabiliyorum. İlçeden ilçeye değişen ağız yapılarından dolayı veli toplantılarında Türkçe bilmeyen bazı velilerle Kürtçe iletişim kurmaya çalışırken dahi zorlanabiliyorum. Benim yaşadığım sorunların dışında öğrenci açısından da düşündüğümüzde anadilden kaynaklı sorunlar yaşadıklarını söylemek zor olmayacaktır. Öğrenci evde ve sokakta Kürtçe'ye okulda Türkçe'ye maruz kalınca ortaya iki farklı şahıs yapısı, iki farklı düşünme yapısı çıkıyor. Dil bilimci Chomsky'nin "insan dili ile düşünür" sözünü göz önünde bulundurduğumuzda çoğu zaman çocukların kafası karışıyor ve

adaptasyon sorunları gözlemleniyor. Bu durum da eğitimlerinin önüne anlama ve yorumlama bakımından bir set çekiyor diyebiliriz (Ö2).

Nitel araştırma sonuçları da göstermektedir ki velilerle ve bir kısım öğrencilerle dil probleminden dolayı yaşanan sorunlar önemli derecede olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Öğrenci açısından bakılırsa, aileyle ve/veya öğrenciyle iletişim kuramamak öğrencinin başarısını aşağı çekerken; öğretmen açısından bildiklerini aktaramamanın verdiği moral bozukluğu ve normal şartlara oranla daha fazla çabalamadan dolayı mental yorgunluk oluşmaktadır. Bu durum öğretmenin, sorunları hissetme derecesini arttırmakta, diğer sorunlara toleransını azaltmaktadır. Bir noktadan sonra mesleki açıdan yetersizlik hissinin oluşması kaçınılmaz olmaktadır. Bölgedeki öğretmenlerin dil konusunda yaşadıkları sorunlar, ilgili alanyazında da dile getirilmektedir (Analı ve Şahin, 2020; Özdemir vd., 2015; Taşkaya vd., 2015; Karataş ve Kınalıoğlu, 2018). Ana dil konusunda ülke gündeminde sık sık tartışmalar ortaya çıksa da bu konuya bölgedeki çocukların gözüyle bakılmadığı görülmektedir. Konunun, çocuğun yüksek yararı gözetilerek ele alınması gerekmektedir. Tepeden inme kararların veya provokatif itirazların gölgesinde potansiyellerini göstermelerine fırsat verilmeyen çocukların dramıyla karşı karşıya kalınmasına devam edilecektir.

Öte yandan Tablo 8'e bakıldığında bölgenin, sosyal etkinlikler açısından yeterli çeşitliliğe ve doyurucu zenginliğe sahip olmadığını söylemek de yanlış olmayacaktır ($\bar{x}=3.27$). Aynı şekilde güncel dergi, kitap vb. yayınların da kolaylıkla bulunamadığı görülmektedir ($\bar{x}=2.95$). Genel olarak bölge dışından gelen öğretmenler yaşam tarzları ve sosyokültürel alışkanlıkları bakımından bölge yaşam standartlarına uyum sağlayamadıklarını ifade etmektedirler. Öğretmenin sosyal açıdan beslenemediği bu ortam, birçok sorunun üstesinden gelinmesini engellemektedir. Stresini atamayan öğretmen, yaşadığı sorunları daha şiddetli hissederek bunu ister istemez çalışma hayatına da yansıtmaktadır. Bu konudaki öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Sosyal etkinlik adına hiçbir şey yok ne yazık ki. Okul dışında vakit geçirebileceğimiz birkaç kafe dışında başka bir şey bulunmamakta. İlçede kendimizi geliştirebileceğimiz kurslar, eğlenceli vakit geçirebileceğimiz konserler, sinema ve tiyatro salonları yok. Sinema için il merkezine gitmemiz gerekiyor. İş stresini atabileceğim bir alan olmaması çalışma şevkimi kırıyor ister istemez. Bu imkanlara sahip olan bir yerden de gelince bunun eksikliğini daha fazla hissediyorum (Ö7).

Sosyalleşmek insanı mutlu eder. Bazı aktiviteler yapmak biz öğretmenler için olması gereken şeylerdir. Çünkü bu gibi aktivitelere katılmazsak kendimizi pasif

bir öğretmen olarak görebiliriz. Öğrencilerimize de bu pasif olma durumunu yansıtır eğitimde duraksamaya sebebiyet verebiliriz (Ö8).

Bulduğum yerdeki sosyal etkinlik seçeneklerinin kısıtlı olması iş yaşamı dışında kendimi rahatlatmak ve deşarj olmamı sağlayacak ruh halini engellemekte ve huzursuzluğa yol açmaktadır. Arkadaşlarım ve çevremdeki insanlarla birlikte yapabileceğim etkinliklerin sınırlı olması beni sosyalleşmenin dışına itmekte ve kendi başıma vakit geçirme adına alternatifler üretmeye yönlendirmektedir. Ayrıca öğrencilere aşılama çalıştığımız faydalı öğretiler içerisinde tiyatro gibi bir sanatsal faaliyetin tam olarak anlaşılabilmesi eğitim konusunda da olumsuzluk teşkil etmektedir (Ö4).

Çok sosyal biri olduğumu söyleyemem ama buna rağmen bazen sıkıldığımı hissediyorum. Çünkü gerçekten yapacak pek bir seçenek yok. Deşarj olacak aktivite aradığımızda tek seçenek halı saha maçları oluyor. Bir de arada bir kafede oturmak. Tiyatro, sinema falan hiçbir şey yok. Bu durum haliyle çalışma tempomu düşürüyor. Hayatıma renk katmak istiyorum ama burada pek mümkün olmuyor. Çoğunlukla ev-okul arasında mekik dokuyorum. Bu durumun verimliliğimi düşürdüğünü hissedebiliyorum (Ö5).

Sosyal etkinlikler yeterli değil hatta yok denecek kadar az. Bölgenin asıl sevilme nedenlerinden biri de bu. Öğretmenlerin iş dışında zaman geçirebilecekleri aktiviteleri yok ve genelde evde zaman geçiriyorlar. Bu sebeple evden okula okuldan eve çok monoton bir hayatları oluyor. Böyle olunca bir süre sonra hayattan zevk alamama başlıyor ve tabi ki bu iş verimini de etkiliyor (Ö6).

Burada sosyal etkinlik namına bir şey olduğunu söylemek ne yazık ki mümkün değil. Çok büyük olmamakla beraber şehir merkezinde bir sinema salonu var ve oraya gelen filmler de sınırlı. Ayrıca sürekli şehir merkezine gitmek de mümkün olmuyor. Bu durum çalışma verimini olumsuz etkiliyor. Kafamı boşaltabileceğim bir aktivite olmaması mesleğimde daha verimli olmamın da önüne geçiyor. İnsan ister istemez sosyalleşmek istiyor ve bunu elde edememek, bazı zamanlar her şeyi boş verdirtebiliyor (Ö9).

Görev yaptığım yerde kendimi geliştirebileceğim hiçbir sosyal etkinlik seçeneği bulunmamaktadır. Arkadaşlarımızla yapabildiğimiz şeyler kafede kâğıt veya okey oynamak, halı sahada maç yapmak. Tüm bunları düşününce kendime bir şeyler katabileceğim tek yer internet oluyor ve bu durum sosyalleşmemi engeller hale geliyor (Ö3).

Nitel araştırma bulgularının nicel sonuçlarla paralellik gösterdiği görülmektedir. Hissedilen sorunların çoğunlukla çalışma verimini azalttığı ifade edilmektedir. Bu durum öğrenci başarısını ve dolayısıyla ülkenin geleceğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bölgede yapılan diğer araştırmalarda da sosyal faaliyet ve kültürel çalışmalarda yetersizliklerin olduğuna dair sonuçlar dile getirilmektedir (Analı ve Şahin, 2020; Altun, 2019; Karataş ve Kınalıoğlu, 2018; Özdemir vd., 2015). Sosyal bir varlık olan insanın, sosyalleşme araçlarından mahrum kalmasının, beraberinde çeşitli sorunlar getirmesi

beklenmeyen bir sonuç olmamaktadır. Gerek etkileşimde bulunamamak gerek sanatsal doygunluğa erişememek zihinsel yorgunluğun katlanarak birikmesine neden olmaktadır. Ekseriyetle, bu durumdan kaynaklı olarak çalışma motivasyonlarının düştüğünü dile getiren öğretmenler, kendilerini çaresiz hissetmektedir. Bölgenin, genel olarak ilk atama yeri olduğu düşünüldüğünde çoğunlukla genç yaştaki öğretmenlerin yoğunlukta olduğu söylenebilir. Bu noktadan hareketle, genç yetişkinlik çağlarında sosyalleşmekten bu kadar uzak bir yerde çalışmak onlar için oldukça zorlayıcı olmaktadır.

Nitel araştırmada dikkat çeken önemli sorun başlıklarından biri güvenlik (terör) meselesi olarak ortaya çıkmaktadır. Görüşme yapılan öğretmenler, bölgede yaşadıkları güvenlik sorunlarından etkilenmekte ve görev yaptıkları yerden bir an önce gitme eğiliminde olmaktadır. Öğretmenlerin yanı sıra ailelerinin de çoğu zaman korku ve endişe içinde oldukları ifade edilmektedir. Bu duygu hali, çalışma motivasyonlarını dağıtmanın yanında kendilerini değersiz hissetmelerine de neden olmaktadır. Güvenlik (terör) sorunuyla ilgili bölgedeki öğretmenlerin doğrudan ifadeleri şu şekildedir:

Terör olayları her saniye korku içinde olmama neden oluyor. Özellikle geçtiğimiz sene sürekli patlamalar yaşandı, evden dışarı adım atamıyorduk. Evde ekmek olmadığı ve dışarı çıkamadığım için bir gece yemek yemeden uyuduğumu bilirim (Ö1).

Bölgenin güney kesimdeki ülkelerle sınır komşuluğu yapması bölgeye askeri açıdan da stratejik bir önem yüklüyor. Bu bağlamda yıllar içinde yakın zamana kadar birçok çatışmayla gündeme gelen bu yer bizler için de iş hayatı ve normal hayatta birçok kısıtlılığı beraberinde getirmiştir. Sokağa çıkma yasakları, talan edilen yerleşim yerleri ve binalar bölge için endişe verici bir ortam hazırlıyor. Bu ortam içerisinde psikolojik olarak sağlam kalmak bir hayli zor olurken bir de eğitim ve öğretimi kaldığı yerden devam ettirmeye çalışmak boşa kürek çekiyor hissini uyandırıyor. Bu ortam başka şehirdeki insanlar için de olumsuz düşünce ve önyargıların oluşmasına neden olmaktadır. Bu olumsuz ortam aile yönünden de endişe ve merak duygularını öne çıkarmaktadır (Ö4).

Atandıktan bir sene sonra Suriye'ye yapılan operasyon sırasında ilçemize düşen havan toplarının neden olduğu can kayıpları, bölgede oluşturduğu tedirginlik oldukça zor günler yaşamama sebep oldu. Memlekete gitmemize izin vermelerine kadar geçen sürede markete ekmek almaya çıkamıyordum. Bu olayın bende ve öğrencilerimde yarattığı travma çok derin izler bıraktı. Şu anda da etrafta sürekli zırlı araçları görmek tedirginlik yaratıyor (Ö7).

Terör olayları hem biz öğretmenleri hem de öğrencileri çok olumsuz etkilemektedir. Hayati tehlikenin yanı sıra bu olaylar sırasında ve sonrasında verilen aralardan dolayı çocuklara öğrettiklerimizi sil baştan tekrarlamak zorunda kalıyoruz. Evimin yakınlarına düşen havan mermilerinin yarattığı korkuyu ise tarif dahi edemem (Ö8).

Yaşanılan terör olayları, motivasyonumu yerle bir etmektedir. Her an bir olay patlak verecek hissi aklımdan çıkmıyor. Buraya atanmadan iki ay önce yaşananlar, sonrasında geçen sene yaşananları da düşününce haksız olduğum söylenemez (Ö9).

Terör olaylarının göbeğinde olan bir yerde olduğum için sürekli tedirginim. Yakın zamanda ilçeye havan mermileri atıldı. Sürekli bir yerlerde patlama olacağı endişesi psikolojik olarak çok yıpratıcı oldu. Yaşanan ölümler bu korkuyu katladı. Bunun izleri hem bizim hem de öğrencilerin üzerinde hala bulunmaktadır (Ö3).

Sınır ilçesi olmasından ve daha önce yaşanan terör olaylarından dolayı tekrar yaşanabilme korkusu psikolojik olarak olumsuz etkiliyor (Ö6).

Geçtiğimiz sene bölgede yaşanan olaylarda Suriye tarafından atılan bir havan bombası kaldığım binanın yakınına düşmüş ve yaralanmışım. Hayatımda yaşadığım en korku dolu anlardı. Bir de tek olunca yarattığı etki daha da artmıştı. O olayın hem fiziksel hem de psikolojik izleri hala duruyor. Olayın sonrasında hastanede yeterli imkanların ve tecrübeli bir doktorun olmamasından dolayı omzuma saplanan bir şarapnel parçası müdahale sırasında alınamadı. O an burada hayatımızın ne kadar ucuz olduğunu düşündüm (Ö5).

Dile getirilen ifadelere bakıldığında öğretmenlerin, yaşanan olaylardan, psikolojik hasarın yanında fiziksel hasarlar da aldıkları görülmektedir. Bu durum kendilerinin ve ailelerinin endişelerini katlamakta, çalışmalarına tam anlamıyla odaklanmalarını engellemektedir. Bunların yanı sıra olaylar sonrasında devreye sokulan sokağa çıkma yasaklarıyla, erzak temininde sıkıntı yaşadıkları ve bölge insanlarıyla beraber öğretmenlerin de zaman zaman açlığa mahkum edildikleri söylenebilmektedir. Bu şartlar altında öğretmenlerin işlerinden doyum almalarını beklemek pek adil olmayacaktır. Can güvenlikleri tesis edilmeyen öğretmenler, bir an önce kendilerini güvende hissedecekleri yerlere gitmek isteyecek, bölgedeki zorunlu görev süreleri boyunca kendilerini oraya ait hissetmeleri pek mümkün olmayacaktır.

Bölgedeki güvenlik sorunları uzun yıllar boyunca varlığını korumakta, öğretmenlerin bu bölgeyi tercih etmemelerinde en önemli faktörlerden biri olmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin, güvenlik probleminden olumsuz olarak etkilendiklerine dair bulgulara rastlanmaktadır (Altun, 2019; Karataş ve Çakan, 2018; Özdemir vd., 2015; Taşkaya vd., 2015). Gerek ölüm tehlikesinden gerek sokağa çıkma yasaklarından veya il, ilçe merkezlerine gitmeye çekinildiğinden dolayı besin tedariki yapamamaktan yakınılmaktadır. Ortaya çıkan tüm bu sonuçlar, öğretmenlerin çalışma motivasyonlarını, işlerinden aldıkları doyumunu aşağı çekmekte, dolayısıyla verimliliklerini düşürmektedir.

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde, yaşamsal planların ertelenmesi ve belirsizliği sıkça dile getirilmektedir. Bölgeye atanan öğretmenler lisansüstü eğitim almak istedikleri zaman gerek bölgede istedikleri alanlara ait bölümlerin olmaması gerek daha iyi bir üniversitede bu eğitimi almak istedikleri için oldukça zorlanmaktadır. Bu durum, öğretmenleri hem maddi açıdan zorlamakta hem de fiziksel ve mental açıdan çok yormaktadır. Bunların yanında izin alma konusunda sürekli engellerle karşılaşmaktadırlar. Kendini geliştirmek isteyen öğretmenlerin karşılaştığı bu engeller, eğitimin kalitesinin artması için her türlü çalışmanın yapıldığına dair beyanatlarla çelişmektedir.

Eğitim planlamasının yanı sıra aile kurma planlarının da sekteye uğradığı ifade edilmektedir. Anne-babalarından ayrılmanın verdiği moral bozukluğunun yanı sıra özel hayatlarındaki belirsizlik önemli bir sorun olarak kendini göstermektedir. Bölgeye atanan öğretmenler henüz hayatlarının düzene girmediğini düşünmekte, batı bölgelerinden birine tayin olmayana kadar hayatlarına dair önemli kararlar almaktan kaçınmaktadırlar. Bunun yanı sıra evli olup da bölgeye atanan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Bu öğretmenlerin de eş durumu tayini isteme hakkını kazanana kadar geçen süre oldukça zorlu olmaktadır. Tayin isteme hakkı kazanıldığında da gidilecek yerin neresi olacağı muamması, özellikle çocuk sahibi olan aileler için can sıkıcı bir noktaya ulaşmaktadır. Bu belirsizlik hali, derslerdeki verimlerini de etkilemekte ve kendilerini tam anlamıyla işlerine odaklamalarını engellemektedir. Gerek eğitim gerek aile kurma planlarına dair, görüşme yapılan öğretmenlerin doğrudan ifadeleri şu şekildedir:

Ailemden uzak bir yerde yaşamak özellikle tatil bitiminde döndüğümde çok zorlayıcı oluyor. Isparta'dan Nusaybin'e her dönüşümde ilk günkü moral bozukluğunu yaşıyorum. Bir an önce batıda bir şehre tayin olma düşüncesi işimi iyi yapma olanağımı da elimden alıyor. Nişanlımın da başka bir şehirde çalışıyor oluşu ve öğretmen olmaması büyük bir belirsizlik yaratıyor. Nasıl hareket etmem gerektiğini kestiremiyorum (Ö9).

Çanakkale'de anne-babamla yaşıyordum. Atamamdan sonra sadece tatillerde yanlarına gidebiliyorum. Her tatil bitiminde memleketimi bırakıp tamamen yabancı olduğu bir yere gitmek moralimi alt üst ediyor. Bunun yanında ailemi yalnız bırakmak da ayrıyeten moralimi bozuyor. Yaşları da ileri olduğu için ister istemez aklım onlarda kalıyor. Evlilik düşüncesini ise buradan gidene kadar planlarıma dahil etmeyi düşünmüyorum. Çünkü atanıp iş sahibi olmama rağmen şu anda hayatımın bir düzene girdiğini düşünmüyorum ve bu düzensizlik içinde bu düşünceye yer yok. Bu durum duygusal ilişkilerime de yansımaktadır (Ö7).

Medeni durumumun bekar olmasından kaynaklı eş problemi yaşamamaktayım fakat ailemin bana ihtiyacı olabilecek hastane vb. iş ve işlemlerde memleketime

uzak bir yerde görev yaptığım için sorun yaşayabiliyorum. Engelli bir kardeşimin olmasından ötürü bakım ve ihtiyaçlarına yönelik ihtiyaç duyulan zamanlarda kolayca ailemin yanında bulunamamam benim için zorlayıcı bir faktör oluşturmaktadır (Ö4).

Ailem ve eşim Trabzon'da yaşıyorlar. Eşim dükkan işlettiği için buraya gelemiyor ve ben de tayin olmam için gereken yükümlülüklerin henüz yerine getirilmemesinden dolayı oraya gidemiyorum. Bir senedir evliyim ve bu durum çok can sıkıcı oluyor. Evliliğimin de zedelenmesine neden oluyor bazen (Ö6).

Ailem İstanbul'da yaşıyor. Yaşlı insanlar ve bakacak başka kimseleri yok. Hastaneye gitmeleri gerektiğinde ben götürüyorum. Onları yalnız bırakıp buraya her gelişimde aklım onlarda kalıyor. Bu durum performansına da etki ediyor. Özellikle tatillerden döndüğüm ilk zamanlar toparlayıp işime odaklanmam zaman alıyor. Hem benim için hem de çocuklar için kötü oluyor (Ö5).

Ailemden uzakta olmak psikolojik olarak zorluyor fakat neyse ki yalnız değiller. Bu durum beni biraz da olsa rahatlatıyor. Küçük kardeşim yanlarında ve elinden geldiğince yardımcı olmaya çalışıyor ama çaresiz kaldığı durumlarda yardımına ihtiyaç duyuyor ve ben de ya izin alarak ya da rapor alarak gitmeye çalışıyorum. Yorucu ve yıpratıcı bir süreç haline gelen bu durum çalışma motivasyonumu da negatif yönde etkiliyor. Aileme yakın bir yerde çalışsaydım daha verimli olacağıma eminim (Ö3).

Eşim İstanbul'da çalışıyor. Bu durum ikimiz için de çok zor oluyor. Çoğu zaman kendimi okula, derse veremiyorum. Verimim düşüyor. Çünkü aklım hep eşimde kalıyor. Eşim bankacı olduğu için eş durumu tayininin ne şekilde sonuçlanacağını kestiremiyoruz. Bu sebepten dolayı beklemeye karar verdik. Bu senenin sonunda tayin olmayı planlıyorum (Ö1).

Görüşme yapılan öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında, aile birliğinin, motivasyonlarını sağlama konusunda oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu konuda sıkıntı yaşayan öğretmenler kendilerini verimli hissetmemekte, sürekli olarak bu sorunların çözümüne dair kafa yormaktadır. Altun'un (2019) GDA Bölgesi'nde yaptığı çalışmada da öğretmenlerin yaşam planlamaları konusunda belirsizlik içinde bulundukları ve bu durumun çalışmalarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir. Gelecek kaygısı olmayan öğretmenin performansı artacak ve bölgenin eğitim-öğretimdeki başarısında atak olmasını tetikleyecektir. Bu bilinçle aile birliğine dair sorun giderici düzenlemelerin yapılmasına öncelik verilmesi faydalı olacaktır.

İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında öğretmenlerin iş doyumlarının; yaş, cinsiyet, kıdem, branş ve çalıştığı okul türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum puanlarının yaşlarına göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılması amaçlanmıştır. Bu yüzden ANOVA'nın varsayımlarından biri olan normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığını görmek amacıyla öncelikle çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. İş doyum ölçeğinden öğretmenlerin aldıkları puanların onların yaşlarına dağılımlarına ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayıları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

Yaşa Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

		Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	21-25	0.39	-0.17
	26-30	-0.008	0.32
	31-35	0.40	-0.04
	36 ve üzeri	-0.04	-0.42

Tablo 9'a göre iş doyumundan alınan puanlar öğretmenlerin belirlenen yaş aralıklarına normal dağılmaktadır. Varyansların homojenliğinin test edilmesi için Levene Testi yapılmıştır. Test sonucuna göre varyanslar homojendir [$F(3,581)=0.276$; $p>0.05$]. Varsayımların test edilmesinin ardından ANOVA gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 10'dadır.

Tablo 10

Öğretmenlerin İş Doyumunun Yaşa Göre Manidar Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar İçi	0.92	3	0.30	0.718	0.541
Gruplar Arası	248.19	581	0.42		
Toplam	249.11	584			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumları yaşlarına göre manidar bir farklılık göstermemiştir [$F(3,581)=0.718$; $p>0.05$]. Alanyazına bakıldığında da Duman (2006), Sarpkaya'nın (2000) ve Orhan'ın (2013) yaptığı araştırmalarda iş doyum düzeyinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Buna göre

öğretmenlerin yaşlarına bakıldığında benzer düzeyde iş doyumlarına sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyetlerine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız Örneklem T testi kullanılmıştır. Parametrik bir test olan bu testte, iki bağımsız grup arasında ortalamalara bakarak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bulunmaya çalışılır. Analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyete Göre Farkını İnceleyen Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

		N	$\bar{x}$	Ss	t	df	p
İş Doyumu	Erkek	310	3.05	0.61	-3.61	553.49	.000
	Kız	275	3.25	0.68			

Tablo 11’e göre öğretmenlerin iş doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre manidar bir fark göstermektedir [$t_{(553.49)}=-3.61$; $p<0.05$]. Bu fark erkek öğretmenler lehinedir. Bir diğer ifadeyle erkek öğretmenlerin iş doyumları kadın öğretmenlerden daha yüksektir. Bu bulgu alanyazındaki çoğu araştırma bulguları ile uyumludur. Sarpkaya (2000) ve Kartal (2006) yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkeni açısından, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı şekilde Özkan (2017) da yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu belirtmiştir. Bu bulgudan hareketle GDA Bölgesi’nin zorlu şartlarının kadın öğretmenlerin iş doyumunda üzerinde erkek öğretmenlere nazaran olumsuz yönde daha etkili olduğu sonucu çıkarılabilir.

Öğretmenlerin iş doyum puanlarının kıdemlerine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA’nın birtakım varsayımları vardır. Bunlardan ilki bağımlı değişkenin bağımsız değişkenin her düzeyi için normal dağılım göstermesidir. Bu doğrultuda kıdem bağımsız değişkeninin düzeylerinde öğretmen iş doyum puanlarının nasıl dağılım gösterdiğinin incelenmesi için çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Kıdeme Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

		Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	1-5 yıl	0.13	0.15
	6-10 yıl	0.22	0.03
	11-15 yıl	0.52	0.91
	16 ve üzeri	-0.14	-0.69

Tablo 12’de İş Doyumu Ölçeğinden alınan puanların kıdeme göre dağılımları incelendiğinde, tüm değerlerin normal dağılıma benzer olduğu görülmektedir. ANOVA’nın bir diğer varsayımı varyansların homojenliğidir. Varyansların homojenliğini test etmek için yapılan Levene testi sonuçları homojenliği göstermektedir [$F_{(3,581)}=1.03; p>0.05$]. Varsayımların test edilmesinin ardından ANOVA gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13’tedir.

Tablo 13

Öğretmenlerin İş Doyumunun Kıdeme Göre Manidar Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar İçi	0.17	3	0.06	0.13	0.942
Gruplar Arası	248.95	581	0.43		
Toplam	249.11	584			

Tablo 13’te verilen ANOVA sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumları kıdemlerine göre manidar bir farklılık göstermemektedir [$F_{(3,581)}=0.13; p>0.05$]. Bulu’nun (2016) araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Benzer şekilde Taşdan ve Tiryaki (2008) de çalışmalarında resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farka rastlamamışlardır. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin meslekteki toplam hizmet sürelerinin iş doyumlarına yönelik görüşlerinde farklılık oluşturmadağı söylenebilmektedir.

Öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumunu ölçeğinden elde ettikleri puanların istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için ANOVA yapılmıştır. İş doyumunu ölçeğinden öğretmenlerin aldıkları puanların onların branşlarına (sayısal, sözel ve sanat, spor ve bilişim) dağılımlarına ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayıları Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14

Branşa Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Branş	Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	Sayısal Alan Öğretmenlikleri	0.06	0.52
	Sözel Alan Öğretmenlikleri	0.16	0.02
	Sanat, Spor ve Bilişim Alanları Öğretmenlikleri	0.30	-0.01

Tablo 14’te sunulan değerler incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum puanlarının branşlarına göre normal bir dağılım gösterdiği sonucuna varılabilir. Varyansların homojenliğinin test edilmesi için hesaplanan Levene istatistiğine göre varyanslar homojendir [$F_{(3,581)}=0.063$; $p>0.05$]. ANOVA sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

Öğretmenlerin İş Doyumunun Branşa Göre Manidar Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar İçi	0.32	2	0.16	0.373	0.689
Gruplar Arası	248.80	582	0.43		
Toplam	249.11	584			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumları branşlarına göre manidar bir farklılık göstermemiştir [$F_{(3,581)}=0.373$; $p>0.05$]. Alanyazına bakıldığında Bulu (2008) ve Özkan (2017) yaptığı çalışmalarda öğretmenlerin branşlarının, iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını belirtmişlerdir. Koruklu ve diğerleri de (2013) araştırmalarına katılan öğretmenlerin branşlarının, iş doyumlarıyla istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmektedirler. Başka bir ifade ile elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin branşları, iş doyumlarına yönelik görüşlerinde farklılık oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumlarının okul türüne göre bir fark gösterip göstermediğinin belirlenmesinde ANOVA gerçekleştirilmiştir. Varyansların homojenliğinin test edilmesi için Levene Testi yapılmıştır.

Tablo 16

Okul Türüne Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

		Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	Okul Öncesi	0.06	-0.64
	İlkokul	0.05	-0.35
	Ortaokul	0.23	0.11
	Ortaöğretim	-0.20	0.59

Tablo 16'ya göre iş doyumundan alınan puanlar okul türünün her düzeyinde normal dağılmaktadır. Test sonucuna göre varyanslar homojendir [$F_{(3,581)}=2.260$; $p>0.05$]. Tablo 17'de öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların çalıştıkları okul türüne göre manidar şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 17

Öğretmenlerin İş Doyumunun Okul Türüne Göre Manidar Fark Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar İçi	6.05	3	2.017	4.82	.003	İlkokul-Ortaöğretim;
Gruplar Arası	243.06	581	0.42			Ortaokul-Ortaöğretim
Toplam	249.11	584				

Tablo 17'ye göre, öğretmenlerin okul türüne göre iş doyumlarında manidar farklılıklar bulunmaktadır [$F_{(3,581)}=4.82$; $p<0.05$]. Bu farklılığın hangi alt gruplardan kaynakladığını belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, ilkokul öğretmenlerinin ve ortaöğretim öğretmenlerinin arasında iş doyumlarında manidar bir farklılık vardır. Bu farklılık ilkokul öğretmenleri lehinedir. Yani, ilkokul öğretmenleri istatistiksel olarak manidar şekilde ortaöğretim öğretmenlerin daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Aralarında manidar bir fark bulunan diğer gruplar ise ortaokul ve ortaöğretimdir. Bulunan bu fark ortaokul öğretmenleri lehinedir. Bir diğer ifadeyle, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumundan manidar şekilde düşüktür.

İlgili alanyazında, elde edilen bulguları destekleyen sonuçlara rastlanmıştır. Literatür tarandığında Kumaş ve Deniz'in (2010) yaptıkları araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, ortaöğretim öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Benzer şekilde Koruklu ve diğerleri (2013) ile Özkan

(2017) çalışmalarında öğretmenlerin algıladıkları iş doyum düzeylerinin, görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı farklılaştığını belirtmektedirler. Elde edilen bulgulara ve alanyazındaki sonuçlara bakıldığında, öğrencilerin, büyüdükçe artan sorunlarının, öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde olumsuz etki oluşturduğu çıkarımında bulunulabilir.

Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü sorusu olan bölgede görev yapan öğretmenlerin yaşadığı sorunlar ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Ölçek toplam puanları ile ölçek alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18

Öğretmen Sorunları Ölçeği ve Alt Boyutları ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutları Arasında Hesaplanan İlişkiler

	Sorunlar Ölçeği	Okul - Fiziki Olanaklar Alt Boyutu	Temel Hizmetlere Erişim Alt Boyutu	Sosyokültürel Özellikler Alt Boyutu
Minnesota İş Doyum Ölçeği	-0.15**	-0.12**	-0.15**	-0.07
İçsel Doyum Alt Boyutu	-0.09*	-0.08	-0.08*	-0.07
Dışsal Doyum Alt Boyutu	-0.19**	-0.15**	-0.20**	-0.06

**p<0.01; *p<0.05

Tablo 18’e göre Öğretmen Sorunları Ölçeği ve alt boyutları ile Minnesota İş Doyum Ölçeği ve alt boyutları arasındaki manidar ilişkilerin tümü negatif yönlüdür. Bu ilişkiler düşük düzeydedir. Toplam ölçek puanları arasında da negatif yönlü, istatistiksel olarak manidar ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, bireylerin sorunlar ölçeğinden aldıkları puanlar arttıkça iş doyumunu ölçeği puanları düşmektedir. Aynı şekilde, iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlar arttıkça bireylerin sorunlar ölçeğinden aldıkları puanlar azalmaktadır. Bu bulgu, okulunda sorun yaşamayan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapmanın avantaj ve dezavantajlarına ilişkin katılımcıların görüşleriyle ilgili bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Görüşme formunda, katılımcılara sorulan açık uçlu soru doğrultusunda alınan cevaplar kodlanarak kategorileştirilmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Elde edilen kategoriler, GDA Bölgesi'nde çalışmanın öğretmenler için avantajları ve dezavantajları olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Oluşturulan tablolar, görüşme yapılan öğretmenlerin doğrudan ifadeleri ile desteklenmeye çalışılmıştır.

GDA Bölgesi'nde Çalışmanın Avantajları

Katılımcıların, bölgede görev yaptıkları süre boyunca ciddi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Ancak bu sorunlara karşın bölgede çalışmanın sağladığı avantajlar üzerine düşündüklerinde önemli veriler ortaya çıkmaktadır. Tablo 19'da GDA Bölgesi'nde çalışmanın öğretmenlere sağladığı avantajlara dair elde edilen kategoriler ve bu kategorileri oluşturan kodlar, frekanslarıyla beraber, yer almaktadır.

Tablo 19

“Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Çalışmanın Öğretmenlere Sağladığı Avantajlar Nelerdir?” Sorusuna İlişkin Öğretmen Görüşleri

Kategoriler	Kodlar	(f)
Bilişsel Güç	-Bölgede çalışmak psikolojik sağlamlığımı arttırdı (Ö7)	3
	-Mental anlamda geliştim (Ö5)	
	-Olumsuz şartlarla mücadele becerisi kazandım (Ö8)	
Kültürel Etkileşim	-Farklı kültürlerle sosyal yaşantı deneyimleri yaşıyorsunuz (Ö1)	3
	-Yabancı olduğum bir kültüre aşina olmaya başladım (Ö9)	
	-Ülkenin kültürel zenginliklerini görmek mutluluk yaratıyor (Ö4)	
Vicdani Yön	-İnsani duygularım gelişti (Ö3)	4
	-Memleketiniz dışındaki çocuklara ulaşabilmek (Ö1)	
	-Bazı önyargılarımı kırdım (Ö9)	
Kendine Vakit Ayırmak	-Olayların, bölgenin şartlarına göre görülmesi gerektiğini anladım (Ö6)	2
	-Kötü şartları avantaja çevirebiliyorsunuz (Ö2)	
	-Keyif alacağınız şeylerle ilgilenebileceğiniz zamanınız oluyor (Ö10)	

Tablo 19'da görüldüğü üzere GDA Bölgesi'nde çalışmanın öğretmenlere sağladığı avantajlar dört kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler aşağıdaki alt başlıklarda açıklanmaktadır.

Bilişsel Güç. Bölgede çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre zorlu şartlarda çalışmak, öğretmenlerin bilişsel yönden güçlenmesini sağlamaktadır. Sıkıntılarla mücadele etmek zorunda kalan öğretmenler daha önce farkında olmadıkları özelliklerini keşfettiklerini dile getirmektedir.

Bu bölgede çalışmak psikolojik sağlamlığımı arttırdı diyebilirim. Tercih zamanında yaşayamam oralarda derken; şimdi nerdeyse iki senedir buradayım. Güçlendiğimi hissediyorum (Ö7).

Pek bir avantajı olduğunu söyleyemem. Ama zorlu şartlar karşısında mücadele etme gücüne sahip olduğumu fark etmeye başladım. Mental anlamda ayakta kalma noktasında geliştiğimi hissediyorum (Ö5).

Bölgede yaşadığımız zorluklar kendimizi tanımamızı sağlıyor. Olumsuz şartlarda nasıl daha verimli eğitim verebileceğimizi düşünerek farkında olmadığımız özelliklerimizi keşfetmemizi sağlıyor diyebiliriz (Ö8).

Kültürel Etkileşim. Yetiştikleri kültürden birçok yönden farklı olan başka bir kültürle iç içe yaşamak başta zor olsa da zamanla öğretmenlere zenginlik katmaktadır. Bu durumun kişisel gelişimlerine de katkı sağladığını ifade etmektedirler.

Farklı kültürler ile sosyal yaşantı deneyimleri yaşıyorsunuz, öğreniyorsunuz (Ö1).

Görev yaptığım yerdeki bahsettiğim olumsuzluklar ve dezavantajların yanında elbette bana sağladığı avantajlar da olduğunu düşünüyorum. Bunlardan ilki kendi çevrem dışında bir yerde öğretmenlik yaparak farklı insanlar tanımanın beni geliştireceği düşüncesindeyim. Ayrıca farklı örf ve adetlere bağlı insanları görüp farklı kültürlerle tanışıp ülkemini görülmesi gereken zenginliklerini yaşayarak görmekten dolayı mutluyum (Ö4).

Yabancıysa olduğum bir kültüre aşina olmaya başladım (Ö9).

Vicdani Yön. Bölge insanının ve öğrencilerin durumlarına şahit olan öğretmenler, olaylara karşı daha sağduyulu yaklaşmaya başlamaktadır. Duygusal yönlerinin beslendiğini ifade eden öğretmenler, dramatik sahnelerin kendilerini hassaslaştırdığını dile getirmektedir. Ailelerin alt düzeydeki sosyoekonomik durumları nedeniyle öğrencilerin en basit kırtasiye ihtiyaçlarını dahi giderememesi çoğu zaman vicdan yaralayıcı olmaktadır.

Bu bölgede çalışmak insani duygularımı geliştirdi diyebilirim. Özellikle köyde görev yapmamdan dolayı gördüğüm dramatik sahneler, şimdiye kadar pek farkına varmadığım ve kullanmadığım vicdani yönümü faaliyete geçirmeme neden oldu. Bu durum da olaylara sağduyulu yaklaşmamı sağladı ve sağlıyor (Ö3).

En önemlisi kendi memleketiniz dışındaki çocuklara ulaşabilmek insanın kişisel anlamda insani duygularını olumlu etkiliyor (Ö1).

Avantaj olarak şunu söyleyebilirim; eğitimde fırsat ve imkan eşitliğinin kesinlikle geçerli olmadığını gördüm. Yaşanılan herhangi bir dönemin ve durumun bölgenin şartlarına göre görülmesi gerektiğini, genelleme yapılamayacağını görme fırsatım oldu (Ö6).

Bazı ön yargılarımı kırdığımı fark ettim (Ö9).

Kendine Vakit Ayırmak. Bölgede sosyal etkinliklerin kısıtlı olması, öğretmenleri evde vakit geçirmeye itmektedir. Bu sayede bireysel aktivitelere daha fazla zaman ayırabilmektedirler. Sosyal hayatın yoğunluğundan dolayı vakit ayıramadıkları uğraşlarla ilgilenme şansı elde ettiklerini ifade etmektedirler. Bu durum öğretmenlerin kendi iç dünyalarına yolculuk yaparak düşünsel anlamda gelişmelerine de katkı sağlamaktadır.

Sosyal etkinlik anlamında herhangi bir durum söz konusu olmadığı için doğaçlama olarak kendinize ait bir alan yaratma eğiliminde bulunmak durumunda kalıyorsunuz çoğu zaman. Bunlar daha önce zaman ayıramadığınız için yapamadığınız şeyler olabiliyor ve kötü şartları avantaja çevirebiliyorsunuz (Ö2).

Öncelikle burada metropol yaşamının yarattığı zaman kaybını telafi edebileceğiniz ve keyif aldığınız şeylerle (evin içinde kalmak koşuluyla) ilgileneceğiniz bir zamanın oluşuyor olmasını bir avantaj olarak görüyorum. Mutlaka bölgenin getirdiği farklılıklar meselelere farklı açıdan bakacağınız yeni bir bakış açısının da oluşumunu sağlıyor (Ö10).

Öğretmenlerin ifadelerine bakıldığında bölge insanıyla aralarındaki farklılıkları zenginlik olarak algıladıkları, bu deneyimlerin kendilerini geliştirmelerine olanak sağladığını düşündükleri görülmektedir. Gerek adaptasyon gerek iletişim kurma yönünden büyük zorluklar yaşayan öğretmenlerin, zamanla bu zorlukların etkisini azaltmasıyla duruma farklı bir pencereden bakmaya başladıkları söylenebilir. Yaşadıkları sorunların kendilerini güçlendirdiğini, farkında olmadıkları özelliklerini keşfetmelerini sağladığını ifade eden katılımcılar, bu bölgeden daha güçlü ayrılacaklarını düşünmektedir. Bölgede görev yapan öğretmenler mücadele ettikleri zorluklar karşısında her ne kadar yıpransalar ve işlerinden doyum alamayacak noktaya gelseler de günün sonunda, kendilerini eski hallerine kıyasla daha güçlü gördükleri söylenebilmektedir. Genel itibariyle bakıldığında, ifade edilen avantajların, bölgede yaşanan sorunların bir sonucu olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bu durum da söz konusu avantajların,

öğretmenlerin bölgede kalmak istemelerini sağlayacak etkide olmamalarına neden olmaktadır.

GDA Bölgesi'nde Çalışmanın Dezavantajları

GDA Bölgesi'nde çalışan öğretmenlerin ifade ettikleri sorunlar göz önüne alındığında, bu bölgede çalışmanın ciddi dezavantajları olduğu görülmektedir. Katılımcılar bu hususları belirtirken; diğer sorularda ifade ettikleri sorunları tekrarlamayıp, farklı konulara değinerek bu sorunların sonuçlarına değinmişlerdir. Bu durum birbirini tekrarlayan görüşlerin olmaması açısından faydalı olmuştur. Çeşitli alanlarda dezavantajlı hususların hissedildiği görülmekte ve bu dezavantajların iş doyumlarına etkileri, sorulara verilen yanıtlarda yer almaktadır. İfade edilen dezavantajlar kategoriler altında gruplandırılarak toplanmıştır. Alıntılar şeklinde yer verilen öğretmen görüşleri, araştırma için önemli bilgiler vermektedir. Tablo 20'de GDA Bölgesi'nde çalışmanın öğretmenler üzerindeki dezavantajlarına dair elde edilen kategoriler ve bu kategorileri oluşturan kodlar, frekanslarıyla beraber, yer almaktadır.

Tablo 20

“Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Çalışmanın Öğretmenler Üzerindeki Dezavantajları Nelerdir?” Sorusuna İlişkin Öğretmen Görüşleri

Kategoriler	Kodlar	(f)
Tükenmişlik hissi	-Sıkıntılar insanı çok yıpratıyor (Ö1)	4
	-Gençlik yıllarım doğu bölgelerinde geçiyor (Ö7)	
	-İdareciler akrabaları olan öğretmenleri kayırıyor (Ö8)	
	-Yapılan işin öğrenci ve veliden direkt dönütünü alamıyorum (Ö6)	
Kısıtlı İmkanlar	-Gençlik zamanlarım yokluklar içindeki bir yerde geçiyor (Ö3)	7
	-İmkanlar yönünden batıdaki şehirlere nazaran oldukça kısıtlı bir yer (Ö9)	
	-Her alandaki altyapı yetersizliği, sosyal hayatın çok kısıtlı olması (Ö5)	
	-Kısıtlı imkanlar, burada geçirdiğim zamanların verimli geçmesine engel olmaktadır (Ö4)	
	-Hayat şartları oldukça elverişsiz (Ö2)	
	-Tam para kazanmaya başlamışken para harcayacak imkanlara sahip değilim (Ö7)	
Toplum Yapısı	-Bölgedeki kısıtlı yükseköğrenim olanakları (Ö10)	3
	-Muhafazakar toplumsal yapıya karşı yabancılaşma yaşıyorum (Ö1)	
	-Toplumun muhafazakar yapısı yaşamışınızı ister istemez etkiliyor (Ö10)	
	-Kendimi yabancı hissediyor ve aidiyet hissinden uzaklaşıyorum (Ö3)	

(Devam ediyor)

Tablo 20 (Devam)

“Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Çalışmanın Öğretmenler Üzerindeki Dezavantajları Nelerdir?” Sorusuna İlişkin Öğretmen Görüşleri

Kategoriler	Kodlar	(f)
Güvenlik	-Arada tırmanan güvenlik sorunları sinirlerimi çok yıprattı (Ö1) -Yaşanılan güvenlik sorunları ciddi kaygılar yaşamama neden oluyor (Ö4) -Tedirginlik içinde geçen seneler (Ö9) -Bölgedeki terör olayları (Ö5)	4
Gelecek Planlarının Ertelenmesi	-Doktora eğitimimi bir buçuk sene ertelemek zorunda kaldım (Ö10) -Bulunduğum yerde bölümüm olmamasından dolayı eğitim planımı gerçekleştiremiyorum (Ö4) -Bölge dışına tayinlerin kolay olmamasından dolayı planlar sürekli erteleniyor (Ö2)	3

Tablo 20’ye bakıldığında GDA Bölgesi’nde çalışmanın öğretmenlere sağladığı dezavantajlar beş kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler aşağıdaki alt başlıklarda açıklanmaktadır.

Tükenmişlik Hissi. Zorlu şartlar altında çalışmak öğretmenleri oldukça zorlamaktadır. Özellikle mesleğin ilk yıllarını böyle zorlayıcı yerlerde icra etmek zorunda kalan öğretmenler mesleğe karşı da soğumaya başlamaktadır. Küçük yerlerde sıkça karşılaşılan akraba kayırmacılığı, okullarda da kendini göstermekte ve bu durum başka şehirlerden gelen öğretmenlerde huzursuzluğa yol açmaktadır. Bunun yanı sıra ana dili farklılığından dolayı öğrenciler, özellikle okuma yazma öğrenme aşamasında zorluk yaşamaktadır. Bu süreç de öğretmeni yıpratmaktadır.

Bölgede baş etmek zorunda kalınan sıkıntılar insanı çok yıpratıyor, tükenmişlik hissi yaratıyor. Özellikle de ilk sene birçok kez pes edip gitme noktasına geldiğimi hatırlıyorum. Gerek muhafazakar toplumsal yapıya karşı yabancılık çekmem gerek dönem dönem tırmanan güvenlik sorunları sinirlerimi çok yıprattı (Ö1).

Gençliğimin en güzel yıllarını birçok imkandan yoksun bir yerde harcadığımı düşündükçe moralim bozuluyor. Tam para kazanmaya başlamışken para harcayacak imkanların olmaması ironik bir durum. Belki de daha uzun yıllar burada yaşamak zorunda kalacağımı düşündükçe (sınıf öğretmenlerinin batıya tayinleri için çok yüksek hizmet puanı istenmesinden dolayı) mesleki heyecanımın da eksildiğini hissediyorum. Bu durum işimden aldığım doyum azaltmakta tükenmişlik hissine kapılmama neden oluyor (Ö7).

Kurum çalışanlarının bazen öğretmenin yanında olmayışı, bazı kesimin maddiyatı daha fazla düşünmesi rahatsızlık veren bir durum olabiliyor. İdarecilerin akrabaları olan öğretmenleri gerek izin gerek kurs konularında kayırmaktan çekinmemeleri bir yerden sonra insanı isyan ettirme noktasına

getirmektedir. Ve bu durum tükenmişlik hissi yaratarak insanı yaptığı işten soğutuyor (Ö8).

Dezavantaj olarak yapılan işin öğrenci ve veliden direk dönütünü alamamak sanki boşuna yapıyormuş hissi yaşıyor. Bu bölgede bir değişiklik yapmak gerçekten çok zaman alıyor bu da ilk başta olumsuz duygulara sebep oluyor ve motivasyonu düşürerek işten alınan doyumunu olumsuz etkiliyor (Ö6).

Kısıtlı İmkanlar. Bölgenin sosyal ve ekonomik durumu göz önüne alındığında batıdaki şehirlere nazaran geri planda kaldığı söylenebilmektedir. Öğretmenlerin yaşam standartlarını olumsuz etkileyen bu durum, çalışma motivasyonlarını da düşürmektedir.

Gençlik zamanlarımın yokluklar içindeki bir yerde geçmesi en önemli dezavantaj. Evet bu mesleği ben seçtim ama çalıştığım şartların böyle olması benim suçum değil (Ö3).

Yaşanılan güvenlik sorunları ciddi kaygılar yaşamama neden oluyor. Bu durum gerek iş hayatımı gerek özel hayatımı olumsuz etkilemektedir. Bu ve benzeri kısıtlı imkanlar, burada geçirdiğim zamanların verimli geçmesine engel olmaktadır (Ö4).

Çoğunlukla yoksunluklar ve tedirginlik içinde geçen senelerden başka bir şey getirmediği kanısındayım. Önceki sorularda da değindiğim gibi birçok dezavantajının olduğunu düşünüyorum. Bunun en önemli nedeni olarak da imkanlar yönünden batıdaki şehirlere nazaran oldukça kısıtlı bir yer olması söylenebilir (Ö9).

Dezavantajlı yönlerine değinmem gerekirse; bölgedeki terör olayları, her alandaki altyapı yetersizliği, sosyal hayatın çok kısıtlı olmasını sayabilirim. Çoğu yerde telefon çekmiyor. Bu bile başlı başına büyük bir sorun (Ö5).

Şartların elverişsiz olmasından dolayı genel olarak dezavantajlı yanlarının fazla olduğu rahatlıkla söylenebilir. Sıkıntılar arttıkça mesleki tatmin ister istemez azalıyor ve daha meslek hayatının başında böyle olması mesleğe dair soru işaretleri oluşturuyor (Ö2).

Toplum Yapısı. Tamamen farklı bir toplum yapısının içine giren öğretmenler buna uyum sağlamakta çoğu zaman zorlanmaktadır. Genel olarak muhafazakar olan doğu toplumunda gerek kılık kıyafet tercihinde gerek sosyal yaşantıda gerek öğrencilere yaklaşımda kullanılan yöntemlerde yöre halkı nazarında hoş karşılanmamak söz konusu olabilmektedir. Bu durum öğretmenleri değişmeye itmekte veya sürtüşmeler yaşamalarına zemin hazırlamaktadır.

Toplumun muhafazakar yapısı yaşayışınızı ister istemez etkiliyor ve bu durum bir noktadan sonra neden burada olduğunuzu sorguluyor (Ö10).

Dilini, kültürünü bilmediğim bir yerde çalışmak çoğu zaman kendimi yabancı hissetmeme ve aidiyet hissinden uzaklaşmama neden oluyor. Bunlar alt alta toplanınca ben neredeyim ve ne yapıyorum sorgulaması hayatımdan eksik olmuyor (Ö3).

Güvenlik. Bölgede yaşanan terör olaylarından dolayı güvenlik problemi ciddi bir dezavantaj olarak kendini göstermektedir. Öğretmenlerin bölgede kalmak istememelerinin en önemli sebeplerinden birinin güvenlik sorunu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Can güvenliklerinden endişe ederken mesleklerine tam anlamıyla odaklanmaları mümkün olmamaktadır.

Yaşanılan güvenlik sorunları ciddi kaygılar yaşamama neden oluyor. Bu durum gerek iş hayatımı gerek özel hayatımı olumsuz etkilemektedir (Ö4).

İlk olarak bölgedeki güvenlik sorununun çözümü için her türlü önlemin alınması gerekiyor. Can güvenliği sağlanmadan diğer iyileştirmelerin bir önemi olmayacaktır (Ö5).

Gelecek Planlarının Ertelenmesi. Başka şehirlerden gelen öğretmenler, ifade edilen sorunlar ve dezavantajlar nedeniyle bu bölgede yaşamlarına devam etmek istememektedir. Bu yüzden zorunlu hizmetlerini tamamlayıp tayin olana kadar gerek evlilik gerek eğitim olsun birçok planlarını uygulayamamaktadırlar. Tayin sürecinin de zaman alması nedeniyle bu konu ciddi bir dezavantaj haline gelmektedir. Birçok öğretmen lisansüstü eğitime devam etmek istemesine rağmen bulunduğu şehirde istediği bölümün olmamasından dolayı beklemek zorunda kalmaktadır.

Geleceğe dair planların yapılması pek mümkün olmuyor. Bölgede olanakların kısıtlı olması ve bölge dışına tayinlerin kolay olmamasından dolayı planlar sürekli erteleniyor (Ö2).

Eğitim hayatımı devam ettirmek istememe rağmen bulunduğum yerde bölümüm olmamasından dolayı bu planımı gerçekleştiremiyorum (Ö4).

Doktora eğitimimi bir buçuk sene ertelememe sebep olan bölgedeki kısıtlı yükseköğrenim olanakları, tayinden umudumu kesince Ankara'da doktora eğitime başladıktan sonra, şu an için vaktimin çoğunun seyahatle geçmesine sebep olmaktadır (Ö10).

Öğretmenlerin gerek eğitsel gerek yaşamsal alanda çeşitli sorunlarla karşılaştıkları, bu durumun birçok dezavantaja sebep olduğu görülmektedir. İfade edilen dezavantajların, öğretmenlerin psikolojilerini ve yaşam biçimlerini etkileyecek boyutta

olduğu söylenebilmektedir. Bunun yanı sıra ileriye dönük planlarını erteledikleri görülmektedir. GDA Bölgesi'nde çalışmanın böyle ağır dezavantajları olunca öğretmenlerin bölgede tutunması imkansız hale gelmektedir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, GDA Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin avantajdan ziyade dezavantaja sahip oldukları söylenebilmektedir. Bu durum öğretmenlerin gerek atama döneminde bölgeye gönülsüz olarak gelmelerine gerek zorunlu doğu hizmetinin bitiminden sonra bölgede kalmamalarına ortam hazırlamaktadır. Dolayısıyla da eğitim hizmetlerinin tam anlamıyla verimli yürütülmesine engel teşkil etmektedir.

Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin olası destek stratejileri ve politikaların neler olabileceğine dair katılımcıların görüşleriyle ilgili bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Görüşme formunda, katılımcılara sorulan açık uçlu sorular doğrultusunda alınan cevaplar kodlanarak gruplandırılmış sonrasında da kategorilere ayrılarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Elde edilen kategoriler, öğretmen sorunlarına yönelik destek stratejileri ve öğretmen sorunlarının çözümüne yönelik politikalar olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Oluşturulan tablolar, görüşme yapılan öğretmenlerin doğrudan ifadeleri ile desteklenmeye çalışılmıştır.

Öğretmen Sorunlarına Yönelik Destek Stratejileri

Görüşme yapılan öğretmenler, bölgede görev yaparken birçok sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Söz konusu sorunların çözümü için yöneticiler ve yöre halkından gelecek destek stratejilerinin belirlenmesinin faydalı bir yol haritası oluşturacağı düşünülmektedir. Katılımcıların belirttiği destek stratejileri, kendi sorunlarını göz önünde bulundurarak ifade edilmiş olmasından dolayı gerçeklikle bağlı bulunan, kağıt üstünde öylesine yazılmamış çözüm önerileri içermektedir. Bu noktadan hareketle elde edilen bulgular Tablo 21'de kodlar ve kodların bir araya gelmesiyle oluşturduğu kategoriler halinde gösterilmektedir. Ayrıca kategorilere katılımı göstermek için frekans değerlerine de yer verilmiştir.

Tablo 21

“Öğretmen Sorunlarına Yönelik Destek Stratejileri” Temasına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Kategoriler	Kodlar	(f)
Bölgeye Yatırım	-Devletin bölgeye her anlamda gelişmesi bakımından yatırım yapması gerekiyor (Ö2) -Koşullar iyileştirilmelidir (Ö3) -Bölgeye yatırımların artması (Ö5) -Hükümetin bu bölgeye yatırımları artırıp eğitimde fırsat eşitliğini sağlaması (Ö6) -Ülkenin batısında olan tüm imkanların bu bölgelere de verilmesi (Ö7) -Yapılacak yatırımlar eğitimin kalitesini arttıracaktır (Ö9)	6
Okullara Altyapı ve Donanım Desteği	-Okulların donanımsal eksiklerini tamamlanmalı (Ö1) -Okulların imkanları artırılmalı (Ö3) -Projeler uzun vadeli olmalı (Ö4) -Altyapı sorunlarının çözülmesi (Ö5)	4
Sosyal Hayat	-Sosyal hayatı canlandıracak alanlar yaratılmalıdır (Ö3) -Bazı sosyal faaliyetler düzenlenebilir (Ö8) -Olumsuz eğitsel, çevresel ve sosyal şartlar bir an önce düzeltilmelidir (Ö9)	3
Aile Eğitimi ve İşbirliği	-Kendilerini tanıyıp, geliştirerek bilgi sınırlarını genişletebilirler (Ö2) -Öğrencilerle ilgili direktiflerimize uyarak okuldan kaynaklı sorunlarımızı hafifletmiş olurlar (Ö3) -Öğrenci velileri, öğretmenlerle işbirliği içinde olmalı (Ö4) -Bölge halkı bilinçlendirilmelidir (Ö6)	4

Tablo 21’e bakıldığında GDA Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin, yaşadıkları sorunlara yönelik bekledikleri destek stratejileri dört kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler aşağıdaki alt başlıklarda açıklanmaktadır.

Bölgeye Yatırım. Diğer bölgelerle kıyaslandığında en az yatırım alan bölgelerden biri olan GDA Bölgesi’ne yatırımların artırılması, birçok sorunun çözümünü beraberinde getirecektir. Altun (2019) ve Özdemir ve diğerleri de (2015) çalışmasında bölgeye yatırımların artırılması gerektiğini ortaya koymaktadırlar. Bu sayede eğitimde fırsat eşitliği sağlanmış olacak ve sosyal devlet anlayışının gerekliliği yerine getirilmiş olacaktır. Öğretmenlerin de bu bölgeye isteyerek çalışmaya gelmeleri sağlanacaktır.

Çeşitlilik, imkan, çevre ve eğitim anlamında devletin bölgeye her anlamda gelişmesi bakımında yatırım yapması gerekiyor (Ö2).

Problemlerin ve yaşanan eksikliklerin asgari düzeye indirilebilmesi için öncelikle koşullar iyileştirilmelidir. Bölgeye yatırımlar yapılarak altyapı sorunları ortadan kaldırılmalıdır. Yaşadığım sorunları düşündüğümde bunların çözümünde rol oynayacak desteği verecek olan yöneticilerdir. Hükümet yetkililerinden,

yapacakları düzenlemelerle bu sorunları ortadan kaldıracak desteği vermelerini bekliyorum (Ö3).

Yapılması gereken, hükümetin bu bölgeye yatırımları artırıp eğitimde fırsat eşitliğini sağlamasıdır (Ö6).

Bölgenin kalkınmasına yönelik yatırımların yapılması gerekiyor. Ülkenin batısında olan tüm imkanların bu bölgelerde de verilmesi, sorunların çözümünde kilit rol oynayacaktır. Bu şekilde sadece bölgede görev yapan öğretmenlerin değil bölge halkının da yaşam memnuniyeti artacaktır (Ö7).

Bölgeye yapılacak yatırımlarla olumsuz eğitsel, çevresel ve sosyal şartlar bir an önce düzeltilmelidir. Böylece eğitimin kalitesi artarak uzun vadede, yapılan yatırımlar karşılığını bulacaktır (Ö9).

Okullara Altyapı ve Donanım Desteği. İnternet bağlantısı olmayan okulların günümüz teknoloji çağında hala var olması eğitimdeki verimliliğin önüne geçmektedir. Bu eksikliği giderecek altyapı çalışmalarına hız vermek, öğretmenlerin ciddi bir sorundan kurtulmalarına zemin hazırlayacaktır. Diğer altyapı çalışmalarıyla beraber donanımsal destek de (bilgisayar, yazıcı, akıllı tahta vb.) sunulması beklenmektedir.

Bölge halkı elinden gelen desteği verirken, yetkililerin destek noktasında eksik kalmasından dolayı birçok sıkıntı yaşanmaktadır. Bunların çözümü için yönetimdeki yetkililer okulların donanımsal eksiklerini tamamlamalı ve bölgeye yatırımları arttırmalıdır (Ö1).

Okulların imkanları arttırılarak öğrenciler arasında oluşan eşitsizliğin önüne geçilmelidir (Ö3).

Mali konularda verilecek destekle birlikte ortaya konulan projelerin uzun vadeli olmasına dikkat edilmelidir (Ö4).

Bölgeye yatırımların artması ve altyapı sorunlarının çözülmesi, öğretmenlerin isteyerek buraları tercih etmesinin önünü açacaktır. İdari ve yerel sorunların çözümü için hükümet yetkililerinin destek stratejileri belirleyici olacaktır. Çünkü bu sorunların çözümü için başka muhatap gelmiyor aklıma (Ö5).

Sosyal Hayat. Sosyalleşmeye, her birey gibi öğretmenler de ihtiyaç duymaktadır. Meslek hayatında verimli olmaya önemli etkisi olan sosyal hayatın, alternatifsiz olması durumunda sıkıntılar baş göstermeye başlamaktadır. Daha stresli olmaya başlayacak olan öğretmenin performansı da olumsuz etkilenmektedir. Bölgeye bakıldığında genel olarak sosyal aktivitelerin yetersiz olduğu görülmektedir. Bu noktada bölgedeki sosyal hayatı canlandırmaya yönelik çalışmaların yapılması beklenmektedir.

Öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını arttırmak için bazı sosyal faaliyetler düzenlenebilir (Ö8).

Sosyal hayatı canlandıracak alanlar (kurs, atölye vb.) yaratılmalıdır (Ö3).

Aile Eğitimi ve İşbirliği. Sorunlara dair destek stratejileri belirlenirken bölge halkı ve öğretmenlerle istişare yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu husus, gerçekçi ve çözüm getirici stratejilerin belirlenmesi için önemli bir gereklilik olarak görülmektedir. Ailelerin bilinçlendirilmesine yönelik çalışmalarla beraber ailelerin kendilerini geliştirmeye yönelik çaba sarf etmelerinin, öğretmenlere büyük bir destek sağlayacağı ifade edilmektedir. Karataş ve Kınalıoğlu da (2018) ailelerin daha duyarlı hale getirilmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Okul ve ailenin işbirliği içinde olması gerek öğrenciden kaynaklı sorunların gerek okuldaki eksikliklerden kaynaklı sorunların çözümünde önemli bir destek unsuru olarak görülmektedir.

Yalnızca donanımsal yardımlar değil bölgede çalışan öğretmenlere farklı olanaklar tanıyacak hakların da kanuni hükümlerle güvence altına alınması bölgede verilen eğitimin verimliliğini arttıracaktır. Halktan beklentim ise kendini ve çevresini sorgulayıp kültürel ve bilgi anlamında kendilerini nasıl daha iyi tanıyabileceklerini bu sayede kendilerini tanıyıp bilgi sınırlarını genişletebilme yönünde atılımlar gerçekleştirmeleridir. Bu sayede bize yeteri kadar desteğin kendiliğinden ortaya çıkacağını düşünüyorum (Ö2).

Yöre halkıysa, öğrencilerle ilgili direktiflerimize uyarak okuldan kaynaklı sorunlarımızı hafifletmiş olurlar (Ö3).

Öğrencilerin ilgi ve gereksinimlerine dair araştırmacı ve dikkatli aile fertleri öğretmenlerle yapacakları iş birliği ile bu sorunu çözmek adına önemli bir adım atmış olur (Ö4).

Bölge halkından bir şey bekleyemiyorum çünkü önce bilinçlendirilmeleri gerektiğini düşünüyorum bu nedenle halk eğitim merkezleri aktif olarak çalışmalıdır (Ö6).

Öğretmen görüşlerinde görüldüğü üzere yöneticilerden, çeşitli alanlarda destek beklenmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin artması ve bu sayede bölgedeki eğitim faaliyetlerinin tam anlamıyla verimli hale gelmesi için geliştirilmesi gereken destek stratejilerinin dikkate alınması faydalı olacaktır.

Öğretmen Sorunlarının Çözümüne Yönelik Politikalar

Bölgedeki öğretmen sorunlarına yönelik destek stratejilerinin belirlenmesi önemli olmakla beraber sorunların ortaya çıkmadan çözülmesi bakımından yapıcı politik kararların alınmasının önemli bir adım olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda katılımcılara yöneltilen sorularla, söz konusu politikaların neler olabileceğine dair fikirleri sorulmuş ve elde edilen bulgular kodlanarak Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22

“Öğretmen Sorunlarının Çözümüne Yönelik Politikalar” Temasına Ait Öğretmen Görüşleri

Kategoriler	Kodlar	(f)
Aile Birliği	-Öğretmenler için en iyi seçeneğin uygulanmasına olanak sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır (Ö1) -Çift için en uygun yeri seçme hakkı tanınmalı (Ö9) -İstekler göz önünde bulundurularak politikalar geliştirilmelidir (Ö6)	3
Farklı İstihdam Şekillerinin Kaldırılması	-Öğretmenler arasında sınıflamaya yol açan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmeli (Ö3) -Mesleği değersizleştiren sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmeli (Ö5) -Sözleşmeli öğretmenlik, ücretli öğretmenlik gibi istihdam şekilleri kaldırılmalı (Ö8) -Öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştıran sözleşmeli öğretmenlik uygulaması kaldırılmalı (Ö9)	4
Bölgede Çalışanlara Pozitif Ayrımcılık	-Bölgede çalışan öğretmenlere ekstra haklar tanınmalı (Ö3) -Doğu tazminatı adı altında ek ödemeler yoluna gidilmeli (Ö5) -Özlük haklarının iyileştirilmesi gerekiyor. (Ö9)	3
Öğretmen Yetiştirme Programı	-Üniversitede verilen eğitimin güncellenmesi gerekmektedir (Ö2) -Bölge şartlarına uyum sağlamayı kolaylaştıracak bilgiler üniversite müfredatına eklenmelidir (Ö6)	2
Yöre Halkına Yönelik	-Bölgede kurulacak komisyonlar eşliğinde sorunlar bizzat bölge halkından dinlenmeli (Ö4) -Yöre halkı aile planlaması konusunda bilinçlendirilmeli (Ö4) -Yöre halkının, öğrencilerin eğitime öncelik vermesine yönelik yaptırımlar artırılabilir (Ö8)	3

Tablo 22’ye göre GDA Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin, yaşadıkları sorunların çözümüne yönelik bekledikleri politikalar beş kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler aşağıdaki alt başlıklarda açıklanmaktadır.

Aile Birliği. Eşleriyle ayrı şehirlerde yaşamak zorunda kalan öğretmenler ciddi bir motivasyon kaybı yaşamaktadır. Yılın büyük bölümünü aynı şehre tayin olabilmenin yollarını aramakla geçirmektedirler. Bu noktada eşlerin bir araya gelmesini kolaylaştıran

politikaların faaliyete geçirilmesi birçok sorunun çözümünü beraberinde getirecektir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla beraber tam anlamıyla yılan hikayesine dönen aile birliğinin, öğretmenlerin faydasını gözeten bir politikayla çözüme kavuşturulması, eğitimin kalitesine de olumlu etki edecektir. Anayasanın 41.maddesinde de ailenin huzuru ve refahı devletin sorumluluğuna verildiği ifade edilmektedir. Belli zorunlulukların yürürlükten kaldırılıp tamamen öğretmenlerin çıkarlarını gözeten bir anlayışın benimsenmesi beklenmektedir.

Aile birliği konusunda göstermelik değil, öğretmenler için en iyi seçeneğin uygulanmasına olanak sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır. Mental yönden iyileştirilen öğretmenlere, bölgede altyapı ve donanımsal yatırımlar artırılarak fiziksel olanakların da sağlanması gerekmektedir. Böyle olunca öğretmenlerin verimliliği de artacaktır (Ö1).

Öğretmenlerden görüş ve öneriler alınarak bunlar çerçevesinde MEB, iyileştirmeler yoluna gitmelidir. Bölge şartlarına uyum sağlamayı kolaylaştıracak bilgiler üniversite müfredatına eklenmelidir. Yapılan uygulamalar Türkiye geneli yapılmaktadır ancak Türkiye geneli geçerlilikleri yoktur. Bu nedenle gerçek anlamda faydalı oldukları kesinlikle söylenemez. Bölgesel özellikler ve istekler göz önünde bulundurularak politikaların geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Gerekli saha çalışmaları yapılmalı ve bölgenin eğitimde geri kalmaması için eksiklikleri giderilmelidir (Ö6).

Eş durumundan tayinlerde meslek farkı gözetmeksizin çift için en uygun yeri seçme hakkı tanınmalı. Bunun yanında sözleşmeli öğretmenliğin kaldırılması ve özlük haklarıyla ilgili iyileştirmeler de sayılabilir (Ö9).

Farklı İstihdam Şekillerinin Kaldırılması. Öğretmenlerin sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik adı altında kısıtlı haklar ve düşük ücretlerle istihdam edilmesi işlerinden aldıkları doyumunu olumsuz etkilemektedir. Yeni atanan öğretmenlerin göreve sözleşmeli olarak başlaması ve büyük ölçüde ilk görev yerlerinin doğu ve güneydoğu bölgelerinin olduğu göz önüne alındığında, bu sorunun bölgeye has bir sorun olma yolunda ilerlediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Çıkış noktasının öğretmenleri bölgede tutabilmek amacı güttüğü bilinen uygulamanın kaldırılması ve öğretmen açığının ücretli öğretmenlikle değil yeterli sayıdaki atamayla gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Çeşitli sorunların ortaya çıkmasına sebep olan bu uygulamanın kaldırılmasına yönelik politika benimsendiği takdirde faydalı adımlar atılmaya başlanacaktır.

Öğretmenler arasında sınıflamaya yol açan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilerek bölgede çalışan öğretmenlere ekstra haklar tanınmalıdır. Bu sayede

öğretmenler bölgede tutulurken motivasyonlarını arttıracak uygulamalara gerek kalmamış olur (Ö3).

Mesleği değersizleştiren sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmeli ve mülakat tamamen kaldırılmalıdır. Okullarda oluşan kadrolu-sözleşmeli ayrımı motivasyon kaybına ve sürtüşmelere yol açıyor. Buna bir an önce son verilmeli (Ö5).

Öğretmenlere daha fazla değer verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Sözleşmeli öğretmenlik, ücretli öğretmenlik gibi istihdam şekilleri kaldırılmalı (Ö8).

Öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştıran sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması ve özlük haklarının iyileştirilmesi gerekiyor (Ö9).

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde sözleşmeli öğretmenlik istihdam şekline son verecek politikalar benimsenerek; öğretmenler arasında farklı sınıflamaların önüne geçilmesi ve mesleğe iade-i itibar yapılması gerektiği belirtilmektedir. Öğretmenlerin bölgede daha uzun süre kalmalarının yolunu açan bu uygulama; isteksiz, bir an önce batıda bir şehre tayin olmayı amaçlayan, bu yüzden de eğitim çalışmalarına tam anlamıyla odaklanamayan öğretmenlerin olmasına neden olmaktadır. Alanyazına bakıldığında sözleşmeli istihdam edilen öğretmenlerin benzer şekilde kurumsal bağlılıklarının zayıf olduğu, sınıflamaların rahatsızlık yarattığı ortaya konulmaktadır (Çalışoğlu ve Tanışır, 2018; Demirkaya ve Ünal,2017). Yürürlükte olan bu yanlış politikanın öğretmenlerin performansını her anlamda olumsuz etkilediği söylenebilmektedir.

Bölgede Çalışanlara Pozitif Ayrımcılık. Bölgedeki öğretmenler için gerek maddi destek gerek özlük hakları bakımından düzenlemeler yapılması gerektiği sıklıkla dile getirilmektedir. Bölgenin zorlu şartları altında çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin, batı bölgelerinde çalışan öğretmenlerle aynı miktarda maaş alması; polislik, askerlik gibi mesleklerde olan doğu tazminatı hakkı düşünüldüğünde haksızlık olarak görülmektedir. Maddi hakların dışında kıdem, derece ve sosyal haklarda iyileştirilmeler hususunda da benimsenecek politikaların etkili olacağı düşünülmektedir. Alanyazında bu hususta düzenlemelerin yapılması gerektiğine dair tavsiyeler yer almaktadır (Özdemir ve diğerleri, 2015; Altun, 2019).

Devlet yöneticileri bölgede çalışan öğretmenlere, asker ve polislerde olduğu gibi, doğu tazminatı şeklinde ek ödemeler yaparak en azından maddi destek sunabilirler. Bu destek, öğretmenlerin motivasyonuna olumlu etki yapacaktır (Ö9).

Amaç buralarda öğretmeni tutabilmekse doğu tazminatı adı altında ek ödemeler yoluna gidilebilir. Özlük haklarımızda düzenlemeler yapıp kısıtlı imkanlarla mücadele etmemizin karşılığı verilebilir (Ö5).

Öğretmen Yetiştirme Programı. Öğretmen adaylarına verilen eğitimin yetersiz olduğu noktalar bulunmaktadır. Ülkenin her bölgesinde karşılaşılabilecekleri zorluklara karşı yetiştirilmeleri gerekirken; her kesime uygulanabilmesi pek mümkün olmayan teorik bilgiler verilmekle yetinilmektedir. Bu teorik bilgilerin de güncellenmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Mesleğin teorik anlamında verilen bilginin tabii ki de sınırlı olması normaldir. Fakat bu teorik bilginin fazlasıyla tozlandığı, bilgi sirkülasyonunun olmadığı ve bilginin işin %10'luk kısmını bile zor karşılayabilmesi de tabii ki üniversitelerin bu konuda ciddi anlamda yetersiz kaldığının ve çok gerçekçi reformlar yapılmasını en acil şekilde gerekli kılmaktadır. Üniversitelerde yapılması gereken reformların üstten itibaren yapılması ve bunun halka da indirilmesi çözümün bir küçük adımı sayılabilir (Ö2).

Bölge şartlarına uyum sağlamayı kolaylaştıracak bilgiler üniversite müfredatına eklenmelidir (Ö6).

Yöre Halkına Yönelik. Yöneticilerin yöre halkını eğitmeyi hedef edinen ve yaptırım uygulamaktan çekinmeyen bir politika benimsemesi, sorunların çözümüne yönelik ciddi bir adım olarak görülmektedir. Öğrencinin eğitiminde ailenin rolünün oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Bu yüzden ailelere devlet eliyle verilecek eğitimlerin, öğretmenlerin işini kolaylaştıracak düşünülmemektedir. Gerek çocuklarla iletişim kurma konusunda gerek aile planlaması konusunda eğitim politikalarının benimsenmesi beklenmektedir. Bunun yanı sıra çocuklarını okula göndermeyen ailelere ciddi ve kağıt üstünde kalmayacak yaptırımların da yürürlüğe konulması gerektiği ifade edilmektedir. Böylece bölgedeki sorunlar ifade edilirken dile getirilen çocuk işçiliğinin de önüne geçilmiş olacaktır.

Bu konuda izlenecek politikalar için öncelikle bölgede kurulacak komisyonlar eşliğinde sorunların bizzat bölge halkından dinlenerek bir liste oluşturulması ve uygulamaya geçirilmesi gerektiği kanaatindeyim. Bunun için de seçilecek öğretmenlerle fikir alışverişi gerçekleştirilerek neler yapılabileceği hakkında bir iş birliği sağlanmalıdır (Ö4).

Bir öğrenciyi eğitmek sadece öğretmenin yapması gereken bir iş değildir. Ailelerin de üzerine düşeni yapması gerekir. Gerekirse yöre halkının öğrencilerin

eğitimine öncelik vermesine yönelik yaptırımların artırılması ve etkin bir şekilde uygulanması faydalı olacaktır (Ö8).

Aile planlaması konusunda bu bölgede kesinlikle bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır (Ö6).

Öğretmenlerin, bölgede görev yaparken karşılaştıkları sorunlar köklü değişiklikleri beraberinde getirecek politikaların benimsenmesiyle ortadan kalkacaktır. Bu sayede bölgenin eğitim seviyesi yükselirken; ülkenin geleceğine yön verecek nesillerin donanımlı hale gelmesi sağlanacaktır. Okullar, eğitimli insan yetiştirme işlevini yerine getirerek misyonlarını tam anlamıyla yerine getirmiş olacaklardır.



BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında araştırmada elde edilen bulgulara göre belirlenen sonuçlar ifade edilmekte, bu sonuçlara uygun öneriler belirtilmektedir.

Sonuçlar

Araştırmada elde edilen sonuçlar, araştırmanın alt amaçlarına uygun şekilde başlıklar altında sunulmuştur.

“Öğretmen görüşlerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” Alt Amacına Ait Sonuçları

GDA Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerini belirttikleri nicel araştırma sonucunda, yaşanan sorunlar; okul-fiziki olanaklar boyutu, temel hizmetlere erişim boyutu ve sosyal-kültürel özellikler boyutu olmak üzere üç boyut altında toplanmıştır. Bölgedeki öğretmenlerin yaşadığı sorunlar okul-fiziki olanaklar boyutunda “büyük bir sorun”, temel hizmetlere erişim boyutunda “orta düzeyde bir sorun”, sosyal-kültürel özellikler boyutunda “orta düzeyde bir sorun” olarak algılanmıştır.

GDA Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre “okul-fiziki olanaklar boyutu” altında yaşadıkları sorunlar; okul/derslik sayılarının yetersiz olması, sınıf mevcutlarının kalabalık olması, taşınalı eğitimde karşılaşılan zorluklar, birleştirilmiş sınıflarda eğitimin yaygın olması, okulların eğitsel araç-gereç ve donanımlarının yetersiz olmasıdır. Öğretmenler bu boyut altında, okulların eğitsel araç-gereç ve donanımlarının yetersiz olmasını daha fazla sorun olarak algılamıştır.

GDA Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre “temel hizmetlere erişim boyutu” altında yaşadıkları sorunlar; okula gidiş-gelişte ulaşım problemi yaşama, temel ihtiyaçların karşılanması için il/ilçe merkezine gitmek zorunda kalınması, yeterli sayıda lojman olmaması, lojmanların, bakım ve onarıma ihtiyaç duyulacak durumda olması, internet bağlantısında sorun yaşanması, sık sık elektrik veya su kesintilerinin

yaşanması, çocukların mevsimlik işçi olarak çalıştırılmasıdır. Öğretmenler bu boyut altında, internet bağlantısında sıkıntı yaşanmasını daha fazla sorun olarak algılamıştır.

GDA Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre “sosyal-kültürel özellikler boyutu” altında yaşadıkları sorunlar; güncel dergi, kitap vb. yayınların bulunamaması, tiyatro, sinema, konser gibi kültürel faaliyetlerden yoksun olma, velilerle dil probleminden dolayı iletişim kuramamaktır. Öğretmenler bu boyut altında; tiyatro, sinema, konser gibi kültürel faaliyetlerden yoksun olmayı daha fazla sorun olarak algılamıştır.

Nitel araştırmada yer almayan sağlık hizmetlerinin yetersizliği, güvenlik sorunları, aile-gelecek planlamasının yapılamaması sorunlarına nitel araştırmada ulaşılmıştır.

“Bölgede görev yapan öğretmenlerin iş doyumları; yaş, cinsiyet, kıdem, branş ve çalıştığı okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” Alt Amacına Ait Sonuçlar

Araştırmaya göre bölgedeki öğretmenlerin iş doyumları, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin iş doyumları, kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir.

Bölgedeki öğretmenlerin iş doyumları, görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmenleri, ortaöğretim öğretmenlerine nazaran daha yüksek iş doyumuna sahiptirler.

Bulgular incelendiğinde bölgede görev yapan öğretmenlerin iş doyumları; yaşlarına, kıdemlerine ve branşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

“Bölgede görev yapan öğretmenlerin yaşadığı sorunlar ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?” Alt Amacına Ait Sonuçlar

Araştırmaya göre GDA Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin, yaşadıkları sorunlar ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin olası sorunları hissetme düzeyleri arttıkça iş doyum düzeyleri düşmektedir.

“Öğretmen görüşlerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?” Alt Amacına Ait Sonuçlar

Öğretmen görüşlerine göre GDA Bölgesi’nde görev yapmanın avantajları; psikolojik sağlamlığı arttırması, olumsuz şartlarla mücadele becerisi kazandırması, farklı kültürleri tanıma deneyimi sağlaması, insani duyguların gelişmesini sağlaması, sağduyulu yaklaşma becerisi kazandırması, kendine zaman ayırabilmek, şehir koşturmacasından uzaklaşmak ve bölge gerçeklerine şahit olmaktır.

Öğretmen görüşlerine göre GDA Bölgesi’nde görev yapmanın dezavantajları; tükenmişlik hissi yaratması, muhafazakar topluma alışamamak, yabancılık hissi, güvende hissedememek, imkanların kısıtlı olması, gelecek planlarının ertelenmesi, kurumlardaki akraba kayırmacılığı ve mesleki tatminsizliktir.

“Güneydoğu’da görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin olası destek stratejileri ve politikalar neler olabilir?” Alt Amacına Ait Sonuçlar

GDA Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin sorunlarının çözümüne yönelik yöneticilerden bekledikleri destek stratejileri; yatırımların yapılması, altyapı-donanım desteğinin sağlanması, sosyal hayatın canlandırılması, okulların imkanlarının arttırılması, uzun vadeli projelerin yapılması, ailelerin eğitilmesi ve bilinçlendirilmesidir.

GDA Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin sorunlarının çözümüne yönelik yöre halkından bekledikleri destek stratejileri; ailelerin öğretmenlerle işbirliği yapması ve yöre halkının kendini her alanda geliştirmesidir.

GDA Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin sorunlarının çözümüne yönelik hayata geçirilmesi beklenen politikalar; aile birliği düzenlemeleri, farklı istihdam şekillerinin kaldırılması, bölgedeki öğretmenlere ek hakların verilmesi, öğretmen yetiştirme programında düzenlemeler yapılması, çocuğunu okula göndermeyen velilere ciddi yaptırımların uygulanması, alınacak kararlarda yörede yaşayanlarla fikir alışverişi yapılmasıdır.

Öneriler

Aşağıda araştırmadan elde edilen sonuçlara yönelik geliştirilen öneriler bulunmaktadır. Bu öneriler aşağıda “uygulayıcılara ve karar alıcılara yönelik öneriler” ve “araştırmacılara yönelik öneriler” olmak üzere iki başlık altında ifade edilmektedir.

Uygulayıcılara ve Karar Alıcılara Yönelik Öneriler

MEB, eğitim politikalarını bölgesel özellikleri göz önünde bulundurarak belirlemeli, farklılıklara göre esneklik gösterebilmelidir. Bunun yanında eğitim fakültelerinde verilen teorik eğitimin yanında, pratikte işe yarayacak bilgilerin de verilmesi faydalı olacaktır.

GDA Bölgesi’nde görev yapacak öğretmenler, ki atanan öğretmenlerin çoğunluğu bu grupta yer almaktadır, bölge şartları hakkında bilgilendirilmelidir. Bölgeye ataması gerçekleşen öğretmenlere, bölgede çalışmış veya çalışan öğretmen, idareci veya MEM çalışanlarından oluşan ekipler tarafından sempozyum verilmeli, tecrübeler aktarılmalıdır.

Bölgeye yapılan altyapı yatırımları artırılarak teknolojik gelişmişlik düzeyinin diğer bölgelerle eşit seviyeye getirilmesi sağlanmalıdır. Bölgede yer alan okullar MEB tarafından gönderilen ekiplerce incelenmeli, belirlenen eksikler doğrudan bakanlığın ilgili birimlerine bildirilerek hızlı bir şekilde giderilmelidir. Kalabalık sınıflarda verilen eğitimin kaliteli olmayacağı göz önüne alınarak derslik sayılarını arttırmaya yönelik yatırımların yapılması gerekmektedir. Okullara gönderilen ödenekler, okulların eksiklikleri göz önüne alınarak belirlenmeli, kötü durumdaki okullara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Özellikle bölgenin kırsal kesimlerindeki okullara materyal ve donanım desteği sağlanmalı, binaların fiziksel iyileştirilmesi yapılmalıdır.

Öğretmenlerin kadrolu ve sözleşmeli olarak iki gruba ayrılmasının önüne geçmek adına sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmelidir. Öğretmenleri zorla bölgede tutma politikası terk edilmeli, bölgede çalışan öğretmenlere ek haklar (maddi, özlük vb.) tanınarak bölgeye gelmeleri ve kalmaları teşvik edilmelidir. Aile birliğinin sağlanmasına yönelik politik kararlar alınmalıdır. Bölgeye ataması yapılan öğretmenlerden yüksek lisans veya doktora eğitimi almak isteyenlere, kazandığı üniversitenin bulunduğu şehre tayin olma hakkı tanınmalıdır.

Bölgedeki lojman sayısı artırılmalı, lojmanların bakım onarım çalışmaları düzenli olarak yapılmalıdır. Güvenlik sorunlarını en aza indirecek adımlar atılmalı, olası

Çatışmalar sırasında, özellikle köylerde ve mezralarda kalmak zorunda kalan, öğretmenlerin korunmasına yönelik tedbirler alınmalıdır. Gerek ğrenciler için gerek öğretmenler için ulaşım imkanları arttırılmalı, devlet katkısı sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılayabilecek fiziksel ortamlar (ğretmen evi, sinema, tiyatro vb.) hazırlanmalı veya var olan fiziksel ortamlar iyileştirilmelidir. Bölgedeki sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi adına personel ve malzeme eksikliğini gidermeye yönelik atılımların yapılması önem arz etmektedir.

Bölgede Türkçe dil öğretimini öncelikli hedef olarak benimseyen bir okul öncesi eğitimi girişimi başlatılarak bölgede konuşulan dile yabancı olan öğretmenin önündeki önemli bir engel kaldırılmalıdır. Veliler, çocuklarının gelişim ve ilerlemeleri hakkında daha duyarlı hale getirilmeli ve bunun için onları bilinçlendirmeye yönelik etkinlikler düzenlenmelidir. Bölgedeki ekonomik sorunların aşılmasına ve çocukların alıştırılmasına engel olmak adına katkıda bulunmak üzere bölgeye yapılan yatırımlar arttırılmalı, kamu ve özel kurumlarca meslek edindirme kursları açılmalı ve vatandaşların katılımı teşvik edilmelidir.

Araştırmacılara Yönelik neriler

GDA Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin sorunlarına dair hazırlanan ölçeğin bölgedeki tüm şehirlerden alınan bir örneklem üzerinde uygulanması sağlanmalıdır. Benzer bir alışma GDA Bölgesi'nin koşullarına benzer koşullara sahip olan Doğu Anadolu Bölgesi için de yapılabilir. Bu çalışmaya bölgedeki özel okullar dahil edilmemiştir. Benzer alışmalar özel okullar dahil edilerek yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Ağırkaya, A. (2010). *Taşımali Eğitim Uygulamasında Öğretmenler ve Öğrencilerin Karşılaştıkları Güçlükler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Akçamete, G., Kamer S. ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(3), 353-370. Erişim adresi: <http://kuey.net/index.php/kuey/article/view/333>
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini Etkenlerinin İrdelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51. Erişim adresi <http://www.tid.gov.tr/makaleler/467nuranaksit.pdf>
- Altun, Ö. (2019). *Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Karşı Karşıya Kaldıkları Eğitsel ve Yaşamsal Sorunlar* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Analı, K. ve Şahin, A. (2020). Kırsal Bölgelerde Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Mesleki Sorunları. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5(2), 396-414. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/turkegitimdergisi/issue/55125/779173>
- Atalay, N. ve Anagün, Ş. (2014). Kırsal Alanlarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımına İlişkin Görüşleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 9-27. doi: <http://dx.doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.2c3s1m>
- Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumu Çalışanlarında İş Doyumu* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Bakan, İ. (2020). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Balcı, A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Başaran, İ. E. ve Çınkır, Ş. (2013). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38 (3), 949-963. doi: <https://doi.org/10.17152/gefad.402996>
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçerik Faktörlerinin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18. Erişim adresi: <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/75>
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Bulu, B. (2016). *Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Bulut, K. ve Coşkun, H. (2018). Kırsal Kesime Atanan Türkçe ve Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Uyum Süreci. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 159-185. doi: <http://dx.doi.org/10.23863/kalem.2018.99>
- Büyüköztürk, Ş., Köklü, N., ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2016). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cansız, H.O. (2019). *Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Creswell, J., ve Plano Clark, V. L. (2014). *Karma Yöntem Araştırmaları* (Dede, Y. ve Demir S.B. Çev. Ed.) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çalışoğlu, M. ve Tanışır, S. (2018). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamalarının Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 105-132. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aicusbed/issue/36806/409696>
- Çapuk, S. ve Ünsal, M. (2017). Köy Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişimlerini Etkileyen Faktörler. *Electronic Turkish Studies*, 12(25), 193-212. doi: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12334>

- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demir, M. K. ve Arı, E. (2013). Öğretmen Sorunları-Çanakkale İli Örneği. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32(1), 107-126. Erişim adresi: <http://pegem.net/dosyalar/dokuman/138034-2013101295049-makale-5.pdf>
- Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *Education Sciences*, 5(1), 199-209. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsaedu/issue/19825/212370>
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Eğilmez, M. (2018). *Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2672/34998>
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2672/34998>
- Elma, C. (2013). Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yönetim ve Eğitim Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 75-87. Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423880769.pdf>
- Emir, O. ve Baytok, A. (2004). Otel İşletmelerinde İşgören Tatmini ve Afyon'da Yerleşik Yıldızlı Oteller Örneği. *I. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi*, (ss. 251-267), Balıkesir.
- Erdem, A. R. (1997) İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları; *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 68-75. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Ali-Erdem3/publication/317551897_Icerik_kuramlari_ve_egitim_yonetimine_katkisi_Content_theories_and_their_contributions_to_educational_administration/links/593eee5aaca272876d9d9d8/Icerik-kuramlari-ve-egitim-yoenetimine-katkisi-Content-theories-and-their-contributions-to-educational-administration.pdf

- Erdil, O, Alpkın, L. ve Biber, L. (2004). İnsan Kaynakları Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişkileri Araştırmaya Yönelik Bir İnceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (2), 101-122. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22755/242891>
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57. Erişim adresi: <http://www.e-ijer.com/tr/issue/31054/319314>
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Education Sciences*, 4 (4), 1297-1307. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsaedu/issue/19826/212393>
- Gözener, E. ve Sayın, S. (2007). Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. *Eğitim Dergisi*, 16. Erişim adresi: <http://www.egitirim.gen.tr/tr/index.php/arsiv/sayi-11-20/sayi-16-yonetim-ve-insan-kaynagi-agustos-2007/190-devlet-ve-ozel-hastanelerdeki-hekimlerin-is-tatmin-duzeyinin-karsilastirilmesi>
- Gül, H. (2014). Türkiye'nin Eğitim Sorunları, AKP'nin Eğitime Bakışı ve Çözüm Önerileri. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(3), 181-196. Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/c2bd/5b4df9e3cc09841be7ef768a045f7e1f08ff.pdf>
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.
- Gür, B. S. ve Çelik, Z. (2009). Türkiye’de Millî Eğitim Sistemi: Yapısal Sorunlar ve Öneriler. SETA Rapor.
- Gürbüz, S. ve Sığı, Ü. (2019). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 127-151. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13682/165569>
- İçerli, L. (2009). *Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.

- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İ. İ. B. F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 167-176. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13680/165543>
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş ve Bağımsız Sınıflarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409. doi: <http://dx.doi.org/10.16986/HUJE.2016015702>
- İrigüler, F. (2015). *A Research On Tour Guides' Use Of Emotional Labor And The Relationship Between Their Job Satisfaction And Burnout Levels: The Sample Of Izmir* (Unpublished Master Thesis). İzmir Katip Çelebi University, İzmir, Türkiye.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21 (1), 119-135. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2691/35400>
- Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Karataş, A. ve Kınalıoğlu, İ. H. (2018). Köy Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 207-220. doi: <http://dx.doi.org/10.29217/uujss.491>
- Karataş, K. ve Çakan, S. (2018). Öğretmenlerin Bakış Açısıyla Eğitim – Öğretim Sorunları: Bismil İlçesi Örneği. *Elementary Education Online*, 17(2), 834-847. doi: <http://dx.doi.org/10.17051/ilkonline.2018.419313>
- Karayel, B. (1999). *İşletme Yöneticilerinin Önderlik Davranışları ve İşgören Tatmini Üzerine Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Kartal, Ş. (2006). *Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir İli Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.
- Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Keser, A. (2019). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy And Job Satisfaction: Teacher Gender, Years Of Experience, And Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3): 741-756. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/buy/2010-15712-016>
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel, Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.

- Kılıç, D. ve Abay, S. (2009). Birleştirilmiş Sınıf Uygulamasında Öğretmenlerin Öğrenme-Öğretme Sürecinde Karşılaştığı Problemlere İlişkin Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 623-654. Erişim adresi: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=15450814-7a7c-4d30-96f3-b453de4cb866%40sessionmgr4006>
- Kınık, S. (2007). *Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
- Kök Bayrak, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 20(1), 291-317. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2689/35360>
- Kökseven, Ç. (2015). *İlkokul Öğretmenlerinin Akademik İyimserlik Düzeyleri ile İş Doyumları arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137. Erişim adresi: <https://acikerisim.mehmetakif.edu.tr/xmlui/handle/11672/168>
- Kumar, R. (2011). Araştırma Yöntemleri (Ö. Çokluk, G. Şekercioğlu ve H. Atak, Çev.) Ö. Çokluk (Ed.), *Örneklem Seçimi* (ss. 203-229). Ankara: Edge Akademi Yayıncılık.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruaeabd/issue/357/1946>
- Küçük, A. (2010). *Taşınmalı İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). Eğitim Yönetimi (Arastaman, G. Çev. Ed.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Meral, Ü. (2016). *Demografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması (Gaziantep İli Nizip İlçesi)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/buyasambid/issue/29824/320974>
- Orhan, N. (2013). *Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ve İş doyum Düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye.

- Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/113287>
- Özdemir, M., Civelek, Ş., Çetin, Y. E., Karapınar, N. ve Özel, D. (2015). Öğretmenlerin Eğitimsel, Çevresel ve Sosyal Sorunları (Şırnak İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (26), 163-181. doi: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.609>
- Özkalp, E. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp E. ve Kirel Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kusbder/issue/42811/474446>
- Özpınar, M. (2008). *Köyde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları (Aydın İli Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa İli Örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39836/472327>
- Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İşgörenlerin İş doyumunu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 131-154. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/susead/issue/28429/302819>
- Solmuş, Tarık. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler; Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Soydan, T. (2015). Being a Teacher in the East of Turkey. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 13(1), 173-209. Erişim adresi: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.737.9567&rep=rep1&type=pdf>
- Sönmez Akbey, S. (2006). *Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Eğitimin Fırsat Eşitliği Açısından Değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır, Türkiye.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik A. (2003) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyum Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 141-163. Erişim adresi: <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/5659>
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70. Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/687>
- Taşkaya, S. M., Turhan, M. ve Yetkin, R. (2015). Kırsal Kesimde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları (Ağrı İli Örneği), *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (18), 198-210. Erişim adresi: http://www.ijoess.com/Makaleler/347865877_198210%20serdarhan%20musa%20ta%C5%9Fkaya.pdf
- Teddle, C. ve Tashakkori, A. (2016). *Karma Yöntem Araştırmalarının Temelleri*, (Dede, Y. ve Demir, S. B. Çev. Ed.) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 559-1566. Erişim adresi: <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/1273>
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tikici, M. (2005), *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ünsar, S., Taştan, İ., Ünsar, S. ve Dindar, İ. (2006). İş Tatmin Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Verimlilik Dergisi*, (2), 1-14. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/30687/331533>
- Vural, Z. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini ile İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Weiqi, C. (2007). The Structure Of Secondary School Teacher Job Satisfaction And Its Relationship With Attrition And Work Enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5): 17-31. doi: <https://doi.org/10.2753/CED1061-1932400503>

- Yavaş, T. ve Çelik, V. (2012). Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Education Sciences*, 7(1), 118-132. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsaedu/issue/19817/211983>
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cagsbd/issue/44599/554006>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, M. ve Köksal, K. (2009). Birleştirilmiş Sınıf Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 1-14. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/issue/49070/626128>
- Yılmaz, İ. ve Işık, M. (2004). Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 95-105. Erişim adresi: <https://arastirmax.com/tr/publication/celal-bayar-universitesi-sosyal-bilimler-enstitusu-dergisi/2/2/esnek-calisma-uygulamalarinin-isgorenlerin-doyumuna-etkileri-bir-manisa-ornegi/arid/9f53b775-6f2d-436e>
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/48697/619533>
- Zeynel, Y. ve Çarıkçı, P. (2017). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (3), 125-148. doi: <https://doi.org/10.18037/ausbd.417286>



EKLER

Ek 1. Öğretmen Sorunları Ölçeği

Sayın Katılımcı,

Bu ölçek, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yapılmakta olan “Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar ile Bu Sorunların İş Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi” başlıklı Yüksek Lisans Tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizden beklenen her ifadeyi dikkatle okuyarak, katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Toplanan veriler, yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Araştırmaya sağlayacağınız katkı ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Ahmet ERENEL
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz:	☐ Kadın	☐ Erkek		
Yaşınız: Lütfen yazınız: _____				
Öğrenim durumunuz:	☐ Lisans	☐ Yüksek lisans	☐ Doktora	
Görev yaptığınız okul türü:	☐ Okul öncesi	☐ İlkokul	☐ Ortaokul	☐ Ortaöğretim
Görev yaptığınız yer:	☐ İl merkezi	☐ İlçe merkezi	☐ Köy	
Branşınız: Lütfen belirtiniz: _____				
Mesleki kıdeminiz: Lütfen yazınız: _____ yıl				
Medeni durumunuz:	☐ Evli	☐ Bekar		
Evliyseniz eşinizin yaşadığı yer:	☐ Görev yaptığım şehir	☐ Bölge dışında başka şehir		
Memleketiniz:	☐ Görev yaptığım şehir	☐ Bölge dışında başka şehir		

BÖLÜM II: SORUNLAR ÖLÇEĞİ

Aşağıda özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları/yaşayabilecekleri olası sorunlara yönelik birtakım ifadeler verilmiştir. Sizden bu ifadelerin sizin için sorun olma derecesini, her bir ifadenin karşındaki size uygun kutucuğu işaretleyerek belirtmeniz istenmektedir.	Hiç Sorun Değil	Küçük Bir Sorun	Orta Düzeyde Bir Sorun	Ciddi Bir Sorun
Okul -Fiziki Olanaklar Boyutu				
1. Okul/derslik sayılarının yetersiz olması	☐	☐	☐	☐
2. Sınıf mevcutlarının kalabalık olması	☐	☐	☐	☐
3. Birleştirilmiş sınıflarda eğitimin yaygın olması	☐	☐	☐	☐
4. Taşınmalı eğitimde karşılaşılan zorluklar	☐	☐	☐	☐
5. Okulların eğitsel araç-gereç ve donanımlarının yetersiz olması	☐	☐	☐	☐
Temel Hizmetlere Erişim Boyutu				
6. Çocukların mevsimlik işçi olarak çalıştırılması	☐	☐	☐	☐
7. Okula gidiş-gelişte ulaşım problemi yaşama	☐	☐	☐	☐
8. Temel ihtiyaçların karşılanması için il/ilçe merkezine gitmek zorunda kalınması	☐	☐	☐	☐
9. Yeterli sayıda lojman olmaması	☐	☐	☐	☐
10. Lojmanların, bakım ve onarım ihtiyacı duyulacak durumda olması	☐	☐	☐	☐
11. İnternet bağlantısında sorun yaşanması	☐	☐	☐	☐
12. Sık sık elektrik veya su kesintilerinin yaşanması	☐	☐	☐	☐
Sosyokültürel Özellikler Boyutu				
13. Velilerle dil probleminin dolayı iletişim kuramama	☐	☐	☐	☐
14. Tiyatro, sinema, konser gibi kültürel faaliyetlerden yoksun olma	☐	☐	☐	☐
15. Güncel dergi, kitap vb. yayınların bulunamaması	☐	☐	☐	☐

*ÖLÇEK BİTMİŞTİR.
KATKILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİM.*

Ek 2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatli bir şekilde okuyarak; işinizin, ilgili ifadede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu karşısında yer alan uygun kutucuğu işaretleyerek lütfen belirtiniz.

Mesleğimden;	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi açısından	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması açısından	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	☐	☐	☐	☐	☐
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
7. Vicdanıma uygun şeyler yapabilme şansımın olması açısından	☐	☐	☐	☐	☐
8. Bana iş güvencesi sağlaması bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	☐	☐	☐	☐	☐
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	☐	☐	☐	☐	☐
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret açısından	☐	☐	☐	☐	☐
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından	☐	☐	☐	☐	☐
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından	☐	☐	☐	☐	☐
17. Çalışma şartları açısından	☐	☐	☐	☐	☐
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	☐	☐	☐	☐	☐
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	☐	☐	☐	☐	☐

ÖLÇEK BİTMİŞTİR.
KATKILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİM.

Ek 3. Öğretmen Sorunları Hakkında Öğretmen Görüşme Formu

Sayın Katılımcı, Bu görüşme formu Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yapılmakta olan “Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunların Algılanma düzeyi ile İş Doyumlarının incelenmesi” başlıklı Yüksek Lisans Tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Görüşme sorularına vereceğiniz yanıtlar yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak; bilimsel amaçlar dışına herhangi bir kişi, kurum ya da kuruluşlarla paylaşılmayacaktır. Araştırmaya sağlayacağınız çok önemli katkı ve desteğiniz için teşekkür ederim. Ahmet ERENEL Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Görüşme: Tarih: __/__/__ Saat: ____
Görüşme süresince ses kaydı alınmasına izin veriyor musunuz? ☐EVET ☐HAYIR

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz:	☐ Kadın	☐ Erkek		
Yaşınız: Lütfen yazınız: _____				
Öğrenim durumunuz:	☐ Yüksek okul	☐ Lisans	☐ Yüksek lisans	☐ Doktora
Görev yaptığınız okul türü:	☐ Okul öncesi	☐ İlkokul	☐ Ortaokul	☐ Ortaöğretim
Branşınız: Lütfen belirtiniz: _____				
Mesleki kıdeminiz: Lütfen yazınız: _____				
Medeni durumunuz (İsteğe bağlı): Lütfen belirtiniz: _____				
Evliyseniz eşinizin yaşadığı yer:	☐ Görev yaptığım şehirde	☐ Görev yaptığım şehirde değil		
Anne-babanızın yaşadığı şehir: _____				

BÖLÜM II: GÖRÜŞME SORULARI

Giriş sorusu: Güneydoğu Anadolu Bölgesinde çalışmayı nasıl değerlendirirsiniz/açıklaırsınız/tanımlarsınız?

- Soru 1.** Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan bir öğretmen olarak ne tür sorunlarla karşılaşyorsunuz? Nedenleri ile açıklaırsınız?
- A-Okuldan Kaynaklı**
- 1.1. ☐Kalabalık sınıflar
 - 1.2. ☐Birleştirilmiş sınıflar
 - 1.3. ☐Taşınmalı eğitim
 - 1.4. ☐Öğrenci devamsızlığı
 - 1.5. ☐Ana dili problemi
 - 1.6. ☐Donanım ve eğitim materyali eksikliği
 - 1.7. ☐Fiziki altyapı yetersizliği
 - 1.8. ☐Diğer
- B-Bölgenin Özelliklerinden Kaynaklı** (Güneydoğu Anadolu Bölgesinin özelliklerinden dolayı sorunlar yaşıyorsanız, nedenleriyle açıklaırsınız?)
- C- Ailevi Özelliklerinizden Kaynaklı** (Eşinizin ya da çocuklarınızın başka şehirde olması, anne ya da babanızın rahatsızlığı vb. sorunlar yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bu sorunlar nelerdir, nedenleriyle açıklaırsınız?)

Soru 2. Görev yaptığınız yerde, veli ve muhtarlarla sağlıklı bir iletişim kurduğunuzu düşünüyor musunuz? ☐Evet ☐Hayır

2.1. Cevabınız “Hayır” ise ne tür zorluklar çektiğinizi nedenleriyle birlikte açıkla mısınız?

Soru 3. Görev yaptığınız yerdeki çevresel koşulların (güvenlik, ulaşım, barınma-lojman imkanı, elektrik-su kesintisi sıklığı, sağlık hizmetleri vb.) sizi etkilediğini düşünüyor musunuz? Etkiliyorsa;

3.1. ☐Olumlu yönde etkiliyor. (Nasıl, nedenleriyle açıkla mısınız?)

3.2. ☐Olumsuz yönde etkiliyor. (Nasıl, nedenleriyle açıkla mısınız?)

Soru 4. Görev yaptığınız yerin, sosyal etkinlik seçenekleri (tiyatro, sinema, konser, festival vb.) bakımından sizi tatmin ettiğini düşünüyor musunuz? ☐Evet ☐Hayır

4.1. Cevabınız “Evet” ise bu durumun çalışma veriminizi artırdığını düşünüyor musunuz? Nedenleriyle açıklayınız?

4.2. Cevabınız “Hayır” ise bu durum, çalışma veriminizi azaltıyor mu? Nedenleriyle açıklayınız.

Soru 5. Görev yaptığınız kurumu ve bölgedeki deneyimlerinizi dikkate aldığınızda Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde çalışmanın;

5.1. Size sağladığı avantajlarının olduğunu düşünüyor musunuz? Nedenleriyle açıklayınız?

5.2. Dezavantajlı yönlerinin olduğunu düşünüyor musunuz? Nedenleriyle açıklayınız?

Soru 6. Öğretmenlik mesleğinden;

6.1. Beklentileriniz neydi?

6.2. Öğretmenlik mesleği beklentilerinizi karşıladı mı? ☐Evet ☐Hayır

6.3. Cevabınız “Evet” ise hangi yönlerden beklentilerinizi karşıladı? Nedenleriyle açıkla mısınız?

6.4. Cevabınız “Hayır” ise nedenini açıkla mısınız?

Soru 7. Gelecek dönemlerde Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapmak üzere atanacak öğretmenlere ne tür tavsiyelerde bulunmak istersiniz?

Soru 8. Güneydoğu Anadolu Bölgesi ’nde görev yapan bir öğretmen olarak Öğretmen yetiştiren Eğitim Fakültelerinin eğitim-öğretim faaliyetleri ile ilgili görüş ve önerileriniz varsa paylaşır mısınız?

Soru 9. Bulunduğunuz bölgede yaşadığınız sorunları ve karşılanmayan beklentilerinizi göz önünde bulundurduğunuzda bunların çözümüne yönelik izlenmesi gereken politikaların neler olabileceğini düşünürsünüz? Nedenleriyle açıkla mısınız?

9.1. Yaşadığınız sorunları ortadan kaldıracağını ya da en azından hafifleteceğini düşündüğünüz ne tür olası destek stratejileri (kimlerden ne tür destek bekliyorsunuz, örneğin bölge halkından) bekliyorsunuz? Nedenleriyle açıkla mısınız?

Yukarıda açıkladıklarınızın dışında “Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan bir öğretmek olarak” belirtmek istediğiniz başka görüş ve önerileriniz varsa lütfen bizimle paylaşır mısınız?

Ek 4. Etik Kurul Onayı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 17/05/2021
Toplantı Sayısı : 8
Karar Sayısı : 153

153- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Ahmet Erenel**'in "Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar ve Bu Sorunların İş Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi" başlıklı tezi ile ilgili "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Ahmet Erenel**'in "Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar ve Bu Sorunların İş Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi" başlıklı tezi ile ilgili araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

Ek 5. Mardin İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni



T.C.
MARDİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-63050228-605.01-25943429
Konu : Araştırma İzni (Ahmet ERENEL)

03.06.2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Nusaybin Kaymakamlığı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü' nün 02.04.2021 tarih ve 23575234 sayılı yazısı.

Nusaybin İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 02/04/2021 tarih ve 23575234 sayılı yazılarına istinaden; Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ahmet ERENEL' in "Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar ve Bu Sorunların İş Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi" başlıklı tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla 15/04/2021-30/06/2021 tarihleri arasında; Mardin İli ve İlçelerinde görev yapan öğretmenlere uygulama yapması ile ilgili talebi incelenmiş olup;

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa, yürürlükteki diğer tüm düzenlemelerde belirtilen hüküm, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul, ilçe millî eğitim müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, gönüllülük esasına göre yapılması müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınızı arz ederim.

İbrahim KÖPÜRÜR
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
03.06.2021

Murat DOĞAN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek 6. Aydınlatılmış Onam Formu

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Sayın gönüllü, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde "*Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar ve Bu Sorunların İş Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi*" adlı yüksek lisans tez çalışması kapsamında yapılan araştırmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunmaktasınız. Bu araştırmada yer almayı kabul etmeden önce, araştırmanın ne amaçla yapılmak istendiğini anlamamız ve kararınızı bu bilgilendirme çerçevesinde özgürce vermeniz gerekmektedir. Aşağıdaki bilgileri lütfen dikkatlice okuyunuz, sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz.

Bu araştırmada Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki öğretmenlerin, bölgedeki sorunlara yönelik görüşlerini ve bu sorunları algılama dereceleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu kapsamda verilerin toplanması amacıyla öncelikle Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin farklı yerlerinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı genel kamu temel ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 10 öğretmen ile görüşme yapılarak hem söz konusu sorunlar derinlemesine analiz edilecek hem de elde edilen verilerle literatürdeki bilgiler ışığında Öğretmen Sorunları Ölçeği hazırlanacaktır. Sonrasında Mardin iline bağlı ilçe ve köylerdeki kurumlarda görev yapan 585 öğretmene Öğretmen Sorunları Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği uygulanacaktır.

Araştırma, karma araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı desen kullanılarak gerçekleştirilecektir. Keşfedici sıralı desende önce nitel veriler toplanmakta, ardından bu verilerden yola çıkılarak nicel çalışma gerçekleştirilmektedir. Araştırmanın nicel boyutunda iki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını, ilişki varsa bu ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinden faydalanılacaktır. Araştırmanın nitel boyutunun veri analizinde ise bireylerin bir olguya ilişkin yaşantıları, algıları ve yüklediği anlamları ortaya çıkartmayı sağlayan olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılacaktır.

Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, sizle ilgili veriler kullanılmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayınlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır.

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığımı kanısladım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.

İmza/Tarih Katılımcının Adı/Soyadı	İmza/Tarih Ahmet ERENEL Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
---------------------------------------	---

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar ile Bu Sorunların İş Doyumu Düzeyleriyle İlişkisi” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Beş sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan Alıntılar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 23.12.2021
Gönderim Numarası	: 1735302714
Sayfa Sayısı	: 103
Sözcük Sayısı	: 24581
Karakter Sayısı	: 179244
Benzerlik Oranı	: % 9
Savunma Tarihi	: 10.02.2022

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Ahmet ERENEL

Tarih: 23.12.2021

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Ahmet ERENEL

E-Posta Adresi :

İş Deneyimi :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Rehberlik Öğretmeni	Nusaybin-Emire Gözü Ortaokulu	2016-

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Uludağ Üniversitesi	2012-2016