

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EL SANATLARI ANA BİLİM DALI
NAKIŞ EĞİTİMİ BÖLÜMÜ

HALK EĞİTİM MERKEZLERİ NAKIŞ KURSLARINDA
İŞ ETKİNLİKLERİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ YERLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLAR İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER(Karabük Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Tuğba KOCAMIŞ

Ankara-2010

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EL SANATLARI ANA BİLİM DALI
NAKIŞ EĞİTİMİ BÖLÜMÜ

HALK EĞİTİM MERKEZLERİ NAKIŞ KURSLARINDA
İŞ ETKİNLİKLERİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ YERLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLAR İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER(Karabük Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Tuğba KOCAMIŞ

Tez Danışmanı :
Yrd.Doç. Nursel BAYKASOĞLU
Doç. Dr. Güzin SUBAŞI

Ankara 2010

JÜRİ ONAY SAYFASI

Tuğba KOCAMIŞ'ın “Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında İş Etkinlikleri ve Öğretmenlerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler (Karabük Örneği) başlıklı tezi/...../..... tarihinde, jürimiz tarafından Nakış Eğitimi Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan:

Üye (Tez Danışmanı):

Üye :

Üye :

Üye :

ÖNSÖZ

Eğitim, toplumun yaratıcı gücünü ve verimini arttıran, bireye yeteneklerini geliştirme olanağı sağlayan, sosyal adalet, fırsat ve olanak eşitliği ilkelerini gerçekleştiren etkili ve önemli bir araçtır. Çağımızda eğitim, bilgiyi arttırmakla birlikte, yaşam koşullarının en iyi düzeyde olması için yapılan tüm etkinlikleri kapsamaktadır.

Eğitim sisteminin en önemli etkeni öğretmenlerdir. Eğitim-öğretim sürecinin tam gerçekleşmesi için öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması gerekir. İş doyumunu sağlamış bir öğretmen, mesleğini daha çok benimseyecektir.

Yaygın eğitim kurumlarının verimli bir öğretim programını uygulayabilmesi için, toplumun gereksinim duyduğu alanlarda araştırmalar gerekir.

Karabük ilinde yapılan bu araştırma, halk eğitimi merkezleri nakış kurslarında iş etkinliklerini ve öğretmenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektedir. Araştırma evreni olarak Karabük ili, merkez ve diğer ilçeleri seçilmiştir.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırma problemi, amacı ve önemi açıklanmıştır. Sınırlılıklar ve sayıtlılar belirlenip araştırma ile ilgili tanımlara yer verilmiştir. İkinci bölümde, ilgili yayın ve araştırmalar yer almaktadır. Üçüncü bölümde araştırma yöntemine değinilmiştir. Dördüncü bölümde, bulgu ve yorumlar ana başlığı altında anket ve iş doyum ölçeğinden elde edilen veriler yer almıştır. Beşinci bölümde ise araştırmadan elde edilen sonuçlar ve öneriler bulunmaktadır.

Araştırmada bilgi, ilgi ve destek yönünden her zaman yanımda olan saygıdeğer danışman hocalarım sayın Yrd.Doç. Nursel BAYKASOĞLU ve Doç. Dr. Güzin SUBAŞI' na, manevi desteğini esirgemeyen eşim Murat DOĞAN'a ve canım aileme teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca araştırmam boyunca anketin uygulanmasında bana yardımcı olan arkadaşlarıma ve meslektaşlarıma teşekkür ederim.

TUĞBA KOCAMIŞ

Karabük, Mart, 2010

ÖZET

HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİ NAKIŞ KURSLARINDA İŞ ETKİNLİKLERİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ YERLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER (KARABÜKÖRNEĞİ)

KOCAMIŞ, Tuğba
Yüksek Lisans, Nakış Öğretmenliği Bilim Dalı
Tez Danışmanları: Yrd.Doç. Nursel BAYKASOĞLU
Doç. Dr. Güzin SUBAŞI
Mart-2010, 98 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Karabük ilinde halk eğitimi merkezleri nakış kurslarındaki iş etkinlikleri ve öğretmenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkileri incelenmektir.

Araştırmanın evrenini, Karabük ili merkez ve ilçelerdeki halk eğitim merkezlerinde görev yapan nakış öğretmenleri ve usta öğreticileri oluşturmaktadır.

Araştırma konusu için yapılmış olan araştırmalar incelenmiştir. İlgili araştırmalar bölümünde, halk eğitimi merkezlerinde kurslar nelerdir, nasıl açılır, kurslarda kimler görevlendirilir, nakış kurslarında iş etkinlikleri nelerdir ,iş doyumunu gibi konularda bilgiler sunulmuştur.

Araştırmada kullanılan anket için, nakış öğretmenlerine sorular sorulmuştur.Verilen cevaplar doğrultusunda anket soruları hazırlanmıştır.Anket, bir grup nakış öğretmenine uygulanarak anketin güvenilirliği ölçülmüştür. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra anket, evreni oluşturan öğretmenlere ve usta öğreticilere uygulanmıştır.

Çalışma, betimsel bir araştırmadır. Araştırmaya konu olan olay bireyler kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmıştır.Öğretmenleri herhangi bir şekilde etkileme ve değiştirme çabası gösterilmemiştir.

Araştırmada Hackman ve Oldmann tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği uygulanmıştır.Ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması,test tekrar test yöntemiyle yapılmış, iki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok

yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir.Toplam 50 nakış öğretmenine anket ve ölçek uygulanmış, elde edilen verilerin yüzdesel değerleri elde edilmiştir.

Anket ve iş doyum ölçeği ile ulaşılan bilgiler, bulgular ve yorum kısmında değerlendirilmiştir. Sonuç bölümünde ise sorunlarla ilgili öneriler sunulmuştur..

Araştırmada bireylere uygulanan anket ve iş doyum ölçeğinin birer örneği ekler bölümde sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Nakış,iş etkinlikleri,sorunlar,iş doyum

ABSTRACT

JOB ACTIVITIES AND ASSOCIATIONS BETWEEN TEACHERS' PROBLEMS IN WORKPLACE AND JOB SATISFACTION IN EMBROIDERY COURSES IN CENTERS OF PUBLIC EDUCATION (KARABÜK SAMPLE)

KOCAMIŞ, Tuğba

Degree of Master, Dicipline of Embroidery Teaching

Consultants of Thesis: Assist. Prof. Nursel BAYKASOĞLU, PhD.

Assist. Prof. Güzin SUBAŞI, PhD.

March–2010, 98 Pages

The aim of this resarch is to examine job activities and associations between problems of teachers in workplace and job satisfaction in embroidery courses in centers of public education in Karabük.

Total field under this study consists of embroidery teachers and experienced instructors work in centers of public education all counties and center of Karabük.

Firstly, to determine the subject of the study litterateur was searched and researches previously made were examined. In chapter of investigations information about what courses are, how they can be opened, who is employed, what job activities are in embroidery courses are presented .

The outline of questionnaire and the scale of job satisfaction developed by the investigator were implemented to a group is composed of implementers and their opinions were taken and required correction was made. After this, last form of questionnaire were implemented to teacher and experienced instructor in total field under the study.

This study is a figurative investigation. In consequence of searching litterateur to obtain data questionnaire is likert type was prepared and the scale of job satisfaction

was implemented (Hackman ve Oldman.1980). Totally 45 teachers were applied the questionnaire, and data was evaluated by using $y=fx.100/n$ formula and frequency and percentage were calculated. This data was analysed by statistical methods.

Results of the questionnaire and the scale are discussed in chapter of findings and discussion. Association between teachers' problems and job satisfaction and the investigator's thoughts are presented in chapter of results and suggestions

Finally, each sample of the questionnaire and job satisfaction scale are presented in appendix.

Key Words: Embroidery, job activities, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

Sayfa

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii

BÖLÜM I

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	4
1.4. Sınırlılıklar.....	5
1.5.Sayıtlar.....	5
1.6.Tanımlar	6

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.2. EĞİTİM.....	13
2.2.1. İnformal Eğitim.....	14
2.2.2. Formal Eğitim.....	15
2.2.2.1. Örgün Eğitim.....	15
2.2.2.2. Yaygın Eğitim.....	16
2.2.2.3. Yaygın Eğitimin Bilimsel Dayanakları.....	18
2.2.2.4. Yaygın Eğitimin Hukuki Dayanakları.....	19

2.3. HALK EĞİTİM MERKEZLERİ.....	20
2.3.1. Tanımı.....	21
2.3.2. Halk Eğitiminin İlkeleri	21
2.3.3. Halk Eğitimi Merkezlerinin Amaçları.....	22
2.3.4. Halk Eğitimi Merkezlerinin Görevleri	23
2.3.5. Halk Eğitimi Merkezlerinin Kapsamı.....	24
2.3.6. Halk Eğitimi Merkezleri Yönetmeliği.....	25
2.4. Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitim-Öğretim Etkinlikleri.....	28
2.4.1. Kurslar.....	28
2.4.2. Kurs Personeli.....	29
2.4.3. Kursların Açma Şartları.....	29
2.4.4. Kursların Düzenleneceği Yerler	30
2.5. Nakış Sanatı.....	30
2.5.1. El Sanatları İçinde Nakışın Önemi.....	31
2.5.2. Nakış Kursları.....	31
2.5.2.1. Nakış Kurslarının Çalışma Saatleri.....	32
2.5.2.2. Nakış Kurslarında Kursiyer Profili.....	32
2.5.2.3. Nakış Kurslarında Başarı Değerlendirmesi.....	33
2.6. İş Doyumu	33
2.6.1. Tanımı	33
2.6.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	34
2.6.3. Hackman ve Oldman İş Doyum Ölçeği.....	35

BÖLÜM III

3.YÖNTEM.....	36
3.1. Araştırmanın Modeli	36
3.2. Evren ve Örneklem.....	36
3.3. Verilerin Toplama Araçları.....	39
3.4. Verilerin Toplanması	39
3.5. Verilerin Analizi.....	40

BÖLÜM IV

4. BULGULAR ve YORUM	41
4.1. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında İş Etkinlikleri.....	41
4.2. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bulgular.....	44
4.2.1. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Fiziksel Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	44
4.2.2. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Diğer Öğretmen ve Yönetim Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	46
4.2.3. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Kursiyerler ile İlgili Sorunlara İlişkin Bulgular.....	51
4.2.4. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Program Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	54
4.2.5. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Toplumsal Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	57
4.3. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular.....	59
4.4. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenlerinin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar İle İş Doyumları Arasındaki İlişki.....	63
4.4.1. Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Durumu.....	64
4.4.2. Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Durumu.....	67
4.4.3. Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Kurumdaki Statülerine Göre Durumu.....	68

4.4.4. Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Kurumdaki Statülerine Göre Durumu.....	70
4.4.5. Karabük İlinde Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Hizmet Yılı Değişkenine Göre Durumu.....	71
4.4.6. Karabük İlinde Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Hizmet Yılı Değişkeni Göre Durumu.....	74
4.4.7. Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Yaş Değişkenine Göre Durumu.....	76
4.4.8. Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Yaş Değişkenine Göre Durumu.....	79

BÖLÜM V

5. SONUÇ ve ÖNERİLER	81
5.1.Sonuç	81
5.2.Öneriler	85
KAYNAKÇA.....	86
EKLER	91
EK 1.Anket Formu	
EK 2.Gerekli İzinler	

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
1- Öğretmenlerin ve Usta Öğreticilerin Kurum İçindeki Statülerinin Dağılımları.....	37
2- Öğretmenlerin ve Usta Öğreticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları.....	37
3- Öğretmenlerin ve Usta Öğreticilerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları.....	38
4- Öğretmenlerin ve Usta Öğreticilerin Hizmet Yılına Göre Dağılımları.....	38
5- Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Fiziksel Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	44
6- Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Diğer Öğretmen ve Yönetim Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	47
7- Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Kursiyerler Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	52
8- Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Program Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	55
9- Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Toplumsal Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	58
10- Halk Eğitim Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	60
11- Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmen ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar İle İş Doyumları Arasındaki Korelasyonlar.....	63
12- Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenlerinin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Durumu.....	65
13- Karabük İlin Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenlerin ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Tek Yapılan Yönlü Anova Analizi.....	67

14- Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Statü Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	68
15- Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Statü Değişkenine Göre t Testi Bulguları.....	70
16- Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Bulguları.....	72
17- Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Anova Testi Bulguları	75
18- Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmen ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Yaş Değişkenine Göre Kruskall-Wallis H Testi Bulguları.....	77
19- Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenlerinin ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Anova Testi Bulguları.....	79

KISALTMALAR LİSTESİ

H.E.M. : Halk Eğitim Merkezi.

M.E.B. : Milli Eğitim Bakanlığı

İDÖ : İş Doyum Ölçeği

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan tanımlar hakkında bilgi verilmektedir.

1.1.Problem

İnsan toplumsal varlıktır. Bu nedenle diğer insanlarla sürekli iletişim ve etkileşim içindedir. Sahip olduğu duygu ve düşünceleri paylaşamadıkları zaman, bu duygu ve düşünceleri çeşitli eşya ve nesnelere üzerine aktarmaya çalışmıştır.

Sanat insana mutluluk veren, insanın kendisini ifade etmesini sağlayan etkin bir dildir. Sanat, toplumun sahip olduğu koşullarda gelişmiş ve toplumun gereksinimlerine göre farklı dallara ayrılmıştır. Bu sanat dallarından birisi de el sanatlarıdır.

“El sanatları, bireyin bilgi ve becerisine dayanan genellikle doğal hammaddelerin kullanıldığı, elle veya basit aletler dışında, makine gücüne ihtiyaç duyulmadan yapılan, toplumun kültürünü, gelenek ve göreneklerini, folklorik özelliklerini taşıyan; yapan kişinin zevk ve becerisini yansıtan, gelir sağlayıcı üretime yönelik etkinliklerdir”(Öztürk,1994,1)

Süslenme ve süsleme arzusu insanların yaratılmasıyla yaşittir. İnsanlar süsleme yapmak ve süslenmek isteği ile her dönemde yenilikler yapmış, giyimlerini, evlerini, kullandıkları eşyaları süslemek için çaba göstermişler, süslemeyi sanat haline getirmişlerdir. Bir çok sanat dalı, bu arzunun sonunda meydana gelmişlerdir. Nakış sanatı da bu istek ve gereksinimlerin karşılanması için önemli bir el sanatları dalıdır.

Nakış : “Değişik dokumalar ve deriler üzerine; elde veya makinede iğne veya tıgla değişik iplikler, sim ve sırma kullanılarak düz veya kabarık olarak yapılan süslemeye denir” (Sain,1987,5).

Günümüz toplumunda nitelikli insan gücüne daha çok gereksinim duyulmaktadır. Bir bireyin gerekli öğrenim düzeyine sahip olması, yaşamını daha iyi

koşullarda sürdürmesi, sosyal görevlerini ve sorumluluğunu en etkin biçimde yerine getirmesi bu konuda kendisine sunulacak eğitime bağlıdır.

Halk eğitimi temelde, bireylere örgün eğitimle verilemeyen veya örgün eğitim sonrasında bilim ve teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkan yeni bilgi ve becerileri kazandırmaya dayanır(Çetin,2004).

Ulusal bütünlüğün korunması ve bilimsel, demokratik, özgür düşünme gücünün bir toplumda yerleşmesi, yetişkinlere verilecek yaşam boyu eğitimle olanaklıdır. Bu bağlamda halk eğitimi, toplumun kalkınmasında ve demokratik değerlerin kazandırılmasında önemli role sahiptir.

Halk eğitim kurslarının, etkinliklerinin derecesi, verilen bilgi ve becerinin katılan bireye yararlı olma derecesine bağlıdır. Yetişkinler için iş, sağladığı yarar ölçüsünde ilginçtir. Bireyin gereksinimine uygun olmayan, işe yaramayan, uygulanmayan veya uzak geleceği amaçlayan çalışmalardan kaçınılmalıdır. Bireyi bilinçlendirmeyen, bireysel girişimleri özendirilmeyen, bireye yarar sağlamayan etkinlikler halk eğitiminin verimsizliğine neden olur (Gedikoğlu,1991,62). Bu bağlamda halk eğitimi; yetişkinlerin ihtiyaçlarını karşılarken, çalışanların da iş doyumunu sağlamalıdır.

İş doyumunu en genel anlamda iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade edilmektedir (Pakdanel,1995). Bireyin işini veya iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli ve olumlu hisleri olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki iş doyumunu çıktılarını, beklentileri ne kadar karşıladığına göre şekillenen bir kavramdır.

Araştırmanın problemi; Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış kurslarında iş etkinlikleri ve öğretmenlerinin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış kurslarında iş etkinlikleri ve öğretmenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Araştırmada genel amaç ile ilgili geliştirilen alt amaçlar şunlardır:

1. Halk eğitim merkezleri nakış kurslarında iş etkinlikleri nelerdir?
2. Halk eğitim merkezleri nakış kurslarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
 - 2.1. Halk eğitim merkezleri nakış kurslarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları fiziksel sorunlar nelerdir?
 - 2.2. Halk eğitim merkezleri nakış kurslarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları diğer öğretmenler ve yönetim ile ilgili sorunlar nelerdir?
 - 2.3. Halk eğitim merkezleri nakış kurslarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları kursiyerler ile ilgili sorunlar nelerdir?
 - 2.4. Halk eğitim merkezleri nakış kurslarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları program kaynaklı sorunlar nelerdir?
 - 2.5. Halk eğitim merkezleri nakış kurslarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları toplumsal kaynaklı sorunlar nelerdir?
3. Halk eğitim merkezleri nakış kurslarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları nedir?
4. Halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerinin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişki nedir?
 - 4.1. Karabük ilinde halk eğitimi merkezleri nakış öğretmenlerinin mezun oldukları okula göre karşılaştıkları sorunlar arasında fark var mıdır?
 - 4.2. Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerin mezun olduğu okula göre iş doyumları arasında fark var mıdır ?
 - 4.3. Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerinin kurumdaki statülerine göre karşılaştıkları sorunlar arasında fark var mıdır?
 - 4.4. Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerinin kurumdaki statülerine göre iş doyumları arasında fark var mıdır?
 - 4.5. Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerinin hizmet yılına göre karşılaştıkları sorunlar arasında fark var mıdır?

4.6. Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerin hizmet yılına göre iş doyumları arasında fark var mıdır?

4.7. Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerinin yaşa göre karşılaştıkları sorunlar arasında fark var mıdır?

4.8. Karabük ilinde halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerin yaşa göre iş doyumları arasında fark var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Toplumun varlığının devamı ve bireylerinin kaliteli bir yaşam sürdürebilmeleri için eğitim şarttır. Eğitim dinamiktir, sürekli değişen bir yapıya sahiptir. Değişen toplumsal yapıya paralel olarak eğitimden beklentiler de değişmektedir. Eğitim-öğretim etkinliklerinin en önemli amacı öğrencilerin davranışlarını istenilen yönde değiştirmektir.

Eğitimin temel unsurları içerisinde birçok önemli öge vardır; fakat bunların en önemlisi öğretmen ve öğrencilerdir. Bu iki önemli öğeden biri olan öğrencinin, sağlıklı olarak yetişebilmesi, hızla gelişen teknolojiye ve hayat şartlarına uyum sağlayabilmesi için öğretmene gereksinim vardır (Celep,2004).

Yaşam boyu eğitim günümüzde bireyin hem kendini gerçekleştirmesi hem de teknolojik gelişmelere ayak uydurabilecek mesleki ve teknik beceriyi kazanması açısından önemlidir. Her toplumda bu uyumun sağlanması görevini üstlenen resmi kurumlar vardır. Bizim ülkemizde bu görev yaygın eğitim kurumlarına verilmiştir. Halk eğitimi merkezleri de bu görevi yürüten önemli bir yaygın eğitim kurumudur (Cantürk 2006).

Halk eğitimi merkezlerinde çalışan nakış öğretmenlerinin, mesleğini ve mesleki yaşantısını değerlendirmesi sonucunda duyduğu olumlu ya da olumsuz duygular, iş doyumunun düzeyini gösterir.

Araştırma nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları fiziksel, toplumsal, yönetim, kursiyer ya da program kaynaklı sorunların belirlenmesi açısından önemlidir. Yapılan incelemelerde Karabük ilinde nakış öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma, halk eğitimi merkezlerinde görev yapan nakış öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar belirlenerek çözüm önerilerinde bulunması açısından önemlidir.

Araştırma, öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili değişkenlerin belirlenmesi açısından önemlidir. Araştırma sonunda ortaya çıkan bulguların öğretmenler ,yöneticiler ve halk eğitimi merkezleri açısından yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma, nakış ile ilgili iş etkinliklerini, nakış atölyeleri ve sınıf ortamını, ders araç-gereçlerinin yeterliliğini, kursiyer ve uygulanan programların özelliklerini belirlemesi, okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki sorunları ortaya çıkarması açısından nakış bölümü ve nakış öğretmenliği mesleği için önemlidir.

Araştırma nakış öğretmenlerin iş ortamlarında karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptayarak öneriler de bulunması bakımından , sonraki yapılacak araştırmalara kaynak olması nedeniyle önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1- Araştırmada, Karabük ili merkez ve ilçelerde halk eğitim merkezlerinde çalışan nakış öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.

2- Araştırmanın bağımsız değişkenleri, öğretmenlerin kişisel nitelikleri ile ilgili mezun olduğu okul, statüleri ve mesleki kıdemleri ile sınırlıdır.

3- Araştırmada öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili kullanılan ölçek doğrultusunda bilgilere ulaşılmıştır.

4- Araştırma bulguları , öğretmenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile ilgili uygulanan ankete verilen cevaplarla sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıtlıları

Araştırmada aşağıdaki durum sayıtlı olarak kabul edilmiştir:

1- Karabük ilinde halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin ankete ve iş doyum ölçeğine verdiği cevapların içten ve doğru olduğu düşünülmektedir.

1.6. Tanımlar

El sanatları: “Bireyin bilgi ve becerisine dayanan genellikle doğal hammaddelerin kullanıldığı, elle ve basit aletler dışında makine gücüne ihtiyaç duyulmadan yapılan ve toplumun kültürünü, gelenek ve göreneklerini, folklorik özelliklerini taşıyan, yapan kişinin zevk ve becerisini yansıtan, gelir sağlayıcı üretime yönelik etkinliklerdir” (Öztürk,1994,1).

Yaygın Eğitim: Örgün eğitim olanaklarından hiç yararlanmamış durumda olanlara, gittikleri okullardan erken ayrılanlara ya da örgün eğitim kurumlarında okumakta olanlara ve meslek dallarında daha yeterli duruma gelmek isteyenlere uygulanan eğitimidir (Akın,2005,14).

Halk Eğitim: Yurttaşların çalışma gücünü artırmak, yaşayış seviyesini yükseltmek, milli ve insani meziyetlerini geliştirmek amacıyla okul eğitimi dışında veya yanında yapılan eğitim ve öğretim çalışmalarıdır. (Akın,2005,14)

İş Doyumu (Job Satisfaction): Eisentat ve Fenler (1984), çalışanın işinde mutlu olma ve doyum bulma derecesi olarak tanımlamıştır. (Akt.:Şanlı,2006).

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İş doyumunu ile ilgili birçok alanda araştırma yapılmıştır.

2005 yılında Göktaş, Balıkesir ilinde görev yapmakta olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, ücret ve okuldaki araç-gereç değişkenleri arasındaki doyum ilişkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmanın evrenini 2004-2005 öğretim yılında Balıkesir ilindeki ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan 106 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Meslekleriyle ilgili doyumunu ölçebilmek için, likert tipindeki 20 sorudan oluşan Minnesota İş doyumunu Ölçeği uygulanmıştır. . Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen maaş yeterliliği, yaş ve araç-gereç yeterliliği değişkenlerinde farklılık saptamıştır. Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarına içsel ve dışsal faktörler olarak bakıldığında her iki faktör genel olarak “Memnunum” aralığında görülmüştür. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen maaş yeterliliği, yaş ve araç-gereç yeterliliği değişkenlerinde farklılık tespit edilmiştir..

Çelik (2008) çalışmasında; beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okullardaki Beden Eğitimi derslerinde ve okul dışındaki sportif faaliyetlerde karşılaştıkları çeşitli sorunlar, okul yöneticileri, aileler ve öğrencilerin spora ve Beden Eğitimi derslerine gösterdiği ilgi düzeyleri ve sportif faaliyetler için okul içi ve dışı fiziki olanakların yeterliliği saptamaya çalışmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma metodolojisi yöntemlerinden olan “özel durum çalışması” yöntem olarak kullanılmıştır. Araştırma, Trabzon ili merkezindeki ilköğretim ve orta öğretim okullarında çalışan toplam 20 Beden Eğitimi öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi öğretmenleriyle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Okullarda yürütülen Beden Eğitimi derslerine

öğrencilerin göstermiş olduğu ilgi yüksek düzeyde olmasına rağmen, branş dışı öğretmenlerin, okul yönetimlerinin ve ailelerin desteği çok yüksek değildir. Okul içinde karşılaşılan en önemli sorun fiziksel alt yapı ve malzeme eksikliği, Beden Eğitimi ders saatlerinin az olduğu dolayısıyla programın uygulanma düzeyi düşük çıkmıştır. Okul dışı faaliyetlerde ise, sportif faaliyetler için tesislerin yetersiz oluşu, öğretmenlerin okul dışı faaliyetleri yürütmede izinler konusunda bazı engellerle karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır

Aydın 2008 yılında yaptığı araştırmada, formel olarak istihdam edilen kadın çalışanlar ile enformel olarak istihdam edilen kadın çalışanların iş doyum düzeyi karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Araştırma grubunu 150'si formel ve 150'si enformel olmak üzere toplam 300 kadın çalışan oluşturmuştur. Verilerin toplanması için, kadın çalışanlara likert tipinde hazırlanmış önermeleri içeren, iş faktörlerine yönelik önem ve gerçekleşme düzeylerini belirleyen iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Medeni durum, yaş, sosyal güvenceye sahip olma durumu, eş/baba çalışma durumu, çocuk/kardeş sayısı, öğrenim durumu gibi değişkenler yönünden kadın çalışanların birbirinden anlamlı derecede farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmanın iş doyum boyutları bazındaki bulguları ise şöyledir. araştırma kapsamına alınan yedi iş doyum boyutunda enformel olarak çalışan kadınlarda en az doyum sağlanan “ücret” “sosyal hak ve olanaklar” ve “ödülleri ve takdir edilme” boyutlarıdır. ‘çalışma koşulları’ ve ‘çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler’ ve “işin yapılış şekli” ile ilgili görüşler olumlu bulunurken “İşin Yapısı” boyutuna dair açık bir tablo ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte, formel olarak çalışan kadınlarda ise en çok algılanan iş doyum boyutları ”ücret”, “ödülleri ve takdir edilme” “sosyal haklar ve olanaklar” ve “işin yapısı” boyutlarıdır. “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler” ve “çalışma koşulları” ile ilgili görüşler ise negatif bulunmuştur. Çalışmanın sonunda enformel olarak çalışan kadınların formel olarak çalışan kadınlardan daha fazla iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Tekerci (2008) araştırmasında, farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini, ilköğretime bağlı anasınıfında, bağımsız anaokulunda ve özel anaokulunda çalışan 300 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “ Okul Öncesi Öğretmen Tutum Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada veriler SPSS 12 paket programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler ise Korelasyon analiz i ile test

edilmiştir. Anlamlılık seviyesi olarak 0,05 kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, mesleki doyum ölçeği alt boyutları ile kurum türü, öğrenim durumu, yaş, mesleki kıdem, öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi, okuldaki çocuk sayısı ve çocukların yaşı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Kurum türü açısından özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu, aynı zamanda 18-25 yaş arasında olan ve 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmen Tutum Ölçeği alt boyutları ile kurum türü, kıdem, sahip olunan çocuk sayısı, kurumdaki çocukların yaşı, kurumdaki çocuk sayısı, öğretmenlerin kurumdaki çalışma süresi değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun demokratik öğretmen tutumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Mesleki doyum ölçeği ve öğretmen tutum ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında kurum türü, öğrenim durumu, yaş ve kıdem değişkenleri açısından olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlara göre öğretmenlerin mesleki doyum puanları arttıkça demokratik tutum puanlarının da olumlu yönde arttığı saptanmıştır.

Cantürk 2006 yılında yaptığı araştırmanın evrenini Ankara il sınırlarında eğitim veren Halk Eğitim Merkezlerinin makine nakışı kurslarına devam eden öğrenciler, kurs öğretmenleri ve idarecileri oluşturmuştur. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Halk Eğitimi Merkezlerinin gelişen ve değişen teknolojiyi takip etmekte yetersiz kaldığı saptanmıştır. Kurs katılım amacının büyük bir çoğunlukla daha kolay iş bulmak amacını taşıdığı saptanmıştır. Kursiyerlerin amaçlarının tam belirlenip bu gereksinimler doğrultusunda eğitim verilmesinin Halk Eğitimi Merkezlerine olan talebi arttıracığı düşünülmektedir. Kursların halka duyurulmasında çok yetersiz kalındığı, daha geniş kitlelere duyuru yapılabilmesinin kurslara talebi arttıracığı, nakış alanında sanayi makinelerinin kullanılmasının gerekli olduğu, kurs gören bireylerin becerilerini değerlendirebilecekleri alanların yaratılmasında. büyük bir çoğunluğun kurs olanaklarını yetersiz gördüğü saptanmıştır. Halk Eğitimi Merkezlerinin hedeflenen amaçlara ulaşmakta yetersiz kaldığı ve öğretmenlerin çok büyük bir kısmının teknolojik gelişmeleri takip etmenin verimliliği arttıracığını düşündükleri saptanmıştır.

Ayan S.,Kocacık F. ,Karakuş H. (2009) araştırmalarında, lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve bunu etkileyen etkenleri araştırmışlardır. Sivas Merkez ilçede bulunan resmi liseler evreni oluşturmaktadır. Örnekleme giren

okullardaki toplam 482 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma verileri, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süreleri, kurum politikaları, ücret, fiziksel koşullar ve yükselme koşullarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşan anket formu ve İş Doyumu Ölçeği ile toplanmıştır. Ankete katılan öğretmenlerin %32'si kadın, %68'i erkektir. Öğretmenlerin, ölçekteki tüm ifadelerde işlerinden orta düzeyde doyum almış oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin sadece çalışma süreleri ($p<0.03$), meslekte yükselme olanağına sahip olma ($p<0,00$) ve kurumun işleyişinden memnun olma ($p<0.00$) durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak: İş doyum düzeyi sadece çalışma süreleri, meslekte yükselme olanağına sahip olma ve kurumun işleyişinden memnun olma durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Sarıtaş (2008) betimsel bir çalışma olan araştırmasının amacı, öğretmenlerin öğretim ortamlarından kaynaklanan iş doyum ve iş stresine ilişkin görüşlerini değerlendirmektir. Araştırmanın evrenini Bursa Merkez ilçelerindeki okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi örneklem yoluyla belirlenen 104 öğretmene anket uygulanmıştır. Görüşler arasındaki fark .05 anlamlılık düzeyi dikkate alınarak yorumlanmıştır. Cinsiyet, yaş ve görev yerinin öğretim ortamlarında edinilen iş doyumuna etkisi konusunda öğretmenlerin farklı görüşlere sahip olmadıkları ancak, mesleki kıdemin öğretim ortamlarında edinilen iş doyumuna etkisi konusunda öğretmenlerin farklı görüşlere sahip oldukları bulunmuştur. Diğer taraftan cinsiyet ve mesleki kıdemin öğretim ortamlarında sağlanan iş stresine etkisi konusunda öğretmenlerin görüşleri arasında fark bulunmamasına karşın, yaş ve görev yeri etkenlerinin öğretim ortamlarında sağlanan iş stresine etkisi konusunda öğretmenlerin farklı görüşlere sahip oldukları saptanmıştır. Çalışma grubunun tamamı dikkate alınarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin öğretim ortamlarının iş doyum ve iş stresine etkisi konusunda farklı görüşlere sahip oldukları saptanmıştır.

Sun (2002) araştırmasında Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü personelinin iş doyumlarında çalışılan birim ve demografik değişkenler doğrultusunda farklılık oluşup oluşmadığını araştırmıştır. Bu araştırmayı yapmak üzere Banknot Matbaası Genel Müdürlüğüne özel bir İş Doyumu Anketi geliştirilmiştir. Söz konusu anket 665 kişiden oluşan evrene dağıtıldıktan sonra geri dönüş yapan anketlerden 343 adedi değerlendirmeye alınmaya uygun bulunarak, analizler bu sayı üzerinden yapılmıştır. Analizler sonucunda, unvan, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin genel iş

doyumunda farklılık yaratmadığı; çalışılan birim, kıdem ve öğrenim durumunun genel doyum üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda, üretim servisleri personeli işlerinden en az doyum sağlayan gruptur. İş doyumunu düzeyleri en yüksek olanlar en az ve en fazla kıdeme sahip personeldir ve öğrenim düzeyi yükseldikçe işten sağlanan doyum azalmaktadır. Araştırmanın iş doyumunu boyutları bazındaki bulguları ise şöyledir. Araştırma kapsamına alınan dokuz iş doyumunu boyutundan en az doyum sağlanan boyutlar ‘yönetim’, ‘sosyal haklar’, ‘işin yapılma şekli’ ve ‘çalışma koşulları’ olarak bulunmuştur. ‘İlk amirle ilişkiler (denetim)’, ‘işin yapısı’ ve ‘çalışma arkadaşları’ ile ilgili görüşler olumlu bulunurken ‘iletişim’ boyutuna dair açık bir tablo ortaya çıkmamıştır.

Şanlı (2006) araştırmasında, Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarını algılama) açısından farklılaşp farklılaşmadığına bakmıştır. Çalışmaya 2004 yılında Adana Emniyet Müdürlüğü ve Kemal Serhadlı Polis Meslek Yüksek Okulu’nda çalışan, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiş 355 polis katılmıştır. Tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, iş doyumlarını belirlemek için “Minnesota Doyumu Ölçeği” ve kişisel bilgiler için de “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, örnekleme giren polislerin iş doyumlarının görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi ve ekonomik durumlarını algılamalarına; duygusal tükenmişlik düzeyinin, cinsiyet, görev yapılan şube ve ekonomik durumlarını algılamalarına; duyarsızlaşma düzeyinin cinsiyet, görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi, mesleki kıdem ve ekonomik durumlarını algılamalarına; kişisel başarıları duygusunda azalma düzeyinin ise yaş, cinsiyet, takdir, taltif, görev yapılan şube ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Rütbe, medeni durum, öğrenim durumuna göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Ateş (2008) araştırmasında, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerinin eğitim öğretimde karşılaştıkları sorunların öğretmen ve usta öğretici görüşlerine göre değerlendirilmesi amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde kız meslek liselerinde ve halk eğitim merkezlerinde görev yapan nakış öğretmenleri ve usta öğreticileri

oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Siirt, Diyarbakır ve Batman illerinde kız meslek lisesinde ve halk eğitim merkezlerinde görev yapan nakış öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma, tarama modeline dayalı betimsel bir araştırmadır. Toplam 75 nakış öğretmene anket uygulanmıştır, Araştırma sonucunda: Araştırma kapsamına alınan yörede sınıfların büyüklüğü, ısı durumu ve ses yalıtımı yeterli iken ders araç-gereçleri çeşit ve miktar yeterli olmadığı saptanmıştır. Öğrenciler ders için gerekli araç-gereçleri karşılamakta maddi sorunlar yaşamakta ve mevsimlik işçi olarak çalıştırılma gibi sebeplerden dolayı fazla devamsızlık yapmaktadır. Veliler öğrencilerin psiko-sosyal gelişimlerine ve veli toplantılarına gereken özeni göstermemekte, velilerle öğretmenler ve usta öğreticiler arasındaki işbirliği yeterli ölçüde sağlanamadığı sonucu çıkmıştır. Öğretmenler ve usta öğreticiler maaşlarını yetersiz olduğu, özellikle de usta öğreticilerin yaz aylarında ücret alamadıkları için ekonomik sorun yaşadıkları ortaya çıkan sonuçlardır.

Alçıkaya Y., Aytekin T., Gürbüz Y., Özveri H., Akdaş A. (2007) araştırmalarında, hemşirelerde iş doyum düzeyi ile eğitim durumu arasındaki ilişkinin ve doyumsuzluğa yol açan organizasyonel etkenlerin saptamışlardır. Tanımlayıcı tipte olan bu araştırma GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Komutanlığı'nda görevli 128 hemşire üzerinde yapılmıştır. Çalışmada hemşirelere sosyo-demografik, işle ilgili kişisel özellikleri ve organizasyonel doyum etkenlerinin durumu konusundaki düşüncelerini saptamaya yönelik sorular içeren bir anket formu uygulanmıştır. Araştırma sonucunda mesleki eğitim alınan okulun iş doyumunu üzerine etkisinin olduğu, ancak en önemli kişisel etken olmadığı görülmüştür. İşle ilgili kişisel özellikler arasında yer alan görev yeri ve aylık nöbet sayısının iş doyumunu üzerine etkisinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çetin (2006) çalışmasında, eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirmiştir. Ölçek 35 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği eğitim fakültesi son sınıf öğrencileri arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 341 kişiden elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı hazırlanması amaçlanmıştır. Bu maddelerin ölçeğin hazırlanmasında dikkate alınan öğretmenlik mesleğiyle ilgili üç temel yapıyı (sevgi, değer, uyum) yansıttığı görülmüştür. Bu haliyle “Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeği” yapılan

geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını ölçen, 3 alt boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kabul edilmiştir

2.2. EĞİTİM

İnsanların diğer insanlarla ve çevreleriyle etkileşimlerinin maddi ve manevi kazanımlarına kültür denildiği dikkate alınır, insanın, çevresiyle etkileşimi sonucunda geldiği noktanın kültürlenme olduğu söylenebilir.

Çevresiyle etkileşerek öğrendiklerini , diğer insanlara da öğretmeye ve insanlarla paylaşmaya çalışan kimse ise, belli bir amaca yönelik olarak o insanları kültürlü kılmaya çalışıyor demektir (<http://www.bilgibu.com/egitim-nedir.html>).

Her bireyin, yeterlilik ya da yetersizlikleri ne olursa olsun, bireysel yaşam amacına erişebilmesi ve gizli güçlerini kullanabilmesi, geliştirebilmesi için yardıma gereksinimi vardır. Bireylerin bu gereksinimlerinin giderilebilmesi için en iyi yardım ise eğitimidir (Özgüven,1999:328).

Günümüzde daha çok tercih edilen tanım: Bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla, kasıtlı olarak istendik değişimler meydana getirme sürecidir. (Ertürk,1997:13). Ertürk, bu tanımıyla eğitimde kasıt unsurunu ön plana çıkartarak, eğitimi belli amaçlara ulaşmak için yürütülen planlı bir etkinlik olarak görmektedir. Bu tanıma göre;

-Eğitim bir süreçtir.

-Eğitim sürecinde, bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır.

-Davranışlarındaki değişme kasıtlı olarak gerçekleştirilmektedir.

-Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır .

Günümüz bilgi toplumunda eğitim, sınıf ve okul ortamı ile sınırlı görülmez. Okul artık bireyin eğitim sürecinin çok sınırlı bir boyutunu oluşturmaktadır. Eğitim bireyin farklılaşmasının da bir aracıdır. Geleneksel anlayışın aksine her bireyin özellikleri ve kapasitesi farklıdır. Bu yüzden eğitim, farklılıkları köreltmemeli, geliştirmelidir (<http://www.bilgiler.gen.tr/1876-egitim.html>).

Eğitim, toplumun yaratıcı gücü ve verimini artıran , bireye yeteneklerini geliştirme imkanı veren, sosyal adalet, fırsat ve imkan eşitliği ilkelerini gerçekleştiren en etkili araçtır. Çağımızda eğitim yalnızca bilgi aktarmak değil aynı zamanda yaşam biçimini oluşturmak için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Bireylere yeteneklerini geliştirmek için ortam eğitim ile sağlanır. Bu ortamda bireyler birbirlerinin haklarına saygı göstermeyi öğrenirler, uzlaşmayı benimser ve demokratik olarak yaşamayı öğrenirler. Eğitim sürecine giren bireylerde değişikliğin istendik yönde olması beklenir (Türkoğlu,1997:1-2-3).

Eğitim , formal ve informal olmak üzere ikiye ayrılır. Formal Eğitim; planlı, programlı, bir amaç doğrultusunda belirli bir mekanda, uzman kişilerin rehberliğinde düzenlenen etkinliktir.

İnformal Eğitim ise; bireyin içerisinde bulunduğu ortamda kendi kendine systemsiz ve denetimsiz bir şekilde kültürlenmesidir. Bu kültürlenme olumlu yönde olabileceği gibi istenmeyen bir yönde de olabilir (<http://www.bilgiler.gen.tr/1876-egitim.html>).

2.2.1. İnformal Eğitim

İnformal Eğitim; yaşam içinde kendiliğinden oluşan bir süreçtir. Amaçlı ve planlı değil; gelişiğüzeldir. Kişinin karşılaştığı durum ve içinde bulunduğu gurubun üyeleriyle etkileşimde bulunması farkında olmadan yeni şeyler öğrenmesini sağlar. Bu tür öğrenmeler ailede, sokakta, işyerinde, kısacası hayat süreci içinde kendiliğinden meydana gelir. İnformal eğitim sürecinin iki önemli öğrenme yolu gözlem ve taklittir. İnformal eğitim sürecinde insanlar istenmeyen ve zararlı alışkanlıkları da edinirler. Toplumlar büyüdükçe ve geliştikçe informal eğitim süreci insanların yetişmesinde yeterli olmamış ve planlı bir eğitim yeri olan okullar kurulmuştur. Toplumda amaçlı olarak yapılan fakat önceden hazırlanmış yazılı bir programa bağlı olmadan yürütülen yaygın eğitim etkinlikleri de vardır. Bunların en önemlileri çocukların ailedeki ve işyerlerindeki eğitimidir. Bunlar yarı formal eğitim türleridir (Fidan,1986).

İnformal Eğitim

- Doğal ortam içerisinde kendiliğinden oluşur.

- Planlı programlı değildir.
- Öğreticiler profesyonel değildir.
- Olumlu ve olumsuz yönde gelişebilir.
- Yer, mekan veya eğitim gerçekleştiği ortam belli değildir (Özdemir ve Yalın,2000:2).

2.2.2. Formal Eğitim

Formal eğitimi, amaçlıdır; önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde planlı olarak yapılır, öğretim yoluyla gerçekleştirilir. Formal eğitimde, eğitim süreci öğretmen tarafından planlanır, uygulanır ve izlenir. Eğitim başlangıcından bitişine kadar özel bir çevre içinde kontrollü olarak yürütülür. Sürecin belli aşamalarında ve sonunda değerlendirme işlemi yapılır. Okullardaki eğitim formaldır (Sönmez.,2000).

Formal Eğitim

- Planlı ve programlıdır, varılmak istene hedefler bellidir.
- Eğitimin amaçları profesyonel kişilerin eliyle geliştirmeye çalışılır.
- Olumlu davranışların kazandırılması esastır.
- Belirli bir mekan ve ortamda eğitim gerçekleştirilir.
- Profesyonelce hazırlanmış eğitim araç ve gereçleri kullanılır. (Özdemir ve Yalın,2000:3).

2.2.2.1. Örgün Eğitim

Örgün eğitim, amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireyler için yapılan düzenli eğitimidir.

Örgün eğitim; okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır. Belli yaş gruplarına yöneliktir. Milli eğitimin genel amaçlarına ve ilkelerine göre, okullarda yapılır. Aşamalı ve kademelidir (http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.html).

Başka bir tanımı ise: Zaman ve mekân olarak belirli sınırlar içerisinde (okul niteliği taşıyan yerler) yürütülen, öğrencilerin genel ve özel bilgilerle donatıldığı belli kanunlara göre şekillendirilen eğitim biçimine örgün eğitim denir. (http://www.turkcebilgi.com/soru_cevap_20573_orgun-egitim-nedir.html).

2.2.2.2. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında veya dışında düzenlenen formal eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar. Yaygın eğitimde belli bir yaş sınırı yoktur. Her yaş grubu için (çocuk, genç, yetişkin) yaygın eğitim faaliyetleri düzenlenebilir (Yapıcı,2003:3).

Bir diğer tanım: Yaygın eğitim, örgün eğitim olanaklarından hiç yararlanmamış durumda olanlara, gittikleri okullardan erken ayrılanlara ya da örgün eğitim kurumlarında okumakta olanlara ve meslek dallarında daha yeterli duruma gelmek isteyenlere uygulanan eğitimidir (Akın,2005:14).

“Yaygın eğitimin özel amacı, Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, örgün eğitimden yararlanmamış veya örgün eğitimin herhangi bir kademesinden ayrılmış, herhangi bir kademesinde bulunan yurttaşlara, örgün eğitimin yanında veya dışında verilen eğitimin tümünü kapsar.

Yaygın eğitimin amaçları, Türk Milli Eğitimi'nin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak şunlardır:

- Yurttaşlara okuma ve yazma öğretmek ve örgün eğitimden yararlanmamış olanlara eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim olanakları hazırlamak;
- Yurttaşlara, çağın bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerine uymalarını sağlayıcı eğitim olanakları hazırlamak;
- Milli benliğimizi ve kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı ve benimsetici nitelikte eğitim yaparak ‘Atatürk Milliyetçiliği’ doğrultusunda sosyal ve kültürel bütünleşmeye katkıda bulunmak;
- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma, örgütlenme ve kendi toplumsal kaynaklarını koruyup geliştirme anlayış ve alışkanlıklarını kazandırmak;

- Sağlıklı yaşama biçim ve yöntemlerini benimsetmek, boş zamanları iyi ve yararlı bir biçimde değerlendirme beceri ve alışkanlıklarını kazandırmak;
- Kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonomimizin gelişimi doğrultusunda, plan hedeflerine ve istihdam politikasına uygun meslekler edinmelerini sağlayıcı olanakları hazırlamak;
- Çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların hizmet içinde daha iyi yetişmeleri ve gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazanmak .

Yaygın eğitim, örgün eğitim ile birlikte birbirlerini tamamlayacak, gerektiğinde aynı nitelikleri kazandıracak ve birbirinin olanaklarından karşılıklı olarak yararlanacak biçimde düzenlenir.

Yaygın eğitim, genel ve mesleki-teknik alanlarda olmak üzere iki temel bölümden oluşur ve bu bölümler birbirlerini destekleyici biçimde oluşturulur.Genel veya mesleki-teknik yaygın eğitim alanında görev alan diğer Bakanlıklar ile resmi kuruluşların çalışmaları arasındaki programlama ve eşgüdüm Bakanlıkça sağlanır. Yapılacak programlamada yetkili makam Bakanlıktır. (MEB ;1996,40-41).”

Yaygın eğitimin sunduğu bu hizmetler:

- Okuma-yazma öğretmek, öğrencilerin eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim olanağı hazırlamak,
- Öğrencilerin bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelere uyumlarını kolaylaştırıcı eğitim olanağı sağlamak,
- Millî kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı ve benimsetici nitelikte eğitim yapmak,
- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma, örgütlenme anlayışı ve alışkanlıkları kazandırmak,
- Ekonominin gelişimi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslek edinilmesini sağlayıcı olanaklar hazırlamak,
- Sağlıklı beslenme ve yaşam tarzını benimsetmek,
- Çeşitli mesleklerde çalışanlara, gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak,
- Boş zamanları, yararlı bir biçimde değerlendirme ve kullanma alışkanlığı kazandırmaktır (http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.html).

2.2.2.3. Yaygın Eğitimin Bilimsel Dayanakları

Türkiye'de halk eğitimi ilk defa şura niteliğindeki Heyet-i İlmiye toplantılarında ele alınmıştır. 1939 yılında toplanan I. Milli Eğitim Şurası'nda; halk eğitimine değinilerek, fakültelerin Halkevleri ile yakın ilişki kurmaları ve Anadolu'da üniversite haftaları düzenlenerek yetişkinlerin eğitilmesine önem verilmesi önerilmiştir. (Celep,2005).

XIII. Milli Eğitim Şurası (15-19 Ocak 1990): Cumhuriyet tarihinde ilk defa halk eğitimi ile ilgili konular geniş boyutta bu Şurada ele alınmıştır. Şurada, yalnızca halk eğitimi konusu ele alınmıştır. Şurada halk eğitimi ile ilgili sorunlar tartışıldı ve ülkenin gereksinimlerine daha iyi yanıt verecek bir halk eğitimi sisteminin kurulmasına temel oluşturacak kararlar alınmıştır. Bu şurada alınan kararlar şu şekilde özetlenebilir:

1. Üniversiteler ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği yapılarak Milli Eğitim Terimleri Sözlüğü'nün hazırlanması,
2. Sosyal-kültürel programlarda demokrasi eğitimi, çevre ve doğayı koruma, katılımcı insan tipi yaratma konularına, ağırlık verilmesi,
3. Özel eğitime muhtaç kişilerin yaygın eğitim olanaklarından daha çok yararlanmalarını sağlayacak önlemleri almak,
4. Yaygın eğitimde alınan belgelerin örgün eğitimdeki denkliklerinin belirlenerek, iki sistem arasında yatay ve dikey geçişlerin sağlanması,
5. Kitle iletişim araçlarının yaygın eğitim hizmetlerinde daha etkin kullanımının özendirilmesi,
6. Bireylerin kendi kendilerine öğrenmelerini özendirici çevre düzenlemelerinin yapılması,
7. Kaynakların verimliliğini artırmak amacıyla eğitim için ilgili kurum ve kuruluşların olanaklarından ortaklaşa yararlanmayı sağlayacak düzenlemelerin yapılması,
8. Yaygın eğitimi her yönü ile düzenleyen bir Genel Yaygın Eğitim Kanunu çıkartılması,
9. Yaygın eğitim için bir teftiş ve değerlendirme sisteminin kurulması,
10. Kalkınmada öncelikli bölgelerin yaygın eğitim gereksinmelerinin karşılanmasına

öncelik verilmesi,

11. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün bağlı kuruluş haline getirilmesi,
12. Meslek standartlarının belirlenmesi,
13. İşgücü gereksinmesinin bilimsel bir biçimde belirlenmesi,
14. Yaygın eğitime ayrılan kaynakların artırılması ve bu kaynakların etkin kullanımının sağlanması,
15. Küçük yerleşim birimlerinde eğitim odalarının yaptırılması,
16. Halk Eğitim Merkezlerinde görev alacak personelin niteliklerinin yükseltilmesi,
17. Kadrosuz usta öğretici olarak yaygın eğitim kurumlarında görev yapan personele ödenen ücretin günün şartlarına uygun hale getirilmesi,
18. Yaygın eğitimde sözleşmeli personel çalıştırılmasına olanak sağlanması,
19. Halk Eğitimi Başkanlıkları'nda yaygın eğitim alanında yetiştirilmiş uzman personelin yetiştirilmesi. (Celep,2004).

2.2.2.4. Yaygın Eğitimin Hukuki Dayanakları

Anayasa'nın eğitim-öğretim etkinliklerinin düzenlenmesine ilişkin 42. maddesinde ise "Kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla saptanır ve düzenlenir. Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve eğitim ilkelerine göre, devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu ilkelere aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz. Eğitim ve öğretim kurumlarında sadece eğitim ve öğretim, araştırma ve inceleme ile ilgili etkinlikler yürütülür. Bu etkinlikler her ne suretle olursa olsun engellenemez." denilerek halkın örgün ve yaygın eğitimden yeterince yararlanması güvence altına alınmıştır. Buradan yola çıkarak:

- * T.C Anayasası
- * 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu,
- * 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Görevleri hakkındaki kanun
- * 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu
- * 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim kanunu,
- * 2841 sayılı Zorunlu İlköğretim Çağı Dışında Kalmış Okuma Yazma Bilmeyen Vatandaşlar Okur Yazar Duruma Getirilmesi ve Bunlara İlkokul Düzeyinde Eğitim Öğretim Yaptırılması Hakkında Kanunu

- * 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- * Çeşitli meslek alanları ile bazı bakanlık kurum ve kuruluşların kuruluş teşkilat ve görevlerine dair kanun hükmünde kararnameler,
- * Hükümet programları,
- * Kalkınma planları
- * İcra Planları
- * Şura kararları
- * Yönetmelikler
- * Komisyon raporları

T.C. Anayasasının 27. maddesinde ‘Herkes bilim ve sanatı serbestçe öğrenmeve, öğretme, açıklama yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahiptir.’denir. 42 maddesinde ise ‘Kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz ‘denir. (MEB ;1996,11-15)

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 40. maddesinde, yaygın eğitimin kapsamı, amaç ve görevleri belirtilmiştir. 41. maddesinde kuruluşu 42. maddesinde de, koordinasyonu anlatılmıştır. (Cantürk,2006,30)

2.3. HALK EĞİTİM MERKEZLERİ

Bir toplumun, üyelerini toplumsal beklentiler doğrultusunda ve toplumsal kalkınmayı sağlayacak bir biçimde yetiştirmesi; bireyin yaşamını daha iyi koşullarda sürdürmesi ve toplumsal yapı içerisinde üzerine düşen görev ve sorumluluğunu en etkin bir biçimde yerine getirmesi, öncelikle, bireye bu konuda verilecek eğitime bağlıdır. (Celep,2005).

2.3.1.Tanımı

Halk eğitimi, okul eğitimi yanında ve dışında her düzey ve kesimdeki bireylere veya topluma yönelen bir eğitim etkinliğidir. (Dur,2007:24).

Halk eğitimi; örgün eğitimden sonra hangi yaşta olursa olsun, bireyin, demokratik bir toplumun temel ilkeleri ile çatışmamak koşuluyla, gereksinme duyduğu

bir konuyu dilediği amaçla öğrenmesi için, toplumun kamu hizmeti veya gönüllü kuruluşlar aracılığı imkanlar sunan eğitim, üretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tümüdür.“ (MEB,1982, madde 7).

2.3.2. Halk Eğitiminin İlkeleri

Bir ülkedeki halk eğitimi çalışmalarının başarı ile yürütülebilmesi, özellikle ortaya konulan amaçlara ve bunun hangi ilkeler içerisinde gerçekleştirileceğine bağlıdır. Halk eğitiminde temel amaç, eğitime katılanın beklentisine yanıt verecek, onun yaşamını kolaylaştıracak bir eğitimin verilmesidir. Bu nedenle, halk eğitimin temel ilkeleri şu şekilde belirtilebilir. (Gedikoğlu, 1991) :

1. Bireyin gereksinimleri ile işe başlama
2. İşe, eyleme yönelik
3. Yararlılık
4. Bireyin eğitsel etkinliklere katılması
5. Konuların öncelik sırasına göre planlanması
6. Yerel öncüllerden yararlanma
7. Çalışmaların izlenmesi ve denetlenmesi
8. İşbirliği.

MEB, belirlenen halk eğitimi ilkeleri ise; herkese açıklık, gereksinime dönüklük, süreklilik, bilimsellik, planlılık , yenileşme ve gelişmeye açıklık, gönüllülük, mali destek, her yerde eğitim, bütünlük ve eşgüdumdür. (Celep,1995).

2.3.3. Halk Eğitim Merkezlerinin Amaçları

Love (1965) : Halk eğitiminin amaçlarını ulusal ve yerel olmak üzere iki grupta toplamaktadır. Ulusal amaçlar; bir toplumda ekonomik, kültürel, bilimsel, teknolojik ve siyasi değişimlere bağlı olarak bireylere, yeni bilgi ve beceri kazandırma amacına dayanmaktadır. (Akt.:Celep,1995).

Kılıç (1981)'e göre Halk Eğitim Merkezleri'nin amaçları şunlardır:

* Yurttaşlara Atatürk devrimlerini, Cumhuriyet esaslarını, hukuk düzenini, demokratik yöntemi tanıtmak, Türk ulusunun insancıl, ulusal, kültürel ve ahlaki değerlerini benimsetmek onların karşılıklı anlayış sevgi, saygı ve hoşgörülük duygularını geliştirmek.

* Yurttaşları bilimsel ve özgür düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik sahibi girişime değer veren topluma karşı sorumluluk duyan, yapıcı ve yaratıcı kişiler olarak yetiştirmek.

* Yurttaşlara ilgi, eğitim ve yeteneklerini geliştirmek yoluyla gerekli bilgi beceri davranış birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak. Bu yolla onların kendilerini mutlu kılacak be toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak.

* Yurttaşları okur -yazar hale getirmek ve onlara aile, toplum hayatı yurttaşlık görevleri sağlık kuralları hakkında temel bilgi ve alışkanlıkları kazandırmak.

* Yurttaşların beden, zihin, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere sahip olmaları için gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırmak.

* Yurttaşlara ulusal kültürümüzü ve batı uygarlığını tanıtmak benimsetmek ve onları özgür uluslarla dayanışmanın gereğine inandırmak.

* Yurttaşların dil anlatım düşünce ve ülkü birliğini sağlamak estetik duygularını ve zevklerini geliştirmek.

* Yurttaşlara ülkemizin bütün özellikleri, kaynak ve olanakları ile tanıtmak, onların boş zamanlarını değerlendirmelerine iş ve mesleklerine ilerlemelerine yardımcı olmak

* Topluma ve bireylere gerçek ve temel sorunlarını sezinlemeleri,benimsemeleri çözüm yöntemlerini araştırmaları kendi olanak ve kaynakları etrafında örgütlenmeleri için gerekli yardım ve rehberlikte bulunmak.

* Yurttaşların yaratıcı yeteneklerini ve girişim güçlerini geliştirmek.(Cantürk,2006,39)

2.3.4. Halk Eğitimi Merkezlerinin Görevleri

Halk Eğitimi Merkezlerinin Görevleri şunlardır:

- Vatandaşların temel ve genel bilgisini, anadilini geliştirmek için gerekli kursları açmak,
- Yetişkinler için ilkokul, ortaokul ve lise bitirme kursları açmak,
- Vatandaşların mesleklerini iyi seçmelerine, meslek edinmelerine ve işlerinde ilerlemelerine yardım etmek,
- Vatandaşların ilgi duyduğu tarih, coğrafya, aktüalite, ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve benzeri konularda toplantılar düzenlemek, kurslar açmak,
- Toplum kalkınması ve halk eğitimi konusunda sorumluluk almış resmi görevlilerle gönüllü elemanların ve önderlerin halk eğitimi konularında yetiştirilmeleri için kurslar açmak,
- Konferanslar, açık oturumlar, paneller, sempozyumlar, konserler, temsiller, edebiyat toplantıları, çeşitli yarışmalar ve spor faaliyetleri, geziler, folklor gösterileri, kahramanlık günleri, grup tartışmaları, film gösterileri düzenlemek,
- Halkın güzel sanatlara karşı ilgisini teşvik edici çalışmalar yapmak ve güzel sanatlarda yetenekli görülenlerin geliştirilmelerine çeşitli yollarla yardım etmek,
- Sergiler düzenlemek, mevcut sergi ve galerilerden, mahalli müzelerden halkın geniş ölçüde yararlanmasını sağlamak,
- Vatandaşların mesleki ve genel kültürlerini geliştirecek özellikle halk seviyesine uygun yayın yapmak; bu tür çalışmaları teşvik etmek, desteklemek, gerekirse halk eğitimi ile ilgili yayınların yapılmasına önderlik etmek,
- Folklor derlemelerini teşvik etmek, desteklemek; sonuçlarının yayılmasına ve yayımlanmasına yardım etmek,
- Bölgesinde yetişmiş ünlü kişilerin biyografilerinin hazırlanmasını teşvik etmek ve desteklemek,
- Bölgesinin tarihi, kültürel, ekonomik ve turistik önem ve özelliklerinin belirlenmesine yönelmiş çalışmaları teşvik etmek, desteklemek, sonuçlarının yayılmasına ve yayımlanmasına yardım etmek,
- Vatandaşların, özellikle gençliğin boş zamanlarını değerlendirmelerine yardım için gerekli eğitsel çalışmaları teşvik etmek, desteklemek, çalışmaların geliştirilmesine yardım etmek,
- Türk kadınının sosyal yapı içinde daha aktif hale getirilmesi için gerekli çalışmaları yapmak, bu konuda kadın dernekleri ve kuruluşlarıyla sıkı bir işbirliği sağlamak,

- Halkın, mevcut kütüphanelerden daha geniş ölçüde yararlanmalarını sağlayacak çalışmaları teşvik etmek, okuma salonları açmak,
- Bölgede ekonomik önemi olan, karakteristik özellik taşıyan el sanatlarının geliştirilmesine, yayılmasına ve değerlendirilmesine yönelik çalışmaları teşvik etmek,
- Vatandaşlara, ihtiyaçlarını sezdirerek, onlarda öğrenme, daha iyi ve daha ileri bir hayat seviyesine ulaşma isteği uyandırmak, problemlerini kavramalarına, çözmeklerine ve bu yönde örgütlenmelerine eğitsel yollarla yardım etmek,
- Başka kurum ve kuruluşlarca ele alınan halk eğitimi çalışmalarının planlamasına, planların uygulanmasına ve değerlendirilmesine yardım etmek, onlarla işbirliği yapmak,
- Çevreden gelen istek ve ihtiyaçlara uygun diğer halk eğitimi çalışmalarını, imkanların elverdiği oranda yapmak (Kılıç;1981).

2.3.5. Halk Eğitim Merkezlerinin Kapsamı

Geray (1978) ve Kılıç(1981) : Halk eğitiminde hedef grupların ve ihtiyaçların farklı olması nedeniyle, halk eğitimi etkinlikleri çok farklı alanları kapsar. Halk eğitimi amaçlarının ve temel görevlerinin gerçekleştirilebilmesi şu tür etkinlikleri kapsamaması gerektirir :

1. Temel Eğitim
2. Genel Kültür
3. Demokrasi ve Yurttaşlık Eğitimi
4. Ev Yönetimi
5. Mesleki ve Teknik Eğitim
6. Güzel Sanatlar Eğitimi
7. Sosyal Hizmetler Eğitimi
8. Toplum Eğitimi (Celep,1995)

2.3.6. Halk Eğitim Merkezleri Yönetmeliği

Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği'nin 14.02.2006/26080 sayılı Resmî Gazete ve Mart 2006/2582 sayılı Tebliğler Dergisi'nin birinci kısım birinci bölümde, yaygın eğitim kurumları amaç, kapsam, dayanak ve tanımlarına yer verilmiştir:

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, Millî Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı yaygın eğitim kurumlarının kuruluş, görev ve işleyişi hakkındaki yöntem ve ilkeler ile halk eğitimi merkezlerinin gözetiminde veya iş birliğinde özel öğretim kurumları mevzuatı dışında açılacak kurslarla ilgili yönetim, eğitim-öğretim, üretim, rehberlik ve denetime ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, halk eğitimi merkezleri ve eğitim odalarının kuruluş, görev, yönetim, eğitim-öğretim, üretim, rehberlik, denetim ve eş güdüm iş ve işlemleri ile halk eğitimi merkezlerinin gözetiminde veya iş birliğinde diğer resmî ve özel kurum ve kuruluşlar, belediyeler, meslek kuruluşları, dernekler, vakıflar ve gönüllü kuruluşlarca özel öğretim kurumları mevzuatı dışında açılacak kurslarla ilgili izin, onay, eğitim-öğretim, denetim ve rehberliğe ilişkin usul ve esasları kapsar. Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik; 12/5/1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 17, 18, 40, 41, 42, 47 ve 56. maddeleri, 12/5/1992 tarihli ve 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanununun 18, 57 ve 60. maddeleri, 19/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununun 35, 37 ve 38. maddeleri, 12/1/1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 11, 13, 78 ve 81. maddeleri, 18/6/1983 tarihli ve 2841 sayılı Zorunlu İlköğrenim Çağı Dışında Kalmış Okuma-Yazma Bilmeyen Vatandaşların Okur-Yazar Duruma Getirilmesi veya Bunlara İlkokul Düzeyinde Eğitim-Öğretim Yaptırılması Hakkında Kanun ile 2/12/1998 tarihli ve 98/12120 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Milli Eğitim

Bakanlığı Öğretmen ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslara dayanılarak hazırlanmıştır.

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen; Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını, Genel Müdürlük: Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünü,

Yaygın Eğitim: Örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da her hangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden çıkmış bireylere; ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişmelerini sağlayıcı nitelikte, çeşitli süre ve düzeylerde hayat boyu yapılan eğitim-öğretim, üretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tümünü,

Millî Eğitim Müdürlüğü: İl/İlçe millî eğitim müdürlüklerini,

Yaygın Eğitimden Sorumlu Müdür Yardımcısı/Şube Müdürü: Yaygın eğitim hizmetlerini yürütmekle görevli il millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünü,

Merkez: Yaygın eğitim etkinliklerini yürüten halk eğitimi merkezlerini,

Eğitim Odası: Merkezlere bağlı olarak belde, köy ve mahallelerde açılan sabit eğitim yerlerini,

Kurs Merkezi: Merkezlere bağlı olarak sabit veya geçici binalarda komisyonun ve bünyesinde birden fazla kursun açıldığı kurs merkezlerini,

Kurs Yeri: Merkezlere bağlı olarak mahalle, köy, belde, ilçe/il merkezlerinde herhangi bir alan/dalda kurs faaliyeti yapılan sabit veya geçici bina, salon ve benzeri yerleri,

Kurs: Halk eğitimi merkezleri ve eğitim odaları ile halk eğitimi merkezlerinin denetim ve gözetiminde diğer kurum ve kuruluşlar tarafından halka açık ücretsiz olarak açılan okuma-yazma, meslekî ve teknik, sosyal ve kültürel amaçlı kursları,

Meslek Kursları: 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununa dayalı olarak açılan ve kurs süresince kursiyerlerin, çırak öğrencilerin haklarından yararlandırıldığı meslek kurslarını,

Meslekî ve Teknik Kurslar: Meslekî ve teknik eğitim görme imkânı bulamayan kişileri; hayata ve mesleğe hazırlamak, iş alışkanlıkları kazandırmak, aktif bir üretici duruma getirmek, bir iş yerinde çalışacak veya kendi iş yerini kuracak bilgi, beceri sahibi yapmak, bir meslek dalında çalışanları ise yeniliklere hazırlamak için meslek kursları statüsü dışında düzenlenen kursları,

Kurs Dışı Eğitsel Etkinlik: Merkez, eğitim odası, kurs merkezi ve kurs yerlerinde kurslara kayıtlı ve kayıtsız tüm kişilerin katılımına açık olarak düzenlenen toplantı,

yarışma, sergi, panel, gezi, sempozyum, festival, fuar ve benzeri kurs dışı eğitsel etkinlikleri,

Müdür: Halk eğitimi merkezi müdürünü,

Müdür Başyardımcısı: Merkezde görevli müdür başyardımcısını,

Teknik Müdür Yardımcısı: Bünyesindeki döner sermaye işletmesinden dolayı halk eğitimi merkezi ve akşam sanat okulu niteliği kazanan merkezlerdeki döner sermaye iş ve işlemlerinden sorumlu müdür yardımcısını,

Müdür Yardımcısı: Merkezde görevli müdür yardımcısını,

Diğer Personel: Merkezlerde görevli atölye şefi, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen, proje eğitim sorumlusu, kadrolu usta öğretici, uzman ve usta öğretici, gönüllü öğretici ile teknik ve genel idare hizmetleri sınıfındaki personel ile yardımcı hizmetler sınıfındaki personeli,

Kulüp: Merkez hizmetlerinin verimini artırmak için hizmetin önemine inanmış, bilgi ve becerisinden yararlanılabilecek, kurslara kayıtlı olan ve olmayan gönüllü kişilerden oluşturulmuş çalışma gruplarını,

Okul-Aile Birliği: Merkez ile aile arasındaki bütünleşmeyi ve iş birliğini sağlamak amacıyla yönetici, öğretmen, uzman ve usta öğretici ile 18 yaşından küçük kursiyerlerin velileri ile halk eğitimi konusunda deneyimli ve gönüllü kişilerden oluşan birliği,

Belge/Sertifika: Kursları başarı ile tamamlayanlara verilen belge veya sertifikayı, ifade eder. (Halk Eğitim Mevzuatı).

2.4. Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitim-Öğretim Etkinlikleri

2.4.1. Kurslar

Kısa süreli programlara dayalı eğitim etkinliği yoluyla yaş, eğitim seviyesi ve cinsiyet farkı gözetmeksizin, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da bu sistemin herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden çıkmış kişileri, iyi ahlâklı insan, özgür düşünceli birey, meslek sahibi, ortak kültürün gönüllü temsilcisi, katılımcı, paylaşımcı ve üretken vatandaş, olarak yetiştirmek amacıyla yer ve zamana bağlı olmaksızın her fırsatta kurslar düzenlenebilir. (MEB Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, madde 45).

Kurslar, okuma-yazma, meslekî ve teknik ile sosyal ve kültürel olmak üzere üç ana bölümde düzenlenir.

Okuma-yazma kursları; zorunlu ilköğretim çağı dışına çıkmış okuma-yazma bilmeyen ve okur-yazar olup ilköğretimini tamamlayamamış vatandaşların okuma-yazma öğrenmelerini, okur-yazar olanların ilköğretimde temel beceri kazanmalarını ve eksik eğitimlerini tamamlamalarını desteklemek amacıyla kurslar düzenlenir. Bu kurslar, okuma-yazma öğrenme ve eksik eğitim tamamlamaya yönelik programlardan oluşur.

Meslekî ve teknik kurslar; kişilere meslekî bilgi ve beceri kazandırmak ve onların bu yönlerini geliştirmek, boş zamanlarını değerlendirmek, kendi ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamak amacıyla beceri geliştirme kursları; iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte meslek elemanı yetiştirmeye yönelik meslek kazandırma kursları olmak üzere iki şekilde düzenlenir. Meslek kazandırma kurslarında, mesleğin gerektirdiği temel bilgi ve beceri konuları, isteğe bırakılmadan zorunlu olarak işlenir. Aynı şekilde teknoloji bilgisi, iş güvenliği, verimlilik, girişimcilik ve benzeri derslere de kurs süresince yer verilir.

Sosyal ve kültürel kurslar; toplumun kültür seviyesini yükseltmek, kişilere sosyal, kültürel ve sportif nitelikli bilgi ve beceriler kazandırmak, onları bir üst öğrenim sınavlarına hazırlamak, millî kültür değerlerimizi korumak, yaşatmak, yaygınlaştırmak ve yeni nesillere aktarılmasını sağlamak amacıyla düzenlenir. (Yaygın Eğitim Yönetmeliği .Madde 46).

2.4.2. Kurs Personeli

Halk eğitim merkezlerinde iş öncesi yaygın mesleki eğitim programlarını yürütecek kadrolu meslek öğretmenlerine de ihtiyaç duyulmaktadır. Yetişkin eğitimi çalışmalarının verimli bir şekilde yürütülebilmesi için :

- İş öncesi mesleki eğitim programlarını yürütecek kadrolu öğretmenlere,
- Gelişime açık yeni fikir üretme ve yayma, geniş çapta programlar planlama ve bunlar arasında iletişim sağlama ve genel olarak yönetim teşkilatını kullanma ve öğretim düzeyini yükseltme yeteneğine sahip, tam zamanlı uzman bir kadroya ihtiyaç bulunmaktadır.(Cantürk,2006,34).

Yetişkin eğitiminde nitelikli personel konusunda işaret edilen özellikler ve niteliklerin kazandırılmasında çabalar durmamaktadır. Nitekim bu konuda milli eğitim şurasında çok önemli kararlar alınmıştır. Yaygın eğitim personelinde hizmetin gerektirdiği nitelikler yanında şu hususlarda aranmalıdır:

- * Yeterli bir kültüre ve hayat tecrübesine sahip olmalıdır.
- * Sosyal beceri kazanmış grup çalışmasına alışık olmalıdır.
- * Ana dilini iyi kullanma ve ikna yeteneğine sahip olmalıdır.
- * Görevine bağlı konusuna hakim kısacası profesyonel personel olmak.
- * Geniş bir hayat tecrübesi ve geniş bir kültürü olmalıdır (Kurt,1981)

2.4.3. Kursların Açma Şartları

Kurs açılması ile ilgili yapılan eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmalarından sonra; açılması talep edilen kurs, merkezi olanaklarıyla açılır. Gerekli olan araç-gereç, teçhizat, bina, bütçe, personel ihtiyaçları merkezlerce karşılanır. Kursu katılanlardan durumu uygun olanlar, kendi istekleriyle etkinlik giderlerine katkıda bulunabilirler (Yaygın Eğitim Yönetmeliği, Madde 50).

Merkezlerce düzenlenecek kurslar, okuma-yazma ve unutulmaya yüz tutmuş geleneksel el sanatları alanlarıyla ilgili kurslar hariç, genel olarak en az 12 kursiyerin katılımı ile düzenlenir. Kurslar; program, aday kursiyer sayısı, öğretmen, uzman ve usta öğretici, çalışma saatleri ve benzeri bilgileri içeren teklifin mülkî amir tarafından onaylanmasıyla açılır. Kurs açma teklifi tek olarak yapılabileceği gibi belirli dönemlerde toplu olarak da yapılır (Yaygın Eğitim Yönetmeliği, Madde 55).

2.4.4. Kursların Düzenleneceği Yerler

Halk Eğitim yönetmeliğine göre kursların düzenleneceği yerler şu şekilde sıralanmıştır:

- Kurslar;
- a) Merkez binalarında,
- b) Eğitim odalarında,

- c) Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde,
- d) İl, ilçe, belde, köy ve mahallelerde eğitim için sağlanan yerlerde,
- e) Rehabilitasyon gerektiren hastanelerde,
- f) Kamu veya özel kuruluşlara ait yerlerde,
- g) Örgün eğitim-öğretim kurumlarına ait binalarda,
- h) Uygun görülen diğer yerlerde açılır. (Yaygın Eğitim Yönetmeliği, Madde 49).

2.5. Nakış Sanatı

Sanat, insana mutluluk veren, insanın kendisini ifade etmesini sağlayan etkin bir dildir. Sanat, toplumun yarattığı koşullarda büyümüş ve toplumun gereksinimlerine göre farklı dallara ayrılmıştır.

İnsanoğlu, var olmaya başladığı tarihten itibaren ve var olmayı sürdürdüğü sürece el sanatları ile iç içe yaşamıştır. Yiyecek, barınma, avlanma, giyecek, süslenme ve eğlence gibi tüm ihtiyaçlarını gidermede el sanatlarından yararlanılmıştır. Bu ihtiyaçların karşılanmasından doğan el sanatları, aynı zamanda kültürel bir olgudur. İnsanların ihtiyacını karşılayacak her çeşit eşyayı bezemek arzusu ile işleme sanatı oluşmuştur. İnsanoğlunun, iki parçayı birbirine ekleme, düz dikişi bile dekoratif şekilde yapma fikri ile gelişmiş bir sanattır (Köklü, 2002).

Nakış, canlı cansız veya geometrik bir çok figürün süsleme amaçlı olarak değişik eşyaların zeminlerine işlenmesi ile elde edilen bir süsleme şeklidir. Daha çok kumaş türü zeminlere değişik renkteki iplikler ile yapılan süsleme için kullanılır. Bu tarz işlemler binlerce yıldan beri yaygın olarak kullanılmaktadır. (<http://www.turkmeclisi.org/Temel-Bilgiler>).

2.5.1. El Sanatları İçinde Nakış'ın Önemi

El Sanatları insanoğlu varolduğundan beri doğanın olanaklarına bağlı olarak ortaya çıkmıştır. İnsanların gereksinimlerini karşılamak, giyinmek ve korunmak amacı ile yaptıkları el sanatları hakkında ilk bilgileri vermiştir. Daha sonra çevre koşullarına göre değişimler gösteren el sanatları, ortaya çıktığı toplumun duygularını, sanatsal beğenilerini ve kültürel özelliklerini yansıtarak "geleneksel" niteliğini kazanmıştır (<http://www.goblenci.com/elisi-nakis/kanavice.html>).

Nakış, insanlık tarihi kadar geçmişi olan ve dikiş dikmekle başlamış olan çok eski bir el sanatıdır. İlk örneklerine Orta Asya Türkleri'nde rastlanır. Bu işleme sanatı, göçlerle diğer ülkelere yayılmıştır. Geleneksel kültür içinde devam eden süsleme ve süslenme , güzellik olgusu da insanların tüm yaşamları boyunca terk edemedikleri yaşam biçimi olmuştur. Bu kültür içinde kadınların daha etkin bir rol aldıkları gözlenmiştir. Franz Werfel, "Kadının istediği iki şey vardır: Erkeğin gözüne girmek, kadının gözüne çarpmak" özdeyişi ile vurgulamak istediği gibi, kadınlarımızın daha güzel görünme istekleri ve çevrelerini güzelleştirmek düşüncesinden yola çıkarak, nakış sanatı günümüze kadar coğrafi, ekonomik ve kültürel değişiklikler göstererek gelişmiştir(Barıştı,1995).

Anadolu'da, "Kız beşikte, çeyiz sandıkta" atasözü, Türklerin "İşleme Sanatı"na verdiği önemi göstermektedir.

2.5.2.Nakış Kursları

2.5.2.1. Nakış Kurslarının Çalışma Saatleri

Halk Eğitimi Merkezlerinde Yıllık Çalışma Süresi: Halk eğitimi merkezlerindeki etkinlikler yılın on iki ayında sürdürülür. Kadrolu kurs öğretmenleri, yıllık izinlerini diğer örgün eğitimde görevli öğretmenler gibi kullanırlar. Öğretmen/öğreticiler ile kursiyerlerin ortak talepleri doğrultusunda kurslar tatil dönemlerinde de devam edebilir.(Yaygın Eğitim Yönetmeliği, Madde 59).

Kursların Haftalık Çalışma Süresi: Kursların haftalık çalışma süresi, uygulanan programın, kurs yerinin durumu, kursiyerlerin devam edebilmeleri durumları dikkate alınarak merkez müdürlüğünce belirlenir. Nakış kursları, uygulanan programın verdiği süreye göre düzenlenir. (Yaygın Eğitim Yönetmeliği, Madde 60).

Kursların Günlük Çalışma Saatleri: Kurslar uygulanan programın, katılımcıların devam edebilmeleri talepleri ve imkanların dikkate alınması suretiyle sabah 07.00 ile 24.00 (tam gün tam yıl uygulaması kapsamında) saatleri arasında belirlenir ve mülki amir onayı ile uygulanır. Nakış kurslarının saatleri sabahtan öğlene ve öğleden akşama kadar yapılmaktadır.Kurslar günlük en az 3 saat,en fazla 8 saat

olarak düzenlenir. Bayanların katıldığı bir kurs olduğu için mesai saatleri içinde açılmaktadır. (Yaygın Eğitim Yönetmeliği, Madde 61).

Kurslarda Bir Ders Saati Süresi: Kurslarda bir ders saati süresi 40 dakikadır. Atölye veya uygulamalı derslerde blok ders yapılabilir. (Yaygın Eğitim Yönetmeliği, Madde 62).

Tüm kurslarda bu saatler geçerli olduğu için nakış kurslarında da geçerlidir. Nakış kurslarına bayanlar ve ev hanımları katıldığı için genel olarak akşam saatlerinde ve hafta sonlarında kurs açılmadığı görülmektedir.

2.4.2.2. Nakış Kurslarında Kursiyer Profili

Halk eğitimi merkezlerince açılacak kurslara devam edeceklerde; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma (Yabancı uyruklular için valilik izni gerekir) şartı aranır. Etkinliklerden yararlanmak için yaş sınırı yoktur. Ancak ilköğrenim çağında bulunanlar, devam ettikleri öğrenim kurumlarının öğrenime kapalı olduğu sürelerde etkinliklere katılabirler. Örgün eğitime devam eden öğrenciler, derslerinden arta kalan zamanlarda halk eğitimi etkinliklerinden yararlanabilirler. Belirli yaş ve eğitim seviyesi programın özelliğine göre gerektiğinde aranır. Bu durum halk eğitimi merkezlerince kurs duyurularında belirtilir(<http://cygm.meb.gov.tr/halkegitim/kurslar.html>).

Nakış kursları; yine gençler, ev hanımları, çalışan bayanlar ve her yaştan bayanların katıldığı mesleki kurslardandır. Miser'in 1991 yılında yaptığı araştırmaya göre; HEM' in açtığı kurslara katılan kadın oranı % 70 olduğu saptanmıştır. Bu oranın % 13.6'sı nakış kurslarına katılmıştır.

2.5.2.5. Nakış Kurslarında Başarı Değerlendirmesi

Kurs süresince uygulanan öğretim programının özelliğine göre;

-Öğretim süresince yapılacak uygulama, deney, yazılı ve sözlü yoklamaların sonucuna,

-Yapılacak ev ödevlerinin ürün uygulamaları sonucuna,

-Öğretim süresince bitiminde yapılacak sınav sonucuna göre kursiyerlerin

başarısına,

-Öğretim süresi sonunda kursiyerlerin başarılı sayılabilmesi için, kurs programında öğretim süresi içinde alınan notların ortalaması ile öğretim süresi sonunda yapılacak sınavlarda alınan notun ortalamasının en az beş olması gerekir. Buçuklu notlar tama çıkarılır. Değerlendirmelerde en yüksek not on üzerinden takdir edilir. Her öğretmen, kursiyerlere vereceği notlar için bir not çizelgesi tutar. Not çizelgesine öğretim süresince kursiyerlere verilen notlar yazılır. Bu çizelge denetleme yetkisi olanlardan başkasına gösterilmez ve kurs sonunda müdüre teslim edilir. Kurslarda başarılı olanlara kurs bitirme belgesi, kursa devam edip de başaramayanlara kursa devam belgesi verilir (<http://cygm.meb.gov.tr/halkegitim/kurslar.html>).

2.6. İş Doyumu

2.6.1. Tanımı

Doyum; bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen, yalnızca ilgili birey tarafından duyumsayan ve ifade edilebilen hoşnutluğu ya da iç huzuru göstermektedir. Bireyin doyum olmaksızın kendisini daha iyi duyumsaması pek olası görülmemektedir. (Eroğlu,2000:251)

İş doyumunu ise; iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyumsamış olduğu haz, ya da ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 1991:198).

Fred Luthans'a göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır:

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili bir çok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır(Akt.:Şanlı,2004)

2.6.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Lam'a (1995)göre: iş doyumunu statik ya da durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş doyumunu ya da doyumsuzluğu ortaya çıkarılabilir. Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler bireysel ve iş, ya da iş ortamına bağlı faktörler olarak sınıflandırılabilir:

-Bireysel Faktörler :

Kişilik, Değer Yargıları, İnançlar, Beklentiler ve Sosyo – Kültürel Çevre, Tecrübe, Yaş, ve Aynı İşte Kalma Süresi,Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Zeka.

-İş ve İş Ortamına Bağlı Nedenler:

İşin Toplum İçindeki Genel Algılanması, İşin Yapısı ve Zorluk Derecesi,Ücret, Terfi İmkani ve Statü, Ödüllendirme, Sosyal İmkanlar, Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları.

Öğretmenlik mesleği açısından düşündüğümüzde, doyumunu sağlayan etkenleri beş grupta inceleyebiliriz:

1. Fiziksel Etkenler : Isınma sorunu, binaların ihtiyaçları karşılayacak kapasitede olmaması (öğretmenler odasının olmaması veya yetersiz olması, ışık, laboratuvar, spor salonunun olmaması , sınıfların dar olması, ışık almaması), lojman veya kalacak yer bulunmaması, gidiş- geliş yapılan kurumlarda ulaşım zorluğu çekilmesi...vs.

2. Ücret etkeni : Alınan ücretin yeterli olmaması, hakkaniyet ilkesine uyulmaması, başka mesleklerle olan ücret farklılıkları...vs.

3. İş şartlarından kaynaklanan etkenler : İş güçlüğü, yorgunluk, monotonluk, iş güvenliği, iş hastalıkları, branşı dışında çalışma, köylerde fiziksel ihtiyaçları karşılayacak imkanların olmaması (beslenme,su,ısınma) memur yasaklarının bulunması,

4. Sosyal etkenler : Sosyal güvenlik meselesi, statü düşüklüğü, ilerleme fırsatının az oluşu, örgütteki yönetin yapısı ve hiyerarşi, bazı kurumlarda örgüt ikliminin soğuk oluşu, doğal grupların etkili olması ve çatışma, işin sosyal ihtiyaçları karşılayacak ortamdan uzak olması, iletişim şekli, atamalardaki olumsuzluklar.

5. Kişisel etkenler : Yaş, cinsiyet, zeka, eğitim düzeyi, hizmet süresi, mesleğe uyum sağlayamama, kendini yetersiz görme ve başarısızlık hissi, kişisel değerlerle işin çatışması, motivasyon eksikliği, kaygı ve stres, yönetime katılamama, karar verme yetkisinin olmayışı, moral bozukluğu, takdir edilmeme, kendini geliştirme fırsatının olmaması (Ceylan,2001).

2.6.3. Hackman ve Oldman İş Doyum Ölçeği

Bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama ve geçerlilik çalışması Güler (1990) tarafından yapılmış ve ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) 0.96 olarak bulmuştur. Yarım bırakılmış olumlu ifadelerden oluşan, 5'li likert tekniğine göre düzenlenmiş 14 maddelik bir öz bildirim ölçeğidir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır(Gençay,2007).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Araştırmada; Karabük ili Halk Eğitim Merkezleri nakış kurslarında, iş etkinlikleri ve öğretmenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile, iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde öğretmenlere anket ve iş doyum ölçeği uygulanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada betimsel araştırma modeli kullanılmaktadır. Betimsel araştırma: Araştırmaya konu olan olay birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Bireyleri ve nesnelere herhangi bir şekilde etkileme ve değiştirme çabası gösterilmez. Geçmişte yada şu anda varolan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmadır (Karasar,2003:77).

Bu araştırmada Karabük ilinde merkez ve ilçelerdeki nakış öğretmenleri ile görüşülmüş, nakış kurslarındaki iş etkinlikleri ve iş doyumları hakkında bilgiler araştırılarak değerlendirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni , Karabük ili Halk Eğitim Merkezleri nakış öğretmenleri ve usta öğreticileri olarak tanımlanmıştır. Diğer kurumlarda çalışan nakış öğretmenleri araştırma evreni dışında tutulmuştur.

Karabük ilinde Halk Eğitim Merkezlerinde görev yapan nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerinin kişisel nitelikleri frekans ve yüzdeleri tablolar şeklinde düzenlenerek yorumlanmıştır. Araştırmaya katılan nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerinin statülerinin dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1:

Öğretmenlerin ve usta öğreticilerin kurum içindeki statülerinin dağılımları:

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurum İçindeki Statüleri	BİREY	
	N	%
Öğretmen	14	28
Usta Öğretici	36	72
TOPLAM	50	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmen ve usta öğreticilerin kurum içindeki statülerinin dağılımlarının %28'inin öğretmen , %72'inin kadrosuz usta öğretici olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kadrolu usta öğretici olmadığı saptanmıştır.

Karabük ili halk eğitim merkezlerinde görev yapan nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerin yaş gruplarının dağılımları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2:

Öğretmenlerin ve usta öğreticilerin yaş gruplarına göre dağılımları:

Öğretmenlerin Yaşları	BİREY	
	N	%
30 ve Daha Az	15	30
31-40	15	30
41-50	20	40
TOPLAM	50	100

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmen ve usta öğreticilerin yaş dağılımlarının %30'unun 30 ve daha az , %30'unun 31-40 yaş arası, %20'sinin ise 41-50 yaş arasında yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca 51 ve daha fazla yaş grubunda

öğretmen ve usta öğretici yer almadığı görülmüştür.

Karabük ilinde Halk Eğitim Merkezleri'nde görev yapan nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerin öğrenim durumlarına ilişkin bulguların dağılımları tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3:

Öğretmenlerin ve usta öğreticilerin öğrenim durumlarına göre dağılımları:

Öğretmenlerin Öğrenim Durumları	BİREY	
	N	%
Lisans	14	28
Ön Lisans	15	30
Meslek Lisesi	21	42
TOPLAM	50	100

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmen ve usta öğreticilerin öğrenim durumlarının %28'inin lisans, %30'unun ön lisans, %21'inin ise meslek lisesi mezunu olduğu belirlenmiştir.

Halk eğitim merkezlerinde görev yapan nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerin hizmet yılına ilişkin bulguların dağılımları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4:

Öğretmenlerin ve usta öğreticilerin hizmet yılı sürelerinin dağılımları

Öğretmenlerin Meslekteki Görev Sürelerinin Durumu	BİREY	
	N	%
0-5	21	42
6-10	5	10
11-15	4	8
16-20	11	22
21+	9	18
TOPLAM	50	100

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmen ve usta öğreticilerin meslekteki görev sürelerinin dağılımlarının %42 'sinin 0-5 yıl , %10'unun 6-10 yıl, %8' inin 11-15 yıl, %22' sinin 16-20 yıl,%18'inin ise 21 ve daha fazla yıl görevde olduğu belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anketi hazırlamak için önce , nakış öğretmenlerine iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar sorulmuştur. Nakış öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda anket soruları hazırlanmıştır. Daha sonra anket, bir grup nakış öğretmenine uygulanarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır.Hazırlanan anketin geçerliğini sınamak amacıyla nakış alanından 8 kişilik uzman gurubuna verilmiş ve son hali öğretmenlere ve usta öğreticilere uygulanmıştır.

Karabük ili halk eğitim merkezleri nakış öğretmenlerinin görüşlerini saptamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket iki bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde; nakış öğretmenlerine kişisel özelliklerini, ikinci bölümde de görev yaptıkları eğitim kurumlarındaki sorunları belirlemek için 42 adet soru hazırlanmıştır.

Araştırmada Hackman ve Oldham iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması Hackman ve Oldham tarafından, test, tekrar test yöntemiyle yapılmış , birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir.Türkiye'de Gödelek (1988), bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmada, ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde, maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür. Aynı durum test tekrar test uygulamasından sonra da elde edilmiştir.İş doyum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğini test eden Gödelek (1988) Cronbach Alpha değerini 0.80 olarak bulmuştur (Güler,1990).

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama araçlarının uygulanması için Karabük Valiliği'nden ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınmıştır. Araştırmada 50 (elli) öğretmen ve

usta öğreticiye anket uygulanmıştır. Anketler uygulamadan önce öğretmenlere açıklanmış, cevaplanan anketler geri alınarak uygulama tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada Karabük illinde açılan nakış kurslarında iş etkinlikleri ve öğretmenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamak için öğretmenlerle anket ve iş doyum ölçeği uygulanmıştır. Verilen cevaplar istatistiksel yöntemler (SPSS) kullanılarak analiz edilmiş ve verilerin yüzde ve frekans tabloları oluşturulmuştur.

Ölçek ve anket sonuçları arasındaki ilişkiyi ölçebilmek için; elde edilen puanlar ile anketteki sorulara verilen cevaplar arasındaki ilişki sorgulanmıştır. Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 12 paket programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Verilere ilişkin frekans ve yüzdesel değerler verilmiştir. Karşılaştırılan sorun puanları ve iş doyum puanlarını iki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi ile, üç ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Anlamlılık seviyesi olarak 0,05 kullanılmış olup, $p < 0,05$ olması durumunda anlamlı farklılığın olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda ise anlamlı farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

“t bağımsızlık testi; aynı gruptan seçilmiş iki örneğe, farklı iki işlem uygulandığında ortaya çıkan sonuçları irdelemede kullanılmaktadır.”(Arıkan,2004:173).

Tek faktörlü basit ya da çok faktörlü düzenlerde değişimin kaynaklarını ölçmek ve test etmek için tek yönlü varyans analizleri kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt amaçlarına yönelik bulgular yer almaktadır.

4.1. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Etkinlikler

Halk eğitim merkezlerinde açılan nakış kurslarına katılan genç kızlar ve kadınların, en fazla sevdiği ve önem verdiği işlerin başında ev eşyalarını, çeyizlerini, kıyafetlerini kendi zevkleri doğrultusunda hazırlaması gelmektedir. Bu nedenle kurslarda, el ve makine nakışının yanı sıra geleneksel işlemlere, süsleyici tekniklere, kenar temizleme tekniklerine de yer verilir.

Nakış kurslarında ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda oluşturulan programlar ve modüller; kursiyerlerin yapmak istedikleri ürünleri, belirli bir süre içerisinde uygulayıp tamamlamayı hedefler.

2007 yılı Devlet İstatistik Kurumu'nun verilerine göre, Halk Eğitimi Merkezlerinde açılan kurslardan 2.3 milyon kişi yararlanmıştır. Bu sayının 2200'i kadınlardan oluşmaktadır (www.tuik.gov.tr). Kurslara katılan kadınlar, ev hanımlığına ilişkin yeterliklerini arttırmak, ekonomik özgürlüğünü kazanmak, üretici olmak gibi nedenlerle kurslara katıldıklarını belirlenmiştir (Miser, 1997, AÜ.Eğitim Bilimleri Dergisi).

Günümüzde ise Halk Eğitimi Merkezleri (H.E.M.) kadınlara yönelik olan kurslarda; hem ekonomik özgürlüğünü kazanmış bireyler yetiştirmek, hem de toplumsal kalkınmayı sağlamak amacıyla farklı alanlara yönelmiştir. Bu alanlardan en önemlisi ise farklı kurumların ortaklığı ile kurslar düzenlemektir. Örneğin; İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) ile ortaklaşa açılan nakış kursları, kursiyerlere gerekli beceriyi kazandırdığı gibi maddi kazancı da sağlamıştır.

Nakış kurslarına ağırlıklı olarak ev hanımlarının devam ettiği ancak emekli ve çalışan hanımların da zamanları olduğunda kurslara katıldıkları görülmüştür. Bu kesimin de kurslara ilgi göstermesi, değişim ve gelişim isteğinin yaşam boyu devam ettiğini ve halk eğitimi merkezi kurslarının gerekliliğini göstermektedir (Cantürk, 2006).

H.E.M.'lerde açılan nakış kurslarında modül sistemi esas alınarak kurs programları hazırlanmaktadır
(http://cygm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/alanprogramlari/el_sanatlari/elsanatlari.html).

Modül programları şunlardır:

- 1- Astragan İşi ve Blonya İğnesi
- 2- Basit Nakış İğne Teknikleri
- 3-Dantel Anglez
- 4-El Nakışları
- 5-Elde Antep İşi
- 6-Elde Aplike
- 7-Elde Beyaz İş
- 8-Elde Çin İğnesi
- 9-Elde Kurdela İşi
- 10-Elde Maraş İşi
- 11-Elde Suzeni
- 12-Elde Türk İşi
- 13-Elde Türk İşlemeleri
- 14-File İşi
- 15-Firkete Oyası
- 16-Geleneksel El Nakışları
- 17-Hazır Gereçlerle Yapılan Nakışlar
- 18-Hesap İşi
- 19-İğne Oyası
- 20-Kadife İşi
- 21-Kasnak Sallayarak Yapılan Makine Nakışları

- 22-Kum İşi
- 23-Makine Nakışları
- 24-Makinede Antep İşi
- 25-Makinede Aplike
- 26-Makinede Beyaz İş
- 27-Makinede Çin İğnesi
- 28-Makinede Geleneksel Türk İşlemeleri
- 29-Makinede Maraş İşi
- 30-Makinede Suzeni İşi
- 31-Makinede Türk İşi
- 32-Mekik Oyası
- 33-Mimoza İşi
- 34-Oyalar
- 35-Pul Boncuk Dikişleri
- 36-Tel Kırma
- 37-Tığ Oyası
- 38-Zikzak Makine Nakışları
- 39-Zikzak Makinede Aplike
- 40-Zikzak Makinede Astragan İşi ve Blonya İğnesi
- 41-Zikzak Makinede Beyaz İş
- 42-Zikzak Makinede Çin İğnesi
- 43-Zikzak Makinede Kum İşi

Bu modüllerin yanı sıra, sanayi nakışları programında bilgisayar destekli nakışlar ile ilgili modüller de kullanılmaktadır.

4.2. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bulgular

4.2.1. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Fiziksel Sorunlara İlişkin Bulgular

Halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmen ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları fiziksel sorunlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5

Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Fiziksel Sorunlara İlişkin Bulgular

SORUNLAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam					
	n	%	n	%	n	%	n	%				
	1-Kurslarda yeterince araç-gereç bulunmaktadır.	7	14	12	24	3	6	24	48	4	8	50
2-Kurs yerleri eğitim-öğretim ihtiyaçlarına cevap verecek fiziki koşullara uygun olarak açılmaktadır.	10	20	10	20	6	12	20	40	4	8	50	100
3-Ders araç-gereçleri ihtiyaca cevap verir.	12	24	9	18	9	18	16	32	4	8	50	100
4-Okulumuzda hizmetli sayısı yeterlidir.	20	40	10	20	11	22	8	16	1	2	50	100

Tablo 5 incelendiğinde,kurslarda yeterince araç-gereç bulunmaktadır sorusuna % 14'ü kesinlikle katılmıyorum, %24'ünün katılmıyorum,% 6' sının kararsızım,% 48'inin katılıyorum, % 8'inin ise kesinlikle katılıyorum yanıtı verdiği görülmektedir.

Tabloda, kurs yerlerinin eğitim-öğretim ihtiyaçlarına cevap verecek fiziki koşullara uygun açılmakta mıdır sorusuna, öğretmenlerin % 20'sinin kesinlikle katılmıyorum, % 20'si katılmıyorum, % 12 'sinin kararsızım, % 40'ının katılıyorum, % 8 'inin ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Ders araç-gereçleri ihtiyaca cevap verir sorusuna öğretmenlerin,% 24'ünün kesinlikle katılmıyorum, %18'inin katılmıyorum, %18'i kararsızım, %32'sinin katılıyorum, % 8'inin ise kesinlikle katılıyorum yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 5 incelendiğinde, okulumuzdaki hizmetli sayısı yeterlidir sorusuna öğretmenlerin % 40'ı kesinlikle katılmıyorum, % 20'si katılmıyorum, % 22'si kararsızım, %16'sı katılıyorum ve % 2' si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Kurslarda yeterince araç-gereç bulunması ve kurs yerlerinin eğitim-öğretim gereksinimlere yanıt verecek fiziki koşullara uygun açılması durumuna öğretmen ve usta öğreticilerin çoğunluğu olumlu yanıt vermiştir.

Ders araç-gereçleri ihtiyaca cevap vermektedir sorusuna olumlu ve olumsuz görüş belirtenlerin yüzdeleri yakın olmasına karşın, okulumuzdaki hizmetli sayısı yeterlidir sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin büyük bir çoğunluğu olumsuz yanıt vermiştir.

Ateş (2008) ve Gülşen (1997) yaptıkları benzer araştırmalarda, kursların fiziksel koşulları uygun bulunmamış ve kurslarda yeterince araç-gereç bulunmaması bakımından sıkıntılar çekildiği sonucunu saptamışlardır.Bu sonuç, elde edilen verilerle benzerlik göstermektedir.

Sonuçlar karşılaştırıldığında, Halk Eğitimi Merkez'lerinde açılan kursların fiziksel koşullara uygun olması ve yeterince araç-gereç bulunması yönünden benzerlik olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak; araştırmaya katılan usta öğretici sayısı fazla olduğundan olumlu sonucun yüksek çıktığı düşünülebilir.Usta öğreticiler kurslarda, okul yönetiminin katkılarının yanında kendi olanaklarını kullanarak kursları daha uygun koşullarda sürdürmektedir.Bu durumda daha kolay kursiyer bulup, her yıl kurs açabilecektir.Öğretmenler için ise aynı durumun söz konusu olmadığı düşünülmektedir..

4.2.2. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan ğretmenlerin
Karşılaştıkları Diğer ğretmenler ve Yönetim Kaynaklı
Sorunlara İlişkin Bulgular

Halk eğitimi merkezlerinde çalışan ğretmen ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları diğer öğretmenler ve yönetim ile ilgili sorunların dağılımları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6
Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta
Öğreticilerin Diğer Öğretmenler ve Yönetim ile İlgili Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin
Bulgular

SORUNLAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam			
	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%		
	1-Aynı branşta olan arkadaşlarımla birlikte olmaktan mutluluk duyuyorum.	2	4	1	2	2	4	21	42	24	48	50
2-Farklı branştaki arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.	1	2	1	2	2	4	25	50	21	42	50	100
3-Memur ve hizmetlilerle ilişkilerim seviyedir.	1	2	4	8	3	6	26	52	16	32	50	100
4-Okuldaki öğretmen-kursiyer ilişkisini yeterli buluyorum.	1	2	2	4	6	12	29	58	12	24	50	100
5-İş ortamında gerekli rehberlik hizmetlerinden faydalanıyorum.	3	6	5	10	6	12	25	50	11	22	50	100
6-Rekabet olan bir ortamda çalışıyorum.	2	4	15	30	14	28	9	18	10	20	50	100
7-İşimle ilgili sorunlarda gerekli ilgi ve desteği görüyorum.	3	6	1	2	8	16	26	52	12	24	50	100
8-İşimi severek yapıyorum.	3	6	1	2	2	4	17	34	27	54	50	100
9-Okul yönetimi işim konusunda bana güvenir.	3	6	4	8	3	6	22	44	18	36	50	100
10-Okul yönetimi yeniliklere açık fikirlerime önem verir.-	3	6	3	6	9	18	19	38	16	32	50	100
11-Maaşım aldığım eğitimin karşılığıdır.	6	12	10	20	12	24	13	26	9	18	50	100
12-Kurum içinde işime değer veriliyor.	4	8	5	10	6	12	17	34	18	36	50	100
13-Ek görevlerimin olması yoğunluğumu artırıyor.	3	6	8	16	11	22	14	28	14	28	50	100
14-İşimde yetki ve sorumluluk dengesini yeterli buluyorum.	4	8	0	0	8	16	28	56	10	20	50	100

SORUNLAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	15-İşimle ilgili denetimleri yeterli buluyorum.	2	4	5	10	6	12	27	54	10	20	50
16-Yaptığım iş,bilgi ve becerilerimi gelişimine olumlu katkıda bulunmaktadır.	1	2	1	2	1	2	27	54	20	40	50	100
17-İşim yaratıcılığımı ortaya çıkarmada yardımcı oluyor.	2	4	1	2	3	6	18	36	26	52	50	100
18-İşimde kendimi güvende hissediyorum.	3	6	1	2	2	4	23	46	21	42	50	100
19-İşimin monoton olduğunu düşünüyorum.	14	28	21	42	3	6	7	14	5	10	50	100
20-İşlenen konularla ilgili olan yerlere gezi düzenlenmektedir.	18	36	12	24	11	22	7	14	2	4	50	100

Tablo 6 incelendiğinde , öğretmenlerin aynı branşta olan arkadaşları ile birlikte olmaktan mutluluk duyarım sorusuna cevabına, % 4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 2' si katılmıyorum, % 4'ükararsızım, % 42' si katılıyorum, % 48'i ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde,öğretmenlerin farklı branştaki arkadaşları ile olan ilişkilerinin iyidir sorusuna, % 2'si kesinlikle katılmıyorum, % 2' si katılmıyorum, % 4'ü kararsızım, % 50' si katılıyorum, % 42' si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda, memurlar ve hizmetlilerle ilişkilerin seviyelidir sorusuna öğretmenlerin;

% 2'si kesinlikle katılmıyorum, % 8'i katılmıyorum, % 6'sı kararsızım, % 52'si katılıyorum, % 32'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, okuldaki öğretmen ve kursiyer ilişkisinin yeterli buluyorum sorusuna öğretmenlerin % 2'si kesinlikle katılmıyorum, % 4'ü katılmıyorum, % 12'si kararsızım, % 58'i katılıyorum, % 24'ü ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, iş ortamında gerekli rehberlik hizmetlerinden yararlanıyorum sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 10'u katılmıyorum, % 12'si kararsızım, % 50'si katılıyorum, % 22'si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 6 incelendiğinde rekabet olan bir ortamda çalışıyorum sorusuna öğretmenlerin % 4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 30'u katılmıyorum, % 28'i kararsızım, % 18'i katılıyorum, % 20'si kesinlikle katılıyorum yanıtını verdiği görülmektedir.

Tabloda işi ile ilgili gerekli ilgi ve desteği görüyorum sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 2'si katılmıyorum, % 16'sı kararsızım, % 52'si katılıyorum, % 24'ü ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 2'si katılmıyorum, % 4'ü kararsızım, % 34'ü katılıyorum, % 54'ü ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda okul yönetimi işim konusunda bana güvenir sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 8'i katılmıyorum, % 6'sı kararsızım, % 44'ü katılıyorum, % 36'sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, okul yönetimi yeniliklere açık ve fikirlerime önem verir sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 6'sı katılmıyorum, % 18'i kararsızım, % 38'i katılıyorum, % 32'si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda, maaşım aldığım eğitimin karşılığıdır sorusuna öğretmenlerin % 12'si kesinlikle katılmıyorum, % 20'si katılmıyorum, % 24'ü kararsızım, % 26'sı katılıyorum, % 18'i ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, kurum içinde işime değer veriliyor sorusuna öğretmenlerin % 8'i kesinlikle katılmıyorum, % 10'u katılmıyorum, % 12'si kararsızım, % 34'ü katılıyorum, % 36'sı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda, ek görevlerimin olması yoğunluğumu artırıyor sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 16'sı katılmıyorum, % 22'si kararsızım, % 28'i katılıyorum, % 28'i ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, işimde yetki ve sorumluluk dengesini yeterli buluyorum sorusuna öğretmenlerin % 8'i kesinlikle katılmıyorum, % 16'ı kararsızım, % 56'sı katılıyorum, % 20'si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda,işimle ilgili denetimleri yeterli buluyorum sorusuna öğretmenlerin % 4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 10'u katılmıyorum, % 12'si kararsızım, % 54'ü katılıyorum, % 20'si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, yaptığım iş bilgi ve becerilerime olumlu katkıda bulunmaktadır sorusuna öğretmenlerin % 2'si kesinlikle katılmıyorum, % 2'si katılmıyorum, % 2'si kararsızım, % 54'ü katılıyorum, % 40'ı ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda, işim yaratıcılığımı ortaya çıkarmada yardımcı oluyor sorusuna öğretmenlerin % 4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 2'si katılmıyorum, %6'sı kararsızım, % 36'sı katılıyorum, % 52'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, işimde kendimi güvende hissediyorum sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 2'si katılmıyorum, % 4'ü kararsızım, % 46'sı katılıyorum, % 42'si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda, işimin monoton olduğunu düşünüyorum sorusuna öğretmenlerin % 28'i kesinlikle katılmıyorum, % 42'si katılmıyorum, % 6'sı kararsızım, % 14'ü katılıyorum, % 10'u ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, işlenen konularla ilgili olan yerlere gezi düzenlenmektedir sorusuna öğretmenlerin % 36'sı kesinlikle katılmıyorum, % 24'ü katılmıyorum, %22'si kararsızım, % 14'ü katılıyorum, % 4'ü ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablodan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; öğretmenlerin aynı branşta olan arkadaşları ile birlikte olmaktan mutluluk duyarım, farklı branştaki arkadaşları ile olan ilişkilerim iyidir, memurlar ve hizmetlilerle ilişkilerim seviyelidir, okuldaki öğretmen ve kursiyer ilişkisinin yeterli buluyorum, iş ortamında gerekli rehberlik hizmetlerinden yararlanıyorum, işim ile ilgili gerekli ilgi ve desteği görüyorum, öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum, okul yönetimi işim konusunda bana güvenir yeniliklere açık ve fikirlerime önem verir, kurum içinde işime değer veriliyor, ek görevlerimin olması yoğunluğumu arttırıyor, işimde yetki ve sorumluluk dengesini yeterli buluyorum, işimle ilgili denetimleri yeterli buluyorum, yaptığım iş bilgi ve becerilerime olumlu katkıda bulunmaktadır, işim yaratıcılığımı ortaya çıkarmada yardımcı oluyor, işimde kendimi güvende hissediyorum sorularına öğretmen ve usta öğreticilerin büyük bir kısmı olumlu yanıt vermiştir.

Tablo sonuçlarına göre, öğretmen ve usta öğreticilerin çoğunluğu; rekabet olan bir ortamda çalışıyorum, işimin monoton olduğunu düşünüyorum, işlenen konularla ilgili olan yerlere gezi düzenlenmektedir sorularına katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.Öğretmen ve usta öğreticiler maaşım aldığım eğitimin karşılığıdır sorusuna verdiği yanıtların yüzdeleri birbirine yakındır.

Öğretmen ve usta öğreticilerin, iş arkadaşları ile anlaşabilme, yönetimin amaçlara ulaşmasında mesleğini severek yapması ve kendisine güven duyulmasının önemi olduğu düşünülürse Cantürk (2006) ve Alçıkaya ve diğerleri (2007) araştırmaları arasında . benzerlik olduğu saptanmıştır.

Çelik (2008)'in, yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise öğretmenin gerekli ilgi ve desteği görmemesi konusunda farklılık olduğu saptanmıştır.

Halk Eğitimi Merkez'lerinde yoğunluklu olarak ücretli usta öğreticilerin çalıştığı göz önüne alınırsa, tablo analizlerinde olumlu sonuçların yüksek çıkması beklenir bir durumdur.Yönetim, çalışanların işlerinden elde ettikleri başarıları somut ödüllerle veya soyut olarak takdirler ve motive edici sözlerle desteklemesi öğretmenlerin sorunlarını azaltacaktır.Böylece öğretmenler daha verimli çalışıp, kuruma daha iyi bağlanacaktır. Çalışma sürecinde bir iş sürekli tekrarlanarak ve aynı tempoda gerçekleştiriliyorsa, bireyde psikolojik ve bedensel yorgunluk yaratacağı düşünülmelidir..

4.2.3. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Kursiyerler ile İlgili Sorunlara İlişkin Bulgular

Halk eğitimi merkezlerinde çalışan öğretmen ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları kursiyer kaynaklı sorunların dağılımı Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7

Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve
Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Kursiyer Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular

SORUNLAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam			
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%		
1-Kursiyerler konulara karşı ilgi göstermektedir.	2	4	2	4	6	12	29	58	11	22	50	100
2-Kursiyerler arası yaş farkı eğitim-öğretim sürecini etkilemektedir.	6	12	12	24	6	12	20	40	6	12	50	100
3-Kursiyerlerde eğitim düzeyi farkı olması eğitim-öğretim sürecini etkilemektedir.	1	2	11	22	6	12	21	42	11	22	50	100
4-Kursiyerler anlamadıkları noktaları rahatlıkla ifade etmektedirler.	0	0	2	4	2	4	28	56	18	36	50	100
5-Kursiyerler çalışmalara aktif olarak katılmaya istekli davranmaktadırlar.	1	2	6	12	6	12	25	50	12	24	50	100
6-Öğrencilerimizin düzeyi yeterli bir durumdadır.	4	8	6	12	9	18	29	58	2	4	50	100

Tablo 7 incelendiğinde, kursiyerler konulara karşı ilgi göstermektedir sorusuna öğretmenlerin % 4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 4'ü katılmıyorum, % 12'si kararsızım, % 58'si katılıyorum, % 22'si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda, kursiyerler arası yaş farkı eğitim-öğretim sürecini etkilemektedir sorusuna öğretmenlerin %12'si kesinlikle katılmıyorum, % 24'ü katılmıyorum, %12'si kararsızım, %40'ı katılıyorum, % 12'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, kursiyerlerde eğitim düzeyi farkı olması eğitim-öğretim sürecini etkilemektedir sorusuna öğretmenlerin % 2'si kesinlikle katılmıyorum, %12'si

katılmıyorum, % 22'si kararsızım, % 42'si katılıyorum, % 22'si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tabloda kursiyerler anlamadıkları noktaları rahatlıkla ifade etmektedir sorusuna öğretmenlerin % 4'ü katılmıyorum,% 4'ü kararsızım, % 56'sı katılıyorum, % 36'sı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, kursiyerler çalışmalara aktif olarak katılmaya istekli davranmaktadır sorusuna öğretmenlerin % 2'si kesinlikle katılmıyorum,% 12'si katılmıyorum,% 12'si kararsızım,% 29'u katılıyorum, % 24'ü ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, öğrencilerin düzeyi yeterli durumdadır sorusuna öğretmenlerin % 8'i kesinlikle katılmıyorum, % 12'si katılmıyorum, % 18'i kararsızım, %58'i katılıyorum, %4' ü ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo sonuçlarına göre; kursiyerler konulara karşı ilgi göstermektedir, kursiyerler arası yaş ve eğitim düzeyi farkı eğitim-öğretim sürecini etkilemektedir, kursiyerler anlamadıkları noktaları rahatlıkla ifade etmektedir ve çalışmalara aktif olarak katılmaya istekli davranmaktadır, öğrencilerin düzeyi yeterli durumdadır sorularına öğretmen ve usta öğreticilerin büyük bir kısmı olumlu yanıt vermiştir.

Ateş(2008) ve Cantürk (2006) yaptığı araştırmalarda da, kursiyerlerin ilgili olması, derse katılımı ve kursiyerler arasında eğitim farkının eğitim-öğretimi etkilemesi konularında benzerlik olduğu saptanmıştır.

Öğretmenin işinde mutlu ve huzurlu olmasında, örgüt performansı ve verimliliğini sağlamada kursiyer etmeni önemlidir.Kursiyerlerin konulara karşı ilgisi ve isteği, öğretmenin güdülenmesini etkileyecektir.

Kursiyerlerde yaş ve eğitim-öğretim farkının olması, her kursiyerler ile bire bir ilgilenmeyi gerektirir.Bu sorun, konuların ve programın aksamasına neden olacağı gibi, çabuk öğrenen kursiyerin sıkılıp,ilgisi dağılmasına ve kurstan uzaklaşmasına neden olacağı düşünülmelidir.

4.2.4. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan ğretmen ve Usta ğreticilerin Karşılaştıkları Program Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular

Halk eğitimi merkezlerinde çalışan ğretmen ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları program kaynaklı sorunların dağılımı ve yüzdeleri Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8

Halk Eğitim Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Program Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular

SORUNLAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1-Kurs programları kursiyerlere bir meslek kazandırmaya yöneliktir.	1	2	1	2	8	16	33	66	7	14	50	100
2-Çalışmalar bir plan dahilinde sürdürülmektedir.	4	8	4	8	5	10	21	42	16	32	50	100
3-Çalışmalar kursiyerlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir.	6	12	2	4	2	4	26	52	14	28	50	100
4-Kurslarda işlenen konularda güncellemeler yapılmaktadır.	2	4	3	6	10	20	27	54	8	16	50	100
5-Konularla ilgili işlemler aşama aşama gösterilmektedir.	3	6	4	8	1	2	23	46	19	38	50	100
6-Kursiyerler öğrendiklerini uygulayabilecekleri bir ortam oluşturulmaktadır.	2	4	4	8	13	26	21	42	10	20	50	100
7-Dersi işlerken dersle ilgili araç-gereçlerden yeterince faydalanılmaktadır.	10	20	8	16	6	12	22	44	4	8	50	100
8-Kursiyerlerin çalışmalarıyla ilgili özgün fikirlerine önem verilmektedir.	4	8	3	6	1	2	22	44	20	40	50	100
9-Kurslarda yapılan çalışmalarda geleneksel işlere öncelik verilmektedir.	3	6	13	26	9	18	15	30	10	20	50	100

Tablo 8 incelendiğinde,kurs programları kursiyerlere bir meslek kazandırmaya yöneliktir sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin, % 2'si kesinlikle katılmıyorum, % 2'si katılmıyorum, %16'sı kararsızım, % 66'sı katılıyorum, % 14'ü ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, çalışmalar bir plan dahilinde sürdürülmektedir sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin % 8'i kesinlikle katılmıyorum, % 8'i katılmıyorum, % 10'u kararsızım, % 42'si katılıyorum, % 32'isi ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 8 incelendiğinde çalışmalar kursiyerlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin, % 12'si kesinlikle katılmıyorum, % 4'ü katılmıyorum, % 4'ü kararsızım, % 52'si katılıyorum, % 28'i ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 8'de kurslarda işlenen konularda güncellemeler yapılmaktadır sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin % 4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 6'sı katılmıyorum, % 20'si kararsızım, % 54'ü katılıyorum, % 16'sı ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 8 incelendiğinde,konularla ilgili işlemler aşama aşama gösterilmektedir sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum,% 8'i katılmıyorum, % 2'si kararsızım ,% 46'sı katılıyorum, % 38'i ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 8' de kursiyerlere öğrendiklerini uygulayabilecekleri ortam oluşturulmaktadır sorusuna, öğretmen ve usta öğreticilerin % 4 'ü kesinlikle katılmıyorum,% 8'i katılmıyorum, % 26'sı kararsızım, % 42'si katılıyorum, % 20'si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 8 incelendiğinde dersi işlerken dersle ilgili araç-gereçlerden yeterince faydalanılmaktadır sorusuna, öğretmen ve usta öğreticilerin % 20'si kesinlikle katılmıyorum,% 16'sı katılmıyorum,% 12'si kararsızım,% 44'ü katılıyorum,% 8'i ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 8 incelendiğinde. kursiyerlerin çalışmalarıyla ilgili özgün fikirlere önem verilmektedir sorusuna, öğretmen ve usta öğreticilerin % 8'i kesinlikle katılmıyorum, % 6'sı katılmıyorum, % 2' si kararsızım, % 44' ü katılıyorum, % 40'i ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, kurslarda yapılan çalışmalarda geleneksel işlere öncelik verilmektedir sorusuna, öğretmen ve usta öğreticilerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 26' sını katılmıyorum, % 18' i kararsızım, % 30'u katılıyorum, % 20' si ise kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo sonuçları değerlendirildiğinde; program kaynaklı sorunların tamamında öğretmen ve usta öğreticilerin olumlu yanıt yüzdeleri yüksektir. Dersi işlerken dersle ilgili araç-gereçlerden yeterince faydalanılmaktadır ve kurslarda yapılan çalışmalarda geleneksel işlere öncelik verilmektedir sorularında, olumsuz yanıt yüzdeleri diğer sorulara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ateş (2008)'in araştırmasında, öğretmenler ve usta öğreticiler, ders programının öğrenci düzeyine uygun ve meslek kazandırmaya yönelik hazırlandığını, kendilerinin de eğitim-öğretim sırasında yöntem ve ilkelere bağlı kaldıklarını ve program bilgilerinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir.

Programların meslek kazandırma ve kursiyere uygun olması yönünden Ateş (2008)'in çalışması ile benzerlikler vardır.

Halk Eğitimi Merkezlerinde, bireylere yüzyılın gelişen gereksinimlere yanıt verebilecek bilgi, beceri ve davranışları kazandıracak programlar açılmaktadır. Öğrencilere kazandırılacak özellikleri, yani erişilecek hedefleri, bu hedeflere ulaşmak için yapılacak etkinlikleri, kullanılacak araç ve gereçleri, saptanan hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını anlama olanağı verecek değerlendirmeyi içeren bir program, öğretmen ve öğrencilerin amacına hizmet eder. Dikkatlice hazırlanmış bir öğretim programı, öğretmen ve öğrenciye, nereye gideceklerini ve ilerlemenin her basamağında ne elde edeceklerini bilme olanağı verir. Programlarda kursiyerlerin öğrenme fırsatlarını arttıran değişiklikler ve güncellemeler yapılması gerekir.

4.2.5. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmenlerin Karşılaştıkları Toplumsal Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular

Halk eğitimi merkezlerinde çalışan öğretmen ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları toplumsal kaynaklı sorunların dağılımı Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9

Halk Eğitim Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Toplumsal Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular

SORUNLAR	Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam					
	n	%	n	%	n	%	n	%				
	N	%	n	%	n	%	n	%				
1-Halk Eğitim Merkezinde açılan kurslara halk yeterince ilgi göstermektedir.	3	6	12	24	7	14	24	48	4	8	50	100
2-Toplum işime gereken değeri veriyor.	3	6	4	8	9	18	23	46	11	22	50	100

Tablo 9 incelendiğinde,Halk Eğitimi Merkezinde açılan kurslara halk yeterince ilgi göstermektedir sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 24'ü katılmıyorum,% 14'ü kararsızım,% 48'i katılıyorum,% 8'i ise kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir.

Tablo 9 incelendiğinde toplum işime gereken değeri vermektedir sorusuna öğretmenlerin % 6'sı kesinlikle katılmıyorum,% 8'i katılmıyorum,% 18'i kararsızım,% 46' sı katılıyorum,% 22' si kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmektedir.

Tablo sonuçlarına göre; Halk Eğitim Merkezinde açılan kurslara halk yeterince ilgi göstermektedir ve toplum işime gereken değeri vermektedir sorularına öğretmen ve usta öğreticilerin çoğunluğu olumlu cevap vermiştir.

Cantürk (2006) 'ün yaptığı araştırmada, Halk Eğitimi Merkez'lerinin tanıtım çalışmalarının yetersiz kaldığı, kitle iletişim araçlarının yeterli kullanılmadığı, kursiyerlerin tesadüflerle kurstan haberdar oldukları görülmektedir

Cantürk (2006) ve araştırmadan elde edilen veriler arasında, toplumun kurslara ilgili olması ve gerekli desteği vermesi yönünden farklılık olduğu görülmektedir.Karabük sonradan il olmuş ve gelişmiş küçük bir şehirdir.Bu nedenle

Halk eğitimi merkezlerinde açılan kurslardan bireylerin haberinin ve ilgisinin olması beklenir bir durum olduğu düşünülmektedir.

Sonuçlar değerlendirildiğinde; Halk Eğitimi Merkezi kurslarının bireyi hem sosyal , hem ekonomik hem de mesleki açıdan geliştirme hedeflerinin olduğu, bu anlamda da çok önemli bir toplumsal öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Yaşam boyu öğrenmeye olanak sağlayan Halk Eğitim Merkezleri,kendisini geliştiren bireylerle, dirençli bir toplum yaratmada ve ülke kalkınmasında önemli bir yere sahiptir

4.3. Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Halk eğitimi merkezlerinde çalışan öğretmenlerin ve usta öğreticilerin iş doyumlarına ilişkin bulgular Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10

Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Kurslarında Görev Yapan Öğretmen ve Usta
Öğreticilerin İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

İş Doyum Ölçeği	Çok Memnunum		Memnunum		Kararsızım		Memnun değilim		Hiç memnun değilim		Toplam	
	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1- İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	12	24	28	56	4	8	5	10	1	2	50	100
2-Aldığım maaş, ücret, terfilerin miktarı	6	12	14	28	19	38	7	14	4	8	50	100
3- İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı	7	14	17	34	9	18	11	22	6	12	50	100
4- İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler	16	32	30	60	3	6	0	0	1	2	50	100
5- Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi	26	52	15	30	5	10	3	6	1	2	50	100
6- İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	13	26	24	48	7	14	5	10	1	2	50	100
7- İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	12	24	28	56	6	12	3	6	1	2	50	100
8- Yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik	20	40	21	42	5	10	4	8	0	0	50	100
9- Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	5	10	19	38	15	30	4	8	7	14	50	100
10- İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı	16	32	28	56	4	8	2	4	0	0	50	100
11- İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi	5	10	15	30	19	38	6	12	5	10	50	100
12- İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı	6	12	31	62	8	16	5	10	0	0	50	100
13- İşyerimdeki yarışma fırsatı	4	8	27	54	17	34	2	4	0	0	50	100
14- İşyerimdeki yönetimin tutumu	14	28	28	56	4	8	2	4	2	4	50	100

Tablo 10 incelendiğinde, işimin bana sağladığı güvenliğin derecesi maddesine, öğretmen ve usta öğreticilerin % 24'ü çok memnunum, % 56'sı memnunum, % 8'i kararsızım, % 10'u memnun değilim, %2'si ise hiç memnun değilim yanıtını verdiği görülmektedir.

Tabloda, aldığım maaş, ücret ve terfilerin miktarı maddesine öğretmen ve usta öğreticilerin % 12'si çok memnunum, % 28'i memnunum, % 38'i kararsızım, % 14'ü memnun değilim, % 8'i hiç memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tablo 10 incelendiğinde,işimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı sorusuna ,öğretmen ve usta öğreticilerin % 14'ü çok memnunum, %34'ü memnunum, % 18'i kararsızım, %22'si memnun değilim,% 12'si ise hiç memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tabloda, iş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler maddesine, % 32'si çok memnunum,% 60'ı memnunum, % 6'sı kararsızım, % 2'si ise hiç memnun değilim yanıtını verdiği görülmektedir..

Tablo 10 incelendiğinde, yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi maddesine, öğretmen ve usta öğreticilerin % 52'si çok memnunum, % 30'u memnunum, % 10'u kararsızım, % 6'sı memnun değilim, % 2'si ise hiç memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tabloda,işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu sorusuna, öğretmen ve usta öğreticilerin % 26'sı çok memnunum, % 48'i memnunum, % 14'ü kararsızım, %10'u memnun değilim, % 2'si hiç memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tablo10 incelendiğinde, iş sırasında birlikte çalıştığım insanları tanıma şansı maddesine, öğretmen ve usta öğreticilerin % 24'ü çok memnunum, % 56'sı memnunum, % 12'si kararsızım, % 6'sı memnun değilim, % 2'si hiç memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tabloda, yöneticilerden gördüğüm destek ve rehberliğin derecesi sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin % 40'ı çok memnunum, % 42'si memnunum, %10'u kararsızım, % 8'i ise memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tablo 10 incelendiğinde, yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin % 10'u çok memnunum, % 38'i memnunum, % 30'u kararsızım, % 8'i memnun değilim, %14'ü hiç memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tabloda, işimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışlarını uygulayabilme olanağı sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin, %32'si çok memnunum, % 56'sı memnunum,% 8'i kararsızım, % 4'ü memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tablo 10 incelendiğinde,iş yerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin, % 10'u çok memnunum, % 30'u ise memnunum, % 38'i kararsızım, % 12'si memnun değilim, % 10'u hiç memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tabloda, iş yerimdeki çalışma arkadaşlarına yardım etme fırsatı sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin %6'sı çok memnunum, % 62'si memnunum, % 16'sı kararsızım, % 10'u ise memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tabloda , iş yerimdeki yarışma fırsatı sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin % 8'i çok memnunum, % 54'ü memnunum, %34'ü kararsızım, %4'ü ise memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tabloda, iş yerimdeki yönetimin tutumu sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin, %28'i çok memnunum, % 56'sı memnunum, % 8'i kararsızım, % 4'ü memnun değilim, % 4'ü ise hiç memnun değilim yanıtını vermiştir.

Tablo sonuçları değerlendirildiğinde;işimin bana sağladığı güvenliğin derecesi, işimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı ,iş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler, yöneticilerin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi, işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu ,iş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı,yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik, işimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı, işyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı ve yarışma fırsatı, yönetimin tutumu maddelerine öğretmen ve usta öğreticilerin çoğunluğu olumlu yanıt vermiştir.

Alınan maaş, ücret, terfilerin miktarı, adaletlilik derecesi ve işyerinin geleceğe yönelik beklentilerini gerçekleştirebilme derecesi maddelerine öğretmen ve usta öğreticilerin, olumlu ve kararsız yanıt yüzdelerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Öğretmen ve usta öğreticilerin iş doyum ölçeğine verdiği cevaplar olumlu olmasına karşın,maddelerin yüzdelerine bakıldığında: Çelik (2003), Ceylan (2001) ve Yüksel (2002)'in çalışmalarında, alınan maaşın yeterli doyum vermemesi konusunda benzerlik olduğu görülmektedir. Sun (2002), banka çalışanları maaşlarından memnun olması konusunda farklılık olduğu belirlenmiştir.

İş doyumunun beklenen düzeyde gerçekleşmesi öğretmenlerin duygusal ve bedensel yapısını olumlu bir şekilde etkiler.Geleceğin nitelikli insan gücü, ancak mesleki doyuma ulaşabilmiş öğretmenlerle sağlanabilir. Halk Eğitimi Merkezlerinde açılacak kurslarda ve uygulanacak programlarda, öğretmenlerin istek ve beklentileri göz önünde tutulması gerekmektedir.Öğretmenlik mesleğinin nitelik kazanması da eğitimde kaliteyi etkileyecektir. Eğitimde kalitenin artması ve beklentilerin karşılanması öğretmenin mesleki doyum düzeyini olumlu yönde etkileyecektir.Mesleki doyumunu etkileyen

faktörlerin iyileştirilmesi ya da değiştirilmesi durumunda öğretmenin ve öğretmenlik mesleğinde yaşanan sıkıntılar ortadan kalkabilecektir.

4.4. Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar İle İş Doyumları Arasındaki İlişki

Nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerinin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki korelasyon değerleri Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmen ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar İle İş Doyumları Arasındaki Korelasyonlar

Sorunlar ve İş Doyumu		
Sorunlar		Toplam İş Doyumu
Fiziksel Sorunlar	r	0,246
	p	0,086
	N	50
Toplumsal Kaynaklı Sorunlar	r	0,151
	p	0,296
	N	50
Program Kaynaklı Sorunlar	r	0,168
	p	0,242
	N	50
Kursiyer Kaynaklı sorunlar	r	0,201
	p	0,161
	N	50
Öğretmen ve Yönetim kaynaklı sorunlar	r	0,181
	p	0,208
	N	50
Toplam sorun	r	0,219
	p	0,126
	N	50

($p > 0,05$)

Tablo 11 incelendiğinde, fiziksel sorunlar ile iş doyum ölçeğinden elde edilen puanlar arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p=0,086>0,05$; $r=0,246$).

Tabloda toplumsal kaynaklı sorunlar ile iş doyum ölçeğinden elde edilen puanlar arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,296>0,05$; $r=0,151$).

Tablo 11 incelendiğinde, program kaynaklı sorunlar ile iş doyum ölçeği puanı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,242>0,05$; $r=0,168$).

Tablo 11 incelendiğinde, kursiyer kaynaklı sorunlar ile iş doyum ölçeği puanı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,161>0,05$; $r=0,201$).

Tabloda, diğer öğretmen ve yönetim kaynaklı sorunlar ile iş doyum ölçeği puanı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p=0,219>0,05$; $r=0,181$).

Tablo sonuçlarına göre ,iş doyum puanları ile sorunların alt boyut ve toplam sorun puanları arasında korelasyon analizi yapılmış ve anlamlı bir ilişki görülmemiştir($r=0,219$)($p=0,126$). Basit korelasyon analizi;iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemek amacı ile yapılır.

Çelik (2003), Şanlı (2006),ve Ayan vd.(2009) araştırmalarında, fiziksel ve yönetimle ilgili sorunlarla ilgili farklılık, Sun(2002) ,çalışma arkadaşları ile anlaşma boyutunda benzerlik olduğu saptanmıştır.

Araştırmalar göstermektedir ki:Öğretmenlerin işlerine bağlanmaları ve karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri ile yaptıkları işten sağladıkları doyum arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Özellikle karmaşık ve sorunların yaşandığı eğitim kurumlarında öğretmenler sorunları çözme becerilerinin iş doyumlarının artmasını sağlayacağı umulmaktadır.Yaşanılan sorunların öğretmenlerde mesleki doyumsuzluğa sebep olacağı ve sınıf ve okul içi verimini düşüreceği yada onların farklı alanlara yönelmesine neden olacağını söylemek çok da yanlış bir yargı olmayacaktır. Aynı zamanda sorunların olduğu bir ortam öğretmenin ve buna bağlı olarak eğitim-öğretim sürecinin etkililiğini azaltacağı düşünülmektedir.

4.4.1. Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmen ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Durumu

Nakış öğretmenleri ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunların mezun olduğu okul değişkenine göre değişip değişmediği Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş, sonuçları Tablo 12' de gösterilmiştir..

Tablo 12
Karabük İlinde Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenlerinin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Durumu

	Mezun Olunan Kurum							Kruskall-Wallis H		
		N	Mean	Median	Min	Max	SS	Sıra Ort.	KWH	p
Fiziksel Sorunlar	Lisans	14	15,7	15	9	22	3,1	28,1	0,949	0,622
	Ön lisans	15	14,8	15	7	22	4,3	26,2		
	Meslek lisesi	21	14,1	13	7	23	4,5	23,3		
Toplumsal Kaynaklı Sorunlar	Lisans	14	6,6	7	3	9	1,6	22,1	1,571	0,456
	Ön lisans	15	7,3	8	2	9	1,9	28,8		
	Meslek lisesi	21	7,0	8	4	10	1,8	25,4		
Program Kaynaklı Sorunlar	Lisans	14	33,4	33,5	14	41	6,5	27,4	1,137	0,566
	Ön lisans	15	32,1	34	14	43	9,3	27,3		
	Meslek lisesi	21	31,6	33	17	38	5,4	22,9		
Kursiyer Kaynaklı sorunlar	Lisans	14	22,3	22	17	28	2,9	25,7	0,292	0,864
	Ön lisans	15	22,1	23	14	28	3,8	27,0		
	Meslek lisesi	21	22,0	22	16	28	2,9	24,3		
Öğretmen ve Yönetim kaynaklı sorunlar	Lisans	14	77,9	78	58	99	11,5	27,4	5,081	0,079
	Ön lisans	15	77,8	79	25	95	16,1	31,0		
	Meslek lisesi	21	72,7	71	50	88	9,6	20,3		

(p>0,05)

Tablo 12 incelendiğinde , fiziksel sorun puanları mezun olunan kuruma göre; lisans grubunun puanı (S=3,1), ön lisans grubunun puanı(S=4,3) ve meslek lisesi grubunun puanı (S=4,5) olduğu görülmektedir.

Tabloda, toplumsal kaynaklı sorun puanları; lisans grubunun puanı (S=1,6), ön lisans grubunu puanı(S=1,9), meslek lisesi grubunun puanı (S=1,8) olduğu görülmektedir.

Tablo 12 incelendiğinde, program kaynaklı sorun puanları, lisans grubunda (S=6,5), ön lisans grubunda (S=9,3) ve meslek lisesi grubunda puanı (S=5,4) olduğu görülmektedir.

Tabloda,kursiyer kaynaklı sorun puanları, lisans grubunda (S=2,9), ön lisans grubunda (S=3,8) ve meslek lisesi grubunda (S=2,9) olduğu saptanmıştır.

Tablo 12 incelendiğinde, diğer öğretmen ve yönetim kaynaklı sorun puanları, lisans grubunun puanı (S=11,5), ön lisans grubunda (S=16,1) ve meslek lise grubunda (S=9,6) olduğu görülmektedir.

Tablo 12 incelendiğinde , fiziksel ve program kaynaklı sorun puanları lisans grubunda daha yüksektir. Toplumsal kaynaklı ,diğer öğretmen ve yönetim kaynaklı ve kursiyer kaynaklı sorun puanları,ön lisans grubunda daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12 incelendiğinde,Kruskall Wallis H Testi sonuçlarına göre, bütün alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Kruskal-Wallis H testi, bir değişkene ilişkin iki yada daha fazla grubun karşılaştırılması amacı ile kullanılır.

Fiziksel kaynaklı sorunlar ile mezun olunan okul değişkeni arasında KWH analizi sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir(KWH=0,949)($p=0,622$)

Toplumsal kaynaklı sorunlar ile mezun olunan okul değişkeni arasında KWH analizi sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir(KWH=1,571)($p=0,456$)

Program kaynaklı sorunlar ile mezun olunan okul değişkeni arasında KWH analizi sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir(KWH=1,137)($p=0,566$)

Kursiyer kaynaklı sorunlar ile mezun olunan okul değişkeni arasında KWH analizi sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir(KWH=0,292)($p=0,864$)

Diğer öğretmen ve yönetim kaynaklı sorunlar ile mezun olunan okul değişkeni arasında KWH analizi sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir (KWH=5,081)($p=0,079$).

Ayan vd.(2009),öğretmenlerin fiziksel sorun puanlarının eğitim seviyesi lisans mezunu olanlarda daha yüksek olması yönünden benzerlik olduğu düşünülmektedir.

Alçıkaya vd.(1998) , Sun (2002) ile yapılan araştırmalarda öğrenim düzeyi ön lisans olanlarının fiziksel sorun puanları, lisans mezunu olanlara göre daha yüksek olması yönünden farklılık olduğu saptanmıştır.

Öğretmenler mezun oldukları yüksek öğrenim kurumlarından, halk eğitimi ve uygulanan programlar hakkında tam donanıma sahip olmadan mezun oldukları için, bu konularda sorunlar yaşadığı düşünülmektedir. Usta öğreticiler de ise, görev alıp kurs açabilmeleri için, programlar ve kursiyerler ile sorunlarla daha iyi başa çıkmaktadırlar. Öğrenim düzeyi grupları içinde üniversite mezunu olan grup yönetim ile ilgili en olumsuz görüş bildiren grup olmuştur. Öğrenim düzeyi düştükçe yönetime ilişkin olumsuz görüş oranı da azalmaktadır.

4.4.2. Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumları Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Durumu

Halk eğitimi merkezleri nakış öğretmenleri ve usta öğreticilerin iş doyumları mezun olduğu okul değişkenine göre değişip değişmediği Tek Yönlü Anova testi ile incelenmiş, sonuçları Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13

Karabük İlinde Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Anova Analizi

		Mezun Olunan Okul						Tek yönlü ANOVA	
		n	Ortalama	Medyan	En Küçük	En Büyük	SS	F	P
İş Doyumu Puanı	Lisans	14	52,5	53,5	41	66	7,4	1,166	0,320
	Ön lisans	15	55,7	52	46	70	7,8		
	Meslek lisesi	21	51,4	52	33	69	9,5		

($p > 0,05$)

Tablo 13 incelendiğinde; iş doyum ve mezun olunan okul grubunun alt değişkenlerinde lisans grubunun puanı ($S=7,4$), ön lisans grubunun puanı ($S=7,8$) ve meslek lisesi grubunun puanı ($S=9,5$) olarak görülmektedir..

Tablo 13 incelendiğinde, iş doyum puanları lisans grubunda daha yüksek görülmektedir. İki den çok bağımsız grup verilerinin değerlendirilmesinde Tek yönlü Anova testi kullanılmış, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($F=1,166$) ($p=0,320$).

Ceylan (2001) ve Seyhan vd.(2003), eğitim düzeyi arttıkça ile iş doyumunun da artması yönünden, Şanlı (2006), eğitim düzeyinin iş doyumunda önemli olmaması, başka yollarla eğitim düzeyinin kapatılması açısından farklılık olduğu düşünülmektedir.

Mesleğinin ilk yıllarında öğretmenler , çalıştığı ve yaşadığı ortama ilişkin çok fazla deneyime sahip değildir. Onların yeterli deneyime sahip olmamaları, olayları nasıl kontrol altına alıp, tepki vereceklerini zorlaştırabilir. Bunun yanında yaşla birlikte mesleki deneyimlerinin artması yada beklenti düzeylerini düşürmeleri iş doyumunu etkileyen faktörleri kontrol altına almalarını kolaylaştırmaktadır.

4.4.3. Karabük İli Halk Eğitim Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Statülerine Göre Durumu

Halk eğitimi merkezleri nakış öğretmenleri ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunların statü değişkenine göre değişip değişmediği Mann-Whitney U Testi ile incelenmiş, sonuçları Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14

Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Statü Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Statü Durumu								Mann-Whitney U Testi		
		n	Ortalama	Medyan	En Küçük	En Büyük	SS	Sıra Ort	z	P
Fiziksel Sorunlar	Öğretmen	14	16,0	15,5	9	22	3,8	29,2	-1,128	0,259
	Kadrosuz usta öğretici	36	14,3	15	7	23	4,1	24,1		
Toplumsal Kaynaklı Sorunlar	Öğretmen	14	6,7	7	3	9	1,7	23,0	-0,782	0,434
	Kadrosuz usta öğretici	36	7,1	8	2	10	1,8	26,5		
Program Kaynaklı Sorunlar	Öğretmen	14	34,1	33,5	21	43	6,4	28,5	-0,901	0,368
	Kadrosuz usta öğretici	36	31,5	34	14	41	7,1	24,3		
Kursiyer Kaynaklı sorunlar	Öğretmen	14	23,1	22,5	17	28	3,3	29,6	-1,250	0,211
	Kadrosuz usta öğretici	36	21,7	22	14	28	3,1	23,9		
Öğretmen ve Yönetim kaynaklı sorunlar	Öğretmen	14	80,1	78	62	99	10,6	30,1	-1,396	0,163
	Kadrosuz usta öğretici	36	74,0	75,5	25	91	12,7	23,7		

($p > 0,05$)

Tablo 14 incelendiğinde, fiziksel sorunlar puanları; öğretmenlerde ($S=3,8$), usta öğreticilerde ($S=4,1$) olduğu görülmektedir.

Tablo 14 incelendiğinde, toplumsal kaynaklı sorun puanları; öğretmenlerin puanı ($S=1,7$) kadrosuz usta öğreticilerin puanı ($S=1,8$) olarak görülmektedir.

Tablo 14 incelendiğinde, program kaynaklı sorun puanları, öğretmenlerin puanı ($S=6,4$) kadrosuz usta öğreticilerin puanı ($S=7,1$) olarak görülmektedir.

Tablo 14 incelendiğinde, diğer öğretmen ve yönetim kaynaklı sorun puanları; öğretmenlerin puanı ($S=1,7$) kadrosuz usta öğreticilerin puanı ($S=1,8$) olarak görülmektedir.

Tablo 14 incelendiğinde, toplumsal kaynaklı sorun puanlarında, öğretmenlerin puanı ($S=10,6$) kadrosuz usta öğreticilerin puanı ($S=12,7$) olarak görülmektedir.

Tablo sonuçları değerlendirildiğinde; fiziksel kaynaklı, program kaynaklı, kursiyer kaynaklı ve diğer öğretmen ve yönetim kaynaklı sorun puanları

öğretmenlerde daha yüksek görülmektedir Toplumsal kaynaklı sorun puanları ise usta öğreticilerde daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile okuldaki statüleri arasında, iki gruplu ve normal dağılmayan puanların karşılaştırılmasında parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmış ve anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, Mann-Whitney U testi sonuçları; fiziksel sorun puanlarında ($z=-1,128$)($p=0,259$),toplumsal kaynaklı sorun puanlarında ($z=-0,782$) ($p=0,434$), program kaynaklı sorun puanlarında ($z=-0,901$)($p=0,368$), kursiyer kaynaklı sorun puanlarında ($z=-1,250$)($p=0,211$), öğretmen ve yönetim kaynaklı puanlarında ($z=-1,396$) ($p=0,163$) olarak görülmektedir.

Şanlı (2006), polislerle ilgili araştırmada polis memurunun iş doyum puanı, diğer rütbeli polis memurlarına göre daha düşük olması yönünden benzerlik saptanmıştır.

Alçıkaya ve diğerleri (2006),eğitim düzeyinin beklenildiği gibi doyum düzeyini etkilemediği, yalnızca işin kurum içinde saygınlık kazandırması konusunda farklılık görülmüştür.

H.E.M.'ler de görev yapan usta öğreticilerin toplumsal sorunlar dışında,öğretmenlere göre daha az sorunla karşılaştığı görülmüştür.Bunun nedenleri;usta öğreticilerin sorunları en alt düzeyde tutması ya da sorunların çözümünü kendi bulması,bir sonraki öğretim yılında kolay görev alabilmesini ve kurum yönetimi ile iyi ilişkiler kurmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu öğretmenler kendi düzeylerinin gerektirdiği işlerden daha yüksek bilgi ve beceri düzeyi isteyen bir işte çalıştıklarından işlerine daha bağlanırlar.Sorunlara karşı da çözümler üretebileceklerdir.

4.4.4. Karabük İlin Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Statülerine Göre Durumu

Halk eğitimi merkezleri nakış öğretmenleri ve usta öğreticilerin iş doyumlarının mezun olunan okul değişkenine göre değişip değişmediği t testi ile incelenmiş, bulguları Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15

Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş
Doyumlarının Statü Değişkenine Göre t Testi Bulguları

Öğretmenlerin Statü Durumu								t testi	
		N	Ortalama	Medyan	En küçük	En Büyük	SS	t	p
İş Doyumu Puanı	Öğretmen	14	55,9	56	41	70	8,9	0,529	0,133
	Kadrosuz usta öğretici	36	51,9	52	33	69	8,2		

($p > 0,05$)

Tablo 15'te, iş doyumu ve statü değişkeni arasındaki puanlar incelendiğinde; öğretmenlerin puanı ($S=8,9$) usta öğreticilerden ($S=8,2$) daha yüksek görülmektedir.

Tablo 15 incelendiğinde, normal dağılım gösteren puanların iki gruplu karşılaştırılmasında parametrik testlerden T testi uygulanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($t=0,529$)($p=0,133$).

Araştırmadan elde edilen bu sonuç ile Ceylan(2001), Sun (2002) ve Tekerci (2008) arasında benzerlikler saptanmıştır.

Bireylerin eğitim düzeyleri yükseldikçe, iş doyum düzeylerinin de yükselmektedir. Usta öğreticilerde iş doyumu puanının düşük olması ücret, haklar, iş ortamı, terfi gibi durumlardaki olumsuzluklardan kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin öğrenim düzeyi düştükçe beklentilerinin de düştüğü, öğrenim düzeyleri arttıkça beklentilerinin de arttığı düşünülebilir.

4.4.5. Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta
Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Hizmet Yılı
Değişkenine Göre Durumu

Halk eğitimi merkezleri nakış öğretmenleri ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunların hizmet yılı değişkenine göre değişip değişmediği Kruskal Wallis H testi ile incelenmiş, analiz sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16

Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Bulguları

		Hizmet Yılı						Kruskall-Wallis H		
		n	Ortalama	Medyan	En Küçük	En Büyük	SS	Sıra Ort.	KWH	p
Fiziksel Sorunlar	0-5	21	15,0	15	7	23	4,5	27,0	0,815	0,936
	6-10	5	15,0	16	8	20	4,7	27,5		
	11-15	4	15,3	14	11	22	5,0	25,4		
	16-20	11	14,5	15	8	22	3,9	24,1		
	21+	9	14,0	15	8	18	3,3	22,5		
Toplumsal Kaynaklı Sorunlar	0-5	21	7,0	7	2	10	1,8	25,5	3,312	0,507
	6-10	5	5,8	5	4	9	2,2	16,5		
	11-15	4	6,8	7	5	8	1,5	22,5		
	16-20	11	7,1	8	3	9	1,8	26,7		
	21+	9	7,6	8	5	9	1,6	30,4		
Program Kaynaklı Sorunlar	0-5	21	30,9	34	14	41	8,4	24,2	0,702	0,951
	6-10	5	31,4	34	21	35	5,9	24,0		
	11-15	4	33,8	32,5	30	40	4,3	24,8		
	16-20	11	33,3	34	25	43	6,0	26,4		
	21+	9	34,1	34	21	42	6,2	28,7		
Kursiyer Kaynaklı sorunlar	0-5	21	21,7	22	14	28	3,5	24,4	2,106	0,716
	6-10	5	21,8	19	18	28	4,4	22,3		
	11-15	4	22,3	22	22	23	0,5	26,6		
	16-20	11	23,0	23	17	26	2,7	30,7		
	21+	9	22,0	21	19	28	3,0	22,9		
Öğretmen ve Yönetim kaynaklı sorunlar	0-5	21	75,5	78	25	91	14,4	26,7	1,299	0,861
	6-10	5	69,8	75	50	82	13,5	19,5		
	11-15	4	77,8	71,5	69	99	14,2	22,9		
	16-20	11	76,5	75	61	88	9,1	25,2		
	21+	9	77,4	77	61	95	11,1	27,5		

($p > 0,05$)

Tablo 16 incelendiğinde fiziksel sorunlar ve hizmet yılı değişkenine göre puanlar; 0-5 hizmet yılı olan öğretmenlerde ($S=4,5$), hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerde ($S=4,7$), hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerde ($S=5,0$), hizmet yılı 16-20 yıl olan öğretmenlerde ($S=3,9$), hizmet yılı 21 ve daha fazla yıl olan öğretmenlerde ($S=3,3$) olarak saptanmıştır.

Toplumsal kaynaklı sorunlar ve hizmet yılı değişkenine göre puanlar; 0-5 hizmet yılı olan öğretmenlerde (S=1,8), hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerde (S=2,2), hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerde (S=1,5), hizmet yılı 16-20 yıl olan öğretmenlerde (S=1,8), hizmet yılı 21 ve daha fazla yıl olan öğretmenlerde (S=1,6) olarak saptanmıştır.

Program kaynaklı sorunlar ve hizmet yılı değişkenine göre puanlar; 0-5 hizmet yılı olan öğretmenlerde (S=8,4), hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerde (S=5,9), hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerde (S=4,3), hizmet yılı 16-20 yıl olan öğretmenlerde (S=6), hizmet yılı 21 ve daha fazla yıl olan öğretmenlerde (S=6,2) olarak saptanmıştır.

Tablo 16 incelendiğinde kursiyer kaynaklı sorunlar ve hizmet yılı değişkenine göre puanlar; 0-5 hizmet yılı olan öğretmenlerde (S=3,5), hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerde (S=4,4), hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerde (S=0,5), hizmet yılı 16-20 yıl olan öğretmenlerde (S=2,7), hizmet yılı 21 ve daha fazla yıl olan öğretmenlerde (S=3) olarak saptanmıştır.

Tablo 16 incelendiğinde öğretmen ve yönetim kaynaklı sorunlar ve hizmet yılı değişkenine göre puanlar; 0-5 hizmet yılı olan öğretmenlerde (S=14,4), hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerde (S=13,5), hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerde (S=14,2), hizmet yılı 16-20 yıl olan öğretmenlerde (S=9,1), hizmet yılı 21 ve daha fazla yıl olan öğretmenlerde (S=11,1) olarak saptanmıştır.

Tablo sonuçları değerlendirildiğinde; fiziksel sorunlar hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerde yüksek görülmektedir. Toplumsal ve program kaynaklı sorunlar ile öğretmen ve yönetim kaynaklı sorunlar , hizmet yılı 21 ve daha fazla olan öğretmenlerde daha yüksektir.Kursiyer kaynaklı sorunlar hizmet yılı 16-20 yıl olan öğretmenlerde yüksek görülmektedir.

Üç ve daha fazla gruplu, normal dağılım göstermeyen puanların karşılaştırılmasında parametrik olmayan testlerden sorun puanları Kruskal-Wallis H testi uygulanmış ve sorun puanları anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, Kruskal-Wallis H testi sonuçları; fiziksel sorun puanlarında (KWH=0,815)($p=0,936$),toplumsal kaynaklı sorun puanlarında (KWH=3,312) ($p=0,507$), program kaynaklı sorun puanlarında (KWH=0,702)($p=0,951$), kursiyer kaynaklı sorun puanlarında (KWH=2,106)($p=0,716$),

öğretmen ve yönetim kaynaklı puanlarında (KWH=1,299))(p=0,861) olarak görülmektedir.

Sun(2002), yönetim ile ilgili sorunlarda, hizmet yılı 8 yıldan az ve 24 yıldan çok olan çalışanların bu boyutta 9-23 yıl arası kıdeme sahip olanlardan daha olumlu görüşe sahip olduğunu belirtmiştir.

Aydın(2008), çalışan bayanlarla ilgili araştırmasında 4 yıl ve daha fazla çalışanların ücret, iş arkadaşları, hakları konularında daha memnun olduklarını saptamıştır.

Şanlı(2006), polislerle ilgili araştırmada Komiser Yardımcılarının iş doyumu puanlarının aritmetik ortalaması Emniyet Müdürlerinin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamasından daha düşük olmakla beraber anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlik mesleğine yeni atananların meslekten beklentilerinin fazla olması (örneğin il merkezinde çalışmayı düşünmeleri, ücret beklentilerin fazla olması, lojmanda kalmayı istemeleri vb.) mesleğinde ise bu beklentileri karşılayamaması da sorunların büyümesine neden olup, çözümünü zorlaştırmış olabilir. Öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri ilerledikçe ,meslekte yükselme olanağına sahip olmayı ve kurumun işleyişine uyum sağlamayı daha iyi kavrayacakları düşünülmektedir. .

4.4.6. Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta

Öğreticilerin İş Doyumlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Durumu

Halk Eğitimi Merkezleri nakış öğretmenleri ve usta öğreticilerin iş doyumlarının hizmet yılına göre değişip değişmediği tek yönlü Anova testi ile incelenmiş, sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17

Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Anova Testi Bulguları

	Hizmet Yılı							Tek Yönlü ANOVA	
		N	Ortalama	Medyan	En Küçük	En Büyük	SS	F	P
İş Doyumu Puanı	0-5	21	54,3	54	42	67	6,9	1,367	0,261
	6-10	5	48,8	52	37	57	7,7		
	11-15	4	59,8	58,5	53	69	7,0		
	16-20	11	52,5	52	33	70	10,0		
	21 ve daha fazla yıl	9	50,1	50	33	69	10,1		

($p>0,05$)

Tablo 17 incelendiğinde, iş doyum puanları, hizmet yılı 0-5 yıl olan öğretmenlerin puanı (S=6,9), hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin puanı (S=7,7), hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin puanı (S=7), hizmet yılı 16-20 yıl olan öğretmenlerin puanı (S=10), hizmet yılı 21 ve daha fazla olan öğretmenlerin puanı (S=10,1) olarak görülmektedir.

Tablo sonuçları değerlendirildiğinde; iş doyum puanları 21 ve daha fazla yıl grubunda daha yüksek görülmektedir. En düşük puan, hizmet yılı 0-5 yıl olan gruba aittir.

Tablo 17 incelendiğinde, üç ve daha fazla gruplu ve normal dağılım gösteren puanların karşılaştırılmasında parametrik testlerden Tek Yönlü Anova testi uygulanmış ve anlamlı ilişki görülmemiştir ($p>0,05$)($F=1,367$).

Nakış öğretmen ve usta öğreticileri ile ilgili bu araştırma ile Çelik (2003), Silah (2001), Göktaş (2007) ve Sarıtaş (2008)'in araştırmalarında, hizmet yılı arttıkça iş doyumunun da artması yönünden benzerlik görülmektedir.

Araştırma bulgularında anlamlı farklılık olmamasına karşın, tablodan elde edilen ham puanlar incelendiğinde: Öğretmenlerin işe başladıktan hemen sonra ilk iş heyecanı ve çalışma isteğiyle mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, mesleğin ilerleyen yıllarında ise bu heyecanı ve isteği kaybettikleri söylenebilir. Bunun nedeni olarak da, var olan eğitim sisteminin öğretmenlerin beklentilerini yeterince karşılamadığı ve

hizmet yılı arttıkça sahip oldukları kariyer basamağında kaydettikleri ilerlemenin maaş ve ücretler açısından öğretmenleri olumlu etkilemediği nedeniyle de işten elde ettikleri doyumun azaldığı düşünülebilir.. Çalışanların kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme beklentilerinin de arttığını fakat iş olanaklarından dolayı böyle bir ilerleme olmadığı durumlarda işten elde ettikleri doyumunda azaldığını ifade etmişlerdir

4.4.7. Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Yaş Değişkenine Göre Durumu

Halk Eğitimi Merkezleri nakış öğretmenleri ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunların yaş değişkenine göre değişip değişmediği Kruskal-Wallis H Testi ile incelenmiş, sonuçları Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18
Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmen ve Usta Öğreticilerin İş
Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Yaş Değişkenine Göre
Kruskall-Wallis H Testi Bulguları

		Yaş Durumu						Kruskall-Wallis H Testi		
		N	Ortalama	Medyan	En Küçük	En Büyük	SS	Sıra Ort.	KWH	p
Fiziksel Sorunlar	30 ve daha az	15	15,7	15	8	23	3,9	28,9	1,209	0,546
	31-40	15	14,4	15	7	22	5,2	24,6		
	41-50	20	14,3	15	8	20	3,3	23,7		
Toplumsal Kaynaklı Sorunlar	30 ve daha az	15	6,9	7	2	10	1,9	24,9	2,255	0,324
	31-40	15	6,5	6	3	9	1,9	21,6		
	41-50	20	7,4	8	5	9	1,5	28,9		
Program Kaynaklı Sorunlar	30 ve daha az	15	31,9	34	14	41	8,1	26,4	1,349	0,509
	31-40	15	30,7	32	17	43	7,8	21,9		
	41-50	20	33,7	34	21	42	5,2	27,5		
Kursiyer Kaynaklı Sorunlar	30 ve daha az	15	22,2	22	14	28	3,4	26,2	0,410	0,815
	31-40	15	21,4	22	16	26	3,4	23,5		
	41-50	20	22,6	22	19	28	2,8	26,5		
Öğretmen ve Yönetim Kaynaklı Sorunlar	30 ve daha az	15	76,1	80	25	91	6,5	29,2	1,454	0,483
	31-40	15	75,1	75	50	99	11,4	23,3		
	41-50	20	75,8	75	61	95	9,9	24,4		

(p>0,05)

Tablo 18 incelendiğinde, fiziksel sorunlar ve yaş değişkeni arasındaki puanlar; 30 ve daha az yaş grubunda (S=3,9), 31-40 yaş grubunda (S=5,2), 41-50 yaş grubunda ise (S=3,3) olarak belirlenmiştir.

Tablo 18 incelendiğinde, toplumsal kaynaklı sorunlar ve yaş değişkeni arasındaki puanlar; 30 ve daha az yaş grubunda (S=1,9), 31-40 yaş grubunda (S=1,9),41-50 yaş grubunda ise (S=1,5) olarak saptanmıştır.

Tablo 18 incelendiğinde, program kaynaklı sorunlar ve yaş değişkeni arasındaki puanlar; 30 ve daha az yaş grubunda (S=8,1), 31-40 yaş grubunda (S=7,8),41-50 yaş grubunda ise (S=5,2) olarak belirlenmiştir.

Tablo 18 incelendiğinde, kursiyer kaynaklı sorunlar ve yaş değişkeni arasındaki puanlar; 30 ve daha az yaş grubunda (S=3,4), 31-40 yaş grubunda (S=3,4), 41-50 yaş grubunda (S=2,8) olarak saptanmıştır.

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmen ve yönetim kaynaklı sorunlar ve yaş değişkeni arasındaki puanlar; 30 ve daha az yaş grubunda (S=16,5), 31-40 yaş grubunda (S=11,4), 41-50 yaş grubunda ise (S=9,9) olarak belirlenmiştir.

Tablo 18 sonuçları değerlendirildiğinde;, fiziksel sorun ile öğretmen ve yönetim kaynaklı sorun puanları 30 ve daha az yaş grubunda daha yüksek görülmektedir. Toplumsal kaynaklı, program kaynaklı ve kursiyer kaynaklı sorun puanları 41-50 yaş grubunda daha yüksek görülmektedir.

Üç ve daha fazla gruplu, normal dağılım göstermeyen puanların karşılaştırılmasında parametrik olmayan testlerden sorun puanları Kruskal-Wallis H testi uygulanmış ve anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, Kruskal-Wallis H testi sonuçları; fiziksel sorun puanlarında (KWH=1,209) ($p=0,546$), toplumsal kaynaklı sorun puanlarında (KWH=2,255) ($p=0,324$), program kaynaklı sorun puanlarında (KWH=1,349) ($p=0,509$), kursiyer kaynaklı sorun puanlarında (KWH=0,410) ($p=0,815$), öğretmen ve yönetim kaynaklı puanlarında (KWH=1,454) ($p=0,483$) olarak görülmektedir.

Tekerci (2008), ve Göktaş (2007), yaptıkları araştırmalarda 30 yaş ve altı öğretmenlerde, yönetim ve diğer öğretmenlerle ilgili sorun puanları yönünden benzerliklere rastlanmıştır. Aslan(2007), sorunlarla daha iyi başa çıkabilmesi düşüncesi ile toplumsal ve program kaynaklı sorun puanlarının ilerleyen yaşlardaki öğretmenlerde yüksek olması yönünden farklılık olduğu belirlemiştir.

Araştırma bulgularında anlamlı farklılık olmamasına karşın, tablodan elde edilen ham puanlar incelendiğinde:Öğretmenler, üniversitelerden yaygın eğitim ile ilgili aldıkları yetersiz bilgilerle mezun olmaktadır.Bu nedenle mesleğe başlayınca kurslarda karşılaştıkları fiziksel sorunlarla baş etmekte zorlanabilirler.Yaş ilerledikçe ,yaşanılan deneyimler ve beklentilerin düşmesi ile sorunlara çözümler getirebilirler.Halk Eğitimi Merkezlerinde uygulanan programlarda, bilgisayar kullanımına dayalı yapılan değişiklikler ve güncellemelerde, 40 yaş üstü çalışanların usta öğretici olduğu düşünülürse, takip etmekte zorlandıkları düşünülebilir.

4.4.8. Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenleri ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Yaş Değişkenine Göre Durumu

Halk Eğitimi Merkezleri nakış öğretmenleri ve usta öğreticilerin iş doyumlarının yaş değişkenine göre değişip değişmediği tek yönlü Anova testi ile incelenmiş, sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19

Karabük İli Halk Eğitimi Merkezleri Nakış Öğretmenlerinin ve Usta Öğreticilerin İş Doyumlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Anova Testi Bulguları

İş Doyumu Puanı	İŞ DOYUMU ve YAŞ							Tek Yönlü ANOVA	
	Yaş	N	Ortalama	Medyan	En Küçük	En Büyük	SS	F	p
30 ve daha az	15	54,9	54	42	67	7,3	1,383	0,261	
31-40	15	54,4	53	46	70	6,6			
41-50	20	50,6	51	33	69	10,2			

($p > 0,05$)

Tablo 19 incelendiğinde İş doyumunu ve yaş değişkeni arasındaki puanlar; 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerde ($S=7,3$), 31-40 yaş grubunda ($S=6,6$), 41-50 yaş grubunda daha düşük olarak görülmüştür ($S=10,2$).

Tablo 19 incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkeni ve iş doyumunu puanları arasında, üç ve daha fazla gruplu ve normal dağılım gösteren puanların karşılaştırılmasında parametrik testlerden tek yönlü Anova testi uygulanmış ve anlamlı farklılık görülmemiştir ($F=1,383$) ($p=0,261$).

Dawis (1984) yaptığı araştırmada yaşın ilerlemesine paralel olarak iş doyumunun artması birçok ülkede paylaşılan bir sonuç olarak ifade edilmektedir (Akt.: Çelik, 2003).

Çelik’in (2003), Şanlı (2006), Göktaş (2007), Fen Bilgisi, Fizik, Kimya ve Biyoloji öğretmenleri, Beden Eğitimi öğretmenleri ve polislerle ilgili yapılan

araştırmalarda, bu çalışmadan elde edilen 30 yaş altı öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması sonucu ile benzerlik olduğu saptanmıştır.

Araştırma bulgularında anlamlı farklılık olmamasına karşın, tablodan elde edilen ham puanlar incelendiğinde:öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında iş doyumlarının yüksek olduğu düşünülmektedir. İlerleyen yaşlarda doyumun azalmasında; mesleki problemlerin zlememesi, maaş problemi ve mesleki tkenmişliklerin yaşanmasının etkili olabileceği düşünülmektedir. 30 ve daha az yaşta öğretmenlerin okuldan yeni mezun oldukları, iş hayatına yeni atıldıkları ve iş hayatlarının henüz başında olduklarından dolayı motivasyonlarının ve mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu, diğer taraftan öğretmenin mesleki kariyerindeki ilerlemenin doğrultusunda statüsünün aynı kaldığı, yaş ilerledikçe bu gibi nedenlere bağlı olarak motivasyonunun azaldığı düşünüldüğünde diğer yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin düştüğünü söyleyebiliriz.Araştırmada 40 yaş üstü çalışanların genelde usta öğretici olduğu düşünülmektedir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Araştırma kapsamına alınan toplam öğretmen ve usta öğretici sayısı 50'dir. Araştırmanın evreni, Karabük ilinde, merkez ve merkeze bağlı ilçelerde halk eğitimi merkezlerinde görev yapan nakış öğretmenlerinden ve usta öğreticilerden oluşmaktadır.

Bu araştırmada öğretmen ve usta öğreticilerin sorunları ve iş doyumları ile bağımsız değişkenler (yaş, hizmet yılı, öğrenim durumu, statü) analiz edildiğinde, kişisel nitelikler ile sorunlar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Araştırmaya katılan nakış öğretmenlerinin ve usta öğreticilerin bireysel özellikleri ile iş doyumları arasında da anlamlı farklılıklarının olmadığı saptanmıştır.

Araştırma sonuçları analiz edildiğinde:

İş etkinlikleri: Halk eğitimi merkezlerinde nakış kurslarında; el ve makine nakışının yanında geleneksel işlere ve süsleyici tekniklere de yer verilir. Nakış kurslarında modül sistemine göre programlar hazırlanmaktadır.

Fiziksel sorunlar: Öğretmen ve usta öğreticiler, kurslarda yeterince araç-gereç bulunduğu ve kurs yerlerinin eğitim-öğretim ihtiyaçlarına cevap verecek fiziki koşullara uygun açıldığı görüşündedirler. Ders araç-gereçleri gereksinimlere cevap vermemekte ve okuldaki hizmetli sayısı yeterli bir durumda değildir.

Diğer Öğretmen ve Yönetim ile İlgili Sorunlar: Öğretmenlerin aynı branşta olan arkadaşları ile birlikte olmaktan mutluluk duyarım, öğretmenlerin farklı branştaki arkadaşları ile olan ilişkilerinin iyidir, memurlar ve hizmetlilerle ilişkilerin seviyelidir, okuldaki öğretmen ve kursiyer ilişkisinin yeterli buluyorum, iş ortamında gerekli rehberlik hizmetlerinden yararlanıyorum, işim ile ilgili gerekli ilgi ve desteği görüyorum, öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum, okul yönetimi işim konusunda bana güvenir, okul yönetimi yeniliklere açık ve fikirlerime önem verir, kurum içinde

işime değer veriliyor, ek görevlerimin olması yoğunluğumu arttırıyor, işimde yetki ve sorumluluk dengesini yeterli buluyorum, işimle ilgili denetimleri yeterli buluyorum, yaptığım iş bilgi ve becerilerime olumlu katkıda bulunmaktadır, işim yaratıcılığımı ortaya çıkarmada yardımcı oluyor, işimde kendimi güvende hissediyorum sorularına öğretmen ve usta öğreticilerin büyük bir kısmı olumlu cevap vermiştir.

Öğretmen ve usta öğreticilerin çoğunluğu; rekabet olan bir ortamda çalışıyorum, işimin monoton olduğunu düşünüyorum, işlenen konularla ilgili olan yerlere gezi düzenlenmektedir sorularına katılmıyorum cevabını vermişlerdir.Öğretmen ve usta öğreticiler maaşım aldığım eğitimin karşılığıdır sorusuna verdiği cevapların yüzdeleri birbirine yakındır.

Kursiyer Kaynaklı Sorunlar: Kursiyerler konulara karşı ilgi göstermektedir, kursiyerler arası yaş ve eğitim düzeyi farkı olması eğitim-öğretim sürecini etkilemektedir. Kursiyerler anlamadıkları noktaları rahatlıkla ifade etmekte, kursiyerler çalışmalara aktif olarak katılmaya istekli davranmaktadırlar.Öğrencilerin düzeyi yeterli durumdadır sorularına da öğretmen ve usta öğreticilerin büyük bir kısmı olumlu cevap vermiştir.

Program Kaynaklı Sorunlar: Program kaynaklı sorunların tamamında öğretmen ve usta öğreticilerin olumlu cevap yüzdelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Dersi işlerken dersle ilgili araç-gereçlerden yeterince faydalanılmaktadır ve kurslarda yapılan çalışmalarda geleneksel işlere öncelik verilmektedir sorularında, olumsuz cevap yüzdeleri diğer sorulara göre daha yüksek görülmektedir.

Toplumsal Kaynaklı Sorunlar:Halk Eğitimi Merkezinde açılan kurslara halk yeterince ilgi göstermektedir. Toplum işime gereken değeri vermektedir sorusuna öğretmen ve usta öğreticilerin çoğunluğu olumlu cevap vermiştir.

İş Doyumu Ölçeği: Ölçek sonuçlarına göre; işimin bana sağladığı güvenliğin derecesi, işimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, iş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler, yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi, işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu, iş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı, yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik, işimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı, işyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı, işyerimdeki yarışma fırsatı ve işyerimdeki yönetimin tutumu maddelerine öğretmen ve usta öğreticilerin çoğunluğu olumlu cevap vermiştir.

Aldığım maaş, ücret, terfilerin miktarı, yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi ve işyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi maddelerine öğretmen ve usta öğreticilerin, olumlu ve kararsız cevap yüzdelerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Sorunlar ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: İş doyum puanları ile sorunların alt boyut ve toplam sorun puanları arasında korelasyon analizi yapılmış ve anlamlı bir farklılık görülmemiştir($r=0,219$)($p=0,126$).

Sorunlar ile Mezun Olunan Kurum Arasındaki İlişki: Fiziksel ve program kaynaklı sorun puanları lisans grubunda daha yüksektir. Toplumsal kaynaklı , diğer öğretmen ve yönetim kaynaklı ile kursiyer kaynaklı sorun puanları,ön lisans grubunda daha yüksek olduğu görülmektedir. Kruskall Wallis Testi sonuçlarına göre, bütün alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$)

İş Doyumu ile Mezun Olunan Kurum Arasındaki İlişki:İş doyum puanları lisans grubunda daha yüksek görülmektedir.İkiden çok bağımsız grup verilerinin değerlendirilmesinde Tek Yönlü Anova testi kullanılmış, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır($F=1,166$)($p=0,320$).

Sorunlar ve Kurumdaki Statü Arasındaki İlişki: Fiziksel, program, kursiyer ile diğer öğretmen ve yönetim kaynaklı sorun puanları öğretmenlerde daha yüksek görülmektedir. Toplumsal kaynaklı sorun puanları ise usta öğreticilerde daha yüksek görülmektedir.

Öğretmenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile okuldaki statüleri arasında, iki grupta ve normal dağılmayan puanların karşılaştırılmasında parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmış ve anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

İş Doyumu ve Kurumdaki Statü Durumu Arasındaki İlişki: İş doyum ve statü değişkeni arasındaki puanlar incelendiğinde; öğretmenlerin puanı($S=8,9$) usta öğreticilerden ($S=8,2$) daha yüksek görülmektedir.

Normal dağılım gösteren puanların iki gruplu karşılaştırılmasında parametrik testlerden T testi uygulanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır($T=0,529$)($p=0,133$).

Sorunlar ve Hizmet Yılı Arasındaki İlişki: Fiziksel sorunlar, hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerde yüksek görülmektedir. Toplumsal, program ile öğretmen ve yönetim kaynaklı sorunlar, hizmet yılı 21 ve daha fazla olan öğretmenlerde daha yüksektir. Kursiyer kaynaklı sorunlar hizmet yılı 16-20 yıl olan öğretmenlerde yüksek görülmektedir.

Üç ve daha fazla gruplu, normal dağılım göstermeyen puanların karşılaştırılmasında parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis H testi uygulanmış ve anlamlı bir farklılık görülmemiştir($p>0,05$).

İş Doyumu ve Hizmet Yılı Arasındaki İlişki: İş doyum puanları 21 ve daha fazla yıl grubunda daha yüksek çıkmıştır. En düşük puan, hizmet yılı 0-5 yıl olan gruba aittir.

Üç ve daha fazla gruplu ve normal dağılım gösteren puanların karşılaştırılmasında parametrik testlerden Tek Yönlü Anova testi uygulanmış ve anlamlı farklılık görülmemiştir($p>0,05$)($F=1,367$).

Sorunlar ve Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki: Fiziksel ile öğretmen ve yönetim kaynaklı sorun puanları 30 ve daha az yaş grubunda yüksektir.

Toplumsal, program ve kursiyer kaynaklı sorun puanları 41-50 yaş grubunda daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Üç ve daha fazla gruplu, normal dağılım göstermeyen puanların karşılaştırılmasında parametrik olmayan testlerden Kruskal - Wallis H testi uygulanmış ve sorunlar ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir($p>0,05$).

İş Doyumu ve Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki: İş doyum ve yaş değişkeni arasındaki puanlar; 41-50 yaş grubunda daha düşüktür. Öğretmenlerin yaş değişkeni ve iş doyum puanları arasında, üç ve daha fazla gruplu ve normal dağılım gösteren puanların karşılaştırılmasında parametrik testlerden Tek Yönlü Anova testi uygulanmış ve anlamlı farklılık görülmemiştir ($F=1,383$) ($p=0,261$).

5.2.Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara ilişkin öneriler aşağıda sunulmuştur:

Nakış kurslarında, ders araç-gereçlerinin iyileştirilmesi ve kurs yerleri daha donanımlı hale getirilmesi gerekmektedir.

Halk eğitimi merkezlerinde, hizmetli sayısı yeterli duruma getirilmelidir

Kurslara katılan bireylere konular ile ilgili sanatsal açıdan farkındalık yaratılarak, gerekli yerlere, müzelere, sanat evlerine, tarihi ve yöresel yerlere geziler düzenlenmelidir.

Kurslarda işlenen konularda ve uygulanan programlarda güncellemeler yapılmalıdır.

Öğretmen ve usta öğreticilerin kurslarda, ders materyalleri ve araç-gereç kullanımı konularında bilgilendirilmelidir.

Öğretmenlerin geleceğe yönelik beklentilerini gerçekleştirebilmesi için, yeterli maaş ve kendi kararlarını uygulama olanağı sağlanmalıdır.

Öğretmen eğitimi programlarında halk eğitimi, yaygın eğitim ve yetişkin eğitimi konularına da yer verilmelidir.

Halk eğitim merkezleri öğretmenlerinin, idarecilerin ve usta öğreticilerin birlikte vakit geçirebileceği, sosyal ve kültürel aktivitelerin sayısı arttırılmalıdır

KAYNAKÇA

1. AKÇAOĞLU, Z. F. (1989),İ.E.T.T. Şoförlerinde İş Tatmini ve Depresyon. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul.
2. AKIN, F. (2005) Halk Eğitim Merkezlerinde Verilen El Sanatları Kurslarının Öğretmen ve Kursiyer Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi (Ankara Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
3. AKTAN, O.(1989). *El Sanatları*. Ankara:Makro Yayıncılık.
4. ALABAY, N. (2003). Kırıkkale İlinde Halk Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Mezun Oldukları Kaynakları ve Halk Eğitim Merkezi İçindeki Sorunlar. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
5. ALÇIKAYA Y., AYTEKİN,T.GÜRBÜZ, Y.ÖZVERİ,H. AKDAŞ,A.. (1998). Toplam Kalite Çerçevesinde Hemşirelerde İş Tatmin Düzeyinin Ölçülmesi. Marmara Üniversitesi Yayınları (2007):1-23.
6. ALKAN, C.,DOĞAN H. ve SEZGİN İ.(1998) Mesleki ve Teknik Eğitim Esasları. Ankara: Alkım Yayınları.
7. ARIKAN, R. (2004). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Asil Yayın ve Dağıtım.
8. ARSEVEN,C.E.(1975). Sanat Ansiklopedisi,Cilt 2,İstanbul.
9. ASLAN, H. (1997). Kocaeli’nde Bir Grup Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Gerginlik,Tükenme ve İş Doyumu, *Toplum ve Hekim*, Cilt:12, Sayı:82, S:24-29. Ankara.
10. ATEŞ,S.(2008).Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Nakış Öğretmenlerinin ve Usta Öğreticilerinin Eğitim Öğretimde Karşılaştıkları Sorunlar, Sorunların Nedenleri ve Çözüm Yolları. .Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
11. AYAN, S.,KOCACIK F., KARAKUŞ H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2009; 10:18-25.
12. BARIŞTA,H.Ö.(1981).*Osmanlı İmparatorluk Dönemi Türk İşlemelerinden Örnekler*.Ankara: Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu Basımevi.
13. BARIŞTA,Ö.(1984).Türk İşleme Sanatı Tarihi. Ankara:Kültür Bakanlığı Yayınları.

14. BAŞARAN, I.E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*.Ankara: Gül Yayınevi.
15. BİNİCİ,H., ARI N..(1999). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar . GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 24, Sayı 3 (2004) 383-396
16. CANTÜRK,N. (2006). Halk Eğitim Merkezlerinin Makine Nakışında Toplumsal İşlevleri. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
17. CELEP, C.(1995). *Halk Eğitimi*. Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayınları.
18. CELEP, C.(2004). Meslek Olarak Öğretmenlik.Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
19. CEYLAN,D.(2001). *Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü ve İş Tatminsizliği*.Ankara:Siyasal Kitabevi.
20. ÇELİK,A.(2008).Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul İçi Ve Okul Dışı Faaliyetlerde Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi(Trabzon İli Örneği), Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Ankara.
21. ÇELİK,H. (2003). Fen Bilgisi Fizik Kimya Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu . Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
22. ÇETİN,Ş.(2004).Halk Eğitim Merkezlerinde Görevli Öğretmenlerin Birer Yetişkin Eğitimcisi Olarak Eğitim İhtiyaçları . Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü ,Ankara.
23. ERCAN,F. (2007).Halk Eğitimi Merkezlerinde El Nakışı Kurs Programına İlişkin Hazırlanan Antep İşi Öğretim Programının Etkililiğinin Saptanması, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Ankara
24. ERDEN, M. (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
25. ERKEN, V.(1995).*Yetişkinler Eğitimi*, Ankara:Berikan Yayınları.
26. EROĞLU. F. (2000). *Davranış Bilimleri* , BetaYayınevi, 5. Baskı. İstanbul.
27. ERTÜRK, S. (1984).*Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara:Yelkentepe Yayınları.
28. ERTÜRK, S. (1986). Türkiye'deki Bazı Eğitim Sorunları Üzerine Düşünceler. Ankara: Yelkentepe Yayınları.

29. EYİOL, P. (2002). Kız Melek Liselerinde El Sanatları Teknolojisi Bölümü Öğrencilerinin Atölye Donanımı ve Ekonomik Açından Karşılaştıkları Sorunlar ve Öğrenci Başarısındaki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
30. FİDAN, Nurettin(1986).Okulda Öğrenme ve Öğretme, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
31. FİDAN,N.ve ERDEN,M.(1991). *Eğitime Giriş*, Peryal Matbaacılık, Ankara .
32. FİDAN N., ERDEN M. (1993). *Eğitime Giriş*, Ankara:Alkım Yayınevi.
33. GEDİKOĞLU Ş.(1991), Türkiye'de Yaygın Eğitimden Çağdaş Halk Eğitimine, Ankara:Gül Yayınevi
34. GENÇAY,A.Ö.(2007).Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, Ekim 2007 Cilt:15 No:2 765-780
35. GÖDELEK, E. (1988).Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil, Tekstil-Boya, Çimento) Psiko-sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara.
36. GÖKTAŞ, Z.(2007). Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkinin İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt1, Sayı 1.
37. GÜLER, M. (1990), “Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara.
38. KARASAR, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
39. KARLIDAĞ,R.,ÜNAL,S.,YOLOĞLU, S.(2000).Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi.Türk Psikiyatri Dergisi ,Cilt 4,Sayı 113-118.
40. KILIÇ, E. (1981). Halk Eğitiminde Kuram ve Uygulama. Ankara: Sevinç Matbaası.
41. KÖKLÜ, H.(2002). El İşlemeleri YA-PA Yayınları,İstanbul
42. KURT, İ.(2000). Yetişkin Eğitimi. Ankara: Nobel Yayınevi.
43. MEB, Çıracılık ve Yaygın Eğitim Gn.Md.(1992).Çıracılık Yaygın Eğitimde Gelişmeler. Ankara: MEB Basımevi.

44. MİSER,R.(1987)Halk Eğitim Merkezlerinin Kadına Yönelik Kurslarında Program Önceliği. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi,Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Ankara.
45. OKÇABOL,R.(1989). Halk Eğitimi (Yetişkin Eğitimi), İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış, Ankara: Bilim Yayınları.
46. ÖZDEMİR,S., YALIN, H. İ.(2000). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara:Nobel Yayınevi.
47. ÖZGÜVEN, İ.E. (1999). *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*.Ankara PDRM Yayınları.
48. ÖZTÜRK, İ.(1994). Geleneksel Türk El Sanatına Giriş. Ankara: Özdemir Basım Yayım ve Dağıtım Ltd.Şti..
49. PAKDANEL,C.(1995).AİBÜ ve ODTÜ'nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu.Yayımlanmamış Tez.Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi,Bolu.
50. PELİT,E.(2008).İşletmelerde İş Gören Güçlendirmenin İş Görenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Ankara.
51. SAİN,B.(1987) .Hesap İşleri El İşlemleri.Ankara:Türkiye İş Bankası Yayınları.
52. SARITAŞ,M. (2008). Öğretmenlerin Öğretim Ortamlarından Kaynaklanan İş Doyumu Ve İş Stresine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. 4. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Sempozyumu,10-11 Bursa.
53. SEYHAN L., DEVECİ, B., BAYDUR, H. (2003).Ebelerde Çalışma Yaşantısı ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi. http://www.manisa.saglik.gov.tr/-yillik_2003/s_113.117.doc.
54. SİLAH,M. (2001) .*Çalışma Psikolojisi*, Ankara:Selim Kitabevi.
55. SÖNMEZ, N.(2000).Kamu Düzeni Açısından Polis Okullarındaki Eğitimin Önemi Ve Etkililiği, TODAİE- Kamu Yönetimi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
56. SUN, Ö.H. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.(Yayımlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Ankara.
57. ŞANLI S.(2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi . Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

58. TEKERCİ, H.(2008).Farklı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının Ve Tutumlarının İncelenmesi ,Yüksek Lisans Tezi.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
59. TEZER,E.(1994).Evlilik ve İş doyumu İlişkisi-İkili Çatışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü.Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi.Cilt 1,1-12,Ankara.
60. TÜRKOĞLU, A. (1997), *99 Soruda Eğitim Bilimine Giriş*, İzmir: Memleket Gazetecilik ve Matbaacılık.
61. YAPICI,M.(2003). İlköğretim Öğretmenlerinin Karşılaştığı Sorunlar. Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi .Mart,Cilt 3, Sayı 1, 06.
62. Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü. Ankara. (1990).
64. YILDIRIM, M.(1996).Yaygın Eğitim ve Halk Eğitim Merkezlerindeki Uygulamaları”, MEB, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Gn. Md., Ankara,
65. YILDIRIM, F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
66. YÜKSEL, İ.(2002)Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi.Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (3) : 67-78)

- <http://www.bilgibu.com/egitim-nedir.html>.20 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

- <http://www.bilgiler.gen.tr/1876-egitim.html>.20 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

- <http://www.bilgiler.gen.tr/1876-egitim.html>. 20 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

- http://www.turkcebilgi.com/soru_cevap_20573_orgun-egitim-nedir.html. 20 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

- http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.html.. 20 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

- http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.html.15 Mart 2010 tarihinde alınmıştır.

http://cygm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/alanprogramlari/el_sanatlari/elsanatlari.html
20 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

- <http://cygm.meb.gov.tr/halkegitim/kurslar.html>. 21 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

- <http://www.bilgiler.gen.tr/1876-egitim.html>. 11 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

- <http://www.turkmeclisi.org/Temel-Bilgiler>. 20 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.
- <http://www.goblenci.com/elisi-nakis/kanavice.html>. 20 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.
- http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.html. 13 Haziran 2010 tarihinde alınmıştır.
- http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.html. 17 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.
- http://www.turkcebilgi.com/soru_cevap_20573_orgun-egitim-nedir.html. 13 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.
- <http://www.bilgibu.com/egitim-nedir.html>. 2 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.
- <http://www.bilgiler.gen.tr/1876-egitim.html>. 01 Mayıs 2010 tarihinde alınmıştır.

EKLER

EK 1.Anket Formu

EK 2.Gerekli İzinler

ANKET FORMU**I. BÖLÜM**

Bu bölümde kişisel durumunuzla ilgili bilgileri toplamak amacıyla sorular bulunmaktadır. Size yöneltilen her soru için durumunuza en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1-Görev yaptığınız Halk Eğitim Merkezi

.....

2-Yaşınız:

- a) 30 ve daha az b)31-40 c)41-50 d)51 ve daha fazla

3-En son mezun olduğunuz eğitim kurumu:

- a)Lisans b)Ön lisans c)Meslek lisesi d)Diğerleri

4-Meslekteki toplam hizmet süreniz:

- a) 0-5 yıl b) 6-10 yıl c)11-15 yıl d)16-20 yıl e) 21 ve daha fazla

5-Halk eğitim merkezindeki statünüz:

- a) Öğretmen b)Kadrolu usta öğretici c)Kadrosuz usta öğretici

II. BÖLÜM

Bu bölümde ,Halk Eğitim Merkezinde nakış kurslarındaki iş etkinlikleri ve öğretmenlerin ve usta öğreticilerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunları kapsayan sorulara cevap aranmaktadır. . Bunun için aşağıdaki cümleleri dikkatle okuyarak mevcut durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

1.Kesinlikle katılmıyorum

2.Katılmıyorum

3.Kararsızım

4.Katılıyorum

5.Kesinlikle Katılıyorum

SORUNLAR	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
Fiziksel Sorunlar					
1-Kurslarda yeterince araç-gereç bulunmaktadır.					
2-Kurs yerleri eğitim-öğretim ihtiyaçlarına cevap verecek fiziki koşullara uygun olarak açılmaktadır.					
3-Ders araç-gereçleri ihtiyaca cevap verir.					
4-Okulumuzda hizmetli sayısı yeterlidir					
Diğer Öğretmenler ve Yönetim İle İlgili Sorunlar					
5-Aynı branşta olan arkadaşlarımla birlikte olmaktan mutluluk duyarım.					
6-Farklı branştaki arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.					
7-Memur ve hizmetlilerle ilişkilerim seviyedir					
8-Okuldaki öğretmen-kursiyer ilişkisini yeterli buluyorum.					
9-İş ortamında gerekli rehberlik hizmetlerinden faydalanıyorum.					
10-Rekabet olan bir ortamda çalışıyorum.					
11-İşimle ilgili sorunlarda gerekli ilgi ve desteği görüyorum.					
12-İşimi severek yapıyorum.					
13-Okul yönetimi işim konusunda bana güvenir.					
14-Okul yönetimi yeniliklere açık fikirlerime önem verir.-					
15-Maaşım aldığım eğitimin karşılığıdır.					
16-Ek görevlerimin olması yoğunluğumu artırıyor.					

SORUNLAR	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
17-Kurum içinde işime değer veriliyor.					
18-İşimde yetki ve sorumluluk dengesini yeterli buluyorum.					
19-İşim ile ilgili denetimleri yeterli buluyorum.					
20-Yaptığım iş,bilgi ve becerilerimi gelişimine olumlu katkıda bulunmaktadır.					
21-İşim yaratıcılığımı ortaya çıkarmada yardımcı oluyor.					
22-İşimde kendimi güvende hissediyorum.					
23-Mesleğimin monoton olduğunu düşünüyorum.					
24-İşlenen konularla ilgili olan yerlere gezi düzenlenmektedir.					
Kursiyerler İle İlgili Sorunlar					
25-Kursiyerler konulara karşı ilgi göstermektedir.					
26-Kursiyerler arası yaş farkı eğitim-öğretim sürecini etkilemektedir.					
27-Kursiyerlerde eğitim düzeyi farkı olması eğitim-öğretim sürecini etkilemektedir.					
28-Kursiyerler anlamadıkları noktaları rahatlıkla ifade etmektedirler.					
29-Kursiyerler çalışmalara aktif olarak katılmakta istekli davranmaktadırlar.					
30-Öğrencilerimizin seviyesi yeterli bir durumdadır.					

İŞ ETKİNLİKLERİ	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
Program Kaynaklı Sorunlar					
31-Kurs programları kursiyerlere bir meslek kazandırmaya yöneliktir.					
32-Çalışmaları bir plan dahilinde sürdürülmektedir.					
33-Çalışmalar kursiyerlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir.					
34-Kurslarda işlenen konularda güncellemeler yapılmaktadır.					
35-Konularla ilgili işlemler aşama aşama gösterilmektedir.					
36-Kursiyerler öğrendiklerini uygulayabilecekleri bir ortam oluşturulmaktadır.					
37-Dersi işlerken.dersle ilgili araç-gereçlerden yeterince faydalanılmaktadır.					
38-Kursiyerlerin çalışmalarıyla ilgili özgün fikirlerine önem verilmektedir.					
39-Kurslarda yapılan çalışmalarda geleneksel işlere öncelik verilmektedir.					
40-Ölçme ve değerlendirme yazılı yoklama ve ürün değerlendirme ölçeği kullanılarak yapılmaktadır.					
Toplumsal Kaynaklı Sorunlar					
41-Halk Eğitim Merkezinde açılan kurslara halk yeterince ilgi göstermektedir.					
42-Toplum işime gereken değeri veriyor.					

III. BÖLÜM İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Bu bölümde sizden görev yaptığımız halk eğitim merkezindeki iş doyumunuzun sizi ne kadar memnun ettiğini değerlendirerek cevaplamanız beklenmektedir. Bunun için aşağıdaki cümleleri dikkatle okuyarak mevcut durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

1. Çok Memnunum

4. Memnun Değilim

2. Memnunum

5. Hiç Memnun Değilim

3. Kararsızım

MEMNUNİYET DERECESESİ	ÇOK MEMNUN	MEMNUN UM	KARARSIZ ZİM	MEMNUN DEĞİLİM	HİÇ MEMNUN
1- İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	1	2	3	4	5
2- Aldığım maaş, ücret terfilerin miktarı	1	2	3	4	5
3- İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı	1	2	3	4	5
4- İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler	1	2	3	4	5
5- Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi	1	2	3	4	5
6- İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	1	2	3	4	5
7- İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	1	2	3	4	5
8- Yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik	1	2	3	4	5
9- Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	1	2	3	4	5
10- İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı	1	2	3	4	5

MEMNUNİYET DERECEŚİ	ÇOK MEMNUN	MEMNUN	UM KARARSI ZIM	MEMNUN DEĞİLİM	HİÇ MEMNUN
11- İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi	1	2	3	4	5
12- İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı	1	2	3	4	5
13- İşyerimdeki yarışma fırsatı	1	2	3	4	5
14- İşyerimdeki yönetimin tutumu	1	2	3	4	5