TC.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Halk Eğitimi Bilim Dalı

HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE EĞİTİCİ PERSONEL ADAYLARININ SEÇİM SÜRECİ ve SEÇİM SONRASI EĞİTİCİ PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Vedat AKBAŞ

İstanbul, 2008

TC.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Halk Eğitimi Bilim Dalı

HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE EĞİTİCİ PERSONEL ADAYLARININ SEÇİM SÜRECİ ve SEÇİM SONRASI EĞİTİCİ PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Vedat AKBAŞ

Prof. Dr. Ozana URAL

İstanbul, 2008

TC.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Halk Eğitimi Bilim Dalı

VEDAT AKBAŞ tarafından hazırlanan "HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE EĞİTİCİ PERSONEL ADAYLARININ SEÇİM SÜRECİ VE SEÇİM SONRASI EĞİTİCİ PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ" başlıklı bu çalışma, 26/09/ 2008 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmzalar

Danışman : Prof. Dr. Ozana URAL

Üye : Prof. Dr. Sefer ADA

Üye :Yrd. Doç. Dr. Ahmet Şirin

ÖZET

HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE EĞİTİCİ PERSONEL ADAYLARININ SEÇİM SÜRECİ ve SEÇİM SONRASI EĞİTİCİ PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Bu araştırmanın amacı, Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel seçim sürecini yöneticilerin algılarına göre saptamak, aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeylerini tespit etmek ve seçim sonrası eğitici personelin iş doyum düzeylerini saptamaktır. Ayrıca, eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyleri ile iş doyumlarının cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre nasıl değiştiği de incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini; 2007–2008 öğretim yılında, İstanbul ilinde bulunan 33 Halk Eğitimi Merkezi oluşturmaktadır. Çalışmanın evreni içerisinden 3 örneklem alınmıştır. Bunlar; 26 Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri, 12 Halk Eğitim Merkezine müracaat eden 389 aday eğitici personel ile seçim aşamasında başarılı olup göreve devam eden 207 eğitici personeldir. Örnekleme araştırmacı tarafından geliştirilen "Eğitici Personel Seçim Süreci Anketi" ile eğitici personele daha önceki çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan "Aday Mülakat Memnuniyet Ölçeği" (Küskü, Ataman ve Çakmak, 2003) ve "İş Doyum Ölçeği" (Çetinkanat, 2000) uygulanmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesi için; frekans ve yüzde, ortalama, standart sapma, *t- testi,* tek yönlü varyans analizi ve LSD testi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre;

- Yöneticilerin algılarına göre halk eğitimi merkezlerinde eğitici personel seçim sürecinin (planlama, iş tanımı-gerekleri, aday havuzu, ön görüşme, başvuru formu, sınav mülakat, referans araştırması, hizmet içi eğitim ve oryantasyon) etkin olmadığı tespit edilmiştir.
- Aday eğitici personelin mülakat sürecinden memnuniyet düzeyleri genel olarak yetersiz düzeydedir.

- Eğitici personelin genel anlamda işlerinden doyumsuzluk algıladıkları tespit edilmiştir.
- Eğitici personelin mülakat memnuniyet ve iş doyum düzeyleri ile yaş, çalışma süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklar; Eğitici personelin yaşı ve çalışma süresi arttıkça mülakat memnuniyet ve iş doyum düzeyleri artarken öğrenim durumunda eğitici personelin eğitim seviyesi artarken mülakat memnuniyet ve iş doyum düzeyleri azalmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Yetişkin Eğitimi, Halk Eğitimi Merkezi, Usta Öğretici Seçimi, İş Doyumu

ABSTRACT

SELECTION PROCESS OF EDUCATIONAL TRAINER CANDITATES AND LEVEL OF OCCUPATION SATISFACTION OF EDUCATIONAL TRAINER AFTER SELECTION IN PUBLIC EDUCATION CENTER

The aim of this study was to determine the selection process of educational trainer according to perception of the director, level of interview pleasure of educational trainer canditates, and level of occupation satisfaction of educational trainer after selection in Public Education Center. In addition to these, change in level of interview pleasure and level of occupational satisfaction of educational trainer according to gender ,age, duration of work,and educatioanl status was investigated.

Study population was formed from 33 Public Education Centers in İstanbul at 2007-2008 education period. 3 sample was taken from study population. These were 26 directors of Public Education Center, 389 educational trainer canditates applied to 12 Public Education Centers, and 207 educational trainers who were successfull at selection process. Selection Process of Educational Trainer Questionnaire developed by researcher, Canditate Interview Pleasure Questionnaire (Kusku, Ataman, and Cakmak, 2003), and Work Satisfaction Questionnaire (Cetinkanat, 2000) were applied to the samples. Data were analysed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, single directed variation analysis, and Lsd test.

Conclusions of study;

- Selection process (planning, work defination and requirements, canditate sample, pre-interview, application form, examination, investigation of referances, education and orientation in work) of educatioanl trainer in Public Education Centers was not effective according to perception of directors.
- Level of satisfaction of educational trainer canditates from interview process was generally insufficient.
- Unsatisfaction perception at educational trainers from their works was observed.

- Level of interview pleasure and level of occupational satisfaction of educational trainer according to gender ,age, duration of work,and educatioanl status were significantly different.

Key Words: Adult Education, Public Education Center, Selection of Skilled Educational Trainer, Work Satisfaction

İÇİNDEKİLER

Özet i

Abstract iii

İçindekiler v

Tablolar listesi ıx

Şekiller listesi xv

BÖLÜM I

1.1.Giriş 1

1.2.Problem 2

1.3.Amaç 4

1.4.Önem 5

1.5.Sınırlılık 6

1.6.Tanımlar 6

1.7.Kısaltmalar 7

BÖLÜM II. İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. YETİŞKİN EĞİTİMİ ve YETİŞKİN EĞİTİMCİLER 8

2.1.1. Yetişkin Eğitimi Kavramı 8

2.1.2. Yetişkin Eğitimini Gerektiren Nedenler 12

2.1.3. Yetişkin Eğitiminin Amaçları 13

2.1.4. Yetişkin Eğitimciler 13

2.1.5. Yetişkin Eğitimcilerin Özellikleri 21

2.1.6. Türk Milli Eğitim Sistemi İçinde Yetişkin Eğitimi 23

2.2. HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİ

2.2.1. Halk Eğitimi Merkezleri 28

2.2.2. Halk Eğitimi Merkezlerince Yapılan Çalışmalar 30

2.2.3. Halk Eğitimi Merkezlerinde Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri 41

2.3. PERSONEL SEÇİMİ

2.3.1. Personel Seçiminin Tanımı ve Önemi 43

2.3.2. Halk Eğitimi Merkezlerinde Usta Öğretici Seçimi 44

2.3.2.1. İnsan Kaynakları Planlaması 47

2.3.2.2. İş Tanımları ve İş Gerekleri 50

2.3.2.3. Personel Seçimi İçin Aday Havuzu Oluşturma 52

2.3.2.4. Personel Seçim Süreci 55

2.2.2.4.1. Ön Görüşme 55

2.2.2.4.2. Başvuru Formu 56

2.2.2.4.3. Sınav 57

2.2.2.4.4. Mülakat 59

2.2.2.4.5. Geçmişin ve Referansların Araştırılması 63

2.2.2.4.6. Adayların Seçimine Karar Verilmesi ve İş Teklifi 64

2.2.2.4.7. Hizmet Öncesi Eğitim 64

2.2.2.4.8. Oryantasyon 68

2.4. İŞ DOYUMU

2.4.1. İş Doyumu 70

2.4.2. İş Doyumunun Önemi 72

2.4.3. İş Doyumsuzluğunun İşgörene Etkisi 73

2.4.4. İş Doyumu Alt Boyutları 74

BÖLÜM III YÖNTEM

Araştırmanın Modeli 78

Evren ve Örneklem 78

Verilerin Toplanma Araçları 79

Verilerin Toplanması 81

Verilerin Çözümlenmesi 81

BÖLÜM IV BULGULAR

Halk Eğitimi Merkezlerine İş Başvurusu Yapan Aday Eğitici Personelin Bireysel Özellikleri 83

Halk Eğitimi Merkezlerinde Personel Seçimi Sonrası İşe Alınan Eğitici Personelin Bireysel Özellikleri 84
Halk Eğitimi Merkezlerindeki Yöneticilerin Eğitici Personel Seçme Süreci İle İlgili Görüşleri 86
Halk Eğitimi Merkezlerindeki Aday Eğitici Personelin Mülakat Memnuniyet Düzeyleri 102
Halk Eğitimi Merkezlerindeki Aday Eğitici Personelin Mülakat Memnuniyet Düzeyleri İle Bireysel Özellikleri Arasındaki Anlamlılık 106
Halk Eğitimi Merkezlerindeki Aday Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri 119
Halk Eğitimi Merkezlerindeki Aday Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri İle Bireysel Özellikleri Arasındaki Anlamlılık 125

BÖLÜM V

Sonuç, Tartışma 141

Öneriler 155

Kaynakça 162
Ekler 178
Ek 1 Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi 179
Ek 2 Aday Memnuniyet Ölçeği 186
Ek 3 İş Doyum Ölçeği 188
Ek 4 Uzmanlara Göre Personel Seçimi 190
Ek:5 Anket Uygulama İzin Onayı 197

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1 Yıllara Göre Yaygın Eğitim Kurumlarının Sayısı 25

Tablo 2 2004–2005 Eğitim Yılı Sonu Yaygın Eğitim Kurumlarında Öğretmen Öğrenci Sayıları 26

Tablo 3 Yıllara Göre Yaygın Eğitim Kurumlarında Öğretmen Sayıları 27

Tablo 4 Halk Eğitimi Merkezlerinin Yıllara Göre Açılışı 29

Tablo 5 Halk Eğitimi Merkezlerinde 2005–2006 Eğitim Öğretim Yılı Açılan Kurs Türleri 32

Tablo 6 Halk Eğitimi Merkezlerinin Son Altı Yıla İlişkin Sayısal Verileri 34

Tablo 7 Yıllara Göre Halk Eğitimi Merkezlerince Açılan Kurslar ve Öğretmen Sayıları 35

Tablo 9 8 Eylül 2005–8 Haziran 2006 Tarihleri Arasında Açılan Okuma-Yazma Kursları ve Kursiyer Sayıları 37

Tablo 10 8 Eylül 2002–8 Aralık 2003 Tarihleri Arasında Açılan Kurslar 37

Tablo 11 Yıllara Göre Yetişkin Eğitimcilerin Merkezi Hizmet İçi Eğitim Semineri Sayıları 65

Tablo 12 Araştırmanın Evren ve Örneklemi 79

Tablo 13 Aday Eğitici Personelin (n=389) Cinsiyet, Yaş, Çalışma Süresi ve Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı 81

Tablo 14 Halk Eğitimi Merkezlerinde Görev Yapan Eğitici Personelin (n=207) Cinsiyet, Yaş, Çalışma Süresi ve Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı 85

Tablo 15 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "İnsan Kaynakları Planlaması" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 86

Tablo 16 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "İş Tanımı" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 88

Tablo 17 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Personel Bulma" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 90

Tablo 18 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Ön Eleme" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 92

Tablo 19 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Başvuru formu" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 93

Tablo 20 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Sınav " ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 94

Tablo 21 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Mülakat" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 95

Tablo 22 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Referans Araştırması" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 97

Tablo 23 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Adayların Seçimine Karar Verilmesi ve İş Teklifi" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 98

Tablo 24 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Hizmet Öncesi Eğitim" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 99

Tablo 25 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Oryantasyon" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 100

Tablo 26 Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçimi ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı 101

Tablo 27 Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Algılarına Göre Aday Memnuniyeti Boyutlarının Aritmetik Ortalaması 102

Tablo 28 Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Algılarına Göre "Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet" Boyutunun Aritmetik Ortalaması 103

Tablo 29 Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Algılarına Göre "Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet" Boyutunun Aritmetik Ortalaması 104

Tablo 30 Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Algılarına Göre "Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet" Boyutunun Aritmetik Ortalaması 104

Tablo 31 Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Algılarına Göre "Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet" Boyutunun Aritmetik Ortalaması 105

Tablo 32 Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Aday Memnuniyeti Boyutları İçin Yapılan İlişkisiz Grup *t testi* Sonuçları 106

Tablo 33 Yaş Değişkenine Göre, Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Memnuniyet Boyutları İle İlgili Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları 107

Tablo 34 Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 108

Tablo 35 Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 109

Tablo 36 Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 110

Tablo 37 Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 111

Tablo 38 Deneyim Süresi Değişkenine Göre, Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Memnuniyet Boyutları İle İlgili Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları 112

Tablo 39 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 113

Tablo 40 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 113

Tablo 41 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 114

Tablo 42 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 115

Tablo 43 Eğitim Durumu, Değişkenine Göre, Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin memnuniyet Boyutları İle İlgili Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları 116

Tablo 44 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 117

Tablo 45 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 117

Tablo 46 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 118

Tablo 47 Usta Öğreticilerin Algılarına Göre İş Doyumu Boyutlarının Aritmetik Ortalaması 119

Tablo 48 Usta Öğreticilerin Algılarına Göre Yönetim Biçemi Boyutunun Aritmetik Ortalaması 120

Tablo 49 Usta Öğreticilerin Algılarına Göre Çalışma Olanakları Boyutunun Aritmetik Ortalaması 121

Tablo 50 Usta Öğreticilerin Algılarına Göre Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutunun Aritmetik Ortalaması 122

Tablo 51 Usta Öğreticilerin Algılarına Göre İş Arkadaşları Boyutunun Aritmetik Ortalaması 123

Tablo 52 Usta Öğreticilerin Algılarına Göre Fiziksel Ortam Boyutunun Aritmetik Ortalaması 124

Tablo 53 Usta Öğreticilerin Algılarına Göre Ücret ve Personel Boyutunun Aritmetik Ortalaması 125

Tablo 54 Eğitici Personelin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre iş doyumu Boyutları İçin Yapılan İlişkisiz Grup *t testi* Sonuçları 126

Tablo 55 Yaş Durumu Değişkenine Göre iş doyumu Boyutları İle İlgili usta öğreticilerin Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları 127

Tablo 56 Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 128

Tablo 57 Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 129

Tablo 58 Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 130

Tablo 59 Çalışma Süresi Değişkenine Göre iş doyumu Boyutları İle İlgili usta öğreticilerin Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları 131

Tablo 60 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Yönetim Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 132

Tablo 61 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 133

Tablo 62 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 133

Tablo 63 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 134

Tablo 64 Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Fiziksel Ortam Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 134

Tablo 65 Eğitim durumu Değişkenine Göre iş doyumu Boyutları İle İlgili usta Öğreticilerin Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları 136

Tablo 66 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Yönetim Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 137

Tablo 67 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 138

Tablo 68 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları 139

Tablo 69 HEM'e Müracaat Eden Aday Eğitici Personelin Mülakat Memnuniyet Düzeyleri İle Seçim Sürecinde Başarılı Olan Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelâsyon Analizi Sonuçları 140

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1 Halk Eğitimi Merkezlerinde Usta Öğretici Seçim Süreci 46

Şekil 2 Türkiye ve Avrupa'daki İşletmelerin Kullandıkları İşe Alım Yöntemleri ve Kullanım Oranları 52

Şekil 3 İş Gören Bulma Süreci 53

Şekil 4 Personel Temini Yöntemlerinin Kullanılma Oranları 54

Şekil 5 İş Gören Seçme Amaçlı Kullanılabilecek Test Türleri 58

Şekil 6 Personel Seçim Metotları 60

Şekil 7 İş Doyumuna ve Doyumsuzluğuna Neden Olan Etkenler ve Sonuçları 71

BÖLUM I

1.1. Giriş

Yetişkin eğitimi çalışmalarının etkili olarak yürütülmesinde çalışanların, yani yetişkin eğitimcilerin çok büyük rolü vardır. Çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye'de de bu konuda yetişmiş, eğitim görmüş ve tam zamanlı olarak çalışan eğitimcilerin eksikliği sorun yaratmaktadır. Bu sorun ülkemizin en yaygın yetişkin eğitimi kurumları olan Halk Eğitimi Merkezlerinde de yaşanmaktadır.

Türkiye'de MEB bünyesinde halk eğitimci olarak çalışanların sayısı 50 bin civarındadır. Bunlardan yarı zamanlı ya da kadrosuz usta öğretici olarak çalışan ve sayısı yaklaşık 40 bin kişi olan bu kesim çoğunlukla lise mezunudur. Bunların da büyük çoğunluğu biçki-dikiş kurslarında istihdam edilen kız meslek lisesi mezunu bayanlardır (Duman, 2000, s.186). Müdür, kurumda işveren pozisyonunda olup eğitici personel ihtiyacını çevreden karşılamaktadır (Duman, 2000, s.186). Ülkemizde öğretmen yetiştiren kurumlar, örgün öğretim, yani okullar için öğretmen yetiştirmektedir. Eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler yaygın eğitim kurumlarında ya görev almak istememekte ya da görev aldıklarında intibak sağlamada güçlük çekmektedirler. Bu yüzden istenilen verim elde edilememektedir. Hâlbuki yaygın eğitim kurumlarında görev alacak kişilerin yaygın eğitim değerlerine göre yetiştirilmiş, bu kurumların gerektirdiği niteliklere sahip kişilerden oluşturulması gerekmektedir. Alanda yetişmiş halk eğitimciler çok az olduğundan usta öğretici uygulaması başlatılmıştır. Usta öğretici olabilmek için sadece ilkokul mezunu olmak ve konusunda ustalığını kanıtlamış olmak şartları aranmaktadır. Bu kişilerin günümüz Türkiye'sinde sağlıklı bir eğitim hizmeti vermeleri beklenemez (Malkoç, 1989, s.18).

Halk Eğitimi Merkezlerinde gerek eğitim öğretim, gerekse de idari personel oldukça yetersiz durumdadır. Bazı meslek dallarında öğretmen yetiştiren kurumlarımızın hiç bulunmayışı, eğitim öğretimin verimini düşürmektedir (Çıraklık ve Yaygın Eğitim

Genel Müdürlüğü, 1993, s.125). Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan eğitici personel; rehber öğretmen, kadrolu öğretmen, başka okullarda çalışan öğretmenler, usta öğreticiler (kadrolu ve sözleşmeli), uzmanlardan ve gönüllü öğreticilerden oluşmaktadır. Halk Eğitimi Merkezlerine her alanda öğretmen atamak pratik bir çözüm olarak görülemeyebilir. Çünkü HEM'de açılacak kurs sayısı ve çeşidi bölgeye ve halkın isteklerine bağlı olarak yıllara göre değişiklik gösterebilmektedir. Bazı dönemlerde çok talep edilen kursların bazı dönemlerde hiç talep edilmediği görülebilmektedir. Ayrıca, Halk Eğitimi Merkezlerinde yöresel özellikler gösteren kurslar da açılmaktadır ayrıca bilgi toplumunun sonucu olarak yeni meslek alanları oluşmaktadır ve her tür kurs için öğretmen yetiştiren ayrı bir program bulunmamaktadır. Dolayısıyla, hem öğretici ihtiyacına olan talebin dönemlere bağlı olarak değişim göstermesi hem de her alanda öğretmen yetiştirmenin mümkün olamaması nedeniyle Halk Eğitimi Merkezlerinde ihtiyaç duydukları alanlarda usta öğretici görevlendirme yoluna gitmektedirler.

1.2. Problem

Yetişkin eğitimcilerin 4 yıllık üniversite lisans düzeyinde eğitim görerek, yetiştirilmeleri için Ankara Üniversitesi, Halk Eğitimi Bölümü uzun zaman hizmet vermiş, daha sonra bu çabaya lisansüstü düzeyde Boğaziçi Üniversitesi ve lisans düzeyinde Marmara Üniversitesi katılmıştır. Ancak 1997 yılında Ankara ve Marmara Üniversitesi tarafından lisans düzeyinde açılan "Halk Eğitimi" bölümlerinin YÖK tarafından alınan bir kararla kapatılması anlaşılmaz bir konudur. Sadece bu iki üniversitede 4 yıllık lisans düzeyinde eğitim veren "Halk Eğitimi" bölümleri bulunmaktaydı. Niçin kapatıldığı hala anlaşılamayan, mezunlarının HEM'lerine atanmasının mümkün olmadığı söylenen "Halk Eğitimi" bölümlerinden son olarak 2000–2001 yılında öğrenciler mezun olmuştur. Mezun olan öğrencilerin çoğu bugün örgün eğitim kadrolarında çalışmaktadır (Ural,1997).

2006–2007 Eğitim öğretim yılında HEM'lerde 4703 öğretmen ve 11874 usta öğretici görev yaptığı (MEB.http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/1-Türkiye), görev yapan öğreticilerin çoğunluğunun usta öğretici olduğunu görülmektedir. Bu usta

öğreticilerin bir kısmı sadece ders verdikleri alanda eğitim görmüş olmalarından veya o konudaki tecrübelerinden ötürü öğretici olarak görevlendirilmişlerdir. Bu öğreticilerin eğitim verdikleri kursiyerlerin çok farklı yaş, eğitim düzeyi ve meslekten oldukları görülmektedir. Bu kursiyerlerin kapasitesi, algılayış biçimi, beklenti ve motivasyonları çok farklı olabilmektedir. Kursiyer niteliğindeki bu farklılıklar bu merkezlerde ders yürütecek öğreticilerin iyi bir pedagojik formasyona sahip olmasını gerektirmektedir. Okçabol'un (1987) bir araştırmasına göre ücretli olarak çalışan usta öğreticiler ise genellikle lise dengi bir okulu bitirmiş ve öğretmenlik bilgisi veren herhangi bir kurstan geçmemiş kimselerdir.

Usta öğreticiliğe uygun olmayan bir elemanın seçilmesi öncelikle bir maliyet unsurudur. Örneğin, eğitime ihtiyacı fazla olabilir, bu da bir gider oluşturacaktır. Bunun dışında uygun olmayan usta öğretici kurumda verimlilik düşüşü, çatışma ve yetişkin eğitiminin kalitesizleşmesine neden olur. İşe yeni alınan usta öğreticilerin kurum ortamına uyum sağlaması zaman alacaktır. Usta öğretici işe ne kadar uygunsa ve ne kadar iyi vasıflara sahipse, gerçek performans seviyesine ulaşması da o kadar az zaman alacaktır. Bu da eğitim öğretimin verimliliğini artıracaktır. Bu nedenle Halk Eğitimi Merkezlerinin ihtiyacı olan yetkin eğitici personeli seçmek ve seçilen öğreticinin fiziki ve ruhi istek ve ihtiyaçlarının karşılayarak motive etmek ve iş doyumunu sağlamak yöneticilere düşmektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde işe alma ve yerleştirme süreci kurumun başarısını ve gelişmesini belirleyen kritik faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir deyişle eğitici personel ile işi arasındaki uyumun sağlanmasında, personel seçimini yapacak kişinin sağduyusundan öte, bilimsel personel seçimi sistemine ihtiyaç vardır. Yetişkin eğitim sistemimiz içinde yer alan eğitici personelin tutum ve davranışlarını etkileyen iş doyumuna ilişkin algılarının, yetişkin eğitiminin gelişmesine daha çok olumlu katkılarda bulunur duruma getirmek için; iş doyumunun tespiti ve önemi yadsınamaz. Günümüze değin yurtdışında, yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Ülkemizde bu alanda yapılan çalışmalar yeterli düzeye ulaşmamıştır. Ancak, her geçen gün bu alana ilgi artmaya başlamıştır. Halk Eğitimi merkezlerindeki eğitici personel seçimi

ve iş doyumlarının araştırılmasının yararlı olacağı ve bu alana katkı sağlayacağı düşünülerek çalışmanın problemi "Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel adaylarının seçim süreci ve seçim sonrası eğitici personelin iş doyum düzeyleri" olarak belirlenmiştir.

1.3. Amaç

Bu araştırmanın amacı; Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin eğitici personel seçim süreci ile ilgili görüşleri, aday eğitici personelin iş görüşmesindeki memnuniyeti ile seçim sonrası işe alınan eğitici personelin iş doyumu düzeyini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Halk Eğitimi Merkezlerine iş başvurusu yapan aday eğitici personelin bireysel özellikleri (cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu) nedir?

2. Halk Eğitimi Merkezlerinde personel seçimi sonrası işe alınan eğitici personelin bireysel özellikleri (cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu) nedir?

3. Halk Eğitimi Merkezlerindeki yöneticilerin eğitici personel seçme süreci ile ilgili görüşleri (Eğitim Bölgesinden Verilerin Toplanması, Gereksinim Belirleme, Halk Eğitimi Planlama Komisyonları, İş tanımı, İşin gerekleri, Aday Havuzu, Eğitici Personel Bulma, Ön Görüşme/Eleme, Başvuru formu, Sınav, Psikoteknik Testler, Mülakat, Referans Araştırması, Adayların Seçimine Karar Verilmesi ve İş Teklifi, Hizmet Öncesi Eğitim, Oryantasyon- İşe Yerleştirme) nedir?

4. Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personel ile yapılan görüşme sırasında kullanılan "Aday Memnuniyeti Ölçeğine" göre aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyleri nedir?

5. Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personelin "Aday Memnuniyeti Ölçeğinin" dört alt boyutundaki mülakat memnuniyet düzeyleri ile bireysel

özellikleri (cinsiyet, yaş, mezuniyet ve çalışma süresi) arasında anlamlı farklılık var mıdır?

6. Halk Eğitimi Merkezlerindeki eğitici personelin "İş Doyumu Ölçeğinin" altı alt boyutuna göre iş doyum düzeyleri nedir?

7. Halk Eğitimi Merkezlerindeki eğitici personelin "İş Doyumu Ölçeğinin" altı alt boyutundaki iş doyum düzeyleri ile bireysel özellikleri (cinsiyet, yaş, mezuniyet ve çalışma süresi) arasında anlamlı farklılık var mıdır?

8. Halk Eğitimi Merkezlerine müracaat eden aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyi ile seçme sürecinde başarılı olup görev yapan eğitici personelin iş doyumu arasında ilişki var mıdır?

1.4. Önem

Ülkemizde personel seçimi ile ilgili özel öğretim kurumlarında tek tük çalışmalar yapılmış olmasına karşın, resmi kurumlarda özellikle yaygın eğitim kurumlarında eğitici personel seçimini inceleyen çalışmalar pek yoktur.

Bu araştırmanın Halk Eğitimi Merkezlerine eğitici personel sağlama kaynakları ve personel seçme yöntemlerini değerlendirmeleri açısından yarar sağlayacağı umulmaktadır.

Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personelin iş doyumlarının bu personelin yetişkinlere yönelik verdiği eğitimin kalitesine yansıyacağı önemi bir gerçektir. İş doyumları ve motivasyonları yüksek olan eğitici personelin, halka yönelik verdikleri eğitim öğretim etkinliklerini en iyi şekilde yapacak, kendilerini mesleki açıdan geliştirme istekleri artacak, dolayısıyla Halk Eğitimi Merkezlerinin en önemli çıktıları olan yetişkinlerin aldıkları eğitimin kalitesi yükselecektir.

Bu betimsel nitelikteki araştırma, Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin merkezlerdeki personel seçimi uygulamalarının ve eğitici personelin mülakat

görüşmeleri ve iş doyumları ile ilgili algılarının profilini ortaya çıkaracak nitelikte bilimsel veri elde etmeyi sağlayacak bir çalışma olması bakımından önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilecek bulgular, konuyla ilgili bakanlık personeline eğitici personel seçimi uygulamaları ve eğitici personelin iş doyumu hususunda çeşitli ipuçları verecektir. Yapılan bu araştırmanın sonuç ve önerilerinin karar verme durumunda olan mekanizmalara iletilmesi karşılaşılan sorunların çözümünde gerekli önlemlerin yerinde ve zamanında alınmasını sağlayabilecektir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma İstanbul'da bulunan Halk Eğitimi Merkezleri ile sınırlıdır.

2. Bu araştırmanın bulguları 2006–2007 ve 2007–2008 Eğitim öğretim yılına ilişkin bilgi ve bulgularla sınırlıdır.

3. Halk Eğitimi Merkezi çalışanlarından yalnızca müdür, müdür yardımcısı ve usta öğreticilerin ele alınması sistemdeki diğer personelin (öğretmen, memur, yardımcı hizmetliler) görüşlerinin araştırma dışında bırakılmış olması, araştırmanın bir sınırlılığıdır.

1.6. Tanımlar

Yetişkin Eğitimi: Yetişkin olarak düşünülen kişilerin yeteneklerini geliştirmelerine, bilgilerini arttırmalarına, teknik ya da mesleki yeteneklerini iyileştirmelerine ya da bu yetenek, bilgi ve yeterliliklerine yeni bir yön vermelerine, tutum ve davranışlarıyla, hem kişisel gelişme bakımından hem de dengeli ve bağımsız bir toplumsal, ekonomik ve kültürel gelişmeye katılma bakımından değiştirmelerine olanak sağlayan düzenli eğitim süreçlerinin tümü olarak belirtmektedir (UNESCO,1985).

Yetişkin Eğitimciler: Yetişkin eğitimciler öğretici, yönetici ve profesyonel uzmanlar olarak genelde üç ayrı düzeyde görev yaparlar (Okçabol, 1996: 66).

Halk Eğitimi Merkezi (HEM.) ve Halk Eğitimi Merkezi Çalışanları: Kurs, seminer, toplantı, sempozyum, kulüp ve benzeri etkinliklerle yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, din ve dil farkı gözetmeksizin, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden çıkmış kişilere; okuma-yazma öğretimi ve diğer eksik eğitimlerini tamamlamasına destek sağlayıcı eğitim vermek, tamamlama programları uygulamak, meslekî, sosyal ve kültürel bilgi ve beceriler kazandırmak ya da mevcut bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla il/ilçelerde merkezler kurulur. (Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, Madde 7). HEM personeli; müdür, müdür yardımcıları, rehber öğretmen, kurs öğretmeni, uzman ve usta öğretici, teknisyen ve destek personel elemanlarından oluşmaktadır

- **Yönetici:** Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan müdür ve müdür yardımcıları
- **Usta öğretici (Eğitici Personel):** Halk Eğitimi Merkezlerinde geçici statüde bir eğitim öğretim yılı süresince sözleşmeli çalışan yetişkin eğitimciler için kullanılmıştır.

İş Doyumu: İş görenin iş doyumu, bir kimsenin işini veya iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hisleridir (Locke, 1983, s. 97).

İş Görüşmelerinde Aday Memnuniyeti: İş görüşmeleri sürecinde adayların yaşadıkları olumlu ve olumsuz deneyimler.

1.6. Kısaltmalar

HEM: Halk Eğitimi Merkezi
MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölüm dört ana başlıkta toplanmıştır. Yetişkin Eğitimi ve Yetişkin Eğitimciler, Halk Eğitimi Merkezleri, Personel Seçimi ve İş Doyumu konularında çeşitli kaynaklar incelenmiştir.

2.1. YETİŞKİN EĞİTİMİ ve YETİŞKİN EĞİTİMCİLER

Bu bölümde "Yetişkin Eğitimi", "Yetişkin Eğitimini Gerektiren Nedenler", "Yetişkin Eğitiminin Amaçları", "Yetişkin Eğitimciler", "Yetişkin Eğitimcilerin Özellikleri ve Türk Milli Eğitim Sistemi İçinde Yetişkin Eğitimi" konuları incelenmiştir.

2.1.1. Yetişkin Eğitimi Kavramı

Bilgilerin, becerilerin hızla eskidiği ve yetersizleştiği küresel dünyada, hangi düzeyde eğitim alırsa alsın, herkesin yetişkin eğitimi hizmetlerinden sürekli yararlanarak kendini yenilemesine, geliştirmesine gereklilik vardır. Bu yüzden yetişkin eğitimi, giderek artan ölçüde insanların ve ulusların geleceğini belirleyen en can alıcı hizmetlerden biri olmaktadır.

Eğitimin yaşam boyu sürmesi, insanların okul eğitimi sonrasında eğitim olanaklarına sahip olması ile yani yetişkin eğitimi ya da ülkemizde yıllardan beri geleneksel olarak kullandığımız kavramla söylersek, halk eğitimi ile olanaklıdır.

Okul eğitimini bütünü ile gerçekleştiremeyen uluslar, bir yandan bu alandaki boşluğu doldurmak, öte yandan gelişen ve değişen eğitim ihtiyacını karşılamak üzere plânlı sistemli ve metotlu bir halk eğitimi uygulamak zorundadırlar. Halk eğitimi yolu ile hem örgün eğitimi desteklemek, hem de toplumun sorunlarının çözümünde

zamanında yardımcı olmak olanağı bulunacaktır. Bu nedenle ülkemizde halk eğitimine büyük bir ihtiyaç vardır. Halk eğitimi ihtiyacı bugün açıklıkla ve kesinlikle ortaya çıkmış bulunmaktadır (Kılıç, 1968, s.1).

Yetişkin Eğitimi konusu ile ilgili olarak dünyada ve Türkiye'de yaygın biçimde kullanılan kavramların tanımlarına aşağıda yer verilmiştir;

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında (1968–1972) yaygın eğitimin, okul dışı eğitim ve yetişkin eğitimi ile aynı anlamda kullanıldığı şu tanımda görülmektedir.

> Yetişkinlere okuma-yazma öğretmek, temel bilgileri vermek, en son devam ettikleri öğretim kademesinde edindikleri bilgi ve kabiliyetleri geliştirmek ve hayatını kazanmasını sağlayacak yeni imkânlar kazandırmak amacıyla verilen okul dışı eğitimdir. Bu plânda yaygın eğitimde en çok ağırlıklı konu okuma-yazma eğitimidir.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Plânı hazırlık Çalışmaları Yaygın Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporunda yaygın eğitim, hayat boyu eğitim ile aynı anlamda kullanılmıştır. Bu raporda yaygın eğitim;

> Eğitim nimetlerinden hiç faydalanamayanlara, eğitimini eksik bırakanlara, okul öncesi çocuklara ve öğretim ve eğitimde her kademeye ulaştıkları halde yeni bir şeyler öğrenmek isteyenlere meslek içi eğitim bekleyenlere hitap eden bir öğretim şekli olarak tanımlanmıştır.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Plânında (1973–1977) yaygın eğitim;

> Örgün eğitim sistemini tamamlamış veya herhangi bir kademesinden çıkmış ve bu sisteme hiç girmemiş fertlerin temel eğitim ve meslekî bilgi ve beceri kazanmalarını veya yeteneklerini geliştirmelerini sağlamak üzere verilen kısa süreli eğitim olarak tanımlanmıştır.

Millî Eğitim Temel Kanunun 18. maddesinde ise yaygın eğitimin tanımı şöyledir:

> Yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında ve dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümü.

Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde yapılan tanım şöyledir;

> 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,

Halk eğitimi kavramı, 5–15 Şubat 1962 tarihinde toplanan 7. Milli Eğitim Şurasında şöyle tanımlanmıştır: (Duman, 2000, s.31)

> Yurttaşların çalışma gücünü arttırmak, yaşayış seviyesini yükseltmek, milli ve insani meziyetlerini geliştirmek amacıyla okul eğitimi dışında veya yanında yapılan eğitim ve öğretim çalışmalarıdır.

Lindeman'a göre halk eğitimi (Bilir, 2004, s. 18);

> Otoriter olmayan, işbirliğine dayalı, temel hedefi yaşantının anlamını keşfetmek olan informal öğrenme; bizim eylemimizi biçimlendiren önyargıların köklerini kazanmaya yönelen düşünsel bir arayış, eğitimi yetişkinler için yaşamla bir araya getiren ve böylece yaşantının bir düzeyi olarak yaşam düzeyini artıran bir öğrenme tekniğidir.

Simpson'a (1972) göre; çağdaş anlamda halk eğitimi (Celep, 2003, s.8);

> 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 ile sunduğu olanakları içerir.

UNESCO'ya göre yetişkin eğitimi (Ural, 2007, s.13);

> UNESCO yetişkin eğitimini "genellikle on beş ya da daha ileri yaşta olup, normal okul ve üniversite sisteminin dışında bulunan kimselerin yararına sunulan ve gereksinimlere göre düzenlenen eğitim" (UNESCO,1975) olarak tanımlarken, yetişkin eğitiminin daha kapsamlı bir tanımına ise "yetişkin olarak düşünülen kişilerin yeteneklerini geliştirmelerine, bilgilerini arttırmalarına, teknik ya da mesleki yeteneklerini iyileştirmelerine ya da bu yetenek, bilgi ve yeterliliklerine yeni bir yön vermelerine, tutum ve davranışlarını, hem kişisel gelişme bakımından hem de dengeli ve bağımsız bir toplumsal, ekonomik ve

> kültürel gelişmeye katılma bakımından değiştirmelerine olanak sağlayan düzenli eğitim süreçlerinin tümü" olarak belirtmektedir (UNESCO,1985).

OECD'ye göre yetişkin eğitimi (Okçabol, 1996: 8);

> Zorunlu öğrenim çağının dışına çıkmış ve asıl uğraşısı artık Okula gitmek olmayanların, yaşamlarının herhangi bir aşamasında duyacakları öğrenme gereksinimlerini ve ilgilerini tatmin etmek üzere özellikle düzenlenen programları kapsar.

Bülbül'e (1991) yetişkin eğitimi ile ilgili tanımları şu şekilde toparlamaktadır;

- Yetişkin eğitiminin hedef grubuna, herhangi bir örgün eğitim kurumunun tam zamanlı programlarına devam eden belli yaş grubundaki çocuk ve gençler dışında, herkes girmektedir.
- Yetişkin eğitimi hedef grupları, amaçları ve hedefleri belli olan düzenli, planlı bir eğitimdir.
- Yetişkin eğitimi, yetişkinlerin bireysel özelliklerinin, gereksinimlerinin ve koşullarının dikkate alındığı, kuralların esnek tutulduğu bir eğitimdir.
- Özetle, yetişkin eğitiminin içeriğini, yetişkinin gereksinimi belirlemektedir. Öğrenme gereksinimi duyulan her konu, yetişkin eğitiminin kapsamına girmektedir

Geray, (1975), Duman (2000) ve Ural'a (2007) göre Yetişkin/Halk Eğitimi ile ilgili ortada bir kavram kargaşası olduğu belirtilmektedir. Halk eğitimi ile yetişkin eğitimi kavramlarının eşanlamlı olduğu doğrultusunda genel bir kanı olduğuna göre halk eğitimi, yetişkin eğitimi ve yaygın eğitim kavramları Türkiye'de eşanlamlı olarak kullanılagelmektedir.

Geray'a (2002) göre herhangi bir eğitsel çalışmanın halk eğitimi sayılması için, şu koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir;

- Eğitim, okul ya da zorunlu öğrenim çağının dışında kalan, işi okula gitmek olmayan fakat toplumda sorumluluk yüklenmiş ya da yüklenmeye elverişli durumda olan yetişkinlere yönelmesi
- Yeteneklerini, hareketlerini, davranışlarını, geliştirmek üzere bir öğretici öğrenci ilişkisi kurulması,

- Öğrenci- öğretici ilişkisinin rastlantıya bırakılmadan, sistemli ve planlı bicimde düzenlenmesi.

2.1.2. Yetişkin Eğitimini Gerektiren Nedenler

Bilim ve teknolojideki değişme ve gelişmelere bağlı olarak toplum da değişmek zorundadır. Değişme ve gelişme kaçınılmaz olduğuna göre, bir toplumun buna ayak uydurabilmesi, yeni davranışlar geliştirmesini gerektirir. Davranış değişikliği veya yeni davranışların tanınması da ancak bilgi ve beceri ile olanaklıdır (Celep, 2003: 16).

Geray (2002) Halk Eğitimini gerektiren nedenleri ekonomik gelişme ve toplumsal değişmeye bağlı nedenler olarak iki gruba ayırmıştır. Celep (2003) Halk Eğitimini gerektiren nedenleri ekonomik ve toplumsal nedenlerle açıklamıştır. Okçabol (1996) halk eğitimini gerektiren nedenleri; örgün eğitimle ilgili nedenler, ekonomik ve teknolojik nedenler ve toplumsal nedenler olarak üç grupta ele almıştır. Duman, (2000)Yetişkin eğitimini gerekli kılan nedenleri; örgün eğitimle ilgili nedenler, ekonomik ve teknolojik gelişmeyle ilgili nedenler; toplumsal nedenler olarak üç başlık halinde ele almıştır.

Ural (2007) yetişkin eğitimine duyulan gereksinimleri şöyle sıralamaktadır:

- Hızla Gelişen Teknoloji
- İnsan Ömrünün Uzaması
- Örgün Eğitime Katılma Süresinin Artması
- İş/ Meslek Yaşamındaki Değişiklikler
- Kadının Değişen Statüsü
- Boş Vakit Kavramındaki Değişiklikler
- Eğitime Yaşam Boyu Gereksinim Duyulması
- Demokrasi, İnsan Hakları Taleplerindeki Artış

2.1.3. Yetişkin Eğitiminin Amaçları

OECD tarafından yayınlanan bir raporda; halk eğitiminin amaçları ulusal ve yerel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır: (Celep, 2003: 23)

Ulusal amaçlar; bir toplumda ekonomik, kültürel, bilimsel, teknolojik ve siyasal değişmelere bağlı olarak bireylere, yeni bilgi ve beceri kazandırma amacına dayanmaktadır. Ulusal amaçlar alt amaçlar biçiminde şu şekilde sıralanmaktadır:

- Bireylere, mesleki bilgi ve beceri kazandırmak,
- Bireylerde toplumsallaşmayı ve üretkenliği sağlayıcı davranış değişiklikleri oluşturmak,
- Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yardımcı olmak,
- Toplumda okur-yazarlık oranını artırmak,
- Toplumsal değişmeye bağlı olarak bireylerin karşılaştıkları sorunları çözmelerinde gerekli ortamı sağlamaktır.

Yerel amaçlar; yerel toplulukların, yerel sorunlarını çözmelerine olanak sağlayacak ve bölgelerinde yaşamlarım sürdürmelerini kolaylaştıracak bir amaca dayanmaktadır.

Duman' a göre yetişkinler eğitiminin üç temel amacından söz edilir. Bunlar;

- Toplumun gereksinim duyduğu bilgi, görgü, beceri ve yeterlik düzeyine sahip bir yetişkinler toplumu oluşturmak;
- Yetişkinlerde içinde yaşadıkları toplumun gelişmesini ve yaşamasını engelleyen sorunların üstesinden gelmeyle ilgili bir anlayış geliştirmek ve yetişkinleri bu sorunların çözümüne hazırlamak;
- Kendini gerçekleştirme amacına yönelik olarak tüm yetişkinlere kendi tutum, bilgi, anlayış ve özelliklerini geliştirme fırsat ve olanakları sağlamak.

2.1.4. Yetişkin Eğitimciler

Okçabol'a (1996) göre, bir bakıma, görevi gereği iletişim becerilerini kullanan herkes yetişkin eğitimci sayılabilir. Bu bağlamda kütüphaneci, kooperatifçi, turist

rehberi, doktor ve hemşire gibi meslek adamları birer yetişkin eğitimcidir. Zaman zaman bilerek ya da bilmeyerek yetişkinlere eğitsel hizmet verirler. Bu tür insanların temel işlevi ve ana mesleği yetişkin eğitimcilik değildir. Bu nedenle, yetişkin eğitimci sözü genellikle yetişkinlerin sistematik olarak eğitilmesiyle ilgili olan kimseler için kullanılır.

Halk Eğitimi Merkezi personel ve unvanlar aşağıda belirtilmiştir (MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1992, s.106):

- Halk Eğitimi Merkezi Müdürü
- Müdür Yardımcıları
- Rehber öğretmeni
- Kurs öğretmeni
- Uzman ve usta öğretici
- Teknisyen
- Diğer Personel

Okçabol'un (1987) bir araştırmasına göre HEM' de çalışan kadrolu eğitimcilerin çoğunluğu birer örgün eğitimci olarak yetişmiş olan ilkokul öğretmenleridir. Ücretli olarak çalışan usta öğreticiler ise genellikle lise dengi bir okulu bitirmiş ve öğretmenlik bilgisi veren herhangi bir kurstan geçmemiş kimselerdir. Kadrolu olarak çalışan eğitimcilerin pek çoğunun yetişkin eğitimi alanında kuramsal bilgi birikimi de yoktur. Merkezlerdeki yöneticiler, yetişkin eğitimi alanında çok gerekli olan yönetim, iletişim, halkla ilişkiler ve araştırma gibi konularda bir eğitim almadan bu görevlere getirilmektedir. Başka ülkelerde önemli bir yeri olan gönüllü olarak çalışma uygulaması ülkemizde pek görülmemektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde gerek eğitim öğretim, gerekse de idari personel oldukça yetersiz durumdadır. Bazı meslek dallarında öğretmen yetiştiren kurumlarımızın hiç bulunmayışı, eğitim öğretimin verimini düşürmektedir. (Çıraklık Ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1993, s.125) Oysa yetişkin eğitimi amaç, konu, yöntem ve yöneldiği kitle açısından örgün eğitimden farklı özellikler göstermektedir ve halk eğitim etkinliklerini ilçe düzeyinde bir bütünlük yürütmekten sorumlu bulunan Halk

Eğitim Merkezi müdür ve yardımcıları örgün eğitim hizmetleri için yetiştirilmişlerdir. Hatta bu görevlilerin büyük çoğunluğu hiçbir hizmet öncesi eğitimden geçirilmemektedir (Aydın, 1985, s.3).

Yetişkin eğitimciler öğretici, yönetici ve profesyonel uzmanlar olarak genelde üç ayrı düzeyde görev yaparlar (Okçabol, 1996, s.66).

2.1.2.1. Profesyonel Uzman

Okçabol'a (1996) göre, profesyonel düzeydeki yetişkin eğitimcisi yeni bilgiler üretmeye çalışır; eğitici gereçler hazırlar; yeni teknikleri araştırır; kurumlara liderlik eder ya da danışmanlık yapar; yetişkin eğitimci yetiştirir ve alanın gelişmesine katkıda bulunur.

Halk eğitimi alanında kalkınmış ülkelerde de karşılaşılmakta olan en büyük sorun bina, finansman, araç gereç sorunları değil örgütlenme ve yetişmiş personel sorunlarıdır. Bu iki sorun, aslında birbirleriyle ilişkilidir. Birinin varlığı ötekinin varlığını gerektirmektedir. Bizde de durum farklı değildir. Bina, araç-gereç ve finansman sorunları çözülebilir. Bu amaçla, yaygın eğitim kurumlarının 1739 Sayılı Milli Eğitim Kanunu'nun 41. maddesi gereğince örgün eğitimin her türlü imkânlarından yararlanılabilir. Diğer bakanlıkların, kamu kurumlarının iş yerlerinin bina ve tesisleri zaman zaman bu amaçla kullanılabilir. Hatta halen gecekondu bölgelerinde yapıldığı gibi, mahallede uygun herhangi bir binada kurslar açılabilir. Gene okullardaki öğretmenlerden çeşitli alanlardaki memurlardan, uygun kurslardan geçirilmek suretiyle yarı zamanlı olarak öğretmen sağlanabilir. Sorun aslında bütün bu seçenekleri geliştirecek, planlayacak, düzenleyecek, yürütecek, yarı-zamanlı öğretim personelini yetiştirebilecek uzman personelin bulunmaması noktasında yoğunlaşmaktadır (Bülbül, on-line, 1987).

Yetiştirici personelin eğitimi, halk eğitiminin gelişmesi bakımından hayati değerde bir ön koşuldur. Çoğu ülkelerde, yetişkin eğitimi programlarının daha iyi hale getirilmesi ve yenilerinin başlatılması yolunda başlıca engel, yeni fikirler üretme ve

yayma, geniş çapta programlar planlama, bunlar arasında eşgüdüm sağlama ve genel olarak yönetim, örgütleme ve öğretim düzeyini yükseltme yeteneğine sahip iyi yetişmiş, yeter sayıda tam zamanlı profesyonel bir kadronun eksikliği olarak görülmekte ve bu kişilerin nasıl mesleğe çekilebileceği ve yetiştirilebileceği; konusunun yaygın eğitimin en büyük sorunu olduğu da kabul edilmektedir (Güneş,1993, s.310).

2.1.2.2. Yönetici

Kimi yetişkin eğitimci ise bir etkinlik içinde yetişkinlerle yüz yüze ilişkide bulunmayı gerektirmeyen üst düzey görevlerde çalışır. Yetişkinlerde öğrenme olayına yönelik olarak bireysel, kurumsal ve toplumsal gereksinimleri belirler; yetişkin eğitimi programlarının etkin bir biçimde geliştirilmesi ve yürütülmesi için gerekli örgüt yapısını kurar ve yönetir; belirlenen gereksinimleri karşılamak üzere amaçları saptar ve bu amaçlara ulaşabilmek için gerekli programları tasarlar; programın etkili bir biçimde yürütülmesi ve istenilen öğrenmenin gerçekleştirilebilmesi için gerekli insan gücünü bulur ve diğer kaynakları hazırlar; kurumun çalışmalarını denetler, değerlendirir ve kurumun amaçlar doğrultusunda çalışması için gerekli önlemleri alır (Okçabol, 1996, s:67).

Özellikle yönetim görevlerini üstlenecek ve en azından lisans düzeyinde öğrenim görmüş yetişkin eğitimi uzmanları yöneticilik; denetleme ve değerlendirme, gereksinim belirleme, program geliştirme, rehberlik, işletmecilik, pazarlama, kaynak yaratma, iletişim kurma, işbirliği ve eşgüdüm gibi işlevleri yerine getirecek nitelikte yetiştirilmelidir. Yetişkin eğitimci yetiştirilmesi konusu şu anda bu görevi yürütenlerin hizmet içinde eğitilmelerini ve gelecekte bu alanda çalışacak olanların hizmet öncesi eğitimlerini ilgilendirmektedir (Okçabol, 1991, s.481).

1963 tarihli Halk Eğitimi Merkezleri yönetmeliğinde, Halk Eğitimi Merkezi Müdürünün atanmasında aşağıdaki nitelikler aranır: Halk Eğitimi Merkezi Müdürü, ilgili valiliğin teklifi üzerine, Milli Eğitim Bakanlığı'nca atanır.

- Öğretmen vasıf ve haklarına sahip olarak ilk ya da orta öğretim kurumlarında en

az beş yıl başarıyla çalışmış olmak,

- Vücut ve ruhça sağlam, dayanıklı ve dinamik olmak,
- Halk eğitimi işlerine karşı inancı, ilgisi ve sevgisi bulunmak, halka hizmetten zevk duymak,
- Ferdi ve sosyal davranışlarıyla halka rehber ve önder olabilecek vasıfları haiz olmak,
- Amir ve memurlarla, fert, toplum ve kurumlarla karşılıklı anlayış ve işbirliğini sağlayıcı olmak (MEB, 1963).

1979 tarihli yaygın eğitim kurumları yönetmeliğinde; Yaygın eğitim kurumlarında yöneticilik görevlerine atanacakların Milli Eğitim hizmetlerinde çalışmış olması zorunludur. Eğitim, yönetim ve üretim süreçleri konusunda kendisini yetiştirmiş olması; halk eğitimi hizmetlerine karşı ilgisi ve isteği bulunması; sosyal ilişkileri olumlu; yöneticiliğin gerektirdiği liderlik davranışlarına sahip; eşgüdüm ve işbirliğini sağlayıcı nitelikte olması koşulu aranır.

XIII. Milli Eğitim Şurasında Yaygın eğitim alanında en kapsamlı ve en etkin hizmet veren Halk Eğitimi Merkezlerinin fonksiyonlarını yerine getirebilmesi, öncelikle bu merkezlerde görev yapan eğitici personelin niteliklerinin yükseltilmesiyle mümkündür. Bunun için Halk Eğitimi Merkezi müdürlüğü görevine atanacaklardan, diğer şartların yanında, en az 5 yıl öğretmenlik yapmış olmak, meslekî ve teknik yüksekokulların birinden mezun olmak veya lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olmak, öğrenimleri sırasında ya da hizmet içi eğitim yoluyla yaygın eğitimle ilgili belli saatte dersleri almış olmak gibi ek nitelikler de aranmalıdır.

2006 tarihli yaygın eğitim kurumları yönetmeliğinde; müdürlerin atamaları yönetici atama yönetmeliğine göre yapılmakta olup örgün eğitim ya da yaygın eğitim ayrımı yapılmamaktadır. Atamalarda kişinin branşı, yetişkin eğitimi konusundaki bilgisi, halk eğitimiyle ilgili tecrübesi, halk eğitimi lisans- lisansüstü mezunu olması bir anlam ifade etmemektedir. 1963 ve 1979 tarihli yönetmelikler halk eğitimi müdürlerinin atamalarında özel şartlar öne sürerken 2006 tarihli yönetmelikte örgün eğitim ya da yaygın eğitim ayrımı kalkmıştır. Halk Eğitimi Merkezlerimizde tam

zamanlı olarak görevli müdür ve müdür yardımcılarımız ilkokul öğretmeni ya da yöneticisi kaynağından gelmektedir. Bunların hiçbirisi, yetişkin eğitimi alanında örgün bir eğitim programından geçmemiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda, bu elemanların, ilkokul öğretmenliği ve yöneticiliğine ilişkin bilgi, tutum ve becerilerini, yetişkin eğitimi yöneticiliğine kolayca transfer edebilecekleri kanısı vardır.

Halk Eğitimi Merkezlerinin müdürleri, büyük çoğunluğu öğretmen lisesi mezunu olup, sonradan ön lisans alan ilkokul öğretmenleridir. Halk eğitimi başkanı olarak çalışanların büyük çoğunluğu ise, eğitim enstitüsü çıkışlı öğretmenlerdir. Bunlar halk eğitimi konusunda herhangi bir sertifika ya da lisansüstü programa katılmamışlardır. Hizmet-içi yetiştirim programlarına katılanlar ise, bu programların nicel ve nitel olarak yetersiz olduğunu ifade ettikten sonra, halk eğitimi konusundaki yenilik ve gelişmeleri edinme ve izleme yolu olarak hizmet-içi yetiştirim programlarını, alanda çalışmak ve ilgili kitap, rapor-dokümanları okumak seçeneklerinden sonra üçüncü sıraya yerleştirmişlerdir (Duman, 1999, s.186).

Amerika'da Halk Okulları Yetişkin Eğitimi Kurumu (NAPSAE) yetişkin eğitimi yöneticilerinin akademik yeterliklerine dönük olarak şunları önermektedir:

- Yetişkin eğitimi yöneticisi, ülke ya da eyalet çapında geçerli bir okuldan alınmış yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.
- Yetişkin eğitimi yöneticisi, ilgili eyalet ya da bölgede yönetici ya da denetmen olmak için belirtilmiş koşullara sahip olmalıdır.
- Yetişkin eğitimi yöneticisi, yetişkin eğitimi alanında uzmanlık dalı olarak belirlenmiş bir konuda en az altı saat ders almış olmalıdır.
- Yetişkin eğitimi yöneticisi, mesleğe hazırlanma aşamasında sosyal bilimler, insan ilişkileri ve genel eğitim yönetimi gibi konularda eğitim görmelidir (Erguvan-Sarıoğlu, 2002, s.26).

2.1.2.3. Öğretici

Yetişkin eğitiminde öğretmenlere kolaylaştırıcı da denmektedir. Çünkü bu düzeyde çalışan yetişkin eğitimcisi öğretendir, rehberdir, öğrenmeyi kolaylaştırıcıdır. Yetişkinlerin öğrenmesini gerçekleştirecek bir ortam yaratmaya çalışırken öğrenmeyi engelleyen nedenleri de bulup ortadan kaldırır (Ayhan, 1990, s. 56).

Oğuzkan (1985) ve Taymaz'a (1992) göre, etkin bir yetişkin eğitiminin gerçekleşmesi bu konuda iyi yetişmiş öğretmenlerle mümkündür. Çünkü amaçları, sonradan yakaladıkları eğitim imkânlarından yararlanarak bu konuda mahrumiyetlerini gidermek olan yetişkin kitle farklı özelliklere sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu nedenle bu kitlenin homojenliğinden söz etmek güçleşmektedir. Diğer taraftan yetişkin eğitiminin aşağı yukarı evrensel olarak kabullenilen tek işlemi meslek öğretimidir. Dolayısıyla yetişkinlere yönelik sosyal içerikli programların yanı sıra büyük ölçüde meslekî amaçlı programlarda uygulanmaktadır. Bu nedenle becerilerin de kazandırılması söz konusu olduğunda öğretimin uygulamalı yapılması, hazırlık, anlatma, gösterme, yaptırma, izleme ve hataları düzeltme gibi safhalarla tamamlanması gerekmektedir. Bu safhalar öğretmensiz tamamlanamayacağından öğretmenin yetişkin eğitimdeki yeri ve önemi daima güncelliğini korumaktadır (Çetin, On- line, 2006).

Yetişkin eğitimi alanı hemen her tür ülkede henüz yeni bir alan olduğu için aşağı yukarı her sahada problemler bulunmaktadır. Bu problemler hedefler, amaçlar, maddi konular, öğretim kadrosu, organizasyon, koordinasyon, programlar, bina imkânları, araç-gereç, çevre ilişkileri, araştırma ve toplum kalkınması gibi çok çeşitli konularla ilgilidir. Bu unsurlar arasında öğretmenin önemli bir yeri vardır. Eğitim sürecinin temel unsuru öğretmendir. Tüm öğretim kurumlarında olduğu gibi Halk Eğitimi Merkezlerinde de sistemin işleyişi, yeterli sayıda, nitelikli, göreve ve mesleğe bağlı bir öğretmen ve eğitim personeli kadrosunun varlığına bağlıdır. Ancak böyle bir kadro sayesinde merkez faaliyetleri gelişir ve kursiyerlerin eğitilmesi için elverişli ortamlar sağlanabilir. Devam zorunluluğu olmayan, yetişkinlerin kendi istek ve eğilimleriyle katılmış oldukları "Yetişkin Eğitimi" programlarında öğretmenin

rolü çok büyüktür. Eğitim sistemlerinin var oluş sebebi eğitim amaçlarına ulaşabilmektir. Ancak yetişkin eğitimini bilen, katılanları motive edebilen bir öğretmen, hedeflenen eğitim amaçlarına ulaşabilmeyi sağlar.

Halk Eğitimi Merkezindeki öğretmenler üç değişik kaynaktan temin edilirler. i)Her hangi bir öğretim kurumundaki (ilköğretim okulu, lise, meslek lisesi v.b.) bir öğretmen saat ücreti karşılığı olarak bir paket programda görev alır. ii) Ücretli ve gönüllü elemanlar; Bunlar bir konuda yeterli tecrübe ve beceri sahibi olup, yetişkin eğitimi programlarında öğretici olarak görev alan, ücretli elemanlar ile yetişkin eğitimi programlarında gönüllü olarak hizmet eden elemanlardır. Bu elemanların, hizmet öncesinde ve içinde yetişkin eğitiminin yöntem ve teknikleri, çalışacakları kurumun amaçları, örgüt kuralları, ilkeler v.b. konularda yetiştirilmeleri beklenir. Bu yetiştirme genelde kurumun yetişmiş kadrosu tarafından düzenlenir ve yürütülür. iii) Bakanlık, belli sayıda öğretmen kadrosu tahsis eder, bu kadro sayısınca, ihtiyaç duyulan dallarda Halk Eğitimi Merkezine kadrolu öğretmenler alınır.

Ülkemizde öğretmen yetiştiren kurumlar, örgün öğretim, yani okullar için öğretmen yetiştirmektedir. Bu fakültelerden mezun olan öğretmenler yaygın eğitim kurumlarında ya görev almak istememekte ya da görev aldıklarında intibak sağlamada güçlük çekmektedirler. Bu yüzden istenilen verim elde edilememektedir. Hâlbuki yaygın eğitim kurumlarında görev alacak kişilerin yaygın eğitim değerlerine göre yetiştirilmiş, bu kurumların gerektirdiği niteliklere sahip kişilerden oluşturulması gerekmektedir. Bu grup öğretmenler bile yeterince bulunamadığı için usta öğretici uygulaması başlatılmıştır (Malkoç, 1989, s.43). Bu tür sorunlara diğer ülkelerde de rastlanılmaktadır. Örneğin Almanya'da tam kadrolu olarak çalışan pedagogların üçte ikisi bir yüksekokul diplomasına sahiptir. Bu diplomaların yarıya yakınını, eğitimbilimi, sosyal bilimler ve dilbilimi diplomaları oluşturur. Yaygın eğitimde çalışacak öğretmenler için özel bir meslek eğitimi olmadığı için yetişkin eğitimindeki kadrolu pedagojik işe bu spesifik kalifikasyona sahip olmayanlar alınmaktadır. Yetişkin eğitimi için özel öğretim programlarından mezun olanların oranı bugün hala çok düşüktür (Nuissl ve Pehl, 2002. s.41).

Her bakımdan farklı nitelikteki yetişkinlere, yaklaşık iki yüze yakın meslek dalında eğitim hizmeti sunan bu kurumda ilkokul mezunundan lise ve üniversite mezununa kadar, çoğunluğu yarı zamanlı ve geçici olmak üzere, eğitici personel istihdam edilmektedir. Merkezlerde görev yapan kadrolu usta öğreticilerin çok değişik kademe ve türdeki okullardan mezun oldukları görülmektedir. Ocak 1995 tarihi itibariyle bunların sadece % 2,3'ü yüksek okul mezunu iken; % 80,5'i lise ve dengi okul; % 12 4'ü ortaokul; % 4,7'si ilkokul mezunudur (Duman, 1999, s. 6).

Güneş (1996) amatör ve yarı-zamanlı olarak çalışan elemanların yetişkin eğitiminin bir bilim dalı olarak gelişmesini engellediği, bu yüzden yarı zamanlıdan çok tam zamanlı elemanların alana çekilmesi gerektiğinin tartışılmasına inanmaktadır. Bununla birlikte yetişkin eğitimi hizmetlerinin genişliği ve her geçen gün daha çok yetişkinin bu etkinliklere katılması gibi nedenlerle yetişmiş eleman sayısı gereksinimin altında kalmakta ve bu elemanların çalıştırılması da zorunlu olmaktadır. Bu nedenle yarı zamanlı ve gönüllü yetişkin eğitimciler ve uzmanların hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimden geçirilmesi, yetişkin eğitiminin yöntem ve teknikleri, çalışacakları kurumun amaçları, örgüt kuralları gibi konularda yetiştirilmeleri gerekmektedir.

2.1.5. Yetişkin Eğitimcilerin Özellikleri

Son zamanlarda vurgulanan konu, yetişkin eğitimcisinin rolünün öğretmenlikten daha çok kolaylaştırıcılık olması gerektiğidir. Yetişkin eğitiminin özel olarak yetiştirilmiş öğretmenlere, özel öğretim yöntemlerine ve özel bir felsefi anlayışa gereksinim duyduğu görüşü kabul görmektedir. Pedagojideki eğitim öğretim anlayışını yetişkinlerin eğitimine transfer etmenin uygun olmadığı; yetişkin eğitimiyle ilgili eğitimcilerin, öğrenciler ile işbirliği yapan kişiler olması gerektiğine işaret edilmektedir (Özdemir, 2003, s.85).

Millî Eğitim Bakanlığının yönetici, uzman ve öğretmenleri ile öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarının temsilcilerinden oluşturulan "Öğretmen Yeterlikleri Komisyonu", 1999 yılında başlattığı çalışmalarını 2002 yılında tamamlayarak, öğretmenlerin "eğitme-öğretme yeterliklerini" on dört ana yeterlik altında 206 alt

yeterlik olarak ayrıntılı biçimde belirlemiştir. Bu yeterlikler: Talim Terbiye Kurulu Başkanlığınca da uygun görülerek Bakanlık tarafından yürürlüğe konulmuştur (Şahin, on-line, 2004). Öğretmen yeterlilikleri; genel kültür, özel alan ve eğitme öğretme yeterlilikleri şeklinde incelenmiştir (Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü 2741sayı ve 12.07.2002 tarihli yazı). Ancak bakanlık yetişkin eğitimciler için yeterlilik belirleme çalışmaları yapmamıştır.

Yetişkin eğitimci yetişkinlerin yaşantılarına saygı duyar ve değer verir; yetişkinlerin öğrenebileceğine inanır ve güvenir; yetişkinlerin özelliklerini her an göz önüne alır. Yetişkinlerin şu özelliklere sahip olduğunu akıldan çıkarmaz: Yetişkin, zengin ve değişik yaşantı sahibidir; kendini ve ona bağlı olanları etkileyen kararlar verir; kısa sürede kendisine yararı dokunacak etkinlikleri yeğler; öğrenmeyi etkileyen duygu ve coşkuları vardır, kendi öğrenme süreçlerini planlar ve uygular; konuyla değil durumla ilgilidir; öğrenme etkinliğini ve bunun yaşama katkısını değerlendirir; beğenmediği etkinliklerden kolaylıkla ayrılır; durağan ve değişim dönemlerinden geçer. Uzun yıllar yetişkin eğitiminin çocuk eğitiminden ayrı olmadığı düşünülmüştür. Deneyimler ve araştırmalar sonunda çocuklara uygulanan öğretim yöntemlerinin yetişkinlere uygulanmaması gerektiği anlaşılmıştır. Bu süreç içinde yetişkin eğitimci, yetişkini eğiten (bilgi aktaran ve yetişkine ne bilmesi gerektiğini söyleyen) kimseden, yetişkine yardımcı olan değişim görevlisine dönüşmüştür. Yetişkin eğitimcinin kendisinden beklenenleri yerine getirebilmesi için, kendi işlevini anlayacak; yetişkin eğitiminin içerik ve karmaşıklığını kavrayacak; eğitsel programların geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi için gerekli bilgilere sahip olacak; kendi düşüncelerini açık ve anlaşılır biçimde iletebilecek; başkalarıyla iş ve öğretme ilişkisi kurabilecek; alanla ilgili araştırmalar yapabilecek; araştırma sonuçlarını yorumlayıp uygulayabilecek bilgi ve beceride yetiştirilmesi gerekir. (Okçabol, 1996, s.69)

Yaygın eğitim personelinde, hizmetin gerektirdiği nitelikler yanında şu hususlar da aranmalıdır (13. Milli Eğitim Şurası, 1990, s.418):

- Yeterli bir kültüre ve hayat tecrübesine sahip,
- Sosyal beceri kazanmış grup çalışmasına alışık,

- Türkçeyi iyi kullanan, ikna yeteneğine sahip,
- Görevine bağlı, konusuna hâkim, kısacası profesyonel personel olmak.

Tokyo Konferansı raporunda yetişkin eğitimcinin nitelikleri ve yetenekleri konusunda:

- Geniş bir hayat tecrübesi ve geniş bir kültüre,
- Sosyal beceriler, grupla çalışma ve grup etkileşiminin dinamiği hakkında bilgiye,
- Sosyal ve siyasal süreçleri kavrama yeteneğine,
- Başkalarını anlama yeteneğine,
- Yapılan sosyal hizmete kuvvetle bağlı olmanın verdiği heyecana,
- İyi öğrenme koşulları yaratmak üzere katılanların özel sosyal durumlarını kavrama yeteneğine,
- Yetişkinleri öğrenmeye teşvik edici bireyler olmalıdır. Şeklinde bir sıralama yapmaktadır (Çetin, 1997, s. 17).

Malkoç (1989) tarafından yapılan literatür taramasında çeşitli kaynaklardan elde edilen nitelikler Doğan, Alkan ve Sezgin tarafından yapılan sınıflama esas alınarak beş ana başlık altında gruplandırılmıştır. Böylece, mümkün olan en kapsamlı nitelikler tablosu ortaya çıkarılmıştır. Bu nitelikler şunlardır;

- Öğretmenin kişiliği, genel formasyonu, inançları ve idealleriyle ilgili nitelikler
- Doğrudan doğruya yetişkin öğrenciyle ilgili nitelikler
- Toplumla ilgili olan hususlar
- Eğitim programları ve süreçleri ile ilgili yetenekler
- Eğitim mesleği ile ilgili nitelikler

2.1.6. Türk Milli Eğitim Sistemi İçinde Yetişkin Eğitimi

Bugün için Türk millî eğitim sistemine yön vermekte olan 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununa göre eğitim sistemimiz; örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden meydana gelmektedir.

Örgün eğitim; okul öncesi eğitimi, temel eğitimi, orta ve yüksek öğretim kurumlarını kapsarken; yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında ve dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerini içine almakta ve Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 40. maddesinde belirtilen görevleri üstlenmektedir (MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1992: 19).

Duman (1999), dünyada yetişkin eğitiminin örgüt ve yönetim yapılarının üç grup olarak ele alınabileceğini söyleyerek bu yapıyı şöyle açıklamıştır: Birinci grup ülkelerde, yetişkin eğitimi büyük oranda ulusal bir eğitim bakanlığının kontrolü ve yönetimi altındadır. Yetişkin eğitimi hizmetleri bu bakanlık içerisinde özel bir birimin sorumluluğu altındadır. İkinci grup ülkelerde, yetişkin eğitimi örgütleri ulusal konseyler, enstitüler ya da özerk birimler olarak örgütlenmişlerdir. Bu kuruluşlar devletten büyük oranda mali destek görmelerine karşın özerk bir yapıya ve işleyişe sahiptirler. Üçüncü grup ülkelerde ise yetişkin eğitimi hizmetleri ağırlıklı olarak gönüllü, kâr amacı gütmeyen, kamu yararına çalışan örgütler tarafından sunulur. Bu örgütler, genellikle yerel düzeylerde örgütlenmişlerdir; ancak ülke düzeyinde kurulmuş olan bir birlik ya da federasyonları vardır. Türkiye, bu sınıflandırmada ilk grup içerisinde yer alır. İlk grup dünyadaki en geniş gruptur. Özellikle azgelişmiş ülkeler bu grup içerisinde yer alırlar.

Ural, (2007) Yetişkin eğitimi uygulamaları yapan kurumları işlevlerine ve statülerine göre "temel işlevleri yetişkin eğitimi olan" ve "yan bir işlev olarak yetişkin eğitimi uygulayan" kurumlar olarak iki kısımda incelemektedir. Bu kurumlar;

Temel İşlevi Yetişkin Eğitimi Olan Kurumlar: Yetişkinlere yönelik, değişen süre, konu ve düzeylerde eğitim/seminer/kurs/program hazırlayan ve temel işlevi yetişkinlere eğitim vermek olan özel, devlet ve sivil/gönüllü kurumlar

Bir Yan işlev Olarak Yetişkin Eğitimi Uygulayan Kurumlar: Faaliyet gösterdikleri ana çalışma alanları dışında, bazı yetişkin eğitimi uygulamaları bulunan kurumlardır. Bunlar arasında çalışanlarının sürekli hizmet içi eğitimlerini sağlama, topluma yararlı olma, sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etme gibi değişik amaç ve

sorumlulukla çeşitli yetişkin eğitimi programlarını bir yan işlev olarak sunan, hazırlanmasına katkıda bulunan özel, devlet, yerel yönetim ve sivil/gönüllü kurumlar (Ural, 2007, s.20-21)

Yaygın eğitim kurumları şunlardan oluşmaktadır: (Şişman, 2003, s.196)

- Pratik Kız Sanat Okulları
- Olgunlaşma Enstitüleri
- Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezleri
- Halk Eğitim Merkezleri
- Mesleki Eğitim Merkezleri
- İş Eğitim Merkezleri
- Bilim ve Sanat Merkezleri
- Rehberlik ve Araştırma Merkezleri
- Özel Öğretim Kurumları
- Uzaktan Öğretim Kurumları
  - ✓ Açık İlköğretim Okulu
  - ✓ Açık Öğretim Lisesi
  - ✓ Mesleki Teknik Açık öğretim Okulu

Tablo 1
Yıllara Göre Yaygın Eğitim Kurumlarının Sayısı

Kurum Türü	1999 2000	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004	2004 2005
Pratik Kız Sanat Okulu	437	412	408	342	366	354
Olgunlaşma Enstitüsü	15	12	12	12	12	12
Yetişkin Teknik Eğitim	13	14	12	12	12	12
Halk Eğitimi Merkezi	918	922	922	922	922	924
Mesleki Eğitim Merkezi	355	361	352	306	359	351

Kaynak: Türkiye eğitim istatistikleri 2005–2006, s.243

Tablo incelendiğinde yaygın eğitim kurum sayılarının ülke nüfusuna kıyaslandığında yetersiz olduğu ve bu yetersizliği gidermek adına 1999–2005 yılları arasında resmi yaygın eğitim kurum sayılarında artış gözlenmemektedir. 81 il ve 850 ilçesi bulunan ülkemizde bazı yerleşim yerlerinde birden fazla Halk Eğitimi Merkezi ihtiyacını da

eklersek 924 Halk Eğitimi Merkezinin matematiksel olarak yetersizliği ortaya çıkmaktadır.

Halk Eğitim Merkezleri fiziki bakımdan (bina, araç-gereç, laboratuar vb.) var olan ihtiyacı karşılayacak düzenekten yoksundur. Bugün Halk Eğitim Merkezleri örgün eğitime bağlı çeşitli binalarda ya da MEB'in öngördüğü bağımsız ancak yetersiz binalarda görevlerini yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Sorunun çözümü için yaygın eğitim merkezlerinin her türlü etkinliğe yanıt verecek şekilde fiziki imkânlara kavuşturulmasında yarar görülmektedir (Ada ve Şirin, 2007, s.100).

Tablo 2
2004–2005 Eğitim Yılı Sonu Yaygın Eğitim Kurumlarında Öğretmen Öğrenci Sayıları

Kurum Türü	Kurum	Öğrenci			Öğretmen		
		T	E	K	T	E	K
Pratik Kız Sanat	354	72 913	4 751	68 182	188	7	181
Olgunlaşma Enstitüsü	12	1515	-	1515	289	38	251
Yetişkinler Teknik E.	12	443	325	118	-	-	-
Halk Eğitimi Merkezi	924	1312618	574 937	737 681	4 724	2 213	2 511
Mesleki Eğitim M.	351	309 952	262 505	47 357	4532	3 840	602

Kaynak: Türkiye eğitim istatistikleri 2005–2006

Tablo 2 incelendiğinde Halk Eğitim Merkezleri, eğitici personeli; hizmet götürdüğü alan ve sunduğu kitle bakımından yaygın eğitim kurumları içerisinde ilk sırada yer alan bir hizmet birimidir. 2005–2006 öğretim yılında ülkemizde 924 Halk Eğitim Merkezi bulunmakta olup, 574.937 erkek kursiyer 737.691 kadın kursiyer eğitim almış ve bu kurumlarca bir bu kadar sayıda merkez müdürü, 4.724 öğretmen tam zamanlı statüde çalışmaktadır. Ayrıca, Halk Eğitim Merkezlerinde her öğretim yılı on binlerce kadrosuz usta öğreticiye görev verilmektedir.

Tablo 3
Yıllara Göre Yaygın Eğitim Kurumlarında Öğretmen Sayıları

Kurum Türü	2000 2001		2001 2002		2002 2003		2003 2004		2004 2005	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Pratik Kız Sanat O.	4	295	7	250	2	191	6	187	7	181
Olgunlaşma E	15	267	19	222	24	235	39	273	38	261
HEM	1681	2109	1956	3400	2095	3463	2070	3009	2213	2511
MEM	4526	560	4422	642	3941	663	3893	662	3840	692

Kaynak: Türkiye eğitim istatistikleri 2005–2006, s.245

Tablo 3 incelendiğinde 2000–2001 eğitim yılından 2002–2003 eğitim yılına doğru Halk Eğitimi Merkezlerinde öğretmen sayılarında az da olsa artış görülmektedir. Ancak bu artış 2004–2005 eğitim yılına doğru düşmüştür. Kadın öğretmenlerin sayıları erkek öğretmenlerin neredeyse bir buçuk katı iken 2004–2005 eğitim yılında kadın erkek öğretmen sayıları birbirine yaklaşmıştır. Mesleki eğitim merkezleri ile Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen sayıları birbirine yakın iken kadın erkek öğretmen sayılarında mesleki eğitim merkezlerinde erkek öğretmenlerin sayısı kadın öğretmenlerin sayısının 6–10 katı kadardır. Halk Eğitimi Merkezlerinin kursiyer sayılarının meslek edindirme merkezlerinin öğrenci sayısının dört katı olmasına rağmen öğretmen sayılarının birbirine yakın olması Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan ücretli usta öğretici sayısının ne kadar fazla olduğuna işaret etmektedir. Son yıllarda branşında kurs açılamayan öğretmenlerin daha iyi hizmet vermeleri için MEB tarafından branş değişikliği yapmaları konusunda kolaylık sağlanmıştır. Halk Eğitimi Merkezinde görev yapan öğretmenler ilköğretim okullarında teknoloji ve tasarım öğretmeni olarak görev yapmaları sağlanarak merkezlerin sözleşmeli personel ile çalışmaları zorunlu hale getirilmiştir.

Yaygın eğitim hizmetini ülkemizde en geniş ve etkili şekliyle Halk Eğitimi Merkezleri vermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan HEM' leri bugün binin üzerindeki merkezde yetişkinlere hizmet sunmaktadır (Ural, 1999: 519).

2.2.HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİ

Bu bölümde, Halk Eğitimi Merkezlerinin; kuruluşu, kursiyer ve personel sayıları ve merkezlerin faaliyetleri incelenmiştir.

2.2.1. Halk Eğitimi Merkezleri

Milli Eğitim Bakanlığınca yürütülen yaygın eğitim faaliyetlerinin büyük bir bölümü "Halk Eğitimi Merkezleri"nce gerçekleştirilir. Bulundukları bölgenin eğitim, öğretim, üretim, rehberlik, danışma, kültür ve sanat merkezi olan Halk Eğitim Merkezleri, 1920'lerde yeni Türkiye Cumhuriyeti Devletinin kurulmasıyla ülkede başlatılan okuma yazma sorununu çözümleme, milli kültürü yaygınlaştırma, Cumhuriyet ülküsünü ve Atatürk ilkelerini benimsetme çalışmalarının bir uzantısı olarak ve Halk evlerinin boşluğunu kapatmak üzere 1956 yılında açılmaya başlanmıştır (Yıldırım, 2000, s.26). Halkevleri kapandıktan sonra halk eğitimi konusunda ülkemizdeki durumu incelemek üzere MEB'ce davet edilen ABD'li Champaign yetişkin eğitiminin insana değer veren ve demokrasi bilincini yerleştirip yayma amacında olması gerektiğini belirtmiş, devletin bu eğitim yoluyla vatandaşlara gereksinim duydukları konularda yardımcı olmasını önermiştir. Amerikalı yetişkin eğitimci W. Dickerman yetişkin eğitimi konusunda bir toplu çalışma (seminer) düzenlemiş ve bakanlığa sunduğu raporda bu konuyla ilgili bir birimin kurulmasının yararına değinmiştir. O yıllarda N. Köymen ve Ş. Gedikoğlu halk eğitimi konusunda birer kitap yazmışlar ve halk eğitimiyle ilgili bir birim oluşturulmasını istemişlerdir (Okçabol, 1996, s.102). 1952 yılında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Halk Eğitimi Bürosu kurulmuş, 1953 yılında köy ve bucaklarda Halk Okuma Odaları, 1956 yılında da Halk Eğitimi Merkezi açılmaya başlanmıştır (Çıraklık ve yaygın eğitim genel müdürlüğü, 1985, s.6). 27 Mart 1960'dan sonra başlayan kültür ve eğitim seferberliği sonucu halk eğitimi çalışmalarının memleket ölçüsünde bir teşkilata bağlanması öngörülerek 29 Ağustos 1960 tarihinde halk eğitimi hizmetlerinin etki alanını genişletmek, dağınık etkinlikleri yurt düzeyinde teşkilatlanacak bir kuruluşla yürütmek üzere Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak "Halk Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Lokmanoğlu ve Gener, 1999, s.542). Bu genel müdürlük 1977 yılında Yaygın Eğitim Genel

Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. Aynı genel müdürlük 1983 yılında, çıraklık eğitimiyle ilgili çalışmaları da kapsayacak şekilde Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü adını almıştır. O tarihten günümüze Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Türkiye'de yetişkin eğitimi alanında en geniş sorumluluğu üstlenmiş kurum olarak çalışmalarını sürdürmektedir (Eurybase, 2006/2007, s.164).

Tablo 4
Halk Eğitimi Merkezlerinin Yıllara Göre Sayısı

Yıl	Halk Eğitimi Merkezi Sayısı	
	Açılan	Mev. Durum
1960 Yılından Önce	18	18
1960- 1970 Yılları Arası	253	271
1970–1980 Yılları Arası	300	571
1980	16	587
1981	36	623
1982	7	629
1983	11	640
1984	9	649
1985	3	652
1986	—	652
1987	5	657
1988	2	659
1989	67	726
1990	25	751
1991	18	769
1992	28	797
2000	121	918
2001	4	922
2002	-	922
2003	-	922
2004	-	922
2005	2	924
2007	11	935

Kaynak: Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1992, s.237 ve MEB.http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/1Veriler.pdf derlenerek oluşturulmuştur.

Bu kurumlar, 1960'lı yıllarda ülke düzeyinde birer halk okulu olarak hızla yayılmaya ve geliştirilmeye çalışılmıştır. Türkiye'de ilk Halk Eğitim Merkezleri İzmir, Kastamonu, Ordu ve Trabzon il merkezlerinde açılmış, bunları Adana, İstanbul, Kadıköy, Samsun Halk Eğitim Merkezleri izlemiştir (Yıldırım, 2000, s. 27). Halk Eğitimi Merkezi yapımına ilk defa 1965 yılında başlanmıştır. Çıraklık ve halk

eğitiminde kurumlaşmaya paralel olarak yeterli sayıda hizmet verecek binalara kavuşturulamamıştır. Ancak 1984 yılından itibaren çıraklık ve halk eğitimi yatırımlarında önemli gelişmeler sağlanmıştır. Yeni kurulan ilçelerde Halk Eğitimi Merkezi kurma çalışması kademeli bir şekilde gerçekleştirilmiştir (Çıraklık ve yaygın eğitim genel müdürlüğü, 1992, s.237)

1963 yılında kabul edilen Halk Eğitimi Merkezleri yönetmeliğinde, Halk Eğitimi Merkezleri en az üç çalışma odası, sahneli bir salonu, helâ ve lavabosu ile elektrik ve su tesisatı bulunan binada açılabilir. 1979 yılında kabul edilen yaygın eğitim kurumları yönetmeliğinde Merkezler; aşağıda belirtilen ölçütlere göre bağlı köy ve kasabalarla birlikte toplam nüfusu;
a) 50.000 e kadar olan ilçelerde ve köy-kentlerde en az bir yönetim odası ile bir dersliği,
b) 50.000–200.000 arasında olan ilçelerde en az bir yönetim odası ile iki dersliği,
c) 200.000 den yukarı olan ilçelerde en az iki yönetim odası ile üç dersliği olan yapılarda açılır. Bu yapılarda elektrik ve su tesisatı ile helâ bulunması aranır. 2006 yılında kabul edilen yaygın eğitim kurumları yönetmeliğinde merkezler il/ilçelerde kurulur.

2.2.2. Halk Eğitimi Merkezlerince Yapılan Çalışmalar

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 (Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, Madde 45). Kursların düzenleneceği yerler; Merkez binalarında, Eğitim odalarında, Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde, İl, ilçe, belde, köy ve mahallelerde eğitim için sağlanan yerlerde, Rehabilitasyon gerektiren hastanelerde, Kamu veya özel kuruluşlara ait yerlerde, Örgün eğitim-öğretim kurumlarına ait binalarda, Uygun görülen diğer yerlerde açılır.

Halk Eğitim Merkezlerinin yürüttüğü eğitim faaliyetleri, mesleki kurslar, sosyal kültürel kurslar, okuma-yazma kursları ve sosyal-kültürel etkinlikler olarak dört grupta toplanmaktadır. Bunlar arasında en çok sayıda ve türde kursun açıldığı, kursiyerin katıldığı ve eğitici personelin çalıştırıldığı faaliyet alanı meslek kurslarıdır (Duman, 1997, s. 5). 651 adet mesleki teknik kurs ve 165 adet sosyal kültürel kurs bulunmaktadır. Ancak bu kursların 308 âdetinin çerçeve programı bakanlık tarafından hazırlanmıştır. Diğer kursların çerçeve programlarının hazırlanmaması eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Halk Eğitimi Merkezlerinde program geliştirmeden sorumlu müdür yardımcısı bulunmasına rağmen bu yöneticilerin bu konudaki bilgileri yetersizdir. Bunun sonucu olarak Halk Eğitimi Merkezlerinde yerel anlamda kurs programları hazırlanamamaktadır. Hatta bakanlıkça hazırlanan çerçeve programlarının yetişkinlerin ilgi ve ihtiyaçlarına uygun olarak değiştirilmesi çalışmaları yapılamamaktadır. Bakanlıkça hazırlanan kurs programlarının yöresel uyarlanması; merkezin ve çevrenin şartları ile kursiyerlerin özellikleri dikkate alınarak yapılır. Bu işlem merkez müdürünün başkanlığında, program geliştirmeden sorumlu müdür yardımcısı, rehber öğretmen, deneyimli alan öğretmenleri, program geliştirme çalışmalarında görevli uzman ve usta öğreticiden oluşan komisyon tarafından yapılarak mülkî amirin onayından sonra uygulamaya konulur.

2.2.2.1. Meslek Kursları

Hiç öğrenim görmemiş noksan eğitim görmüş ya da yeni bir işe yönelecek olan yurttaşların eğitilmesini, meslek sahibi yapılmasını amaçlayan bu tür halk eğitimi izlencelerinde ya işlendirme ya da ek ve yan gelir sağlama olmak üzere iki temel amaç güdülmektedir (Geray, 2002, s.216). Genç kız ve kadınlara yönelik olan gelir artırıcı programlarda kursiyerlere verilen bilgilerle; kendiişlerinin yanında komşuların işlerini de yaparak, aile bütçesine katkıda bulunmaktadırlar. İstihdama yönelik kurslarda ise amaç; kişileri bir işyerinde çalışacak, kendiişlerini kuracak veya mesleklerinde ilerlemelerini sağlayacak bilgi ve becerileri kursiyerlere kazandırmaktır (Çıraklık ve yaygın genel müdürlüğü, 1992, s.120).

Tablo 5
Halk Eğitimi Merkezlerinde 2005–2006 Eğitim Öğretim Yılı Açılan Kurs Türleri

Kurs Türü	Kurs	Toplam	Erkek	Kadın
Aile Eğitimi	341	7119	991	6128
Ayakkabıcılık	54	846	749	97
Berberlik Ve Cilt Bakımı	855	15736	1358	14378
Bilgisayar	13327	264918	119843	145075
Denizcilik	1	20	20	0
Dokuma	1345	23039	590	22449
El sanatları-Makine veEl Nakışları	11656	207580	12352	195228
Elektrik- Elektronik	146	3238	3206	32
Engelliler	11	78	30	48
Gıda Ve Sağlık	343	8023	4486	3537
Konfeksiyon Ve Trikotaj	2078	36087	2012	34075
Mahalli Hizmet İçi Eğitim	50	2240	1288	952
Makine-Tesisat-Otomotiv- İnşaat	2226	56907	55337	1570
Matbaa	30	890	722	168
Metal İşleri	101	2004	1750	254
Mobilya	28	470	469	1
Muhasebe,İşletmecilik,BüroYönetimi	322	16201	13166	3035
Müzik	314	6376	3528	2848
Okuma Yazma	1172	24479	11014	13465
Otelcilik Ve Turizm	93	2778	2203	575
Sanatsal Sosyal ve Kültürel Kurslar	1508	36901	13198	23703
Sınavlara Hazırlık ve Destek Kursları	1322	42168	22299	19869
Spor	406	9972	5433	4539
Tarım Ve Hayvancılık	3149	97117	95869	1248
Yabancı Dil	1126	29219	11326	17893

Kaynak:MEB.http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/pdf derlenerek oluşturulmuştur.

Halk eğitimine yönelik yapılan en yaygın eleştiriyi Celep (2003) şu şekilde ifade etmektedir; "*Kimilerine göre halk eğitimi, yetişkinlere okuma-yazma ile biraz matematik öğretmek ve temel vatandaşlık bilgileri kazandırmak amacıyla düzenlenen eğitim etkinlikleridir. Kimilerine göre genç kızlara ve bayanlara biçki-dikiş/ nakış, el*

sanatları v.b. el becerileri kazandırmak amacıyla düzenlenen kurslardır." Mesleki eğitim alanında açılan kursların neredeyse yarısı, ev ve/veya istihdam kullanımlarına yönelik mesleki bilgi ve becerilerin verilmesini hedeflemektedir. Bütün kurslarda kadınların katılımı erkeklerden daha yüksektir. Tablo 5'de görüldüğü şekilde en fazla talebin 13327 kurs sayısı ve 264918 kursiyer sayısı ile bilgisayar kursları olduğu görülmektedir. Halk eğitimine yönelik yapılan eleştirileri doğrular niteliğinde el sanatları- makine ve el nakışları kursları 11656 kurs sayısı ve 207580 kursiyer sayısı ile ikinci sırada yer almaktadır. Sevindirici olan ise el sanatları- makine ve el nakışları kurslarının ilk sırayı kaybetmesidir. Erkek kursiyerlerin en fazla talep ettiği kurslar; bilgisayar, tarım ve hayvancılık, Makine-Tesisat- Otomotiv- İnşaat kurs türleridir. Kadın kursiyerlerin en fazla talep ettiği kurslar; El sanatları- Makine ve El Nakışları, Bilgisayar, Konfeksiyon ve Trikotaj kurs türleridir. En az talep edilen kurslara baktığımızda ise üç tarafı denizlerle çevrili olmamıza rağmen denizcilikle ilgili 1 kurs, turizm cenneti olan ülkemizde 93 turizm ve otelcilik kursu, bilgi toplumunda yaşamamıza rağmen 50 mahalli hizmet içi eğitim kursu ve engellilere yönelik olarak 11 kurs göze çarpmaktadır.

2.2.2.2. Sosyal Kültürel Kurslar

Aydın ve Güntürk (2003), bu alanda yabancı dil kursları (Almanca, İngilizce, Fransızca, İtalyanca, Arapça, Japonca, Rusça), sanat ile ilgili kurslar (müzik, folklor, tiyatro, balet), sağlık ve beslenme, spor, din, kültür, sosyal bilgiler, teknik ve teknoloji kursların yer aldığını; teorik kursların yanında müzik ve spor gibi pratik kurslar da verilmekte olduğunu kaydetmişlerdir.

Tablo 6
Halk Eğitimi Merkezlerinin Son Altı Yıla İlişkin Sayısal Verileri

Yıllar	Meslek Kursları		Sosyal Kültürel		Okuma Yazma		Genel Toplam	
	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer
2001–2002	28162	557000	13579	346368	17828	354754	59569	1258122
2002–2003	11143	510128	4726	312572	2295	172647	18164	995347
2003–2004	12379	552756	6017	398897	2175	150133	20571	1101786
2004–2005	35505	678842	18439	458547	10605	175229	64549	1312618
2005–2006	42004	894406	26027	585347	11604	194605	79635	1674358
2006-2007	46561	931588	31175	699728	13297	204747	91033	1836063
TOPLAM	175754	4124720	99963	2801459	57804	1252115	333521	8178294

Kaynak:MEB.:http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/2%20son%20%20Altı%20yıla%20ilişkin%20sayısal%20verileri%20(2001-2007%20Öğretim%20Yılı).pdf

Tablo 6 incelendiğinde, düzenlenen kursların büyük çoğunluğunu meslek kurslarının oluşturduğu görülmektedir. Okuma-yazmanın hala büyük bir sorun olduğu ülkemizde en düşük kurs ve katılımcı sayısı ise maalesef bu kurslardadır. Okuma yazma kursları yeterli sayıda açılamamakta, okumaz yazmaz kişiler bu kurslara katılmakta isteksiz davranmaktadır. 2001–2007 öğretim yılları arasında toplam 175.754 mesleki kurs açıldığı ve bu kurslara 4.124.720 kursiyer katıldığı görülmektedir. Mesleki kurslardaki toplam kursiyer sayısı diğer tüm kurslardan daha fazladır. Bu durum kursiyerlerin bir meslek edinmek için Halk Eğitimi Merkezlerine başvurduklarını düşündürmektedir. Sosyal ve kültürel kurs ve kursiyer sayılarına bakıldığında 2001–2007 yılları arasında 99.963 kurs ve 2,801.459 kursiyer olduğu görülmektedir. Bu kurslara katılımın mesleki kurslardan sonra ikinci sırada olduğu görülmektedir. 2001–2007 yılları arasında okuma-yazma kurslarının toplam sayısının 57,804 olduğu ve bu kurslara katılan kursiyerlerin sayısının ise toplam 1.252.115 olduğu görülmektedir. 2001–2002 eğitim öğretim yılında okuma yazma kurs ve kursiyer sayılarının fazlalığı ulusal eğitime destek kampanyası çerçevesinde tüm kurum ve kuruluşlarının katkıları sonucunda olduğu söylenebilir. Bu 2002–2003 yılı dikkate alınmazsa diğer tüm yıllarda mesleki kurs, sosyal kültürel kurs ve okuma yazma kurslarında ve kursiyer sayısında artış görülmektedir. Bu da Halk Eğitimi Merkezlerinin ülke genelinde giderek önem kazandığı sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 7
Yıllara Göre Halk Eğitimi Merkezlerince Açılan Kurslar ve Öğretmen Sayıları

Yıllar	Meslek Kursları		Sosyal Kültürel Kurslar		Okuma Yazma Kursları		Öğretmen
	K	E	K	E	K	E	Sayısı
2001 2002	503494	222217	208744	123180	70730	88772	4841
2002 2003	267063	197303	155743	141854	189667	104962	5356
2003 2004	311473	198655	171399	141173	105064	67583	5558
2004 2005	350680	226393	210682	188215	91570	58563	5079
2005 2006	511167	383239	308282	277065	133598	61007	-
Toplam	1943877	1227807	1054850	871487	590629	380887	-

Kaynak:http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/TURKIYE_EGITIM_ISTATISTIKLERI_2005_2006.pdf derlenerek oluşturulmuştur

Tablo 7 incelendiğinde, 2001–2002 öğretim yılında okuma-yazma kurslarına katılan kadınların oranı erkeklerin sayısından azdır. Ancak diğer yıllarda kadın kursiyerlerin sayısı erkek kursiyerlerin sayısını geçmiş hatta yaklaşık olarak iki katına ulaşmıştır. Ülkemizde okumaz yazmazlık oranının kadın nüfusunda daha yüksek olduğunu göz önünde bulundurursak, okuma-yazma kurslarının kadınların erkeklerle aralarındaki farkı kapatmasına katkıda bulunduğu sonucunu çıkartabiliriz. Meslek kurslarında ve sosyal kültürel kurslarda kadınların fazlalığı dikkat çekmektedir. Ancak meslek kurslarında kadınların sayısı erkeklerin sayısının bir buçuk katına yaklaşırken sosyal kültürel kurslarda kadın erkek sayıları birbirine yakındır. Bunun nedeni de meslek kurslarının genellikle biçki-dikiş ve giyim kurslarından oluşmasıdır. Dolayısıyla bu kurslar genç kadınları ve yeni evlileri ev kadınlığına hazırlamaktan çok ileriye gidememektedir.

2.2.2.3. Okuma-Yazma Kursları

2000'li yıllarda ülkeler arası farklarda çok hızlı ve dramatik değişmeler beklenmekte. Bu kapsamda dünyadaki bazı ülkeler, bazı şirketler, bazı bireyler global bazda başarılı olabilmek için hazırlıklılar. Diğerleri ise imkânlardan yararlanabilmek için yeterli hazırlığa sahip değiller. Neden? Çünkü dünyada artık iş tanımları değişmekte, erimektedir. Çünkü işlerin gerektirdiği bilgi düzeyi her an artmakta ve sadece temel becerileri gerektiren işler azalmakta, son derece karmaşık beceriler gerektiren işler

ortaya çıkmakta. İşte bu değişen ortamda kişilerin birden fazla iş değiştirmeleri, yeni ortaya çıkan iş tanımlarına uymaları gerekiyor. Bu da ileri düzeyde okuryazarlık becerileri gerektiriyor. İleri düzeyde okuryazarlık becerilerine dayalı öğrenme becerileri, kendi başına ve yaşam boyu öğrenme becerileri gerektiriyor (Öney, 1998, s.218).

Son yıllarda ilköğretim programındaki değişikliklere paralel olarak HEM'lerde okuma yazma kurslarında cümle yönteminden, sese dayalı cümle yöntemine geçişler sağlanmıştır ve işlevsel okuryazarlık uygulanmaya çalışılmıştır. Yetişkinler Okuma-Yazma Öğretimi ve Temel Eğitim Programı I ve II. Kademe okuma yazma kurslarından oluşmaktadır. I. Kademe okuma yazma kursu 120 saat II. Kademe okuma yazma kursu 180 saattir. Yetişkinler Okuma-Yazma Öğretimi ve Temel Eğitim Programı, yetişkinlerin hayat boyu kullanabilecekleri okuma-yazma, yaşam becerileri, matematik, Türkçe, sosyal bilgiler, fen ve teknoloji becerilerini geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Tablo 8
Türkiye, 2000 Yılı Genel Nüfus Sayımına Göre Okuryazarlık

Toplam			Okumaz yazmaz				Okuryazar				Bilinmeyen	
T	E	K	E		K		E		K		E	K
			Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
59 859 243	30 245 445	29 613 798	1 857 132	6,14	5 732 525	19,3	28 384 266	93,8	23 875 115	80,6	4047	6158

Kaynak:MEB. http://cygm.meb.gov.tr/hem/okuma_prog/oran.htm

Tablo 8 incelendiğinde, Türkiye'de okuryazarlık durumu da dâhil temel nüfus ve kalkınma göstergeleri, genel nüfus sayımlarından çıkarılmaktadır. Bugün okuryazarlık durumu konusundaki son rakamlar 2000 Genel Nüfus Sayımı sonuçlarından çıkarılmıştır. Bu bağlamda DİE'nin son verilerine göre, okumaz yazmazlık erkeklerde % 6.14, kadınlarda ise % 19.36 olduğu görülmektedir. Ancak bu istatistikler, gerçek durum hakkında fikir vermekle birlikte, gerçeği tam yansıtıp yansıtmadığı noktasında kuşkular vardır. Okuryazarlık konusundaki istatistikler,

genel nüfus sayımı içinde yapılan anketlerle toplanmaktadır. Kişinin sözlü beyanını asıl alan bu veri toplama tekniğinin ne kadar güvenilir olduğu kuşkuludur.

Tablo 9
8 Eylül 2005–8 Haziran 2006 Tarihleri Arasında Açılan Okuma-Yazma Kursları ve Kursiyer Sayıları

Kurs Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
10.955	145.526	64.621	210.147

Kaynak:MEB. http://cygm.meb.gov.tr/hem/okuma_prog/tablo1.pdf

Tablo 9 incelendiğinde, 2000 Yılı Genel Nüfus Sayımına göre ortalama 7,5 milyon okumaz yazmaz bulunmaktadır. Tabloda 2005- 2006 eğitim öğretim yılında HEM'lerce açılan okuma yazma kurslarına 210.147 kursiyer katılmıştır. Matematiksel bir hesaplama ile HEM'ler aynı performansla devam ederse 7,5 milyonluk okuryazarlık sorununu 37 yılda ortadan kaldırırlar. Ancak 2005–2006 eğitim öğretim yılında ilköğretimde okullaşma oranı %89,77'dir ve bu oran ülkemizde okuryazarlığın bir kangren haline geldiğinin ispatıdır.

Tablo 10
8 Eylül 2002–8 Aralık 2003 Tarihleri Arasında Açılan Kurslar

Açılan Kurs	Kurs	Kadın	Erkek	Toplam
I. Kademe Okuma Yazma Kursu	11.262	132.213	67.281	198.494
Diğer Yöntemler IYOP ve KOYE		10386	9.130	14.516
Toplam	11.262	142.599	76.411	217.010
II. Kademe Okuma-Yazma Kursu	4.365	40.575	41.682	82.257
Genel Toplam	15.627	183.174	118.093	299.267

Kaynak: Nohl ve Sayılan, MEB. Temel Eğitime Destek Projesi Teknik Raporu, 2004

Tablo 10 incelendiğinde, I. Kademe Okuma Yazma Kursuna toplam 198 494 kursiyer katılmış ancak bu kursiyerlerin ortalama %50'sinden azı II. Kademe Okuma-Yazma Kursuna devam etmiştir. I. Kademe Okuma Yazma Kursuna 132.213 kadın kursiyer devam ederken II. Kademe Okuma Yazma Kursuna bu sayının ancak üçte biri devam etmiştir. Erkek kursiyerlerde bu oran üçte iki oranındadır. I. Kademe Okuma Yazma Kursunda kadın kursiyerler erkek kursiyerlerin iki katı iken II. Kademe Okuma-Yazma Kursunda kadın erkek kursiyerlerin sayısı birbirine yakındır. Kadın kursiyerlere okuryazarlık yeterli iken

erkek kursiyerlerde ehliyet almak, iş bulma imkânlarını arttırmak amacıyla eğitimlerine devam ettikleri düşünülebilinir.

Okuma yazma eğitimi için Türkiye'de mevcut başka yaklaşımlar da vardır. Bu yaklaşımlardan bazıları kendilerini MEB'in programına alternatif olarak görürken, bazıları da mevcut yaklaşımları kendilerininki ile birleştirirler. Bu programlar; Anne-Çocuk Eğitim Vakfı'nın Yetişkinler için İşlevsel Okuma-Yazma Programı, Rotary Kulübü'nün Kolaylaştırılmış Okuma-Yazma Eğitim Programı (KOYE), Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneğinin Modernist Yaklaşımı programlarıdırlar.

Malkoç'a (1996) göre, günümüzde okuma-yazma oranı artmışsa da bu yeterli değildir. Halk Eğitimi Merkezlerinde yeterince okuma-yazma kursu açılamamaktadır. Ayrıca hızlı nüfus artışı, şehirlere göç, çocukların çalıştırılması, kızların okula gönderilmemesi, terör gibi nedenlerle okumaz-yazmazların sayısı giderek yükselmektedir. Diğer önemli bir konu da okuma-yazma kurslarını ve ikili-üçlü eğitimle ilkokulu bitirenlerin birçoğunun zaman içinde, eğer öğrenim faaliyetlerini sürdürmezlerse işlevsel olarak okumaz-yazmaz, basit hesap yapamaz duruma geri dönebilmesidir.

Okur-yazarlığı yaygınlaştırmada karşılaşılan belli başlı sorunları şöyle özetleyebiliriz (Gülbay, 1998, s.216).

- Dağınık yerleşme ve ulaşım sorunları
- Finansman sorunları
- Göçler (köyden kente olan göç ve mevsimlik göçler)
- Hızlı nüfus artışı
- Çevre taassubu ve kız çocuklarının okula gönderilmemesi
- Halkın ilgisizliği, ihtiyaç hissetmemeleri
- Kurslara devamsızlık
- Öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar (tam zamanlı öğretici olmayışı)

2.2.2.4. Sosyal Kültürel Etkinlikler

Yaygın eğitim faaliyetlerinin geniş kesimlere taşınmasında çok önemli bir unsurdur. Kişilerin kültür ve sanat alanındaki yeteneklerini geliştirmek, sergileme fırsatı vermek, sosyal ve kültürel etkinliklere katılımı özendirmek, teşvik etmek, insanların boş zamanlarını olumlu faaliyetlerle değerlendirmelerini sağlamak, yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde kültür ve sanat alışverişini geliştirmek, ülke ve toplumun yararına yönelik sosyal, toplumsal, kültürel ve ekonomik konularda bilinç oluşturmak, aynı zamanda millî kültür değerlerimizi tanıtmak, sevdirmek, yaşatmak, yaygınlaştırmak, yeni nesillere en doğru şekilde aktarımını sağlamak amacıyla Halk Eğitimi Merkezleri bünyesinde sergi, yarışma, gösteri, toplantı, fuar, konser, panel, konferans, sempozyum, spor etkinlikleri vb. isimler altında "Kurs Dışı Eğitsel Etkinlikler" düzenlenir. Halk Eğitimi Merkezlerince düzenlenen çeşitli kurslara kayıtlı kursiyerlerin yanı sıra, kurslara kayıtlı olmayan tüm vatandaşlara açık olan bu etkinlikler, doğrudan merkezlerce düzenlendiği gibi, diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği halinde veya Genel Müdürlükçe ulusal ve uluslar arası düzeyde düzenlenebilmektedir.

Halk Eğitimi Merkezleri bünyesinde düzenlenen meslekî ve sosyal kültürel amaçlı kurslarda gerektiğinde yaş, eğitim düzeyi, meslekî statü vb. şartlar aranabileceği, aynı yaş, eğitim ve meslekî kurslar düzenlenebileceği Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde hükme bağlanmıştır. Bu nedenle, halk eğitimi yöneticileri bilim ve teknik alanındaki gelişmeleri sürekli izleyip, gerek özel, gerekse kamu kurum ve kuruluşlarında görevli yönetici veya diğer personeli yeniliklere hazırlayıcı nitelikte kısa süreli "kurs" veya "seminer" programları düzenlenmesi yönünde özel gayret göstermeleri, Düzenlenecek bu kurs veya seminerlerde üniversite öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ile özel sektörde görevli alan uzmanlarından azami ölçüde yararlanmaları, Bu konudaki ihtiyaç belirleme çalışmaları etkin şekilde yürütülmeli ve ilgili kurum-kuruluşlarla yakın işbirliği sağlanması istenmiştir (http://cygm.meb.gov.tr/hem/kursdisi.pdf). Bu alanda düzenlenebilecek kurs veya seminerlerden bazı örnekler: personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine yöneliş, personel danışmanlığı uygulamaları, satış yöneticileri için davranış

geliştirme, halkla ilişkiler, kariyer plânlaması, hedeflere başarı için yönetim, mülakat teknikleri, işletmelerde etkin veri iletişimi…

Merkezlerde yaygın eğitimin ilke ve amaçları doğrultusunda aşağıda belirtilen görevler yürütülür (Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, Madde 8):

- Millî kültür, bilimsel ve teknolojik gelişmelere uyum, yurttaşlık eğitimi, güzel sanatlar, sportif, sosyal ve kültürel etkinlikler ile benzeri konuları içeren eğitim çalışmaları yapmak.
- Okuma-yazma öğretimi ve diğer eksik eğitimlerin tamamlanmasına destek sağlayıcı sürekli eğitim yapmak, şartlar ve ihtiyaçlara göre ilgili eğitim kurumları ile iş birliği içinde programlar hazırlamak ve uygulamak.
- Meslek öncesi eğitimi, yeni bir meslek edinmeyi, çok yönlü iş eğitimi, endüstri içinde eğitim ve sürekli eğitim konularını kapsayan meslekî ve teknik eğitim programları uygulamak, yerel düzeyde iş gücü piyasası ile ilgili araştırmalar yaparak istihdam edilebilir meslek alanlarında kurslar düzenlemek ve nitelikli ara insan gücü yetiştirmek.
- Turizm, halk sağlığı, tarım, ev ekonomisi, kooperatifçilik, toplum kalkınması, sürdürülebilir çevre bilinci, doğal hayatı koruma, kazalara karşı önlem, doğal afetten korunma, girişimcilik, tüketici eğitimi, sivil savunma, ilkyardım, halk sağlığı, uyuşturucu ile mücadele, bulaşıcı hastalıklara karşı önlem alınması, doğabilecek özürlülüğün önlenmesi gibi konularda kurs, seminer, konferans, yarışma, açık oturum, sergi, panel, sempozyum ve benzeri etkinlikleri düzenlemek.
- İmkânlar ölçüsünde kitaplıklar oluşturmak, belli aralıklarla yayınlar yapmak, yörenin tarihî ve kültürel değerlerini gelişme sürecinde derleme ve yayın yoluyla tanıtmak, yörede yetişmiş ünlü kişilerin biyografilerini hazırlama ya da hazırlanmasını özendirmek ve desteklemek gibi çalışmalar yapmak.
- Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları iş birliğinde ulusal meslek standartlarına uygun meslekî ve teknik eğitim programları hazırlamak ve bu programlara göre kurslar açmak.
- Etkinliklerle ilgili hazırlanmış yazılı, görsel ve işitsel araçlardan belli bir program çerçevesinde kursiyerlerin yararlanmasını sağlayıcı çalışmalar yapmak.

- Diğer resmî kurum ve kuruluşlar, belediyeler, dernekler, meslek odaları, vakıflar ve gönüllü kuruluşlarca halka açık ücretsiz düzenlenecek yaygın eğitim amaçlı kurslarla ilgili kurs açma, öğretime başlama, denetim, rehberlik, gözetim, sınav ve benzeri konulara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek, gerekli eş güdümü sağlamak.
- İlgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde özel eğitim gerektiren kişilere yönelik kurs ve etkinlikler düzenlemek.
- İlgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılarak; koruma altındaki çocuklar ve kadınlar, sokakta çalışan çocuklar, tedavi altındaki madde bağımlıları, tutuklu ve hükümlüler ile hastanede yatan kişilere kurs ve etkinlikler düzenlemek, emekliliğe uyum ve yaşlılara yönelik etkinlikler gerçekleştirmek (Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, Madde 8).

2.2.3. Halk Eğitimi Merkezlerinde Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Milli Eğitim Bakanlığının mevzuat bankası (Genelge 1996/ 60; 1999/82; 2007/77; MEGEP projesi kapsamında hazırlanan hayat boyu öğrenme politika belgesi) incelenerek *Halk Eğitimi Merkezlerinin Mevcut Durumunun İyileştirilmesine Yönelik Öneriler* tespit edilmiş ve bu öneriler aşağıda sıralanmıştır;

Her Halk Eğitim Merkezinin kendi binası olmalıdır. İhtiyaçları karşılayacak kadar büyük olmalı ve öğrencilerin sosyalleşmesi ve birlikte vakit geçirmesi için kantinler, satranç odası ve çalışma odası gibi imkânlar içermelidir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde "kadrolu" ve "ücretli" öğretici görevlendirmenin yani sıra, öğreticilik yapma şartlarına haiz gönüllü kişilerin bilgi ve tecrübelerinden ücretsiz olarak yararlanabilme imkânı verecek "gönüllü öğretici", sistemi de geliştirilip uygulanacaktır.

Kursların yürütülmesinde, çevredeki üniversite ve yüksek okullarda görevli öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve uzman elemanlardan da yararlanılması yönünde azami gayret gösterilecek, akademik bilgi ve tecrübelerin merkezlerde görevli yönetici,

öğretmen, usta öğretici ve kursiyerlere yansıtılması için tüm imkânlar değerlendirilecektir.

Faaliyetlerin sadece merkezi yerleşim birimlerinde ve Halk Eğitimi Merkezlerinin hizmet binalarında yoğunlaşması ile yetinilmeyecek, mahalle, köy, mezra ve beldelerde de yaygınlaştırılmasına yönelik tüm imkânlar seferber edilecektir.

Alan çalışmaları sadece kurslarda görevlendirilecek öğretmen veya usta öğreticilere bırakılmayacak başta bu işlerden sorumlu müdür yardımcısı olmak üzere merkezdeki diğer yöneticiler ile birlikte yapılacaktır. Eğitim ihtiyaçlarını belirleme (alan araştırması) çalışmalarında sürekli olarak "doğrudan belirleme" yöntemine başvurma alışkanlığından vazgeçilecek; "toplantı yöntemi", "mülakat yöntemi", "anket yöntemi", "test yöntemi" vb. bilimsel yöntemler etkin bir şekilde uygulanacak ve tüm kesimlere ulaşabilecek bir alan çalışması anlayışı geliştirilecektir.

İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmeye yönelik meslek kazandırma kurslarına önem ve öncelik verilecek, bu kursların düzenlenmesinde Türkiye İş Kurumu il müdürlükleri ve işgücü piyasası ile yakın işbirliği sağlanacak, bölgede ihtiyaç duyulan nitelikli eleman bilgileri sağlanıp buna göre kursların açılmasına özen gösterilecektir. Diğer kurum ve kuruluşlarda işbirliği halinde açılan kurslarda ortak kurs bitirme belgesi verilebilecektir.

2.3. PERSONEL SEÇİMİ

Bu bölümde personel seçiminin tanımı, önemi ve personel seçim sürecinin aşamaları incelenmiştir.

2.3.1. PERSONEL SEÇİMİNİN TANIMI VE ÖNEMİ

İnsan kaynakları seçim süreci; oluşturulan aday grubundan ya da iş için başvuran adaylar arasından işletmenin insan kaynakları ihtiyacına uygun işgörenlerin alınması süreci ve işlevi olarak tanımlanabilir (Demirkan, 2003, s.258). Bıyıklıoğlu'na (2004) göre, seçme sürecini biri elemeci yaklaşım diğeri ise bütünleyici yaklaşım olmak üzere iki stratejiden oluşmaktadır.

Erdoğan (1990) bu konuyla ilgili şunları kaydeder: Her işletme ölüm, meslek değiştirme, yükselme veya personel devri gibi nedenlerden dolayı, üyelerinden bir kısmını zaman içinde yitirir ve bunların yerine yenilerini bulmak için çaba harcar. Yaşamını sürdürmek veya büyümek için işletme, çevresinden yeni üyeler bulmalı ve seçmelidir.

Telman ve Türetgen'e (2004) göre; Bir işletmeye eleman alınacağı zaman, ilk hedef işle aday arasındaki uygunluğu aramaktır. İşe uygun elemanın işe alımıyla kişinin işletmeye ve kendine olan katkıları aşağıda görülmektedir;

- Daha verimlidir.
- İşe ve çevreye kolay uyum sağlar.
- İş yapmaya her zaman gönüllüdür.
- İşiyle gurur duyar
- Her şeye pozitif bakar.
- Enerjisini kendini geliştirmeye yöneltir.
- Çalıştığı şirkete ait olmaktan gurur duyar.
- İş yapmaktan zevk alır.
- Yaratıcı olur. Yaptığı işe katkıda bulunur.
- Yaptığı işte daha hızlı yol alır.

- İyi örnek teşkil eder.
- Kolayca işi öğrenir, eğitime daha az ihtiyaç duyar.
- Katkısı doğru yatırıma dönüşür.
- Kaliteyi daha çabuk yakalar.
- Mutluluğu görünümüne de yansır ve gülümsemesi hiç eksik olmaz.
- Daha hızlı çalışabilir.
- Şirket kültürünü benimser, ona layık olmaya çalışır.
- Daha az gözetime ihtiyaç duyar.
- İşini geliştirmek üzere sürekli öneriler getirir.
- Yaptığı işten tatmin olur.
- Kendi kendisini motive edebilir (Telman ve Türetgen, 2004, s.28).

2.3.2. HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE USTA ÖĞRETİCİ SEÇİMİ

Halk Eğitimi Merkezleri Uzman ve Usta Öğretici Seçimini, "Çıraklık ve yaygın eğitim genel müdürlüğüne bağlı Halk Eğitimi Merkezlerindeki yöneticiler dışında görevli diğer personelin görev, yetki ve sorumlulukları ile belge ve değerlendirmelere ilişkin yönergenin" 11. Maddesine göre yapmakla yükümlüdür. Bu maddeye göre;

Merkezlerde yeterli sayıda öğretmen veya kadrolu usta öğretici bulunmaması durumunda ihtiyaç, ek ders ücreti karşılığında görev yapacak uzman ve usta öğreticilerden karşılanır. Ek ders ücreti karşılığında uzman ve usta öğretici görevlendirilmesinde öncelikle çevredeki yüksek öğretim kurumlarında görevli öğretim üyesi, öğretim görevlileri, alan uzmanları, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli öğretmenler ve diğer resmî ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan uzman kişiler, emekli; öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, alan uzmanları, öğretmenler ve kadrolu usta öğreticiler ile Bakanlığa bağlı yaygın eğitim kurumlarında en az bir kurs dönemi başarılı şekilde uzman ve usta öğreticilik yapmış olanlar, öğreticilik yapabilme yeterliliğine sahip olup herhangi bir kurum ve kuruluşta veya kendi adına sigortalı çalışanlar, bireysel emeklilik sigortası kapsamında veya bağ-kur sigortalısı olanlardan karşılanır.

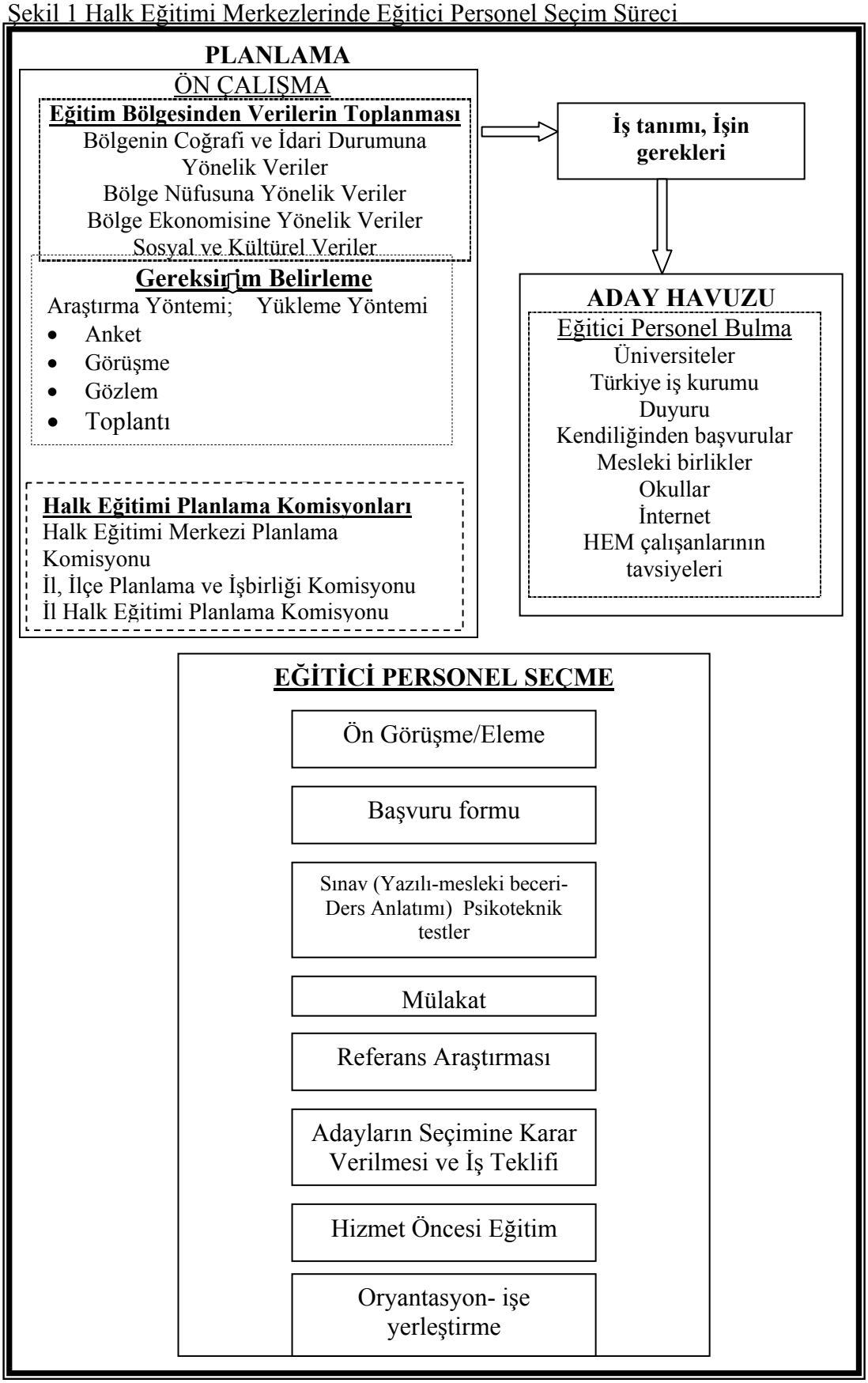
Yukarıda nitelikleri belirtilenlerle ihtiyaç karşılanamaz ise aşağıdaki şartları taşıyanlar arasından uzman ve usta öğretici görevlendirilmesi yoluna gidilir. Uzman ve usta öğretici görevlendirilmesinde özel şartlar;

Merkezlerde görev yapacak uzman ve usta öğreticilerin branş/alan yeterliliklerinde öncelik sırasına göre;

- Eğitim Fakültesi mezunu olmak.
- Yurt içindeki yüksek öğretim kurumlarından ve Yüksek Öğretim Komisyonunca denkliği kabul edilmek kaydıyla yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarının ilgili alanlarından sırasıyla yüksek lisans, lisans ve ön lisans mezunu olmak,
- Alanında en az meslek lisesi mezunu olmak,
- Ortaöğretim Kurumu mezunu olup alanında ustalık belgesi sahibi olmak,
- En az ilkokul, ortaokul veya ilköğretim okulu mezunu olup alanında ustalık belgesi sahibi olmak,
- En az lise düzeyinde öğrenim görmüş olup alanında/branşında en az 800 saatlik belgeye sahip olmak.
- Unutulmaya yüz tutmuş el sanatlarının ve kültürel değerlerin yaşatılması için yukarıdaki şartları taşıyan eleman bulunamaması hâlinde öğrenim durumu ve meslekî yeterlilik belgesi aranmaksızın çevresinde ustalığı kabul görmüş olması şartları aranır (MEB. Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2006).

Personel seçim sürecinde standart bir seçim süreci bulunmamaktadır. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Kurumların çalışma alanları, büyüklükleri, kurum kültürleri… vb. farklılıklar seçim süreçlerini değiştirmektedir. Farklı uzmanlarca, Ek 4'te bulunan seçim süreçleri değerlendirildiğinde, Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel seçiminde genel olarak Şekil 1'deki seçim basamaklarının ortaya çıktığı söylenebilir. Burada (Şekil 1), çalışmada ele alınan personel seçimi süreci özetlenmiştir.

Şekil 1 Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Süreci



Şekil 1'deki eğitici personel seçimini gösteren süreç; Fındıkçı (2000), Gürüz ve Yaylacı (2004), Kaynak ve Diğerleri (2000), Sabuncuoğlu (2000), Decenzo ve Robbins (1999), Mondy, Noe ve Premeaux (1999), Werther ve Davıs'a (1993), Harvey ve Bowin (1996), Byars, Rue ve Graw (2000), Bingöl (1998), Demirkan (2003), Mosley, Meggınson ve Pıetrı (1985), Erdoğan (1990), Uhrbrck'a (1948) kaynaklarından yararlanılarak hazırlanmıştır. Şekil 1'de "planlama, iş tanımı, aday havuzu ve eğitici personel seçme" ana grupları sürecin işleyişine göre hazırlanmıştır. Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecinde insan kaynakları planlama (Eğitim Bölgesinden Verilerin Toplanması, Gereksinim Belirleme, Halk Eğitimi Planlama Komisyonları) ana bölümünün içeriği merkezlerin yapısına uygun olarak oluşturulmuştur. Ayrıca endüstriyel örgütlerde hizmet öncesi eğitim uygulaması görülmemektedir. Bu tür örgütler hizmet içi eğitimi tercih etmektedir. Eğitim kurumlarının özelliğinden dolayı özellikle eğitim fakültesi mezunu olmayan eğitici personelin yetişkin eğitimi, ölçme değerlendirme, sınıf yönetimi, öğretim yöntem-teknikleri gibi konularda eğitim almadan sınıfa girmesinin oluşturacağı sakıncaların en aza indirmek amacıyla hizmet öncesi eğitime tabi tutulması gerektiğinden dolayı seçme sürecine hizmet öncesi eğitim eklenmiştir.

2.3.2.1. İnsan Kaynakları Planlaması

İnsan kaynakları planlamasını en genel anlamda; işletmelerin insan kaynaklarını bulmak, yerleştirmek, kullanmak ve geliştirmek üzere uygulamış oldukları stratejilerin bütünü şeklinde tanımlamak mümkündür. İnsan kaynakları planlaması kavramı, esas itibarıyla bir işletmenin gereksinme duyduğu işgören miktarının sayıca saptanmasından işletmede personel ile ilgili her türlü işlemin belli bir sıraya göre düzenlenmesine kadar geniş, değişik ve çeşitli nitelikte anlamlara çekilmektedir (Demirer, s.92–93).

Sabuncuoğlu'na (2000) göre, insan kaynakları yönetiminde başarının ilk ve en önemli koşulu işletme için gerekli ve yeterli işgören gereksinmesinin ve ondan nasıl yararlanılacağının önceden düzenli ve bilinçli olarak saptanmasıdır. "En kötü plan bile plansızlıktan iyidir" genel ilkesini benimseyen her işletme kendi koşullarına ve

olanaklarına uygun düşen işgücü planlamasını yapar. Ancak hazırlanan bu plan ile işletmenin diğer işlevlerini ilgilendiren planların birbirlerini bütünlemesi gerekir. Örneğin, üretim planlarında kapasitenin yükseltilmesi öngörülüyor ise, buna paralel olarak işgücü kapasitesinin de arttırılması planlanmalıdır. İşletmede her değişme ve gelişme, özellikle yeni yatırımlar yeni işgücü gereksinmeleri doğurur. Bu nedenle hazırlanan yatırım, finans ve pazarlama planlarının başarısı bu işlevleri yürütecek nitelik ve nicelikte personelin bulunması, yetiştirilmesi ve hizmete sokulmasıyla, bir başka deyişle işgücü planlarının diğer planları tamamlayıcı nitelikte hazırlanmasıyla olanak kazanır.

2.3.2.1.1. Eğitim İhtiyaçlarını Belirleme Çalışmalarına Başlamadan Önce Halk Eğitimi Merkezlerince Toplanması Gereken Bazı Önemli Veriler

Halk Eğitimi Merkezlerince düzenlenecek kursların planlanması, programlanması ve organizasyonunda gerekli olan verilerin elde edilmesinde; çeşitli kurumlar tarafından çeşitli amaçlar için toplanan sosyal, kültürel, ekonomik vb. özellikteki verilerden azami ölçüde yararlanılmalıdır. Veri toplama işlemleri faaliyet süresince belli bir sistem içerisinde sürdürülmeli, bilgilerin yenilenmesi işlemleri periyodik olarak gerçekleştirilmelidir.

Toplumda hiçbir kişi veya grup yaygın eğitim faaliyetlerinden ayrı tutulamayacağından Halk Eğitimi Merkezleri, etkinliklerini tüm bölgeyi ve nüfusun büyük bölümünü kapsayacak şekilde yaygınlaştırmak durumundadır. Bu nedenle düzenlenecek faaliyetlere ışık tutacak bazı verilerin toplanması yararlı hatta zorunlu bulunmaktadır. Toplanması gereken bazı önemli veriler şunlardır (Yıldırım, 2000, s.45-46):

- Bölgenin Coğrafi ve İdari Durumuna Yönelik Veriler
- Bölge Nüfusuna Yönelik Veriler
- Bölge Ekonomisine Yönelik Veriler
- Sosyal ve Kültürel Veriler

2.3.2.1.2. Eğitim İhtiyaçlarını Belirleme Yöntemleri

Okçabol'a (1996) göre; hizmet götürülecek kitlenin gereksinimlerinin öğrenilmesi ve bu gereksinimlerin öncelik sırasına konması sürecine "gereksinim belirleme" denir ve genellikle yükleme (atfetme), araştırma ve dolaylı araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilir.

Yaygın eğitim programları uygulamaya konulmadan önce programın uygulanması düşünülen yer ya da bölgede yaşayan insanların ihtiyaçlarının bilinmesi gereklidir. Doğrudan uygulamaya konulan programlar, istenilen oranda yarar sağlayamayacağı gibi eğitime ayrılan kısıtlı imkânların da israfına neden olacaktır.

Kurslar, çevrede yapılacak kapsamlı eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmaları sonucuna göre planlanır ve düzenlenir. Bu çalışmalar yıl boyunca aralıksız devam eder. Ancak ağustos, eylül ve ekim aylarında yoğunlaştırılır. Eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmaları; kursların yanı sıra kurs dışı eğitsel etkinlikler için de yapılır. Eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmaları toplantı, görüşme, anket, gözlem ve benzeri bilimsel yöntemlerden uygun olanları ile gerçekleştirilir. Bilişim teknolojisi başta olmak üzere çevredeki iletişim araçlarından olabildiğince yararlanılır (Yaygın eğitim kurumları yönetmeliği, mad.47–48).

2.3.2.1.3. Halk Eğitiminde Planlama Kurulları

Hizmetin verimli yürütülmesini sağlamak, alana götürülmesinde ikilemlerden doğan zaman, değer ve enerji kaybını önlemek, birimler arası bütünlüğü sağlamak, gerektiğinde hizmetlerin birlikten planlanması ve birlikte götürülmesi etkin kılmak, uygulamada karşılaşılan güçlükleri gidermek, uygulama birliği ve kolaylığı sağlamak amacıyla merkez, ilçe ve il düzeyinde ‘‘ Halk Eğitimi Planlama Kurulları " oluşturur. Bunlar (MEB., Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2006) ;

- Halk Eğitimi Merkezi Planlama Komisyonu
- İl, İlçe Planlama ve İşbirliği Komisyonu
- İl Halk Eğitimi Planlama Komisyonu

Halk Eğitimi Merkezi komisyonlarının görevleri kısaca şunlardır (MEB., Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2006);

- İlçenin yaygın eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik planlamayı yapar.
- Yaygın eğitim hizmetlerinin yürütülmesine esas olan merkez ve bölgenin sahip olduğu ildeki kaynak ve eğitim haritalarını hazırlar ve geliştirir.
- Yaygın eğitim hizmeti yapan bütün kuruluşlar arasındaki iş birliğini sağlar, ikilemlerden doğan zaman, kaynak ve iş gücü kaybını önler,
- Birimler arası bütünlüğü sağlayıcı nitelikte ilin yıllık yaygın eğitim çalışma plan ve programlarını hazırlar ve uygulamaya koyar,
- Komisyon, ilçelerden gelen yıllık çalışma planlarını ve tekliflerini değerlendirerek karara bağlar.
- İl genelinde, yıl içinde yapılacak yaygın eğitim etkinliklerinin plan ve organizasyonunu yapar.
- Yaygın eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde, iş birliği yapılacak kurum ve kuruluşları belirler.
- İldeki merkezlerin birbirlerinin imkânlarından yararlandırılması için gerekli önlemleri alır.
- Yörenin kalkınmasında özellik arz eden, gelir getirici ve istihdama yönelik kursların açılıp yaygınlaştırılmasını sağlar.

2.3.2.2. İş Tanımları ve İş Gerekleri

İşletmelerin iş gören bulma ve seçme işlemlerinin sağlıklı olması amacıyla her iş için başarı ve başarısızlık faktörlerinin çok iyi belirlenmesi gereklidir. Bu düşünceden hareketle iş tanımlarından ve iş gereklerinden yararlanarak bu işi yapacak bir kişinin göstermesi gereken belirli davranışları içeren bir iş profili listesi belirlenebilir ve bu davranışlar mesleğin önemli koşulu haline gelir (Gürbüz, 2002, s.21).

İş tanımlarının kullanıldığı alanlar (http://www.iskur.gov.tr/mydocu/analiz.html, İş ve Meslek Tahlilleri, Türk Meslekler Sözlüğü):

- Çalışanların, görevlerini, sorumluluklarını ve kendisinden beklenenleri daha iyi anlayıp işi hakkında bilinçlenmesinde yardımcı olur.
- Çalışanın; performansı, işi doğru ve standartlara uygun olarak yapıp yapmadığı, yetki ve sorumluluklarının derecesi ve iş koşulları hakkında gerekli bilgileri sağlar.
- Verimlilik açısından yeniden ele alınması gereken noktalar saptanarak, iş basitleştirme yönteminin geliştirilmesini sağlar.
- İşe alma ve işten çıkartma kriteri olarak kullanılır.
- Örgüt bilincinin oluşmasını sağlar.
- İşin yapısına göre, personele verilebilecek ücret dışı hakların tespit edilmesine yardımcı olur.

Ergin (2002) işin gerektirdiği özellikler listesini, bir işi yapması beklenen kişinin başarılı olabilmesi için sahip olması gereken minimum özellikleri kapsar nitelikte olması gerektiğini belirterek, iş analiziyle elde edilen bilgilere dayanarak, bu listede sahip olunması gereken bilgi, beceri, eğitim, deneyim ve o iş için gerekli olan yeteneklerin yer aldığını söylemiştir. Bazı işlerde bu özellikler çok kesin kurallara bağlıyken (örneğin pilotlarda en ufak bir görme bozukluğu dahi kabul edilmez) bazılarında bu özellikler daha esnek bir yapıdadır. Bu nedenle de, işin gerektirdiği özellikler listesinde, bir işte çalışacak kişilerin minimum düzeyde kabul edilebilir özelliklerini belirtmek gerekir.

İş Gereklerinin Kullanıldığı Alanlar (http://www.iskur.gov.tr/mydocu/analiz.html, İş ve Meslek Tahlilleri, Türk Meslekler Sözlüğü):

- Çalışanın; yetenek, çaba, sorumluluk ve çalışma koşullarının belirlenmesini sağlar.
- Personel ihtiyacının belirlenmesine, personel bulma ve seçimine, işe yerleştirme, tayin ve terfisine yardımcı olur.
- Eğitim programlarının daha rasyonel hazırlanmasını sağlar.
- Çalışan elemanın performansını ölçen standartların belirlenmesini sağlar.
- İşe ait ücret değerlendirmesinin yapılmasını sağlar.

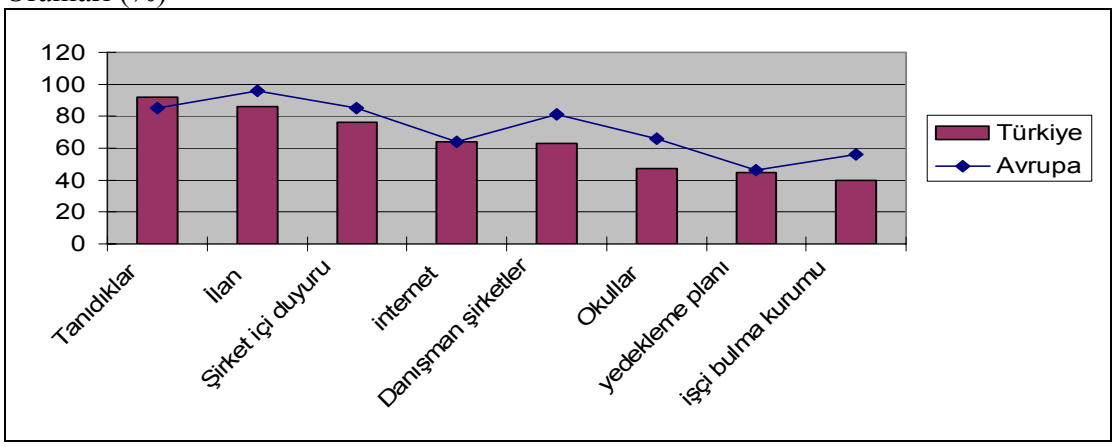
2.3.2.3. Personel Seçimi İçin Aday Havuzu Oluşturma

İnsan kaynağını bulma; insan kaynakları planlaması sonucunda ortaya çıkan personel gereksinimini karşılamak üzere gerekli bilgi, yetenek, beceri ve motivasyona sahip adayları araştırma ve kuruluşa çekebilme faaliyetleridir. Planlama faaliyetleri örgütün ne nitelik ve sayıda personele ihtiyacı olduğunu ortaya koyar fakat asıl sorun bu nitelik ve sayıdaki insanın nereden bulunacağıdır (Coşkun, R. Wolff, A. ve Gürler, G. 2001. s.435).

İşgören temini uygulamaları, örgütsel başarının sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. İşgören temini ile nitelikli potansiyel işgörenlerin, aday havuzunda yer alması hedeflenmektedir. Aday havuzunun nitelik ve sayı bakımından zengin olabilmesi için, potansiyel işgörenlerin işletmeye çekilebilmesi gerekmektedir. Potansiyel işgörenlerin işletmeye çekilmesinde üç önemli faktör rol oynamaktadır. Bunlar (Gök, 2006, s.36):

- İşgöreni cezp etmesi
- İşi çekici kılan özelliklerin elde edilebilir olması,
- İşgören temini uygulaması ile ilişkili çok sayıda olumsuz etkiye maruz kalınmaması.

Şekil 2
Türkiye ve Avrupa'daki İşletmelerin Kullandıkları İşe Alım Yöntemleri ve Kullanım Oranları (%)

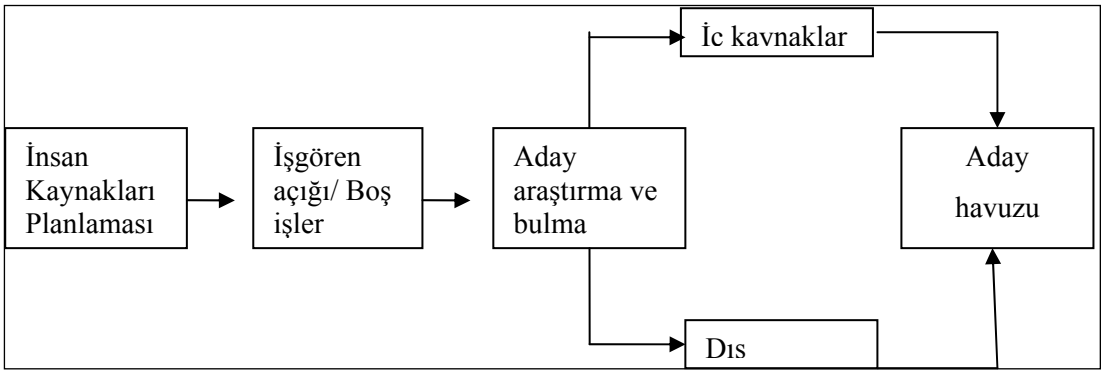


Kaynak: Andersen, 2000 s.41

Pricewaterhouse Coopers'ın yayımlamış olduğu İnsan Kaynakları Kıyaslaması 2000 Türkiye Raporu'nda, işe alım yöntemleri ve kullanım oranları açısından Türkiye'de

faaliyet gösteren işletmelerle Avrupa'dakiler kıyaslandığında; "tanıdık" sayesinde işe alımların Avrupa'dan fazla olması Türkiye'deki işletmelerin geleneksel yapıyı koruduğunu gösterirken, Türkiye'deki işletmelerin işe alımlarda "İnternet" kullanımı Avrupa'dakilerle eşit olması Türkiye'deki işletmelerin küreselleşme sürecine ayak uydurduğunu göstermektedir.

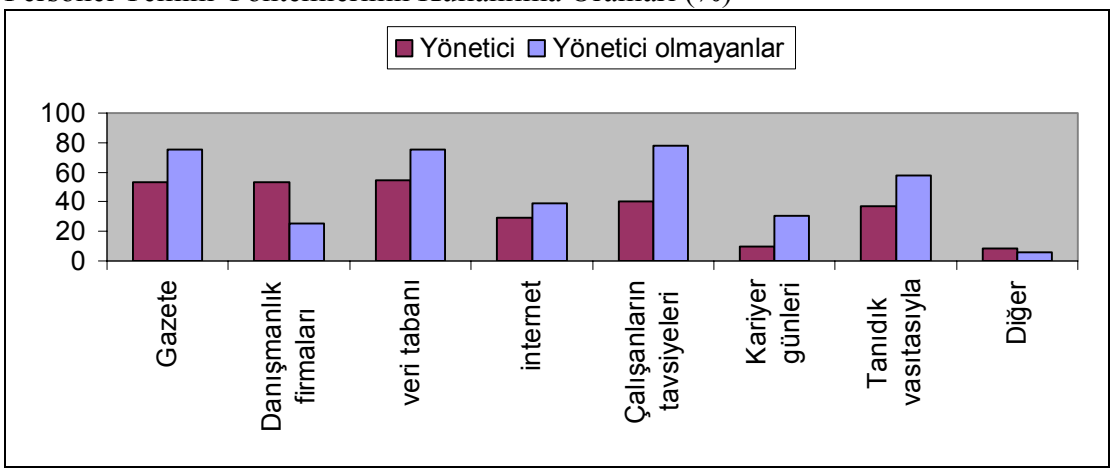
Şekil 3
İş Gören Bulma Süreci



Kaynak: Kaynak ve diğerleri, 2000, s.122

Şekil 3'te görüldüğü gibi aday toplama sürecinde personel alımı için yararlanılan kaynakları iç kaynaklar ve dış kaynaklar şeklinde iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Halk Eğitimi Merkezlerinde iç kaynaklardan yararlanma kısıtlıda olsa yapılabilmektedir. Bir öğretmenin müdür, müdür yardımcısı veya rehber öğretmen olması terfi, kurs açılamayan trikotaj öğretmeninin baba destek programı eğitiminden geçirilerek bu branşta kurs açması iç transfere örnek teşkil etmektedir.

Şekil 4
Personel Temini Yöntemlerinin Kullanılma Oranları (%)



Kaynak: Andersen, 2000, s.37

Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre; firmalarda gazetelerin insan kaynakları eklerine ve diğer ilan bölümlerine ilan verme yöntemi yaygın olarak kullanılıyor. Yönetici olmayanlarda yüzde 75,4 olan bu oran yönetici arandığında yüzde 53,5'e kadar geriliyor. Personel temininde danışmanlık firmalarının kullanımında ise tam ters yönde bir eğilim var. Yönetici bulmak için danışmanlık şirketlerine başvuran firmaların oranı yüzde 53,2 düzeyinde iken bu oran yönetici olmayanlarda yüzde 25,4'e kadar düşüyor. Daha önce başvuranlardan oluşturulmuş aday veri tabanı da personel alımında yaygın bir kullanım alanı bulabiliyor. Araştırma sonuçları personel temininde internet kullanımının henüz yaygın olmadığını gösteriyor. Bu yöntemin kullanımı yöneticiler için yüzde 29,2'de, yönetici olmayanlarda ise yüzde 38,8'de kalıyor. İşe almada geleneksel yöntemler de etkisini henüz yitirmiş değil. Yönetici olmayanlarda çalışanların tavsiyesi yüzde 77,7'lik, tanıdık vasıtasıyla eleman temini ise yüzde 58,1'lik bir kullanım oranına sahip.

Dış kaynaklardan personel temin yöntemlerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- İlan Yoluyla Aday Toplama
- Türkiye İş Kurumu
- Mektupla ya da Şahsen Firmaya Gelerek Yapılan Başvurular
- İşletme Çalışanlarının Tavsiyeleriyle Yapılan Başvurular
- İnsan Kaynakları İnternet Siteleri
- Üniversiteler veya Diğer Okullar
- Referanslar (Sabuncuoğlu, 2000, s.79-85)

2.3.2.4. Personel Seçim Süreci

Aday usta öğreticilerin sayısı ve nitelikleri, Halk Eğitimi Merkezlerinin büyüklüğü etkili olsa da genel bir değerlendirme içerisinde usta öğretici seçimi aşağıdaki aşamalar izlenerek yapılabilir.

2.3.2.4.1. Ön Görüşme

İş ilanı verildikten sonra başvurular gelmeye başlar. Gelecek başvuru sayısı, ilanın nerede verildiğine, niteliğine ve çekiciliğine bağlı olacaktır. Bu aşama işletme ve adayın karşı karşıya geleceği ilk iletişim ve etkileşim ortamı olması bakımından önemlidir. Bu aşamada, görüşmecinin adayı değerlendirdiği kadar adayın da kurum hakkında bilinçli bir şekilde izlenim edinmesi çalışma ortamı, çalışanların tavır ve tutumları, kullanılan teknolojiler gibi gereklidir (Gürüz ve Yaylacı, 2004, s.138). Akkoyunlu'ya (2000) göre ise; başvuruların ön elemeden geçirilmesi, işe alma sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır. Söz konusu işte başarılı olabilecek adayların, daha baştan elenmeleri arzu edilmeyen bir durumdur. Öte yandan, iş için uygun olmadıkları belli olan kişilerle zaman yitirmek de anlamsızdır. Kaynak ve diğerlerine (2000) göre, "Bütüncül yaklaşımı" benimseyen işletmeler bile büyük bir olasılıkla bu ilk elemeyi yapacak ve bariz bir yetersizliği saptanan adayları diğer aşamalarda değerlemeyeceklerdir. Bu yüzden, işgören seçiminin bu evresi,"ilk eleme" diye de adlandırılır.

Ön görüşme, başvuran adaylar ile işletmede yetkili kılınan kişi arasında karşılıklı konuşma yoluyla kısa bilgi alış-verişinin yapılmasıdır. Ayrıntılara inmeksizin yapılan bu görüşmede güdülen amaç, adaylar arasından işe yarayanları seçmekten çok, işin niteliklerine uygun düşmeyenleri elemektir. Örneğin, yaş, eğitim, cinsiyet ve askerlik durumu uygun olmayanlar gibi (Sabuncuoğlu, 2000, s.87). Bu yüzden başvuruların kabulü ve ön görüşme aşaması kısa olur. Tabir yerindeyse "ayaküstü" bir görüşme veya yazılı başvuruların "ilk incelemesi" olarak nitelendirilebilir. Çünkü bu ilk elemede adayların bir bakışta gözüken yaş, dış görünüş, konuşma biçimi, işletmeden beklentileri vs. hakkında bilgi edinilir (Demirkan, 2003. s.164). Ön görüşmelerde

insan kaynakları bölümünden bir yetkili tarafından, niteliksiz ve işle ilgisiz adaylar gözlemlenip elenmektedir. Bu görüşmede, adayın dış görünüşü ve konuşma durumu değerlenir. Ayrıca adaylara çoğu zaman, böyle bir işletmeye neden başvurdukları sorulur ve onların en son mezun oldukları okullar, en son işleri ve iş yerleri sorularak, eğitim ve deneyim durumları öğrenilir. Dahası adayların işletmeden neler bekledikleri ve nasıl bir iş aradıkları bu ilk görüşmeyle öğrenilmeye çalışılır (Küçükkaya, 2006, s.96).

2.3.2.4.2. Başvuru Formu

Seçme sürecinin temeli, aday hakkında bilgi toplamaya dayanır. Bir adayın nitelikleri hakkında bilgi sahibi olmadan, ne ölçüde başarılı olacağını tahmin etmek çok zordur. Bu açıdan, iyi tasarlanmış başvuru formlarının eleman seçme sürecide önemi oldukça fazladır. Çoğu organizasyon, adaylar hakkındaki biyografik bilgileri başvuru formlarından elde eder. Formlarda adayların kişisel bilgileri, iş deneyimleri ve eğitimlerinin yanı sıra geçmişteki iş başarıları da yer alır (Barutçugil, 2004, s.262).
Değişik konumlarda çalışacak elemanları sürekli olarak işe alan şirketler değişik konumlar için değişik başvuru formları geliştirmelidirler. Üretimde tezgâh başında çalışacak mavi yakalı bir elemandan istenecek bilgiler ile araştırma laboratuarında çalışacak bir mühendisten veya yönetim kademesinde görev verilecek bir yönetici adayından istenecek bilgiler aynı değildir. Bunun için ihtiyaca göre birkaç çeşit başvuru formu geliştirmek yararlı olacaktır. Her işe uygun bir başvuru formu tavsiye edilmez. Barutçugil (2004), Uğur (2003), Öner (1999), Gürbüz (2002) ve Fındıkçı, (2000) göre başvuru formlarında olması gereken belirli kısımlar vardır:

- Kişisel bilgiler
- Almak istediği görev
- Eğitim durumu
- Katıldığı kurs ve benzeri eğitim çalışmaları
- Bildiği yabancı diller ve düzeyleri
- İş deneyimi
- Özel Referanslar
- İmza ve Tarih

2.3.2.4.3. Sınav

Psikoteknik yöntem, psikoteknik testler yardımıyla belirli amaçlarla kişilerin davranışsal özellik, yetenek ve kişiliklerini analiz etmeye yönelik bir bilim dalıdır (www.psikoteknik.com/psikotek.asp,s.1). Bu yöntem yardımıyla işe ve işletmenin yapısına uygun adayların seçimi özellik ve yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmeleri daha kolay bir hal alır. İşletmelerde personel seçim amaçlı kullanılacak testleri kâğıt-kalem testleri ve aletli testler olmak üzere iki gurupta toplayabiliriz. Kâğıt-kalem testleri bilgisel özellikler ile zekâ, kavrama, algılama, yaratıcılık gibi zihinsel özellikleri değerlemeye yöneliktir. Buna karşın aletli testler ile zihinsel özelliklerin yanı sıra bedensel özelliklerde ölçülebilir. Bu testler ölçümledikleri bireysel özellikler açısından zekâ, bedensel ve zihinsel yetenek, kişilik, ilgi, bilgi, monotonluk gibi değişik gruplar altında toplanabilir (Erdoğan, 1991, s.57–58).

Bilgi testleri adayın alınması düşünülen işle ilgili konulardaki bilgisini anlamaya yönelik sorulardan oluşan testlerdir. Sorular, genel kültürü ölçen nitelikte olabileceği gibi, işin özelliğine göre matematik, fizik, kimya, tıp, hukuk, işletmecilik v.b. alanlarındaki bilgileri ölçücü nitelikte de olabilir. Bilgi testlerinin en önemli özelliği; çok sayıda elamanı aynı kriterlerle, objektif bir şekilde ölçme ve değerlendirme imkânı vermesidir. Bu nedenle, kamu kurumlarında ve adayların çok sayıda olduğu başvurularda bu teknikten yararlanılır (Uğur, 2003, s.109).

Sınavlar amaçlarına ve yapılış biçimlerine göre çeşitlilik göstermektedir. Genellikle kabul edilen sınav çeşitlerini Kalkandere (2002) şöyle sıralar:

- Yazılı sınavlar
- Sözlü sınavlar
- Uygulamalı sınavlar

Şekil 5
İş gören seçme amaçlı kullanılabilecek test türleri

Test Türü	Neyi Ölçer	Hangi İşler İçin Gereklidir?
YETENEK TESTLERİ		
El becerisi	Psikomotor beceri	Radyo, saat ve çeşitli makinelerin tamiri ile uğraşılan işler, elektrikçiler
Sözlü yetenek	Bir lisanı rahatça anlama ve kullanabilme	Sekreterlik, kâtiplik gibi her türlü memuriyet
Sayısal yetenek	Toplama, çıkarma, bölme yapabilme	
Uzaysal yetenek	Şekilleri ve boyutları algılayabilme, çizim yapabilme	Kalite kontrol işlerinde çalışanlar, paketleme yapanlar, mimarlar, teknik ressamlar, şoförler
Mekanik yetenek	Mekanik ilkeleri anlayıp kavrayabilme	Her çeşit mühendislik işleri
ZEKÂ TESTLERİ	Algılama, düşünsel yetenekler, kavrama, ifade edebilme, karar verme, yönetme	Yöneticiler, teknik işler memurlar
KİŞİLİK TESTLERİ	Dürüstlük, heyecan, duygusal denge, sebat, halkla ilişkiler kendine güven, kişilik özellikler (içe ya da dışa dönüklük)	Yöneticiler, satış temsilcileri
İLGİ TESTLERİ	Hobiler, zevkler, mesleki tercihler	İşletmelerde iş görenlerin kariyer planlamasında yaptıkları yada ileride yapacakları işlere karşı ilgilerinin belirlenmesinde kullanılabilir.

Kaynak:Gürbüz, 2002, s.48

Şekil 5 incelendiğinde zekâ testlerinde işgörenlerin işteki başarısı genel zekâ düzeyine bağlı olduğu gibi, zekâsının işlerliğine de bağlıdır. Bu ilişkiler nedeniyle yeni alınacak Yöneticiler, teknik işler ve memurların belirlenmesinde veya işgörenlerin bir kademeden diğer bir kademeye aktarılmasında bazı zekâ ölçümlerinin yapılması yararlı olmaktadır. Kişilik testlerinde ise özellikle yüksek derecece sorumluluk gerektiren işlerde bireyin sorumluluk duygusu ve derecesi oldukça önemli rol oynadığından bu durumda adaylara kişilik envanteri ya da farklı kişilik testleri uygulanabilir. Tutum'a (1976) göre yetenek testlerinin amacı, adayların atanacakları görevlerle ilgili temel yetenekleri saptamadır. Resim, el

sanatları, trikotaj, makine nakışı…vb. branşlarında usta öğreticilere yetenek testleri uygulanabilir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde usta öğretici seçim aşamalarında ortamsal uygulamalar yapılabilir. Usta öğreticiler sınıfta branşı ile ilgili değerlendiricilere ders anlatabilirler. Bu şekilde usta öğreticinin mesleki, genel kültür ve eğitme-öğretme yeterlilikleri ölçülmeye çalışılır.

İşe alımlarda sınav/test uygulamaları gelişmiş ülkelerde işe alımlarda oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Yukarıda belirtilen türle başka ilgi, yorgunluk ve monotonluk, güç ve hız, tutum gibi bir özellik testlerle ölçülebilmektedir. Ancak ülkemizde işe alımlarda giriş sınavları içerisinde kullanılan bilgi ve genel yetenek testleri dışında çok fazla uygulama alanı bulamamaktadır (Bayraktaroğlu, 2003 s.159). Psiko-teknik yöntemin hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi belli bir uzmanlık gerektirmesine, pahalı olması ve zaman alıcı olmasına karşılık kapsamlı ve objektif değerlendirmeye imkân vermesi yönüyle en etkili yöntem olduğu söylenebilir (Uğur, 2003, s.112).

2.3.2.4.4. Mülakat

Mülakat belirli bir amaca yönelik, iki taraf arasında yapılan planlı, kurallı konuşmadır. Aynı zamanda mülakatı yapanla adayın birbirlerini tanımalarına imkân verir. Adayla yüz yüze, yarı resmi, planlı ve programlı ya da sohbet ve tartışma havasında yapılan bu görüşmede adayın özel ve meslek yaşamı hakkında bilgi toplanır (Telman ve Türetgen, 2004, s.217).

Yaman (2000) göre, işe alınanlar başarılı diğerleri başarısızdır diye bir genellemeye gidilemeyeceği çünkü başarı denen kavram çok derin anlamlarla yüklü ve çok değişkenli bir kavram olduğu ve seçme sürecinde aşağıdaki yeterliliklerin etkili olduğu ifade edilmektedir:

- Teknik yeterlilik
- Olumluluk

- Kurum kültürüne uygunluk
- En önemlisi kararlılık ve talep

2.3.2.4.4.1. Mülakat Çeşitleri

Mülakatlar aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir (Bingöl, 1998; Solmuş, 2000; Telman ve Türengen, ,2004):

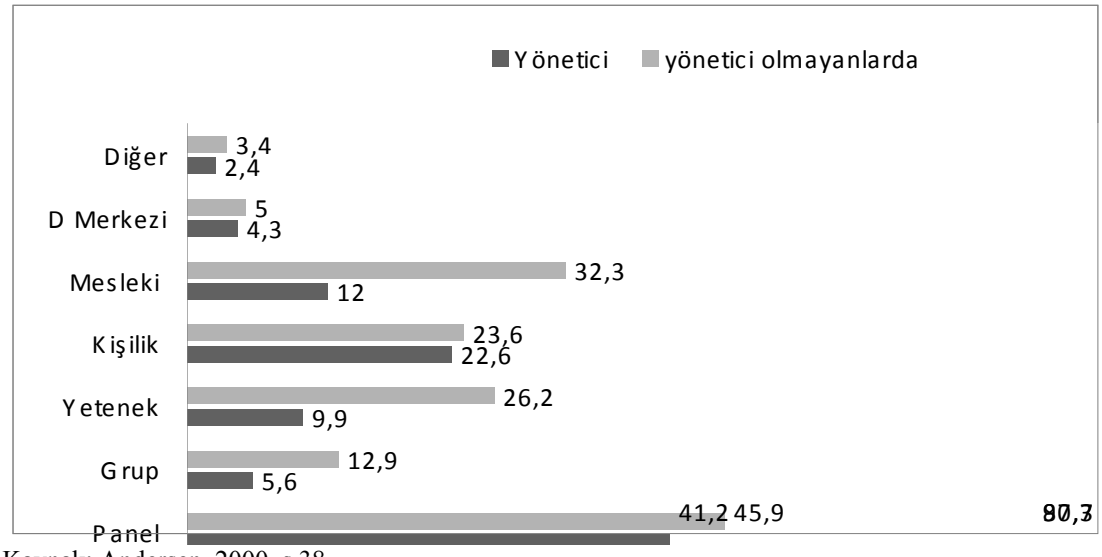
Yapılarına Göre Mülakatlar;

- Yapılandırılmış mülakat
- Yarı yapılandırılmış mülakat
- Yapılandırılmamış mülakat

Uygulanış tarzlarına göre mülakatlar;

- Bireysel mülakatlar
- Sıralı İş Görüşmeleri
- Panel tipi görüşme

Şekil 6
Personel Seçim Metotları (%)



Kaynak: Andersen, 2000, s.38

Yamaç'a (2005) göre, bireysel mülakatlar aday hakkında en detaylı bilginin toplanabileceği, karşılıklı güven ortamının doğrulabileceği iş görüşmeleridir. Türkiye'de yapılan bir araştırmada şekil 6'da görüldüğü gibi işe alım sürecinde en çok kullanılan yöntem birebir mülakattır. Yönetici alımında yüzde 90,3, yönetici olmayanların alımında ise yüzde 87,7 oranında kullanılıyor.

Kekezoğlu (2004), mülakatın bir seçim aracı olarak kullanılmasının sağladığı avantajları şöyle özetler:

- Mülakat esnasında mülakatçının ve adayın karşı karşıya gelmeleri, diğer seçim yöntemlerinden farklı olarak, adayın sözel ifadelerinin yanı sıra beden dilinin ve sözlü olmayan ifadelerinin de gözlemlenmesine olanak tanır.
- Mülakatçı ile adayın arasındaki etkileşime ve iletişimin düzeyine bağlı olarak aday hakkında eksiksiz ve doğru bilgiler edinilmesini sağlar.
- Mülakatçıya, mülakatın amacı ve bireysel farklılıkları doğrultusunda sorulan soruların belirlenmesi, sıralanması, adayın belli bir amaca ya da soruya yöneltilmesi konularında esneklik sağlar.
- Adaya; iş, pozisyon, firma, vb. hakkında ayrıntılı bilgi edinebilmesi için soru sorma imkânı verir.
- Kullanılan mülakat yöntemlerine bağlı olarak, adayın grup içinde, baskı altında, vb. durumlarda nasıl davranacağının gözlemlenmesine olanak tanır.
- Özgeçmiş ve başvuru formundaki bilgilere ek olarak, sorulan sorularla adayın kişisel özellikleri karakter yapısı ve çevresi hakkında da bilgi edinilmesini sağlar.
- Mülakatta karşılıklı görüşme söz konusu olduğu için, mülakat sürecine ve toplanan bilgilere adayın dışındaki kimselerin etkisi azaltılmış olur. Böylece aday sorulan sorulara, doğal, orijinal ve ilk aklına gelen cevapları verir. Bu da geçerli ve doğru bilgilerin toplanması olasılığını arttırabilir.

2.3.2.4.4.2. Görüşmecilerin Becerilerini Geliştirme

Gürbüz (2002) ve Ergin (2002) göre, iş görüşmesine gelen aday görüşme süresince o firmayı tamamen görüşmeyi yapan kişiyle özdeşleştirmekte, o kişinin hareket ve

davranışlarına bakarak firma hakkında genel bir kanı oluşturmakta ve bu düşüncelerini daha sonra dışarıdaki insanlarla paylaşmaktadır. Bu nedenle mülakatı yapacak olan kişilere önemli görevler düştüğünü, yöneticilerin görüşme esnasında neler yapması gerektiğini ve yöneticilerin belli yeteneklerinin geliştirilmesi gerektiği aşağıda ifade etmektedirler;

- Görüşmenin planlanması ve ön hazırlıklar
- Adayları rahatlatma
- Mülakat esnasında tüm dikkatin aday üzerinde yoğunlaşma
- Adayla araya mesafe koyma
- Soru sorma ve dinleme
- Adaya yönelteceğiniz tüm soruların iş tanımları ve iş gerekleri ile ilintili olmasına özen gösterilmelidir
- Görüşme için yeterli süre ve verilen bilgileri kaydetme
- Adayın sorduğu soruları cevaplama
- Görüşmenin bitirilmesi
- Bir adayla birden fazla kişinin görüşme yapacağı durumlarda, her adayla aynı kişilerin görüşmesi sağlanmalıdır
- Bilginin değerlendirilmesi
- Kararın kaydedilmesi ve gerekçelendirilmesi

2.3.2.4.4.3. Görüşmecilerin Hata ve Yanlılıkları

Mülakat süreci, görüşmeci, aday ve görüşmenin yapıldığı fiziksel ortam üçgeninde gerçekleşen bir etkileşim sürecini ifade etmektedir. Bu süreçte, temelde görüşmecinin eğilimleri, öznel fikirleri ve değer yargılarından kaynaklanan ve görüşmenin etkililiğini başarısını etkileyebilen belirgin problemler doğabilmektedir (Solmuş, 2000. www.isgüc.org/arc_view.php?ex=139&hit=ny). Araştırmaların ortaya çıkardığı sonuçlara göre mülakatçıyı (kendi farkında olmasa bile) etkileyebilecek, dolayısıyla da mülakatın sonucu üzerinde rol oynayacak çeşitli önyargılar vardır. Mülakatçıyı olumlu ya da olumsuz etkileyebilecek tüm etkenler içinde en güçlüsü, görünüş ya da o çok önemli ilk izlenimdir (Akkoyunlu, 2000, s.81). Bunların önemli bir kısmı, görüşmecilerin öznel yaklaşımlarından

kaynaklanmakta ve görüşmecilerin hata ve yanlılıkları olarak adlandırılmaktadır. En çok bilinenleri arasında, ilk izlenimlere aşırı güvenme, bu izlenimleri desteklemek için olumlu ya da olumsuz bilgi arama (hale hatası), kendine benzer kişileri seçme, kalıp-yargılar ve zıtlık etkisi sayılabilir. Kısaca gözden geçirecek olursak (Ergin, 2002, s.89):

- Hale hatası
- Acele karar verme
- Kendine benzeyen kişileri işe alma
- Kalıp yargılar
- Varsayımlar geliştirme
- Zıtlık etkisi

2.3.2.4.5. Geçmişin ve Referansların Araştırılması

Seçim sürecinin diğer aşamalarında (başvuru formları, işe alma görüşmeleri, CV gibi) adaylardan elde edilen bilgilerin doğruluğunu kontrol etmek, araştırmak amacıyla yürütülür. Aday hakkında bilgi toplama; adayın getirdiği referans mektuplarının incelenmesi, geçmişte çalıştığı yerlerdeki yönetici, çalışma arkadaşları veya referans gösterdiği kişilerle yüz yüze görüşme veya telefonla görüşme, eğitim belgelerini inceleme, sabıka kaydı-adli sicil isteme, güvenlik soruşturması, mali kayıtlar ve özel aile yaşantısının araştırılması gibi yöntemleri içerir (Gürüz ve Yaylacı, 2004, s.156; Dursun,1998, s:120).

Yamaç'a (2005) göre; son karar verilmeden önce, seçilme şansı diğerlerinden fazla olan adayın verdiği referansların kontrol edilmesi yerinde bir karar olur. Yönlendirici bilgi oldukça değerlidir, kuruma adayın deneyimini doğrudan kanıtlama olanağı tanır. Bir konu ya da husus belirgin değilse başka bir görüşme ile açıklığa kavuşturulabilir. İşle ilgili bir açıklamada dürüst olmama adayın elenmesi için önemli bir sebeptir. Bu noktaya kadar gelen adayların kişiliği, iş ortamındaki durumu vb. konularında bilgi edinmek için çeşitli kaynaklara başvurulur, bu kaynakları Demircan (1998) şöyle sıralar:

- Eğitim kurumları,

- Önceki işveren,
- Aday tarafından referans gösterilen kişiler,
- Aday'ın ikamet ettiği çevredeki kişilerden, sabıka kayıtlarından gibi kaynaklardan sağlanır.

Ashley Associates Ltd.'in yaptığı araştırmada firmaların %41,6'sının adaylar hakkında yalnızca yazılı bilgi topladığı, %37,5'inin "sözlü" ve "yazılı" bilgi istediği: %20,9'unun ise yalnızca sözlü bilgiyle yetindiği sonucuna varılmıştır. Aynı araştırmanın sonuçlarına göre işletmelerin %80'inin üstünde bir oranda "çalışma referansı" istedikleri, %20'sinin altında bir oranda ise kişilerin verdiği bilgilerle birlikte iş durumu belgesini kullandıkları saptanmıştır. Araştırmaya konu olan işletmeler, bilgi toplama araçlarını (referanslar) %61 oranında değerli, %25 oranında da çok değerli bir araç olarak nitelendirmişlerdir (Aydemir, 1996, s.104).

2.3.2.4.6. Adayların Seçimine Karar Verilmesi ve İş Teklifi

Modern seçim sürecini benimseyen ve izleyen bir işletmede ilk görüşmeden son görüşmeye kadar işgören adayları çeşitli aşamalardan geçirilerek ve bir kısmı elenerek nihayet seçim kararının alınması aşamasına gelinir. Seçim kararının daha objektif olması için bir kurul düzenlenebilir ve elde edilen bilgilere göre adaylar arasında bir karşılaştırma ve değerleme yapılır (Sabuncuoğlu, 2000, s.103). Gerçekten de uygun adayın seçimi temelde bir karar verme sürecidir. Karar verme; bir fikir, görüş, uygulama veya kişi konusunda uygun alternatifler arasından en uygun olanının tercih edilmesidir. Eleman seçimi sürecinde şimdiye kadar yürütülen çalışmalarda aday hakkında çok çeşitli bilgiler edinilmiştir. Bu aşamada yapılacak iş ulaşılan sonuçlar arasında tercih yapmaktır. Doğal olarak bu tercih bir değerlendirme sürecidir (Fındıkçı, 2000, s.210).

2.3.2.4.7. Hizmet Öncesi Eğitim

Dünyanın hiçbir yerinde ve işletmesinde kusursuz bir iş gören seçim tekniği henüz geliştirilmiş değildir. Bunun gerçek nedenini iş gören seçim tekniğinin zorluğunda

değil insanı tanımanın güçlüğünde aramak gerekir. Doğal karşılanması gereken bu yanılmadan kaynaklanarak iş gören yeteneklerinde görülen boşlukları gidermek için belirli boyutlara gelmiş hemen her işletmede eğitsel çabalara girişilir. Kaldı ki çok sağlıklı ve tutarlı bir iş gören seçimi gerçekleştirilirse bile teknolojik, ekonomik ve toplumsal alanda izlenen sürekli değişim işletmeleri ve iş görenleri kendilerini sürekli yenilemeye zorlamaktadır. Bu nedenle eğitime beşikten mezara kadar uzanan yaşam sürecinin doğal bir parçası gözüyle bakmak gerekir (Sabuncuoğlu, 2000, s.109).

Erdoğmuş'a (2001) göre eğitim programının başarısı; doğru planlama yapılması, eğitimin uygun kişilere, doğru zaman ve yerde verilmesine bağlı olduğu ve eğitim ihtiyaç analizinin çok iyi yapılmasından geçtiğini ifade etmektedir.

Ülkemizde yetişkin eğitimi faaliyetlerinin en kapsamlısının yürütüldüğü Halk Eğitimi Merkezlerinde genellikle yetişkin eğitimi alanında gerekli formasyona sahip olmayan elemanlardan yararlanılmaktadır. Diğer taraftan 1980–1996 yılları arasındaki on altı yıllık zaman periyodu, yetişkin eğitimi ile ilgili olarak düzenlenen hizmet-içi eğitim seminerleri açısından irdelendiğinde konuyla ilgili kayda değer bir yaklaşıma rastlanmamıştır. Bu durum yetişkin eğitiminin etkin bir şekilde yapılmasını olumsuz yönde etkilemekte, kalitenin düşmesine neden olmaktadır. Bu konuda yapıcı bir takım düzenlemelere gidilebilmesi için yetişkin eğitiminde görev alacak eğitici personelin yetişkin eğitimciliğiyle ilgili mevcut durumun bilinmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi eğitimde yenileştirme hareketlerinden beklenen başarının elde edilmemesinin en önemli unsuru iyi yetiştirilmemiş, öğretmenlerdir (Çetin, 1997, s.38).

Tablo 11
Yıllara Göre Yetişkin Eğitimcilerin Merkezi Hizmet İçi Eğitim Semineri Sayıları

Yıllar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kurs Sayısı	16	11	10	15	11	17	30
Kursiyer sayısı	1250	508	500	900	600	990	1980

Kaynak:http://cygm.meb.gov.tr/birimler/hizmetici/hizmetici.pdf

Tablo 11'de görüldüğü şekilde Mesleki Eğitim ve Halk Eğitimi Merkezlerinde görevli personel, yönetici ve öğreticilere hizmet içi daire başkanlığı tarafından eğitim verilmektedir. 2006 yılında kurs ve kursiyer sayısında diğer yıllara göre artış görülmesine rağmen yetişkin eğitimcilerin; kapasitesini geliştirmek, görev alanları ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak zor görünmektedir.

1976'da toplanan Nairobi Konferansında da Tokyo Konferansında olduğu gibi yetişkin eğitimcilerinin hem hizmet-öncesi, hem de hizmet-içi eğitimden geçirilmeleri önerilmiştir (Malkoç, 1989, s.51).

2.3.2.4.7.1. Yetişkin Eğitimcisi İçin Gerekli Eğitim Konuları

1986 yılında Budapeşte'de Halk Eğitimci Yetiştirme yöntemleri, Programları ve ihtiyaçları konulu Uluslararası Danışma Toplantısında belirlenen halk eğitimci programında yer alması gereken öğeler şöyle sıralanmıştır (Malkoç, 1989, s.53);

- Sosyal grupların güncel ve somut eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik dersler,
- Yetişkin davranışlarını ve içinde bulunduğu ortamın teşhisini kolaylaştıracak, sosyal psikoloji, ampirik sosyoloji gibi dersler,
- Teorik ve pratik iletişim dersleri,
- Yetişkin eğitiminde özel durumlar, yapılar ve yetişkin eğitimine ilişkin dersler,
- Hayat boyu edinilen eğitsel ve kültürel birikimlerin geliştirilmesi ve korunmasını sağlayacak sürekli eğitim prensipleri, ilkeleri vb. dersler,
- Modern teknoloji sayesinde gelişen eğitim çalışmalarını destekleyen eğitim araçlarının kullanımı ve rolüne ilişkin dersler,
- Eğitim programlarının finansmanı, yönetimi, mantığı ve teknik yönlerini genel olarak veren dersler,

Halk Eğitimi Merkezlerinde her sene eylül ayları kurs öğretmenlerini yetiştirmek üzere hizmet-öncesi eğitim programlarına ayrılmıştır. Yapılan uygulamalar genel müdürlükçe belirtilen bir konu üzerinde, her merkezin kendi imkânları dâhilinde

gerçekleştirilmektedir. Alınan verim ise çok düşüktür. Hâlbuki bu eğitimler büyük bir önem kazanmaktadır ve en iyi şekilde organize edilmeleri gerekmektedir.

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından usta öğreticilere yönelik olarak iki program hazırlanmıştır. Bu eğitim programları:

1.Halk Eğitimi Merkezlerince Görevlendirmeleri Kesinleşen Ücretli Usta Öğreticileri Öğretim Görevine Hazırlamak İçin Uygulanacak Seminer Programı (MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün 10.10.1997 Tarih ve 4446 Sayılı Yazısı);

- Atatürk'ün eğitim ile ilgili görüşleri ve direktifleri
- Türk milli eğitim sisteminin yapısı genel amaç ve ilkeleri
- Yaygın eğitimin amaç ve ilkeleri
- Yaygın eğitim mevzuatı
- Çıraklık ve yaygın eğitim genel müdürlüğünün yapısı
- Öğretim programı geliştirme
- İş ve işlemler
- Öğretme ve öğrenme durumları
- Öğretim yöntemi
- Öğretim metotları
- Ölçme ve değerlendirme
- İletişim
- Uzman ve usta öğreticilerin görev ve sorumlulukları
- Uzman ve usta öğreticilerin tutacağı evrak
- Mesleki uygulamalar
- Aile eğitimi

2. Usta Öğretici Eğitimi Seminer Programı (Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Hizmet içi Eğitim Programları, 2005, s.15–16);

- MEB Yönetim Yapısı ve Mevzuat
- Yetişkin Eğitimi
- Öğretim Uygulama

- Eğitim Ortamlarını Düzenleme
- Gelişme ve Yenileşme
- Demokrasi ve İnsan Hakları
- Sivil Savunma, Doğal Afetlere Karşı Önlem, Koruma ve Kurtarma Faaliyetleri.

2.3.2.4.8. Oryantasyon

Bir işletmede ilk kez çalışacak eleman için işletmenin yapısını, kural ve yasaklarını, avantaj ve olumsuz yönlerini tanıtacak kapılar yeni bir dünyaya açılmaktadır. Özellikle okul yaşamından iş yaşamına geçecekler için bu aşama önemli bir adım olup başarı için bu engeli geçmeleri gerekmektedir. Bu nedenle işletmeye yeni giren elemanın kaderine terk edilmesi sadece etkili bir işe yerleştirme politikasına ters düşmeyecek, aynı zamanda bireyin moralini de olumsuz yönde etkileyecektir (Sabuncuoğlu, 1997, s121).

İşe başlayacak olan eleman, işe başlamadan önce yarım ya da tam günlük resmî olmayan bir işe yerleşme hazırlığına çağrılmalıdır. Yöneticinin şu noktalara dikkat etmesi faydalı olacaktır (Yamaç, 2005, s.99):

- Yeni iş göreni şahsen karşılaması ve gün boyu dikkatini onun üzerinden ayırmaması,
- Kurumla ilgili yeni iş görene bilgi vermesi,
- İşi, kendisinden ne beklendiğini yeni iş görene anlatması,
- Çalışma saatleri, ücret, fazla mesai gibi tüm kural ve koşulları iyice anlayıp anlamadığından emin olması,
- Kurumun genel havasından söz etmesi,
- Kurumun kurallarını ve yöntemlerini iyice öğrendiğinden emin olması,
- Yeni iş görene kurumun tüm bölümlerinin gezdirilmesi,
- Diğer personelle, doğrudan bağlantılı olduğu amiriyle, iş arkadaşlarıyla, ona bağlı olarak çalışacak kişilerle, gün içinde temas halinde olabileceği kişilerle tanıştırılması,
- Her aşamada bir sorusu ya da probleminin olup olmadığının sorulması,

- İlk gün ne getirmesi gerektiğinin söylenmesi,
- Gerektiğinde her zaman yardıma ve öneriye açık olunduğunun belirtilmesi,
- Diğer personele yeni bir elemanın işe başlayacağının bildirilmesi, onların yeni elemanı iyi karşılamalarının sağlanması,
- Ya doğrudan bağlı bulunduğu amirin ya da bir yardımcının onunla ilgilenmesinin sağlanması,

2.4. İŞ DOYUMU

İş doyumunun; tanımı, önemi, işgörene etkisi ve alt boyutları konuları incelenmiştir.

2.4.1. İş Doyumu

Endüstri psikolojisinin en önemli konularından biri olan iş doyumu hakkında pek çok araştırma yapılmıştır. Buna rağmen ortak bir iş doyumu tanımında karar kılmak mümkün olmamıştır. Herhangi bir kurum ve çalışma örgütünün başarılı olabilmesi için, çalışanların memnuniyetinin yüksek tutulması, işlerine bağlı olmaları, işlerini severek ve önemseyerek yapmaları gibi ilk anda sıralayabileceğimiz cümleler bizi iş doyumu kavramına götürecektir (Arslan, 2006, s.39).

Mc Cormic ve Ilgen, (1980) göre, iş doyumu, işin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması şeklinde tanımlanabilir. İşgören, kendi standartları ile bu standartların hangisinin ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında oluşan farklılıklar iş doyumunu belirlemektedir (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007, s.32).

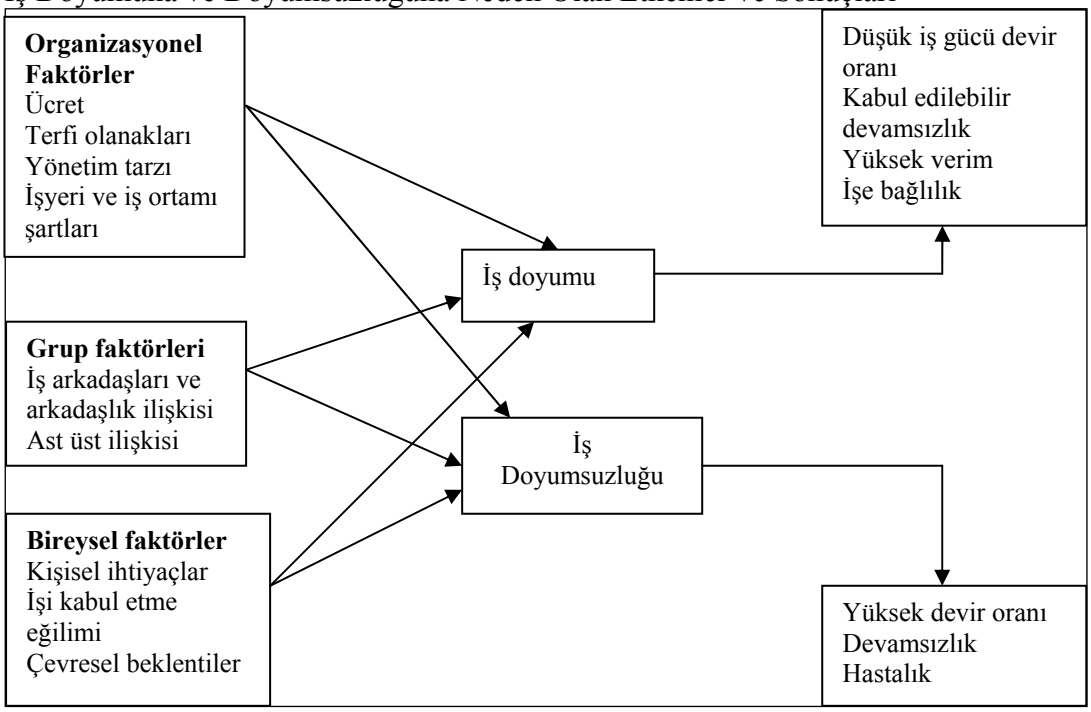
Bingöl (1996) göre, iş doyumu, işten elde edilen maddi çıkarlar ve işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk şeklinde tanımlar.

Ardıç ve Baş (2001) İş tatmini başlığının sosyal bilim araştırmacılarını oldukça etkilediğini düşünmektedir. 1970'li yılların başlarına kadar bu başlık altında 4000'den fazla makale yayınlamıştır. İş tatmininin teorik temelleri, Maslow'un 1954'te "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in 1959'da "Çift Faktör Kuramı" ile oluşmuştur. Herzberg'in kuramına göre iş doyumunun güdüleyici ve koruyucu boyutları bulunmaktadır. Koruyucu faktörler iş doyumunu sağlamamakla birlikte iş doyumsuzluğunu önlemektedir. Güdüleyici faktörler iş doyumunu doğrudan etkilemese de dolaylı olarak etkilemektedir (İncir, 1990, s.10). İş tatminini açıklayan bu kuramlar yanında, Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri Modeli ile

Smith, Kendall ve Hulin tarafından ortaya koyulan Cornell Modeli de iş tatminini açıklamaya çalışan önemli kuramlardandır (Toker, 2007, s.94).

Becerikli'ye (2005) göreyse, iş doyumuyla ilgili araştırmaların amaçları literatürde; örgütlerdeki potansiyel sorunları teşhis etmek, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini ortaya çıkarmak, işgören tutumlarındaki örgütsel değişimlerin etkisini değerlendirmek, yönetimle çalışanlar arasında iyi bir iletişimin teşvik edilmesi, yönetim ve sendika arasındaki çatışmalarda doğru bilgi sunmak olarak açıklanmaktadır. Bunlara dayanarak temel amacın; insanın üretim için güdülenmesi, üretime katılması, başka bir deyişle insanın davranışını örgüt yönetiminin arzu ettiği yöne kanalize etmek olduğunu söyleyebiliriz.

Şekil 7
İş Doyumuna ve Doyumsuzluğuna Neden Olan Etkenler ve Sonuçları



Kaynak: Erdoğan, 1991, s.379

Şekil 7'de genel olarak iş doyumuna ve doyumsuzluğuna neden olan etkenleri ve sonuçları gösterilmektedir. En önemli doyumsuzluk göstergeleri; yüksek devir oranı, devamsızlık ve hastalık gibi durumlardır. Bütün bunlar, çalışanların hissettiği doyumsuzluğun bir sonucu olmaktadır.

Amerika'da on beş bin civarında iş görenin (beyaz yakalı) katılımı ile bir anket gerçekleştirilmiştir. Ankete katılanların %20 'si yönetici ve şeflerden, %91 'i tam gün çalışanlardan oluşmuş; ortalama yaş 33 olarak tespit edilmiş; cinsiyet dağılımı eşit olarak kabul edilmiştir. Bu anket neticesinde iş doyumunu etkileyen altı faktör belirlenmiştir (Tikici, 2005, s.313–314)

- Fırsat
- Stres
- Liderlik
- İş standardı
- Tarafsız ödüllendirme
- Özerklik

2.4.2. İş Doyumunun Önemi

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler. İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve iş tatminin sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratır. Bu noktada Ardıç ve Baş'a (2001) göre iş, insan hayatının odak noktası olduğundan işsiz olan kişi umutsuzluğa düşecektir. İnsanlar zorunlu olmadıkça bile çalışmak istemektedirler. İş tatminindeki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturacaktır.

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler iş görenlerin iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi doyumsuz kişi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu da örgüte büyük zarar verir. İkincisi iş doyumu yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü iş doyumu yüksek olan birey bu mutluluğunu iş dışına da taşır ve yansıtır. Doyumlu olan kişi işe zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu olgu araştırmalarla da kanıtlanmıştır (Tellioğlu, 2004, s.14).

İşletmede görev alan bireyler, örgüte katkıları doğrultusunda eşit muamele gördüklerini hissederlerse, tatminleri kolaylaşır. Kimi zaman, tatmin olmuş bir işgörenin, tatmin olmamış bir işgörenden daha üretken olmadığı anlar da vardır. Bazı insanlar sadece çok çalışmaları gerekmediği için işlerinden memnun kalabilmektedirler. Kaynağı ne olursa olsun, iş tatmini sağlanamayan işletmeler, birçok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlardan belli başlıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik,. 2001, s.136–137):

- İşgören devrinde yükseklik,
- Yüksek devamsızlık,
- Düşük firma sadakati,
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artması,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Hırsızlık oranlarında artış,
- Makine ve tesislere zarar verme veya sabotaj yapılması,
- Daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık

2.4.3. İş Doyumsuzluğunun İşgörene Etkisi

İşten duyumsuzluğun iş görenlerde pek çok psikomatik rahatsızlığa yol açtığı anlaşılmıştır. Rekabet, ivedilik, yetersizlikle birleşen doyumsuzluk çeşitli kalp rahatsızlıklarına yol açabilmektedir. Mide hastalıkları, kas katılaşmaları iş duyumsuzluğu sonucu görülebilmektedir (Aydın, 2006, s.64). İş tatmini düşük işgörenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) oluştuğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akıncı, 2002, s.3).

Sarpkaya (2000) işgörenlerin işlerinden doyumsuz olmalarının onlara olumsuz duygular yaşatacağını düşünmektedir. İş yaşamında işgörenler istedikleri işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve işyerinde daha verimli çalışacaktır. Tersi durumda, bir doyumsuzluk ve ruh çöküntüsü ve bozulma dediğimiz psikolojik durumlar ortaya çıkacaktır. Bu olumsuzluklar şunlar olabilir:

- İşten doyumsuzluk işgörenlerde psikolojik pek çok rahatsızlığa yol açabilmektedir.
- Doyumsuzluk ruh sağlığını da bozmaktadır.
- İşin gerektirdiği bir takım tekrarlar ve dinlenme zamanının oldukça kısa olması tekdüzeliğe dayanan iş bıkkınlığı oluşturmaktadır.
- İşinden doyumsuz olan işgörenler kavgacı, saldırgan olmaktadır.
- İşi bırakmakla iş doyumsuzluğu arasında yüksek bir bağıntı vardır.
- İşe devamsızlıkla doyumsuzluk arasında da anlamlı ilişkiler vardır.
- İşten doyumsuz işgörenler örgütlerine yabancılaşmaktalar ve örgütsel amaçları görmezden gelerek örgütün işleyişini bozmaktadırlar.

2.4.4. İş Doyumu Alt Boyutları

Bu çalışmada ele alınan iş doyumu alt boyutları; yönetim tarzı, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilişkiler, fiziksel çalışma ortamları, ücret ve personeldir.

2.4.4.1. Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli çalışanların iş tatminlerini etkilemektedir Çalışanların iş tatmini üzerinde yönetim tarzı iki şekilde etkili olmaktadır. Birincisi, karar verme sürecine çalışanların katılımını sağlamaktır. Katılım, sonuçta kişinin kendisine saygı duymasını ve tanınma ihtiyacını karşılayacaktır. İşlerinde bu ihtiyaçlarını gideremeyecek olan çalışanlar, bunları başka yerlerde ve ortamlarda arayacaklardır. Bu durum ise, çalışanın iş tatminini etkileyecektir. İkincisi, çalışan merkezli olmaktır. Yani, çalışanlara yönelik olma ve onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmektir. Yönetimin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması, çalışanların iş tatminini artırmaktadır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004, s.20).

2.4.4.2. Çalışma Olanakları

Çalışma şartlarının, çalışanın iş doyumunu etkilediğini, iyi koşulların iş doyumunu yükselttiğini, olumsuz çalışma koşullarının ise iş doyumunu düşürdüğünü söylemek mümkündür. Brakelmann, "iş yaşamının, çalışanların insani gereksinimlerinin ve haklarının mümkün olan en yüksek düzeyde karşılanmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesini, işin insanileştirilmesinin zorunlu koşulu" olduğu değerlendirmesini yaparak, çalışma koşullarının insan merkezli bir yaklaşımla ele alınmasının benimsenmesi ve uygulamada da bu ilkeye riayet edilmesinin altını çizer (Paşa, on-line, 2007).

Yapılan işin gerçekleştirilebilmesi ve öğrenme için gerekli araç - gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla; kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayabilecek olanakların yeterliliği vb.

2.4.4.3. Gelişme ve Yükselme Olanakları

İşgörenler çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü insanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça iş yeknesaklaşacak, bulundukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan işgörenlerin çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır (Eren, 2001, s. 510).

Parıldar'a (1986) göre, işin, bireyin bilgi ve becerilerini geliştirmesini sağlayarak, bireysel gelişime katkıda bulunması da doyumu artırıcı etkenlerdendir. Konuya öğretmenlik mesleği açısından yaklaştığımızda, mesleğin bizzat kendisinin gelişme ve ilerlemeyi sağlayıcı bir yapıya sahip olduğunu görürüz. Öğretmenin kültürel aktarımdaki ve gelecek nesillere rehberlik etmedeki rolü düşünüldüğünde, öğretmenin dış görünüşünden, zihinsel kişilik özelliklerine kadar pek çok alanda kendini geliştirmesinin ne kadar gerekli olduğu anlaşılır. İnsanları etkilemek ve

yönlendirmek ancak onlarda takdir hissi uyandırmakla mümkündür. Bu da kişide iyi davranışlar geliştirme fırsatları yaratır.

2.4.4.4. İş Arkadaşları ile İlişkiler

Tatmin edici bir iş boyutudur. Klasik bir iş ortamı dikkate alındığında, işgörenin çalıştığı işyerinde yönetici ve üstlerden daha çok sayıda iş arkadaşlarına sahip olacağı ve iletişimde bulunacağı aşikârdır. Dolayısıyla işgörenlerin iş arkadaşlarıyla ilişkide bulunma sıklığının, kendinden daha üst kademedeki kimselerle olan ilişkinin yoğunluğundan fazla olması beklenebilir. Bu tür bir örgüt ortamında iş arkadaşlarının iş görene işinde yardımcı olması, onunla pozitif yönde ilişki kurması ve onu ihtiyacı olduğu zamanlarda koruması işgörenin bulunduğu ortamdan zevk almasına ve işinden tatmin olmasına yol açacaktır (Sığrı ve Basım, 2004, s.135).

2.4.4.5. Fiziksel Çalışma Koşulları

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş tatminini de kolaylaştıracaktır. Dolayısıyla fiziksel koşullarının iyileştirilmesi işgörenlerin iş tatminini artırmaktadır (Gözener ve Sayın, 2007, s.2–3).

2.4.4.6. Ücret ve Personel

Örgütte yapılan iş karşılığında elde edilen ücret ile işin yapılabilmesinde gerekli memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yeterliliği (Tellioğlu, 2004, s.17). Para bir işletmeye yetenekli personeli çekmede, işletmede tutabilmede ve onları daha çok çalıştırmada önemli bir fonksiyona sahiptir. Para çalışanların fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını tatmin edebileceği gibi saygınlık simgesi de olabilir (Aşan, 2001, s.249).

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar, tatmin veya tatminsizliğin temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. İşgörenin işe karşı tutumunu, aldığı

ücretin yeterliliği ve adilliği, fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir (Erdoğan, 1999, s.238). Örgütçe, işgörenin emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, sosyal haklar, olanaklar vb.) işten doyum sağlama da işin niteliği ve yönetim kadar önemli bir etkendir. Ödeme yalnız çalışmanın karşılığı değil, işteki başarı ve örgütün çalışana verdiği değeri yansıtması bakımından önemli bir doyum faktörüdür. Ücretle ilgili iş doyumunda ücretin miktarı kadar, adil dağıtımı da çok önemli bir etkendir (Başaran, 1991, s.20).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve değerlendirilmesine yönelik olarak kullanılan yöntem ve tekniklere yönelik açıklamalar yer almıştır.

Araştırmanın Modeli

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. *"Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır"* (Karasar, 2002, s.77).

Bu araştırma, Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel seçimi sürecini ve seçim sonrası eğitici personelin iş doyum düzeylerini olduğu gibi belirlemeyi amaçladığından tarama metoduna dayalı betimsel bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini İstanbul İlinde bulunan 33 Halk Eğitimi Merkezi oluşturmaktadır. Araştırmada bu evren içinden 3 örneklem alınmıştır. Bunlar;

I.Örneklem: İstanbul ilinde bulunan 26 Halk Eğitimi Merkezinde görev yapan toplam 103 (Kadın=17, Erkek=86) yöneticidir.
II. Örneklem: İstanbul ilinde bulunan 12 HEM'e usta öğretici olarak başvuran toplam 389 (Kadın=367, Erkek=22) adaydır.
III. Örneklem: İstanbul ilinde bulunan 12 HEM'de seçim aşamasında başarılı olup göreve başlayan toplam 207 (Kadın=193, Erkek=14) eğitici personeldir.

Böylece çalışma toplam 699 yetişkin ile yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi Tablo 12'de şöyle gösterilmiştir:

Tablo 12
Araştırmanın Evren ve Örneklemi

İstanbul İlinde Bulunan Halk Eğitimi Merkezleri		
ADALAR * (1)	Çatalca	MALTEPE* (19)
AVCILAR(2)	EMİNÖNÜ(11)	PENDİK* (20)
BAĞCILAR(3)	ESENLER* (12)	Sarıyer
B.EVLER(4)	EYÜP(13)	Silivri
BAKIRKÖY(5)	Fatih	SULTANBEYLİ* (21)
B.PAŞA(6)	G.OSMANPAŞA(14)	Şile
BEŞİKTAŞ(7)	GÜNGÖREN(15)	ŞİŞLİ(22)
BEYKOZ* (8)	KADIKÖY* (16)	TUZLA* (23)
BEYOĞLU(9)	KÂĞITHANE(17)	ÜMRANİYE* (24)
BOSTANCI* (10)	KARTAL* (18)	ÜSKÜDAR* (25)
B.Çekmece	K.Çekmece	ZEYTİNBURNU(26)

(1–26) Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerine "Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel seçim sürecini belirleme anketi" uygulandığı Halk Eğitimi Merkezleri.

* Aday usta öğreticilere "aday memnuniyeti ölçeği" ve seçim sonrası göreve başlayan usta öğreticilere "İş Doyum Ölçeği" nin uygulandığı Halk Eğitimi Merkezleri.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen "Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi" ile "Aday Memnuniyet" (Küskü, Ataman Ve Çakmak, 2003) ve "İş Doyumu Ölçeği" (Çetinkanat, 2000) olmak üzere 2 ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

1. Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi

Araştırmacı tarafından "Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel seçim sürecini belirleme anketinin" geliştirilmesinde öncelikle literatür ve araştırmalar taranmış, konu ile ilgili anketler incelenmiştir. Halk Eğitimi Merkezlerinde Usta Öğretici

Seçim Sürecine uygun olarak 29 sorudan oluşan anket geliştirilmiştir. Bu anket Halk Eğitimi Merkezlerinin eğitici personel seçimi sürecini yöneten ve görev alan yöneticilerine (1. Örneklem) uygulanmıştır.

2. Aday Memnuniyet Ölçeği

Küskü, Ataman ve Çakmak (2003) tarafından geliştirilen "Aday Memnuniyet Ölçeği" mülakatta aday memnuniyetini ölçebilmek için, kuramsal bulgulardan yararlanılarak, "görüşmeci(ler)den" ve "kendinden" memnuniyet boyutları ayrı ayrı incelemeye dâhil edilmiştir. Geliştirilen iki boyutlu ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı, geçerli ve güvenilirliğe sahip olduğu belirtilmiştir ve kuramsal beklentiler doğrultusunda sonuçlara ulaştırabildiği bir dizi istatistiksel analiz ile gösterilmiştir. "Aday Memnuniyet Ölçeği"nin Cronbach Alfa değeri p = .90'dır. (Küskü, Ataman ve Çakmak, 2003). "Önsav sınamaları sonucunda elde edilen bulgulara göre, geliştirilen ölçeğin kuramsal beklentiler doğrultusunda sonuçlar verdiği, dolayısı ile geçerli olarak kabul edilebileceği ortaya çıkmaktadır" (Küskü, Ataman ve Çakmak, 2003, s.50). Anket iki bölümden oluşmaktadır. Ölçek 32 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçek Halk Eğitimi Merkezlerinde görev almak için müracaat eden aday usta öğreticilere (2. Örneklem) uygulanmıştır.

3. İş Doyumu Ölçeği

Çetinkanat (2000) tarafından İş Doyumu Ölçeği'nin geliştirilmesinde öncelikle literatür ve araştırmalar taranmış, konu ile ilgili ölçekler incelenmiştir. Özellikle öğretim kurumlarında çalışan bireylerin "birey" olarak işyerlerinde gereksinimlerinin giderilmesi, iş doyumunun bir göstergesi olarak nitelenebileceğinden, iş doyumunun etkenleri bireysel gereksinimlerden çıkarılmıştır. Bu durumda, iş doyumunun alt boyutları Maslow'un gereksinim hiyerarşisine dayalı ve Porter'ın otonomi gereksinimi eklenerek oluşturulmuştur. Bu çalışmalar sırasında konu, bilim alanındaki uzmanlarla tartışılmıştır. Fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygınlık, otonomi, kendini gerçekleştirme alt boyutlarını içeren soru maddeleri çıkarılmıştır (Çetinkanat, 2000, s.56-57). İş doyumu ölçeğinin Cronbach Alfa değeri

p = .85'dir. Bu değerler oldukça yüksek bulunmuştur. Bu nedenle iş doyumu ölçeği geçerli ve güvenilir kabul edilebilir. Ayrıca ölçek, ülkemizde geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış ilk iş doyumu ölçeğidir (Çetinkanat, 2000, s. 62–63). Ölçek 32 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçek personel seçme sürecinde başarılı olmuş ve göreve başlamış usta öğreticilere (3. örneklem) uygulanmıştır.

Verilerin Toplaması

"Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi" yöneticilere, "Aday Memnuniyeti Ölçeği" aday eğitici personele uygulanmak amacıyla 2007-2008 eğitim öğretim yılının başında Tuzla, Pendik, Kartal, Maltepe, Bostancı, Kadıköy, Esenler, Sultanbeyli, Adalar, Üsküdar, Beykoz ve Ümraniye Halk Eğitimi Merkezlerine gidilerek yöneticilere "Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi" ve aday usta öğreticilere "Aday Memnuniyeti Ölçeği" uygulanmıştır. Diğer Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerine ise yaygın eğitim ile ilgili yapılan toplantılarda ulaşılmıştır. Ayrıca e-posta, mektup ve faks yöntemi kullanılmıştır. Kasım ayında usta öğreticilerin iş doyumlarının belirlenmesi amacıyla iş doyumu ölçeği uygulanmıştır. Uygulama sonucunda doldurulan anketler tek tek incelenerek tam doldurulmayan ya da kullanılamayacak durumda olan anketler ayıklanmış ve toplam 103 yöneticiye yönelik "Eğitici Personel Seçimi Süreci Anketi" 389 aday eğitici personele yönelik "Mülakat Memnuniyet Ölçeği" ve 207 eğitici personele yönelik "İş Doyum Ölçeği" analiz edilerek araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır.

Verilerin Çözümlenmesi

Uygulama sonunda elde edilen ve geçerli sayılan verilerin girişinden sonra her ölçme aracı bulguları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan "Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi" sonuçlarının istatistikî çalışması yapılmış ve veriler, frekans ve yüzdeliği belirten tablolar halinde düzenlenerek metin içinde yorumlanmıştır.

“Aday Memnuniyeti Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” analizlerinde önce anket formunda ki sorulara verilen cevapların genel aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. T testi ve varyans analizi-ANOVA yapılmıştır. Farklılıkların anlamlı olduğu durumlarda farkın kaynağını bulmak için de LSD testinden yararlanılmıştır. Çıkan sonuçlar ilgili tablolarda verilmiştir. Analizler sonucunda ortaya çıkan ortalamaların değerlendirilmesi ve yorumlanması için kullanılan puan aralıkları aşağıda verilmiştir:

Mülakat memnuniyeti ölçeğinde kullanılan beşli dereceleme ölçeğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelendirmesi ve yorumlanması için algılanan durum “Tamamen katılıyorum” 1.00–1.79, “Çoğunlukla katılıyorum” 1.80–2.59, “Ara sıra katılıyorum” 2.60–3.39, “Az katılıyorum” 3.40–4.19, “Hiç katılmıyorum” 4.20–5.00 puan aralıkları olarak kullanılmıştır.

İş doyumu ölçeğinde kullanılan dörtlü dereceleme ölçeğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelendirmesi ve yorumlanması için algılanan durum 4.00-3.26 “Kesinlikle Katılıyorum”; 3.25-2.51 “Katılıyorum”, 2.50-1.76 “Katılmıyorum”, 1.75-1.00 “Kesinlikle Katılmıyorum”, puan aralıkları olarak kullanılmıştır.

Mülakat memnuniyet ölçeği ile iş doyum ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki ilişki ise Pearson Momentler Çarpımı Korelâsyon analizi ile bulunmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın bulguları ve bulgulara ait yorumlar yer almaktadır. Halk Eğitimi Merkezlerine iş başvurusu yapan aday eğitici personelin bireysel özellikleri, Seçim sonrası göreve başlayan eğitici personelin bireysel özellikleri, Halk Eğitimi Merkezlerindeki yöneticilerin eğitici personel seçme süreci ile ilgili görüşleri, Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personelin "aday mülakat memnuniyeti ölçeğine" göre mülakat memnuniyet düzeyleri ve bireysel özellikleri arasındaki farklılık, Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personelin "iş doyumu ölçeğine" göre iş doyum düzeyleri ve bireysel özellikleri arasındaki farklılık, aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyleri ile seçim sürecinde başarılı olan eğitici personelin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki olmak üzere sekiz ayrı kısımda ele alınmıştır.

1. Halk Eğitimi Merkezlerine İş Başvurusu Yapan Aday Eğitici Personelin Bireysel Özellikleri

Araştırmanın birinci araştırma sorusu, "Halk Eğitimi Merkezlerine iş başvurusu yapan aday eğitici personelin bireysel (cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu) özellikleri nedir?" biçiminde ifade edilmişti. İkinci örneklemimizi oluşturan İstanbul ilinde bulunan 12 HEM'e usta öğretici olarak başvuran 389 adaya (Kadın=367, Erkek=22) iş görüşmesi memnuniyet düzeyini belirlemek amacıyla "Aday memnuniyeti ölçeği" uygulanmıştır. Bu araştırmaya katılan eğitici personelin (2. Örneklem) bireysel özellikleri (Cinsiyet, Yaş, Çalışma Süresi ve Öğrenim Durumu) ile ilgili frekans ve yüzde değerleri aşağıda tablo 13'te sunulmaktadır.

Tablo 13
Aday Eğitici Personelin (n=389) Cinsiyet, Yaş, Çalışma Süresi ve Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	**f**	**%**
Kadın	367	94,3
Erkek	22	5,7
Yaş		
30 yaş ve daha az	62	15,9
31–35 yaş arası	59	15,2
36–40 yaş arası	78	20,1
41–45 yaş arası	128	32,9
45 ve üzeri	62	15,9
Çalışma Süresi		
5 yıl ve daha az	72	18,5
6–10 yıl arası	141	36,2
11–15 yıl arası	122	31,4
16 yıl ve üzeri	54	13,9
Eğitim Durumu		
Ortaokul	12	3,1
Lise	229	58,9
Ön Lisans	93	23,9
Lisans	55	14,1

Tablo 13'e göre Halk Eğitimi Merkezlerine müracaat eden aday eğitici personelin cinsiyete göre dağılımlarına baktığımızda erkeklerin oranı % 5,7 ve kadınların oranları ise % 94,3'tür. Halk Eğitimi Merkezlerine müracaat eden eğitici personelin tamamına yakınının kadın eğitici personel olduğu görülmektedir. Yaş profili incelendiğinde yoğunlaşmanın 41-45 yaş grubunda gerçekleştiği diğer yaş gruplarında ise birbirine yakın değerlerin oluştuğu görülmektedir. Çalışma sürelerinde en fazla yoğunlaşmanın 6-10 yılları arasında gerçekleştiği görülmektedir. Sıra dışı olan ise en az yoğunlaşmanın 5 yıl ve daha az ile 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip gruplarda yaşanmasıdır. Örneklemi oluşturan aday eğitici personellerin eğitim düzeyine bakıldığında en fazla yoğunlaşmanın lise mezunlarında gerçekleştiği görülmektedir.

2. Halk Eğitimi Merkezlerinde Personel Seçimi Sonrası İşe Alınan Eğitici Personelin Bireysel Özellikleri

Araştırmanın ikinci araştırma sorusu, "Halk Eğitimi Merkezlerinde personel seçimi sonrası işe alınan eğitici personelin bireysel özellikleri; cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu nedir?" biçiminde ifade edilmişti. Üçüncü örneklemimizi oluşturan

İstanbul ilinde bulunan 12 HEM'de seçim aşamasında başarılı olup göreve devam eden 207 eğitici personelin (Kadın=193, Erkek=14) iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla "İş Doyumu Ölçeği" uygulanmıştır. Bu araştırmaya katılan eğitici personelin bireysel özellikleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri aşağıda tablo 14'te sunulmaktadır.

Tablo 14
Halk Eğitimi Merkezlerinde Görev Yapan Eğitici Personelin (n=207) Cinsiyet, Yaş, Çalışma Süresi ve Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	**f**	**%**
Kadın	193	93,2
Erkek	14	6,8
Yaş		
30 yaş ve daha az	39	18,8
31–35 yaş arası	33	15,9
36–40 yaş arası	57	27,5
41–45 yaş arası	51	24,6
45 ve üzeri	27	13,0
Çalışma Süresi		
5 yıl ve daha az	41	19,8
6–10 yıl arası	96	46,4
11–15 yıl arası	42	20,3
16 yıl ve üzeri	28	13,5
Eğitim Durumu		
Ortaokul	5	2,4
Lise	130	62,8
Ön Lisans	44	21,3
Lisans	28	13,5

Tablo 14'e göre Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan eğitici personelin cinsiyete göre dağılımlarına baktığımızda erkeklerin oranı % 6,8 ve kadınların oranları ise % 93,2'dir. Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan eğitici personelin tamamına yakınının kadın eğitici personel olduğu görülmektedir. Yaş profili incelendiğinde yoğunlaşmanın 36-40 ve 41-45 yaş grubunda gerçekleştiği 45 yaş ve üzeri yaş grubunda ise en az yoğunlaşmanın oluştuğu görülmektedir. Çalışma sürelerinde en fazla yoğunlaşmanın 6-10 yılları arasında gerçekleştiği görülmektedir. 5 yıl ve daha az ile 11-15 yıl arası çalışma sürelerinin birbirine yakın, sıra dışı olan ise en az yoğunlaşmanın 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip gruplarda yaşanmasıdır. Örneklemi oluşturan eğitici personellerin eğitim düzeyine bakıldığında en fazla yoğunlaşmanın lise mezunlarında gerçekleştiği görülmektedir.

3. Halk Eğitimi Merkezlerindeki Yöneticilerin Eğitici Personel Seçme Süreci İle İlgili Görüşleri

Araştırmanın üçüncü araştırma sorusu, "Halk Eğitimi Merkezlerindeki yöneticilerin eğitici personel seçme süreci ile ilgili görüşleri nedir?" biçiminde ifade edilmişti. Birinci örneklemimizi oluşturan İstanbul ilinde bulunan 26 Halk Eğitimi Merkezinde görev yapan 103 yönetici (Kadın=17, Erkek=86) Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel seçim süreci ile ilgili algılarını belirlemek amacı ile "Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi" uygulanmıştır. Bu soruya bir yanıt olmak üzere araştırmaya katılan yöneticilerin görüşleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 15
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "İnsan Kaynakları Planlaması" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

İlçenizle ilgili ne tür bilgiler toplanmaktadır?	**f**	**%**
Bölgenin Coğrafi ve İdari Durumuna Yönelik bilgiler	4	3,8
Bölge Nüfusuna Yönelik bilgiler	9	8,7
Bölge Ekonomisine Yönelik bilgiler	12	11,6
Sosyal ve Kültürel bilgiler	15	14,5
Herhangi bir bilgi toplanmamaktadır	82	79,6
Diğer	2	1,9
Eğitim ihtiyaçlarını belirleme (alan) çalışmaları nasıl yapılmaktadır?		
Yetişkinlere anket yapılır.	7	6,7
Yetişkinlerle görüşme yapılır.	11	10,6
Yetişkinler gözlenir.	5	4,8
Yetişkinlerle toplantı yapılır.	8	7,7
Muhtar ve okul müdürleri ile görüşülür.	21	20,3
Alan çalışması yapılmaz.	77	74,7
Diğer	4	3,8
Merkezinizde, Halk Eğitimi Planlama Komisyonu ve Halk Eğitimi Planlama- İşbirliği Komisyonu amacına uygun olarak yapılıyor mu?		
Evet	9	8,7
Kısmen	22	21,4
Hayır	72	69,9
Merkezinizin ihtiyacı olan eğitici personel sayısını kim tespit etmektedir?		
Halk Eğitimi Planlama Komisyonu	8	7,8
Görevlendirme komisyonu	3	2,9
Müdür	46	44,7
Müdür yardımcıları	9	8,7
Merkezimizde eğitici personel sayısı tespit edilmez	37	35,9

Tablo 15'e göre, İhtiyaçlarının belirlenmesinde çeşitli yöntemler uygulanmakla birlikte öncelikle hizmet götürülen bölge ve insanlar hakkında bir takım temel bilgiler toplanması, düzenlenecek herhangi bir kurs faaliyeti hakkında alınacak kararı etkileme yönünden büyük önem taşımaktadır. Tablo 16'da bölgenin coğrafi ve idari durumuna yönelik bilgiler %3,8; bölge nüfusuna yönelik bilgiler %8,7; bölge ekonomisine yönelik bilgiler %11,6 ve sosyal ve kültürel bilgiler %14,5 düzeyinde bilgi toplandığı, %79,6 oranında ise bilgi toplama çalışmalarının yapılmadığı görülmektedir.

Tablo 15'e göre, Toplumun hissedilmiş ve hissedilmemiş ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmaları yapılır. Bu çalışmalar değişik bilimsel yöntemler kullanarak yapılır. Yöneticilerin algılarına göre; anket %6,7; görüşme %10,6; gözlem %4,8; toplantı %7,7 ve muhtar, okul müdürleri ile görüşme %20,3 düzeyinde yapılmaktadır. Halk Eğitimi Merkezlerinde %74,7 oranında alan çalışması yapılmadığı görülmektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerince düzenlenecek kursların planlanması, programlanması ve organizasyonunda gerekli olan verilerin elde edilmesinde, hizmetin verimli yürütülmesini sağlamak, alana götürülmesinde ikilemler yüzünden zaman ve değer kaybını önlemek üzere iş bölümü yapmak, kaynakları birleştirmek, ortak çalışmaları birlikte gerçekleştirmek, birimler arası bütünlüğü sağlamak, uygulamada karşılaşılan güçlükleri gidermek, uygulama birliği ve kolaylığı sağlamak amacıyla ilçenin yaygın eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik planlama ilgili komisyonlarca yapılır. Ancak tablo 15'te görüldüğü gibi Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri, komisyonların %8,7 düzeyinde amacına uygun ve %21,4 oranında kısmen uygun yapıldığı, %69,9'luk yüksek bir oranda komisyonların amacına uygun olarak yapılmadığı görüşündedir. Halk Eğitimi Merkezlerinde araştırmacı tarafından yapılan anket uygulamaları esnasında yapılan görüşmelerde genelde; halk eğitimi planlama komisyonu kararlarını sorumlu müdür yardımcısının hazırlayıp diğer üyeler tarafından imzalandığı, işbirliği komisyonunda ise diğer kurumların toplantılara planlı-programlı olarak katılmadıkları ve bu toplantıların amacının dışında sohbet

havasında geçtiği ifade edilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı şekilde Halk Eğitimi Merkezlerinde planlamanın sağlıklı bir şekilde yapılmadığı görülmektedir.

Tablo 15'e göre, göre usta öğretici ihtiyacı; halk eğitimi planlama komisyonunda (%7,8), görevlendirme komisyonunda (%2,9), müdür (%44,7), müdür yardımcıları (%8,7) ve öğretmenler toplantısında (%1,9) oranında tespit edilmektedir. Merkezlerde usta öğretici ihtiyacı %35,9 oranında tespit edilmediği görülmektedir. Merkezlerde, eğitim öğretimin başında halk eğitimi planlama komisyonunda yıl boyunca açılacak kursların planlaması gerekir. Bu planlama çalışmalarını sene başında yapmak ve yıl boyunca açılacak olan kursları tam olarak tahmin etmek zor olsa da genel bir planlamanın yapılması plansız olmaktan iyidir. Bu komisyonlarda il/ilçe genelinde açılacak olan kursların hangi branşlarda kaç kursun açılacağı ve kurumun kaç eğitici personele ihtiyacı olduğunun tespitinin yapılması gerekir. Ancak tabloda da görüldüğü gibi komisyonlarda tespit çalışmalarının yapılmadığı, müdürlerin ise bu konuda söz sahibi oldukları görülmektedir.

Tablo 16
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "İş Tanımı" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Kurumunuzda aday usta öğreticiler için aranması gereken temel nitelikler daha ayrıntılı biçimde saptanır mı?		
Evet	12	11,7
Hayır	91	88,3
Aday usta öğreticilerin seçme sürecinde en etkili olan niteliği hangisidir?		
Genel kültürü	2	1,9
Zekâsı	3	2,9
Alan Bilgisi	14	13,6
Kişisel özellikler	4	3,9
Fiziksel özellikler	6	5,8
Çalışma koşulları	2	1,9
Mezuniyet	29	28,2
Usta öğreticilik deneyimi	35	34
Katılmış olduğu kurs, yarışma	3	2,9
Özgeçmişi	3	2,9
Diğer	2	1,9
Toplam	103	100,0

Her bakımdan farklı nitelikteki yetişkinlere, birçok meslek dalında eğitim hizmeti sunan Halk Eğitimi Merkezleri ortaokul mezunundan lise ve üniversite mezununa

kadar, çoğunluğu yarı zamanlı ve geçici olmak üzere, eğitici personel istihdam etmektedir. Yetişkin eğitimi konularda yetersiz olan usta öğreticiler halk eğitimini gelişimini engelledikleri, ancak halk eğitiminin çalışma alanının genişliği nedeniyle usta öğreticilerin çalıştırılması zorunlu olmuştur. Bakanlık öğretmenlerin yeterlilikleri konusunda çalışmalar yapmasına rağmen usta öğreticiler konusunda yeterlilik çalışmaları yapılmamıştır. Tablo 16'da görüldüğü şekilde usta öğreticilerin yeterliliği ile ilgili olarak merkezlerde çalışmalar %11,7 oranındadır.

Yaygın eğitim mevzuatına göre; alanında eğitim fakültesi mezunları ile daha önceki yıllarda başarılı şekilde uzman ve usta öğreticilik yapmış olanların sayısının ihtiyaçtan fazla olması durumunda diploma düzeyi, diploma başarı notu, bakanlığa bağlı örgün ve yaygın eğim kurumlarında başarılı şekilde yapılan öğreticilik çalışmaları ve benzeri değerlendirmeler yapılır. Tablo 16'ya göre aday usta öğreticilerin alan bilgisi %13,6; mezuniyeti %28,2; deneyim %34 oranı ile en etkili nitelikleri oluşturmaktadırlar. Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel görevlendirmelerinde alanında deneyim önemli olmakla birlikte, üniversiteden yeni mezun olmuş, alanında yüksek öğrenim görmüş adaylarında işe alınmada bu niteliklerinin dikkate alınması uygun olacaktır.

Tablo 17
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Personel Bulma" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Kurumunuza eğitici personel sağlamada kaynaklardan hangilerini kullanmaktasınız?		
Şahsen merkeze gelerek yapılan başvurular	12	11,6
İlan (gazete, dergi, el ilanı…)	6	5,8
Türkiye İş Kurumu	3	2,9
Hem çalışanların tavsiyeleri	8	7,7
Kurum internet sayfası	4	3,8
Danışman şirketler	-	-
Üniversiteler	4	3,8
Okullar	14	13,5
Diğer Halk Eğitimi Merkezleri	7	6,7
Kurum panosuna asılan duyuru yazısı	93	90,2
Diğer	6	5,8
Kurumunuzca verilen duyurularda içerik olarak bulunanlar aşağıdakilerden hangileridir?		
Kurumun unvanı ve çalışma alanı	8	7,7
Adayın görev unvanı	72	69,9
Adayda bulunması gereken özellikler	9	8,7
Başvuru biçimi ve başvuru şartları	81	78,6
Son başvuru tarihi	92	89,3
Çalışma yeri	6	5,8
Başvuru adresi	16	15,5
Ücret	6	5,8
Diğer	4	3,8
Halk Eğitimi Merkezlerine yetkin usta öğretici müracaatlarının yetersiz olmasının nedenleri sizce nedir?		
Ücret yetersizliği	99	96,1
Sosyal güvenliğin yetersizliği	86	83,4
Ulaşım	74	71,8
Fiziksel mekân yetersizliği	68	66
Geçici süreyle çalışma	103	100
Statü eksikliği	24	23,3
Diğer	3	2,9
Bazı uzman personelin kurslarda görev almasını sağlamak için ek ders ücretine ilave olarak ücret ödemesi yapıyor musunuz?		
Evet	47	45,6
Hayır	56	54,4
Toplam	103	100,0

Usta öğretici gereksinimini karşılamak üzere gerekli bilgi, yetenek, beceri ve motivasyona sahip adayları araştırma ve kuruma çekebilme faaliyetleri Halk Eğitimi Merkezleri için oldukça önemli bir işlevdir. Çünkü kurumların öğretici kalitesi büyük ölçüde aday toplama işlerinin başarısına bağlıdır. Tablo 17'de görüldüğü şekilde Halk Eğitimi Merkezlerinde kurum panolarına asılan duyuru yazıları %90,2

düzeyinde kullanılırken diğer yöntemler çok düşük düzeyde kullanılmaktadır. Türkiye iş kurumundan yararlanılmaması dikkat çekicidir. Merkezlerin öğretici bulma çalışmalarını sadece kuruma asılan duyuru yazısı ile geçiştirdikleri ve öğretici bulma konusunda hassas davranmadıkları söylenebilir.

Amaç herkesin başvurması değil, istenen niteliklere sahip yeterli sayıda öğreticinin başvurmasını sağlamaktır. Bu nedenle de, en önemli nokta, o görevle ilgili yeterli bilginin verilmesidir. Böylece, işe uygun öğreticiler başvurur. Ayrıca, kurumun verebileceklerinin de ilanda bulunması gerekir. Halk Eğitimi Merkezlerince verilen duyuru yazılarında; adayın görev unvanı (%69,9), başvuru biçimi ve başvuru şartları (%78,6), son başvuru tarihi (%89,3) düzeyinde bulunduğu ancak kurumun unvanı-çalışma alanı (%7,7), adayda bulunması gereken özellikler (%8,7), çalışma yeri (%5,8), başvuru adresi (%15,5) ve ücret (%5,8) konusunda yeterli bilginin verilmediği görülmektedir.

Tablo 17'ye göre, yöneticilerin algılarına göre yetkin usta öğretici müracaatlarının yetersiz olmasının nedenleri; ücret yetersizliği (%96,1), sosyal güvenliğin yetersizliği (%83,4), ulaşım (%71,8), fiziksel mekân yetersizliği (%66), geçici süreyle çalışma (%100) ve statü eksikliği (%23,3) oranında görülmektedir.

Tablo 17'de görüldüğü şekilde bazı uzman personelin görev almasını sağlamak için ek ücret %45,6 düzeyinde ödenmekte, %54,4 düzeyinde ödenmemektedir. Bakanlık tarafından Halk Eğitimi Merkezlerinin üniversiteler ile işbirliği yapması gerektiği, öğretim görevlilerinin Halk Eğitimi Merkezlerinde öğretici olarak görevlendirilmesinin sağlanması istenmektedir. Ancak akademisyenden ek ders ücreti karşılığında hizmet almanın günümüz şartlarında zor olduğu ve bu nedenle okul aile birlikleri devreye sokularak ücret konusunun takviye edilmesi sağlanabilir.

Tablo 18
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Ön Eleme" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Ön eleme sürecinde hangi yöntemi kullanıyorsunuz?		
Başvuru formları	4	3,9
Ön görüşme	10	9,7
Öz geçmiş	1	1,0
Evrak kontrolü	31	30,1
Ön eleme yapmıyoruz	57	55,3
Toplam	103	100,0
Kurumunuzda usta öğreticilerin başvurularının kabul edilmesine ilişkin aşağıdaki prosedürlerden hangileri uygulanmaktadır?		
Başvuruları kabul edecek görevliler belirlenmektedir.	16	15,5
Başvuracak ya da telefonla arayacak adaylara ne tür cevapların verileceği belirlenmektedir.	14	13,5
Başvurular konusunda kurumun dış kapı görevlileri bilgilendirilmektedir.	11	11,6
Başvuru prosedürü kurumdaki mevcut iş akışını engellemeyecek biçimde belirli zamanlarda kabul edilmektedir.	8	7,7
Başvurular belirli bir süre kabul edilmektedir	94	91,2
Form dolduranların olası sorularını cevaplandıracak yetkililer bulunmaktadır.	10	9,7
Yapılan bütün başvuruların bir kaynaktan yönlendirilmektedir.	72	69,9
Diğer	-	-

Halk Eğitimi Merkezlerinde personel seçme sürecinde bütüncül yaklaşım kullanılmaktadır. Ancak ön görüşmelerde işin niteliklerine uygun düşmeyenleri elemek esastır. Başvuruların ön elemeden geçirilmesi, işe alma sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır. İşe uygun olmayan kişilerle vakit geçirmek hem kurum için hem de kişi için masraflıdır. Ön görüşmede adayların bir bakışta gözüken yaş, dış görünüş, konuşma biçimi, kurumdan beklentileri vs. hakkında bilgi edinilir. Yaş, eğitim, askerlik durumu, sabıka kaydı, sağlık durumu… vb. evrak kontrolleri yapılarak ön eleme yapılabilir.

Tablo 18'de görüldüğü şekilde yöneticilere göre ön eleme sürecinde; ön görüşme %9,7; evrak kontrolü % 30,1 düzeyinde, hiç ön eleme yapılmayan ise %55,3 düzeyinde yöntemleri kullanılmaktadır. Halk Eğitimi Merkezleri evrak kontrolünde belli bir seviyeye kadar ön eleme yaptıkları bu elemelerde evrakları, müracaat şartlarını tutmayan adaylar olduğu, evrak kontrolü dışındaki ön elemelerin ise yetersiz olduğu görülmektedir. Şikâyetlerden ve yasal soruşturmadan halk eğitimi

yöneticileri çekindikleri için müracaat şartlarına uyan adaylar içerisinden ön eleme yapmaktan çekindikleri söylenebilir.

Tablo 18'de Halk Eğitimi Merkezlerinde yöneticilere göre başvuruların kabul edilmesi aşamasında; başvuruların belirli bir süre kabul edilmesi (%91,2), Yapılan bütün başvuruların bir kaynaktan yönlendirilmesi (%69,9) düzeyinde yapılmaktadır. Yöneticilere göre, başvuruları kabul edecek görevliler belirlenmesi (%15,5), başvuracak ya da telefonla arayacak adaylara ne tür cevapların verileceği belirlenmesi (%13,5), başvurular konusunda kurumun dış kapı görevlileri bilgilendirilmesi (%11,6), başvuru prosedürü kurumdaki mevcut iş akışını engellemeyecek biçimde belirli zamanlarda kabul edilmesi (%7,7), form dolduranların olası sorularını cevaplandıracak yetkililer bulunması (%9,7) aşamalarında ise merkezlerin yeteri kadar hassasiyet göstermedikleri ve bu durumun başvurular esnasında belirsizliğe-başıbozukluğa neden olduğu söylenebilir.

Başvurular esnasında aday öğreticiler kurumu, çalışma ortamını, çalışanları belki de ilk kez görmeleri söz konusudur. Bu ilk izlenimlerin olumlu olması sağlanmalıdır. Olumlu izlenimlerin oluşturulması ise başvuru kabul prosedürünün planlı ve öğreticiyi yormayacak şekilde olmasına bağlıdır.

Tablo 19
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Başvuru formu" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Kişisel bilgiler	9	8,7
İş tecrübeleri	6	5,8
Eğitim durumu	8	7,7
Fikirleri ve değerleri	-	-
Yetenekleri	-	-
Referans mektupları / kaynakları	4	3,8
Katıldığı kurs ve eğitim çalışmaları	8	7,7
Başvuru formu kullanmıyoruz	94	91,2
Diğer	5	4,8

Tablo 19'da yöneticilere göre merkezler; (%91,2) düzeyinde başvuru formu kullanmamaktadırlar. Başvuru formları gerekli tüm bilgilerin bir arada görünmesine olanak sağladığı için aday öğreticilerin kurumun temel gereksinmelerini karşılayacak nitelikte olup olmadığı kolaylıkla anlaşılamamakta ayrıca adayları kıyaslamak

zorlaşmaktadır. Merkezler, doğru sorular yöneltebilen uygun bir başvuru formu hazırlamak yetenek ve uğraş gerektirdiğinden dolayı bu konuya fazla eğilmedikleri söylenebilir.

Tablo 20
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Sınav " ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Aday usta öğreticilerin bilgi, mesleki ve eğitme-öğretme yeterlilik düzeylerini belirlemek amacıyla hangi sınavları yapmaktasınız?		
Yazılı sınav	51	49,5
Uygulamalı sınav	48	46,6
Ön deneme amacıyla sınıf ortamında ders anlatımı	-	-
Herhangi bir sınav yapmamaktayız	52	50,4
Diğer	-	-
Personel seçiminde test yaklaşımlarından hangisini kullanıyorsunuz?		
Yetenek testleri	8	7,8
Zekâ testleri	4	3,9
Kişilik testleri	3	2,9
Kullanmıyoruz, çünkü gerek duymuyoruz	29	28,2
Kullanmıyoruz, çünkü bu araçlara ulaşamıyoruz	55	53,4
Diğer	4	3,9
Toplam	103	100,0

Tablo 20'de yöneticilere göre, Halk Eğitimi Merkezlerinde aday öğreticilerin yeterliliklerini belirlemek amacıyla yazılı sınav (%49,5) ve uygulamalı sınav (%46,6) yapılmaktadır. Merkezlerde (%50,4) düzeyinde herhangi bir sınav yapılmadığı görülmektedir. Aday öğreticilerin genel kültür ve özellikle eğitme-öğretme yeterliliklerini tespit etmek amacıyla sınıf ortamında ders anlatımlarının incelenmemesi ise seçme süreci için büyük bir eksikliktir.

Tablo 20'de yöneticilere göre, Halk Eğitimi Merkezlerinde personel seçiminde psiko teknik testlerin pek kullanılmadığı görülmektedir. Bunun nedeni Psiko-teknik yöntemin hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi belli bir uzmanlık gerektirmesi ayrıca pahalı ve zaman alıcı olması testleri uygulayanların ve yorumlayanların özel eğitimlerden geçmeleri bu tür testlerin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

Tablo 21
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Mülakat" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Personel seçiminde mülakatı kim veya kimler yapıyor?		
Müdür	96	93,2
Müdür yardımcıları	32	31
Öğretmen	4	3,8
Görevlendirme komisyonu	14	13,5
Mülakat sorularını nasıl belirliyorsunuz?		
Soruları önceden hazırlıyoruz ve elimizdeki soru listesinin dışına çıkmıyoruz.	7	6,8
Soruları önceden hazırlamıyoruz. Mülakatın akışına göre çeşitli sorular soruyoruz.	80	77,7
Bazı soruları önceden hazırlıyoruz.	16	15,5
Toplam	103	100,0
Görüşme çeşitlerinden hangilerini kullanıyorsunuz?		
Birebir görüşme	91	88,3
Panel görüşme	8	7,7
Sıralı Görüşmeler	13	12,6
Kurumunuzda mülakat ile ilgili hangi çalışmalar yapılmaktadır?		
Mülakatın planlanması ve ön hazırlıklar	17	16,5
Adayları rahatlatma	11	10,6
Mülakat için yeterli süre ve verilen bilgileri kaydetme	6	5,8
Adayın sorduğu soruları cevaplama	25	24,2
Mülakat değerlendirme formu kullanma	-	-
Kararın kaydedilmesi ve gerekçelendirilmesi	3	2,9
Diğer	-	-
Mülakatta adayların yaptığı hatalar nelerdir?		
Görüşmeleri hafife alma	2	1,9
Çok konuşma	46	44,6
Kendini beğenme	16	15,5
Dinlememe	11	10,6
Hazırlıksız olma	54	52,4
Özgüven eksikliği	74	71,8
Diğer	2	1,9

Tablo 21'de göre yöneticilere göre mülakatları; müdürler (%93,2), müdür yardımcıları (%31), öğretmenler (%3,8) ve görevlendirme komisyonu (%13,5) oranında yaptıkları görülmektedir. Yöneticilerin özellikle müdürlerin mülakatlara aktif olarak katıldıkları görülmektedir.

Tablo 21'de yöneticilerin algılarına göre; %6,8 yapılandırılmış iş görüşmesi, %15,5 yarı yapılandırılmış iş görüşmeleri, %77,7 yapılandırılmamış iş görüşmeleri yapıldığı görülmektedir. Aday usta öğreticilerin karşılaştırılmasının daha sağlıklı olabilmesi

için mülakatta sorulacak sorular önceden hazırlanmalıdır. Bu soru listesini hazırlamak için, kriterler önceden belirlenir ve sorular bunların yanıtlarını almak üzere hazırlanır. Ancak mülakatta belli bir kalıba uyulduğu için esnekliği kaybetme söz konusudur. Bu durumu aşmak için iş görüşmesinin akışı içerisinde ortaya çıkabilecek yeni sorular yöneltilebilir. Bu nedenle mülakat sorularının önceden hazırlanması ve mülakatın akışına uygun olarak yeni sorular yöneltilmesi en uygun yöntemdir. Tabloda görüldüğü şekilde Halk Eğitimi Merkezlerinde yapılandırılmamış yöntem %77,7 oranında kullanılmaktadır. Merkezlerde mülakatlarda yapılandırılmamış yöntem kullanıldığı için görüşmelerin sohbet havasında gerçekleştiği, adaylara farklı sorular sorulduğundan dolayı adaylar arasında karşılaştırmanın zor olduğu ve daha az güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 21'de; yöneticilerin algılarına göre mülakat çeşitlerinden; birebir görüşme %88,3; panel görüşme %7,7; sıralı görüşmeler %12,6 düzeyinde yapıldığı görülmektedir.

Tablo 21'ye yöneticilere göre, merkezlerde mülakat ile ilgili; mülakatın planlanması ve ön hazırlıklar (%16,5), adayları rahatlatma (%10,6), mülakat için yeterli süre ve verilen bilgileri kaydetme (%5,8), adayın sorduğu soruları cevaplama (%24,2), mülakat değerlendirme formu hiç kullanılmamakta, kararın kaydedilmesi gerekçelendirilmesi (%2,9) oranında yapıldığı görülmektedir. Merkezlerde mülakatın planlanmasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte görüşmecilerin mülakat ile ilgili çalışmalara yeteri kadar önem vermedikleri görülmektedir.

Tablo 21'de, yöneticilere göre mülakatta adayların en fazla yaptıkları hatalar; mülakatlara hazırlıksız olarak katıldıkları (%52,4), kontrolsüz olarak çok konuştukları (%44,6) belirtilmektedir. Aynı tabloda kendini beğenme %15,5 oranında görülmektedir. Özgüven eksikliği ise %72 oranındadır. Bu da adayın kendiyle ilgili algı ve güveninde eksiklik olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda adayın görüşmeyi çok ciddiye aldığı (görüşmeyi hafife alma %2) açıkça anlaşılmaktadır.

Tablo 22
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Referans Araştırması" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Aday hakkında bilgi toplama hangi yöntemlerle yapılmaktadır?		
Referans mektupları	-	-
Geçmişte çalıştığı yerler	5	4,8
Eğitim belgeleri	103	100
Sabıka kaydı	103	100
Sağlık raporu	103	100
Mali kayıtlar	-	-
İkametgâh belgesi	103	100
Diğer	3	2,9
Adayın geçmişinin araştırılmasını ve referans kontrollerini nasıl gerçekleştiriyorsunuz?		
Mektup	-	-
E-mail	-	-
Telefon	5	4,8
Faks	-	-
Yüz yüze	-	-
Adayların geçmişinin araştırılması ve referans kontrolü yapılmamaktadır	98	95,2
Diğer	-	-

Tablo 22'de yöneticilere göre, aday öğretici hakkında; eğitim belgeleri, sabıka kaydı, sağlık raporu ve ikametgâh belgesi ile bilgi toplanmaktadır. Merkezlerin referans mektuplarını dikkate almadıkları ancak merkezler olabildiğince yazılı referans almaya ve yaşanmış olgulara ilişkin, ölçülebilir ve işle ilgili bilgiler toplamaya özen gösterilmelidir. Diğer bir konu ise aday öğreticilerin daha önce çalıştıkları yerlerden adayın kişiliği, iş performansı, işten ayrılış nedeni, çalışma süresi, görev unvanı, aldığı ücret, işe devamlılığı ve iş arkadaşlarıyla ilişkisi gibi soruların yanıtları yeteri kadar (%4,8) elde edilmediği görülmektedir.

Tablo 22'de yöneticilere göre, adayların geçmişinin araştırılması ve referans kontrolleri; mektup, e-posta, faks ve yüz yüze görüşme şeklinde yapılmadığı, en az seviyede telefon (%4,8) ile kontroller yapıldığı ve genelde Halk Eğitimi Merkezlerinde (%95,2) referans ve öz geçmiş araştırmalarının yapılmadığı görülmektedir. Adayların çoğunun işe girme konusunda sabırsız olmasından dolayı, onların birçoğu yetenekleri veya deneyimleri ile ilgili bilgileri çarpıtacak, bazıları da amaçlarına ulaşmak için tamamıyla asılsız bilgiler vereceklerdir. Bu nedenle seçim sürecinde bu aşamanın ihmal edilmeyip, adaylar hakkında detaylı bir araştırmanın

yürütülmesi gereklidir. Samimi olma derecesine bağlı olarak adayın eski çalıştığı işyerindeki yöneticilerin görüşleri belirli bir işte gerçekleşen başarının bir tasvirini elde etmede yararlı olabilir. Referans kontrolünün telefonla yapılması, hem maliyet hem de güvenilirlik açısından daha çok tercih edilebilir.

Tablo 23
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Adayların Seçimine Karar Verilmesi ve İş Teklifi" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
En iyi adayın hangisi olduğuna dair son kararı kim veya kimler veriyor?		
Müdür	94	91,2
Müdür yardımcıları	21	20,3
Öğretmen	3	2,9
Görevlendirme komisyonu	12	11,6
Diğer	-	-
Eğitici personel seçiminde belirli adayların seçilmesi için herhangi bir baskıya maruz kalıyor musunuz?		
Evet	81	78,6
Hayır	22	21,4
Toplam	103	100,0

Tablo 23'de yöneticilerin algılarına göre seçim kararını; müdür (%91,2), müdür yardımcıları (%20,3), öğretmen (%2,9) ve görevlendirme komisyonu (%11,6) oranında veriyor. Modern seçim sürecini benimseyen kurumlarda ön görüşmeden son görüşmeye kadar öğretici adayları çeşitli aşamalardan geçirilerek seçim kararının alınması aşamasına gelinir. Seçim kararının daha objektif olması için bir kurul düzenlenebilir ve elde edilen bilgilere göre adaylar arasında bir karşılaştırma ve değerleme yapılır. Halk Eğitimi Merkezlerinde, Merkez müdürlerinin başkanlığında, yeterli sayıda branş öğretmeni ve diğer görevlilerden oluşan bir komisyon kurulabilir.

Tablo 23'de yöneticilere göre seçme sürecinde % 78,6 oranında baskı yapıldığı, %21,4 baskı yapılmadığı görülmektedir. Halk Eğitimi Merkezlerinde usta öğretici kriterlerinin belirlenmemesi, seçme sürecinin şeffaf ve standartlaştırılmaması gibi nedenlerden dolayı yöneticiler değişik şekillerde yönlendirilmeye çalışılmakta bu durum seçme sürecinin güvenilirlik ve geçerliliğini sorgulamaktadır.

Tablo 24
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Hizmet Öncesi Eğitim" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Kurumunuzda yapılan usta öğretici eğitimi seminer çalışmalarında kurs öğreticisi olarak kimler görev almaktadır?		
Merkez Müdürü	54	52,4
Merkez müdür yardımcısı	76	73,7
Öğretmen- Kadrolu Usta öğretici	47	45,6
Milli eğitim müdürü- Şube müdürü	7	6,7
Okul müdürü	4	3,8
Müfettiş	2	1,9
Akademisyen- Uzman	11	10,6
Diğer	5	4,8
Kurumunuzda yapılan usta öğretici eğitimi seminer çalışmalarında görev alan kurs öğreticilerinin "yetişkin eğitimi" konusundaki bilgileri ne düzeydedir?		
Çok yeterli	8	7,8
Yeterli	13	12,6
Az yeterli	29	28,2
Yetersiz	53	51,5
Toplam	103	100,0

Tablo 24'te yöneticilere göre, merkezlerde yapılan usta öğretici eğitimi seminer çalışmalarında kurs öğreticisi olarak; merkez müdürü (%52,4), merkez müdür yardımcısı (%73,7), Öğretmen- Kadrolu Usta öğretici (%45,6), Milli eğitim müdürü-Şube müdürü (%6,7), okul müdürü (%3,8), müfettiş (%1,9) ve Akademisyen- Uzman (%10,6) düzeyinde görev almaktadırlar. Halk Eğitimi Merkezi müdür ve yardımcıları örgün eğitim hizmetleri için yetiştirilmişlerdir. Hatta bu görevlilerin büyük çoğunluğu hiçbir hizmet öncesi eğitimden geçirilmemektedir. Yetişkin eğitimini bilmeyen bu konuda eğitim almamış yöneticilerin vereceği eğitim seminerlerinin amacına ne kadar hizmet edecektir. Akademisyenlerin bu eğitim sürecinde görevlendirilmemeleri ise düşündürücüdür.

Tablo 24'te yöneticilerin algılarına göre; usta öğreticilere eğitim verecek olan personelin yetişkin eğitimi konusundaki bilgileri %7,8 çok yeterli, %12,6 yeterli, %28,2 az yeterli ve %51,5 yetersiz olduğu görülmektedir. Hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitmenlerin bilgi düzeylerinin yetersiz olması bu tür eğitimlerin sadece yapılıyor olarak göstermekten başka bir amacının olmadığını söyleyebiliriz.

Tablo 25
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Aşamalarından "Oryantasyon" ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Yönetici ve çalışanlarla tanıştırılır.	14	13,5
Kurumun yapısı, ast üst ilişkileri, kurallar anlatılır.	16	15,5
Herhangi bir konuda yardım ve bilgiyi nasıl sağlayacağı açıklanır.	9	8,7
Rehber öğretmenin usta öğretici ile ilgilenmesi sağlanır	14	13,5
Kurum gezdirilir	8	7,7
Kurum ile ilgili film izletilir	-	-
Kurum ile ilgili broşür verilir	-	-
Merkezimizde uyum sağlama ile ilgili çalışma yapılmaz.	82	79,6
Diğer	2	1,9

Tablo 25'te yöneticilere göre, personel seçme sürecini başarıyla tamamlayan eğitici personelin işe ve kuruma en kısa sürede uyumunu sağlamak amacıyla Halk Eğitimi Merkezlerinde; yönetici ve çalışanlarla tanıştırma (%13,5), kurumun yapısı, ast üst ilişkileri, kuralları anlatma (15,5), herhangi bir konuda yardım ve bilgiyi nasıl sağlayacağı açıklama (%8,7), rehber öğretmenin usta öğretici ile ilgilenmesi sağlama (13,5), kurum gezdirme (%7,7) çalışmaları azda olsa yapılmakta iken kurum ile ilgili film izletme ve broşür verme çalışmaları hiç yapılmamaktadır. Asıl önemli nokta ise yöneticilerin algılarına göre merkezlerde yeni göreve başlayan öğreticiler yönelik olarak (%79,6) düzeyinde hiç uyum sağlama çalışmalarının yapılmaması görülmektedir. Merkezlerin yeni işe alınan usta öğreticilerin kuruma ilişkin temel bilgiler vermek, kurumun politikaları, örgütsel yapısı, hizmet süreci, sosyal haklar ve sorumluluklar gibi konularda aydınlatamadıkları ayrıca yeni öğreticilerin işe ve kuruma en kısa sürede uyumunu amaçlayan bir kurum içi iletişim sürecini kullanamadıkları söylenebilir.

Tablo 26
Yöneticilerin, Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçimi ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

	f	%
Merkezinizde başarılı bir personel seçme ve yerleştirme sisteminin uygulandığına inanıyor musunuz?		
Evet	15	14,6
Kısmen	29	28,2
Hayır	59	57,3
Toplam	103	100,0
Kurumunuzda önceki yıllarda usta öğreticilik yapmış adayları diğer adaylarla birlikte eşit şekilde seçme sürecine tabi tutuyor musunuz?		
Evet	17	16,5
Kısmen	49	47,6
Hayır	37	35,9
Toplam	103	100,0

İşe uygun niteliklere sahip öğreticilerin araştırılması ve seçilmesi, bir kurumun gelişmesi açısından son derece önemli bir insan kaynakları etkinliğidir. Başarılı bir seçme süreci, adayların yetenekleri, becerileri, tutumları ve ilgileri kurumun ihtiyaçlarına en uygun olan adayların sistematik bir şekilde belirlenmesini sağlar. Ancak tablo 26'da görüldüğü gibi yöneticiler Halk Eğitimi Merkezlerindeki seçme sürecini %14,6 başarılı, %28,2 kısmen başarılı ve %57,3 başarısız olduklarını düşünmektedirler.

Tablo 26'da yöneticilere göre, Halk Eğitimi Merkezlerinde önceki yıllarda öğreticilik yapmış usta öğreticiler seçme sürecine %16,5 tabi tutulduğu, %47,6 kısmen ve %35,9 oranında tabi tutulmadığı görülmektedir. Sürecin standart hale getirilmesi, tüm adaylar için aynı işe alma, eleme, mülakat işlemlerinin yürütülmesi, adaylara eşit davranılması ve aynı kriterlerle değerlendirilmesi gerekmektedir. Yöneticilerle uyumlu, kurum kültürüne adapte olmuş, kurumun işleyişini bilen ve tecrübeli öğreticiler merkezler tarafından tercih edildikleri bu nedenle seçme sınavına tam olarak tabi tutulmadıklarını söyleyebiliriz. Ancak bu durum alanında eğitim görmüş, yetişkin eğitiminin gelişmesini sağlayacak üniversiteden yeni mezun olmuş adayların seçilme şanslarını düşürmektedir.

Etkin bir yetişkin eğitiminin gerçekleşmesi bu konuda iyi yetişmiş eğiticilerle mümkündür. Amatör olarak çalışan elemanların yetişkin eğitiminin bir bilim dalı olarak gelişmesini engellediği düşünülmektedir.

4. Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyleri

Araştırmanın dördüncü araştırma sorusu, "Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personelin "aday memnuniyeti ölçeğine" (Küskü, Ataman ve Çakmak, 2004) göre mülakat memnuniyet düzeyleri nedir?" biçiminde ifade edilmişti. Bu soruya bir yanıt olmak üzere araştırmaya katılan eğitici personelin görüşlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 27
Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Algılarına Göre Aday Memnuniyeti Boyutlarının Aritmetik Ortalaması

Boyutlar	Alt boyutlar	x	ss
Görüşmeci(ler)den Memnuniyet Boyutu	Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet	2,23	,68
	Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet	2,28	,71
Kendinden Memnuniyet Boyutu	Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet	2,62	,90
	Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet	2,73	,60
Toplam		2,41	,54

Tablo 27 incelendiğinde "Görüşmeci(ler)den Memnuniyet Boyutunun"; "Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet" (x =2,23) ve "Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet" (x=2,28) alt boyutları en düşük ortalamaya sahip boyutlardır. Mülakatı yapan kişi çok tecrübeli bir yönetici olabilir, fakat edindiği tecrübeler bu yöneticinin iyi bir mülakatçı olduğunu asla göstermez, çünkü bir adayın iş performansının değerlendirilmesi, çoğu yöneticinin ileri sürdüğü gibi sadece içgüdülere dayanılarak ortaya çıkarılamaz.

Kendinden memnuniyet boyutunun; sürece hazırlanmadan duyulan memnuniyet (x=2,62) ve görüşme sırasında kendini ifade edebilmeden duyulan memnuniyet (x=2,73) alt boyutları orta düzeyde ortalamaya sahip boyutlardır.

Aday usta öğreticilerin mülakat sürecinden memnuniyet düzeyleri genel olarak yetersiz (x=2,41) düzeydedir.

Tablo 28
Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin (n=389) Algılarına Göre "Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet" Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
Görüşmeci (ler), görüşme yapma konusunda isteksiz bir görünüm sergiledi(ler)	2,02	1,09
Görüşmeci(ler) programlanmış bir robot gibi hareket etti(ler)	2,16	1,12
Görüşme, görüşmeci (ler) için sanki "angarya" bir işti	2,24	1,17
Görüşmecinin / görüşmecilerin yüzünde "yorgunluk" ve "bıkkınlık" ifadesi vardı	2,06	1,06
Görüşmeci(ler) işlerini çok mekanik bir şekilde yapıyorlardı	2,28	1,06
Görüşmeci(ler) soğuk davranarak adeta kendisinin (kendilerinin) seçici olduğunu hissettirdi(ler)	2,29	1,13
Benimle görüşme yapan görüşmeci(ler) bana yeterince ilgi ve alaka göstermediler	2,38	1,15
Görüşmecinin / görüşmecilerin "görüşme süreci" ve "görüşme yöntemleri" konusunda bilgi düzeyleri düşüktü	2,29	1,12
Görüşmeci(ler), kuruma daha önce vermiş olduğum bilgilerden habersiz idiler	2,35	1,11
O kadar uzun bir görüşme süreci yaşandı ki, bir an önce bitmesini istedim	2,25	1,11
Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet	2,23	,68

Tablo 28'deki maddelere bakıldığında; aday usta öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet alt boyutunda en yüksek değeri (x=2.38) "Benimle görüşme yapan görüşmeci(ler) bana yeterince ilgi ve alaka göstermediler" maddesine verdikleri görülmektedir. En düşük değer ise (x=2,02) "Görüşmeci (ler), görüşme yapma konusunda isteksiz bir görünüm sergiledi(ler)." maddesine verilmiştir.

Aday usta öğreticiler, "Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet" boyutunun tüm maddelerine çoğunlukla katılıyorum değerinde cevap vererek görüşmecilerin bu sürece gerekli olan önemi vermediklerini düşünmektedirler.

Tablo 29
Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin (n=389) Algılarına Göre "Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet" Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
Görüşmeye başlangıç sorusu profesyonellikten uzak idi	2,34	1,22
Bazı sorularda yanıtımı tam olarak bitirmemi beklemediler	2,16	1,18
Daha önceden tasarlanmış ve beni daha iyi tanımaya yönelik sorular sorulmadı	2,27	1,23
Hakkımda karşımdaki kişiye yeterli bilgiyi verebilecek kadar soru sorulmadı	2,32	1,11
Görüşmeci(ler) sürekli sözlerime müdahale etti(ler)	2,26	1,05
Görüşme sürecinde aynı soruları bir kaç kez yanıtlamak zorunda kaldım	2,17	1,04
Bana yöneltilen soruların doğru şeyi ölçtüğüne inanmıyorum	2,48	1,26
Görüşmeci(ler) görüşme sürecinde bana bazı konularda bilgi vermediler	2,31	1,21
Görüşmecinin / görüşmecilerin bu işi isteksizce yaptıkları izlenimine kapıldım	2,30	1,21
Benimle gerçekten ilgilenmediklerini hissettim	2,19	,99
Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet	2,28	,71

Tablo 29'daki maddelere bakıldığında; aday usta öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet alt boyutunda en yüksek değeri (x=2,48) "Bana yöneltilen soruların doğru şeyi ölçtüğüne inanmıyorum." Maddesine verdikleri görülmektedir. En düşük değer ise (x=2,16) "Bazı sorularda yanıtımı tam olarak bitirmemi beklemediler." maddesine verilmiştir. Aday usta öğreticiler, "Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet" boyutunun tüm maddelerine çoğunlukla katılıyorum değerinde cevap vererek yöneticilerin mülakat konusunda yeterli bilgiye sahip olamadıklarını düşünmektedirler.

Tablo 30
Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin (n=389) Algılarına Göre "Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet" Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
Görüşme için daha iyi hazırlanmalıydım	2,86	1,23
Bazı sorulara önceden hazırlanmış olsaydım daha iyi olabilirdi	2,40	1,16
Görüşme sırasında çok heyecanlı idim	3,40	1,59
Bazı sorulara yanıt verme süresini uzattım	1,56	,89
Kurum hakkında önceden bilgiye sahip olsaydım daha başarılı olabilirdim	3,01	1,75
Gereksiz detaylar üzerinde durarak fazla konuştum	2,48	1,34
Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet	2,62	,90

Tablo 30'daki maddelere bakıldığında; aday usta öğreticilerin "Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet" alt boyutunda en yüksek değeri (x=3,40)

"Görüşme sırasında çok heyecanlı idim." maddelerine verdikleri görülmektedir. En düşük değer ise (x=1,56) "Bazı sorulara yanıt verme süresini uzattım." maddesine verilmiştir.

Aday usta öğreticiler, "Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet" boyutuna genel olarak (x=2,62) ara sıra katılıyorum değerinde cevap vererek mülakata orta düzeyde hazır olduklarını algılamaktadırlar.

Tablo 31
Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin (n=389) Algılarına Göre "Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet" Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	%	ss
Başarısız bir görüşme deneyimi yaşadım	2,23	1,36
Bu görüşme sürecinde iş ile ilgili gerçek bilgi, yetenek ve niteliklerimi gösteremedim	2,91	1,09
O işi istediğimi ve iş için uygun olduğumu yeterince anlatabilme olanağım olmadı	3,41	1,31
Kendimi görüşme sürecinde iyi ifade edemedim.	2,49	1,20
Görüşmeciye / görüşmecilere hiç soru sorma ihtiyacı duymadım	2,56	1,59
Görüşmeyi kısa kesmek için elimden geleni, yaptım	2,79	1,05
Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet	2,73	,60

Tablo 31'deki maddelere bakıldığında; aday usta öğreticilerin "Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet" alt boyutunda en yüksek değeri (x=3,41) "O işi istediğimi ve iş için uygun olduğumu yeterince anlatabilme olanağım olmadı." maddelerine verdikleri görülmektedir. En düşük değer ise (x=2,23) "Başarısız bir görüşme deneyimi yaşadım." maddesine verilmiştir.

Aday usta öğreticiler, "Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet" boyutuna genel olarak (x=2,73) ara sıra katılıyorum değerinde cevap vererek mülakata kendilerini orta düzeyde ifade ettikleri, Adayların görüşmeye hazır bulunuşlukları ve görüşme esnasında kendini ifade etmede kendilerini tam olarak yeterli hissetmedikleri söylenebilir.

5. Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyleri ile bireysel özellikleri arasındaki farklılaşma

Araştırmanın beşinci araştırma sorusu , "Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personelin "aday memnuniyeti ölçeğinin" (Küskü, Ataman ve Çakmak, 2004) dört alt boyutundaki mülakat memnuniyet düzeyleri ile bireysel özellikleri (cinsiyet, yaş, mezuniyet ve çalışma süresi) arasında anlamlı farklılık göstermekte midir?" biçiminde ifade edilmişti. Bu soruya bir yanıt olmak üzere araştırmaya katılan eğitici personelin bireysel özellikleri ile mülakat memnuniyet alt boyutlarına ilişkin t-testi, tek yönlü varyans analizi ve LDS testi sonuçları aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 32
Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Algılarının (Kadın=367, Erkek=22 Yeterince Olmamasına Rağmen Yapıldı) Cinsiyet Değişkenine Göre Aday Memnuniyeti Boyutları İçin Yapılan İlişkisiz Grup *t testi* Sonuçları

Boyut	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	x	ss	t	P
Görüşmeciden Memnuniyet	Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet	Kadın	367	2,24	,68	,90	P>,05
		Erkek	22	2,10	,56	1,07	
	Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet	Kadın	367	2,29	,72	1,04	P>,05
		Erkek	22	2,12	,57	1,27	
Kendinden Memnuniyet	Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet	Kadın	367	2,64	,90	1,83	P>,05
		Erkek	22	2,28	,83	1,95	
	Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet	Kadın	367	2,74	,59	1,28	P>,05
		Erkek	22	2,57	,67	1,15	

Tablo 32'de görülebileceği üzere; Aday Memnuniyetinin Görüşmeci(ler)den Memnuniyet ve Aday Memnuniyetinin Kendinden Memnuniyet boyutlarında erkek ve kadın usta öğretici algılarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. (P>,05) Cinsiyet değişkeninin görüşmeciden ve kendinden memnuniyet alt boyutlarının algılanmasında anlamlı bir

farka neden olmadığı söylenebilir. Bunun nedeni alt grupların (erkek 22) karşılaştırma yapacak düzeyde olmamasından kaynaklanabilir.

Tablo 33
Yaş Değişkenine Göre, Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin memnuniyet Boyutları İle İlgili Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları

Boyut	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Görüşmeciden Memnuniyet	Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet	Gruplar Arası	7,34	4	1,83	4,07	,003
		Grup İçi	173,12	384	,451		
		Toplam	180,46	388	-		
	Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet	Gruplar Arası	8,02	4	2,00	4,03	,003
		Grup İçi	190,78	384	,497		
		Toplam	198,80	388	-		
Kendinden Memnuniyet Boyutu	Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet	Gruplar Arası	35,60	4	8,90	12,21	,000
		Grup İçi	279,8	384	,729		
		Toplam	315,47	388	-		
	Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet	Gruplar Arası	8,77	4	2,19	6,34	,000
		Grup İçi	132,85	384	,346		
		Toplam	141,63	388	-		

Tablo 33 incelendiğinde, Usta öğreticilerin yaş değişkenine göre, görüşmeciden ve kendinden memnuniyet alt boyutlarına ilişkin algılarındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda F değerleri 4,07- 4,03- 12,21- 6,34 olarak bulunmuş bu değerler ,05 ve ,001 düzeylerinde istatistiksel anlamda manidardır. Yaş değişkeninin mülakat memnuniyet boyutlarının algılanmasında anlamlı bir farka neden olduğu söylenebilir.

Eğitici personelin yaş değişkenine göre mülakat memnuniyet boyutlarına ilişkin algılarında belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tablo 34, 35, 36 ve 37'de LSD testi yapılmıştır.

Tablo 34
Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Yaş	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
30 yaş ve daha az	31-35 yaş arası	-,05388	,659
	36-40 yaş arası	-,07750	,498
	41-45 yaş arası	-,33564(*)	,001
	45 ve üzeri	-,26774(*)	,027
31–35 yaş arası	30 yaş ve daha az	,05388	,659
	36-40 yaş arası	-,02362	,839
	41-45 yaş arası	-,28175(*)	,008
	45 ve üzeri	-,21386	,081
36–40 yaş arası	30 yaş ve daha az	,07750	,498
	31-35 yaş arası	,02362	,839
	41-45 yaş arası	-,25813(*)	,008
	45 ve üzeri	-,19024	,097
41-45 yaş arası	30 yaş ve daha az	,33564(*)	,001
	31-35 yaş arası	,28175(*)	,008
	36-40 yaş arası	,25813(*)	,008
	45 ve üzeri	,06789	,514
45 ve üzeri	30 yaş ve daha az	,26774(*)	,027
	31-35 yaş arası	,21386	,081
	36-40 yaş arası	,19024	,097
	41-45 yaş arası	-,06789	,514

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 34 incelendiğinde, 41–45 yaş grubundaki usta öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet alt boyutuna ilişkin memnuniyet algıları 30 yaş ve daha az; 31–35; 36- 40 yaş grubundaki usta öğreticilerin memnuniyet algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 35
Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Yaş	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
30 yaş ve daha az	31-35 yaş arası	-,07141	,578
	36-40 yaş arası	-,15467	,198
	41-45 yaş arası	-,31184(*)	,004
	45 ve üzeri	-,41452(*)	,001
31–35 yaş arası	30 yaş ve daha az	,07141	,578
	36-40 yaş arası	-,08327	,494
	41-45 yaş arası	-,24044(*)	,031
	45 ve üzeri	-,34311(*)	,008
36–40 yaş arası	30 yaş ve daha az	,15467	,198
	31-35 yaş arası	,08327	,494
	41-45 yaş arası	-,15717	,121
	45 ve üzeri	-,25984(*)	,031
41-45 yaş arası	30 yaş ve daha az	,31184(*)	,004
	31-35 yaş arası	,24044(*)	,031
	36-40 yaş arası	,15717	,121
	45 ve üzeri	-,10267	,347
45 ve üzeri	30 yaş ve daha az	,41452(*)	,001
	31-35 yaş arası	,34311(*)	,008
	36-40 yaş arası	,25984(*)	,031
	41-45 yaş arası	,10267	,347

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 35 incelendiğinde, 45 yaş ve üzeri yaş grubundaki usta öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet alt boyutuna ilişkin memnuniyet algısının; 30 ve daha az, 31 – 35 ve 36 – 40 yaş grubundaki usta öğreticilerin memnuniyet algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 36
Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Yaş	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
30 yaş ve daha az	31-35 yaş arası	-,11167	,472
	36-40 yaş arası	-,28881(*)	,047
	41-45 yaş arası	-,66704(*)	,000
	45 ve üzeri	-,81989(*)	,000
31–35 yaş arası	30 yaş ve daha az	,11167	,472
	36-40 yaş arası	-,17713	,230
	41-45 yaş arası	-,55537(*)	,000
	45 ve üzeri	-,70822(*)	,000
36–40 yaş arası	30 yaş ve daha az	,28881(*)	,047
	31-35 yaş arası	,17713	,230
	41-45 yaş arası	-,37824(*)	,002
	45 ve üzeri	-,53109(*)	,000
41-45 yaş arası	30 yaş ve daha az	,66704(*)	,000
	31-35 yaş arası	,55537(*)	,000
	36-40 yaş arası	,37824(*)	,002
	45 ve üzeri	-,15285	,248
45 ve üzeri	30 yaş ve daha az	,81989(*)	,000
	31-35 yaş arası	,70822(*)	,000
	36-40 yaş arası	,53109(*)	,000
	41-45 yaş arası	,15285	,248

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 36 incelendiğinde, 41-45 yaş ile 45 yaş ve üzeri yaş grubundaki usta öğreticilerin Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet alt boyutuna ilişkin memnuniyet algısının; 30 ve daha az, 31 – 35 ve 36 - 40 yaş grubundaki usta öğreticilerin memnuniyet algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 37
Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Yaş	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
30 yaş ve daha az	31-35 yaş arası	-,39366(*)	,000
	36-40 yaş arası	-,46319(*)	,000
	41-45 yaş arası	-,38437(*)	,000
	45 ve üzeri	-,30914(*)	,004
31–35 yaş arası	30 yaş ve daha az	,39366(*)	,000
	36-40 yaş arası	-,06953	,494
	41-45 yaş arası	,00929	,920
	45 ve üzeri	,08452	,430
36–40 yaş arası	30 yaş ve daha az	,46319(*)	,000
	31-35 yaş arası	,06953	,494
	41-45 yaş arası	,07883	,351
	45 ve üzeri	,15405	,125
41-45 yaş arası	30 yaş ve daha az	,38437(*)	,000
	31-35 yaş arası	-,00929	,920
	36-40 yaş arası	-,07883	,351
	45 ve üzeri	,07523	,409
45 ve üzeri	30 yaş ve daha az	,30914(*)	,004
	31-35 yaş arası	-,08452	,430
	36-40 yaş arası	-,15405	,125
	41-45 yaş arası	-,07523	,409

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 37 incelendiğinde, 30 yaş ve daha az yaş grubundaki usta öğreticilerin Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet alt boyutuna ilişkin memnuniyet algıları; 31–35; 36- 40; 41–45; 45 ve üzeri yaş grubundaki usta öğreticilerin memnuniyet algılarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 34, 35, 36 ve 37 beraber incelendiğinde; Aday usta öğreticilerin yaşı ile memnuniyet düzeyleri arasında doğru orantı var. Buradan da ileri yaş gruplarında mülakattan memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Aday usta

öğreticilerin yaşı arttıkça görüşmeciden ve kendinden memnuniyet seviyeleri artmaktadır. Yetişkinin yaşı ilerledikçe pratik bilgilerden çok, yetki ve sorumluluk açısından önemli konulara ilgisi artar. Bu durumu Geray (2002) "20 yaşlarında ekmek ve tereyağı, 30–40 yaşlarında saygınlık, boş zaman kazanma, toplumsal sorumluluk, 40 yaşlarında rahat yaşama ön plana geçer." olarak belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında; genç, orta yaşlı ve yaşlı yetişkinlerin tecrübe, olgunluk, bilgi düzeyi, ilgi alanları ve sorumlulukları farklılaşabilmektedir.

Tablo 38
Deneyim Süresi Değişkenine Göre, Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin memnuniyet Boyutları İle İlgili Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Görüşmeciden Memnuniyet Boyutu	Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet	G.Arası	12,48	3	4,16	9,53	,000
		Grup İçi	167,98	385	,436		
		Toplam	180,46	388			
	Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet	G. Arası	15,31	3	5,10	10,71	,000
		Grup İçi	183,48	385	,47		
		Toplam	198,80	388			
Kendinden Memnuniyet Boyutu	Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet	G. Arası	36,94	3	12,3	17,02	,000
		Grup İçi	278,53	385	,72		
		Toplam	315,47	388			
	Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet	G. Arası	12,45	3	4,15	12,37	,000
		Grup İçi	129,17	385	,33		
		Toplam	141,63	388			

Tablo 38 incelendiğinde, Usta öğreticilerin deneyim süresi değişkenine göre, görüşmeciden ve kendinden memnuniyet alt boyutlarına ilişkin algılarındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda F değerleri 9,53- 10,71- 17,02- 12,37 olarak bulunmuş bu değerler ,001 düzeyinde istatistiksel anlamda manidardır. Deneyim süresi değişkeninin mülakat memnuniyet boyutlarının algılanmasında anlamlı bir farka neden olduğu söylenebilir.

Eğitici personelin deneyim süresi değişkenine göre mülakat memnuniyet boyutlarına ilişkin algılarında belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tablo 39, 40, 41 ve 42'de LSD testi yapılmıştır.

Tablo 39
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6-10 yıl arası	,00650	,946
	11-15 yıl arası	-,24162(*)	,014
	16 yıl ve üzeri	-,49444(*)	,000
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	-,00650	,946
	11–15 yıl arası	-,24812(*)	,003
	16 yıl ve üzeri	-,50095(*)	,000
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,24162(*)	,014
	6-10 yıl arası	,24812(*)	,003
	16 yıl ve üzeri	-,25282(*)	,020
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,49444(*)	,000
	6-10 yıl arası	,50095(*)	,000
	11-15 yıl arası	,25282(*)	,020

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.
Tablo 39 ve 40 beraber incelendi.

Tablo 40
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6-10 yıl arası	,04793	,632
	11-15 yıl arası	-,26015(*)	,012
	16 yıl ve üzeri	-,50463(*)	,000
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	-,04793	,632
	11-15 yıl arası	-,30809(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,55256(*)	,000
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,26015(*)	,012
	6-10 yıl arası	,30809(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,24447(*)	,031
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,50463(*)	,000
	6-10 yıl arası	,55256(*)	,000
	11-15 yıl arası	,24447(*)	,031

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 39 ve 40 beraber incelendiğinde, 16 yıl ve üzeri deneyimi olan usta öğreticilerin "Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet" ve "Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet" alt boyutlarına ilişkin memnuniyet algıları 5 yıl ve daha az; 6-10; 11-15 yıl deneyimi olan usta öğreticilerin memnuniyet algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 41
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6–10 yıl arası	-,30255(*)	,015
	11–15 yıl arası	-,70450(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,90972(*)	,000
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	,30255(*)	,015
	11-15 yıl arası	-,40195(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,60717(*)	,000
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,70450(*)	,000
	6-10 yıl arası	,40195(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,20522	,141
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,90972(*)	,000
	6-10 yıl arası	,60717(*)	,000
	11-15 yıl arası	,20522	,141

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 41 incelendiğinde, 5 yıl ve daha az deneyimi olan usta öğreticilerin "Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet alt boyutuna ilişkin memnuniyet" algısının; 6-10; 11-15; 16 yıl ve üzeri deneyimi olan usta öğreticilerin memnuniyet algılarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 42
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6-10 yıl arası	-,47227(*)	,000
	11-15 yıl arası	-,46171(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,41435(*)	,000
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	,47227(*)	,000
	11-15 yıl arası	,01056	,883
	16 yıl ve üzeri	,05792	,532
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,46171(*)	,000
	6-10 yıl arası	-,01056	,883
	16 yıl ve üzeri	,04736	,617
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,41435(*)	,000
	6-10 yıl arası	-,05792	,532
	11-15 yıl arası	-,04736	,617

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 42 incelendiğinde, 5 yıl ve daha az deneyimi olan usta öğreticilerin "Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet" alt boyutuna ilişkin memnuniyet algısının; 6-10; 11-15; 16 yıl ve üzeri deneyimi olan usta öğreticilerin memnuniyet algılarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 38, 39, 40, 41 ve 42 beraber incelendiğinde; usta öğreticilerin deneyim süresi arttıkça görüşmeciden ve kendinden memnuniyet seviyelerinin arttığı görülmektedir.

Tablo 43
Eğitim Durumu Değişkenine Göre, Mülakata Katılan Usta Öğreticilerin Memnuniyet Boyutları İle İlgili Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları

Boyut	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Görüşmeciden Memnuniyet Boyutu	Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet	Gruplar Arası	11,04	3	3,68	8,36	,000
		Grup İçi	169,42	385	,44		
		Toplam	180,46	388			
	Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet	Gruplar Arası	10,66	3	3,55	7,27	,000
		Grup İçi	188,14	385	,489		
		Toplam	198,80	388			
Kendinden Memnuniyet Boyutu	Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet	Gruplar Arası	3,30	3	1,10	1,36	,255
		Grup İçi	312,16	385	,811		
		Toplam	315,47	388			
	Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet	Gruplar Arası	13,31	3	4,43	13,31	,000
		Grup İçi	128,32	385	,333		
		Toplam	141,63	388			

Tablo 43 incelendiğinde, Usta öğreticilerin eğitim durumu değişkenine göre, görüşmeciden ve kendinden memnuniyet alt boyutlarına ilişkin algılarındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet, Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet, Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet boyutlarının F değerleri 8,36- 7,27- 13,31 olarak bulunmuş bu değerler ,001 düzeyinde istatistiksel anlamda manidardır. Eğitim durumu değişkeninin mülakat memnuniyet boyutlarının algılanmasında anlamlı bir farka neden olduğu söylenebilir.

Usta öğreticilerin eğitim durumu değişkenine göre mülakat memnuniyet boyutlarına ilişkin algılarında belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tablo 44, 45 ve 46' da LSD testi yapılmıştır.

Tablo 44
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
Ortaokul	Lise	,23093	,241
	Ön Lisans	,52957(*)	,010
	Lisans	,59606(*)	,005
Lise	Ortaokul	-,23093	,241
	Ön Lisans	,29864(*)	,000
	Lisans	,36513(*)	,000
Ön Lisans	Ortaokul	-,52957(*)	,010
	Lise	-,29864(*)	,000
	Lisans	,06649	,556
Lisans	Ortaokul	-,59606(*)	,005
	Lise	-,36513(*)	,000
	Ön Lisans	-,06649	,556

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.
Tablo 44, 45 ve 46 beraber incelendi.

Tablo 45
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
Ortaokul	Lise	,21881	,291
	Ön Lisans	,45242(*)	,036
	Lisans	,63561(*)	,005
Lise	Ortaokul	-,21881	,291
	Ön Lisans	,23361(*)	,007
	Lisans	,41679(*)	,000
Ön Lisans	Ortaokul	-,45242(*)	,036
	Lise	-,23361(*)	,007
	Lisans	,18319	,124
Lisans	Ortaokul	-,63561(*)	,005
	Lise	-,41679(*)	,000
	Ön Lisans	-,18319	,124

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 46
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
Ortaokul	Lise	,03748	,827
	Ön Lisans	,43817(*)	,014
	Lisans	,37424(*)	,043
Lise	Ortaokul	-,03748	,827
	Ön Lisans	,40069(*)	,000
	Lisans	,33676(*)	,000
Ön Lisans	Ortaokul	-,43817(*)	,014
	Lise	-,40069(*)	,000
	Lisans	-,06393	,515
Lisans	Ortaokul	-,37424(*)	,043
	Lise	-,33676(*)	,000
	Ön Lisans	,06393	,515

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 44, 45 ve 46 beraber incelendiğinde, lisans ve ön lisans mezunu usta öğreticilerin "Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet", "Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet" ve "Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet" alt boyutlarına ilişkin memnuniyet algıları lise ve ortaokul mezunu olan usta öğreticilerin memnuniyet algılarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 43, 44, 45 ve 46 beraber incelendiğinde; Usta öğreticilerin eğitim seviyesi arttıkça görüşmeciden ve kendinden memnuniyet seviyeleri azaldığı görülmektedir.

6. Halk Eğitimi Merkezlerindeki Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri

Araştırmanın altıncı araştırma sorusu, "Halk Eğitimi Merkezlerindeki eğitici personelin "iş doyumu ölçeğine" (Çetinkanat, 2000) göre iş doyum düzeyleri nedir?" biçiminde ifade edilmişti. Bu soruya bir yanıt olmak üzere araştırmaya katılan eğitici personelin görüşlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 47
Usta Öğreticilerin (n=207) Algılarına Göre İş Doyumu Boyutlarının Aritmetik Ortalaması

İş Doyumu Boyutları	x	ss
Yönetim	1,85	,47
Çalışma Olanakları	1,99	,46
Gelişme ve Yükselme Olanakları	2,39	,55
İş Arkadaşları	2,88	,44
Fiziksel Ortam	1,80	,52
Ücret ve Personel	2,20	,56
Toplam	2,16	,26

Tablo 47 incelendiğinde, usta öğreticilerin iş doyumu alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalaması; iş arkadaşları alt boyutunda (x=2.88), ücret ve personel alt boyutunda x=(2,20), gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda (x=2.39), çalışma olanakları alt boyutunda (x=1,99) fiziksel ortam alt boyutunda (x=1,80), yönetim alt boyutunda (x=1,85)'dır.

Usta öğreticilerin genel anlamda işlerinden doyumsuzluk (x=2.16) algıladıkları anlaşılmaktadır. Usta öğreticiler iş arkadaşları alt boyutlarında "katılıyorum" şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını belirtirken; Yönetim, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam ve ücret- personel alt boyutlarında "katılmıyorum" şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyum algılamışlardır. Usta öğreticiler; en yüksek doyumu (x=2.88) "iş arkadaşları", en düşük doyumsuzluğu ise (x=1.80) fiziksel ortam alt boyutunda algılamışlardır.

Tablo 48
Usta Öğreticilerin (n=207) Algılarına Göre Yönetim Biçemi Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
HEM' de, görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar.	1,74	,95
HEM' deki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum.	1,67	,86
Mesleğime HEM' de değer verildiğine inanıyorum.	1,84	,92
HEM' deki yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum.	1,71	,87
HEM' deki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.	1,98	,90
HEM' de, beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var.	1,93	,98
HEM' de, bana danışılmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez.	2,00	,97
HEM' deki yöneticiler, yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerimi dikkate alırlar.	1,91	,99
HEM' deki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler.	2,02	,93
HEM' de, görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular, açık ve net olarak zamanında yapılır.	1,75	,94
Yönetim Biçemi	1,85	,47

Tablo 48'deki maddelere bakıldığında; usta öğreticilerin yönetim biçemi alt boyutunda en yüksek değeri (x=2.02) "HEM' deki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler" maddesine verdikleri görülmektedir. Bu algı biçimi, yöneticilerin usta öğreticilere azda olsa güven duymalarından kaynaklanabilir. En düşük değer ise (x=1,67) "HEM' deki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum." maddesine verilmiştir. Yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanların iş doyumu düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Bunun için yöneticilerin yönetim yeterlilik ve niteliklerine sahip olması, eksikliklerini tamamlayarak eğitimlerden yararlanması uygun olacaktır.

Usta öğreticilerin iş doyumu, yöneticileri aynı zamanda iyi bir lider olduğunda artmakta; bu durum aynı zamanda usta öğreticinin motivasyonunu da artırmaktadır. Usta öğreticilerin algılarına göre genel olarak yönetim biçeminde iş doyumu (x=1,85) katılmıyorum seviyesindedir. Bu bulgu, yönetim boyutunda usta öğreticilerin doyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir. Yönetim boyutunda iş doyumunu arttırabilmek için genel olarak kurum bünyesinde demokratik bir yönetim anlayışı ciddi ve güçlü bir hedef olarak öngörülmelidir. Bu bağlamda usta öğreticilerin kişiliğine ve yaptığı işe saygı gösterilmeli ve değer verilmeli, usta

öğreticinin işi ile ilgili konularda görüşü alınmalı ve bu konuda alınacak kararlara katılımı teşvik edilmelidir.

Tablo 49
Usta Öğreticilerin (n=207) Algılarına Göre Çalışma Olanakları Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
HEM' e geliş - gidiş olanakları yeterlidir.	2,00	,91
HEM' deki, spor ve dinlenme olanakları yeterlidir.	1,89	,95
HEM' deki, kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir	1,91	,95
HEM' in Kütüphanesi yeterlidir.	2,04	1,0
HEM' deki araç ve gereçler yeterlidir.	2,07	,89
HEM' deki bilgisayar olanakları yeterlidir.	2,01	,95
Çalışma Olanakları	1,99	,46

Tablo 49'daki maddelere bakıldığında; usta öğreticilerin çalışma olanakları alt boyutunda en yüksek değeri (x=2,07) "HEM' deki araç ve gereçler yeterlidir" maddesine verdikleri görülmektedir. En düşük değer ise (x=1,89) "HEM' deki, spor ve dinlenme olanakları yeterlidir." Maddesine verilmiştir.

Usta öğreticilerin algılarına göre genel olarak çalışma olanaklarının iş doyumu (x=1,99) katılmıyorum seviyesindedir. Bu bulgu, çalışma olanakları boyutunda usta öğreticilerin doyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir. Buradaki doyumsuzluk, birçok Halk Eğitimi Merkezinin kendi binasının olmaması, var olan binaların çok eski olması, binaların tasarımının yetişkin eğitime hizmet verecek nitelikte olmaması, merkez binanın dışında kursların genelde kiralanan yerlerde ya da okulların kullanılmayan bölümlerinde açılması nedeniyle derslik sıkıntılarının yaşanması gibi etkenlerden kaynaklanabilir. Eğitici personelin mesleklerini icra ederken çalışma ortamını tam yeterli bulmadıklarını ve eğitim-öğretime tam manada imkân sağlamadığını düşündüklerini ortaya koyar.

Tablo 50
Usta Öğreticilerin (n=207) Algılarına Göre Gelişme ve Yükselme Olanakları Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
HEM' de işimi gerçekten severek yapıyorum.	2,35	1,01
HEM' deki görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum	2,22	1,07
HEM' deki görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor.	2,19	,99
HEM' de, geleceğimin olacağına inanıyorum	1,92	1,09
HEM' de, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.	1,74	1,01
HEM' de, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum.	3,90	,29
Gelişme ve Yükselme Olanakları	2,39	,55

Tablo 50'deki maddelere bakıldığında; öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda en yüksek değeri (x=3.90) "HEM' de, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum." maddesine verdikleri görülmektedir. Bu algı biçimi, usta öğreticilerin sözleşmeleri kurs süresince devam etmektedir, kurs bittikten sonra öğreticinin tekrar görev alabilmesi için işini en iyi şekilde yaptığını kendisine ve çevresine ispatlaması gerekir. En düşük değerin ise (x=1,74) "HEM' de, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum" maddesine verildiği görülmektedir. Bu madde, usta öğreticilerin kurumun hiyerarşik yapısı içinde ilerleme olanağının olup olmamasıdır. Eğer birey yapacağı başarılı çalışmalar sonucunda daha yüksek bir pozisyona getirilebileceğini bilirse bu olumlu sonuç kişinin iş doyumuna da olumlu şekilde yansıyacaktır. Usta öğreticiler sözleşmeli olarak çalışıyorlar bu nedenle iş güvenceleri bulunmamaktadır. Halk Eğitimi Merkezlerinde sözleşmeli çalıştıklarından dolayı yükselme olanakları bulunmamaktadır. Ancak yerel yönetimlerin yetişkin eğitimi faaliyetlerinde azda olsa yükselme olanakları olabilir. Ancak burada işe alma ve çalışma koşulları farklı olabilir.

Usta öğreticilerin algılarına göre genel olarak gelişme ve yükselme olanaklarının iş doyumu (x=2,39) katılmıyorum seviyesindedir. Bu bulgu, gelişme ve yükselme olanakları boyutunda usta öğreticilerin doyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir. Bu kavram usta öğreticilerin ilgisini çeken, hoşlarına giden bir işte çalışıyor olmaları ve işlerinden dolayı sorumluluk alabilecekleri bir iş ortamının bulunmasını ifade

etmektedir. Ayrıca yetişkin eğitimi konusunda yetersiz olan usta öğreticiler bilgi, beceri ve yeteneklerinin çok üzerinde çaba gerektiren bu zor işlerde iş doyumu hissetmesi mümkün değildir.

Tablo 51
Usta Öğreticilerin (n=207) Algılarına Göre İş Arkadaşları Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
HEM' deki iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.	3,19	1,01
Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum.	3,18	,94
HEM' deki iş arkadaşlarımın bana değer verdiğine inanıyorum.	2,99	,95
HEM' deki memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum.	1,91	1,05
HEM' deki iş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.	3,14	,94
İş Arkadaşları	2,88	,44

Tablo 51'deki maddelere bakıldığında; usta öğreticilerin iş arkadaşları alt boyutunda en yüksek değeri (x=3,19) "HEM' deki iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır." maddesine verdikleri görülmektedir. Bu algı biçimi, usta öğreticilerin çalışma arkadaşlarıyla resmi ve gayri resmi olarak olumlu ilişkiler kurmalarından kaynaklanabilir. En düşük değerin ise (x=1,91) "HEM' deki memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum." maddesine verildiği görülmektedir. Bu algı biçimi, genel olarak memur ve hizmetlilerin yöneticilerle çalışması sonucu usta öğreticileri pek dikkate almamaları, memur ve hizmetlilerin kadrolu, usta öğreticilerin ise sözleşmeli olmalarından kaynaklanabilir.

Usta öğreticilerin algılarına göre genel olarak iş arkadaşları iş doyumu (x=2,88) katılıyorum seviyesindedir. Bu bulgu, iş arkadaşları boyutunda usta öğreticilerin iş doyumunu algıladıklarını göstermektedir. Buradaki doyum, usta öğreticinin birlikte çalıştığı diğer kişilerin teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş doyumu düzeyini etkileyen önemli bir maddedir. Her kurumda biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Usta öğreticinin başarılı sayılan bir grup içinde yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun çalışanlarla birlikte olması onun iş doyumunu artırmaktadır. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşları ile birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı kurumda sosyal ilişki kurabilme ve destekleyici iş arkadaşları bulunan usta öğreticinin iş doyumu artmaktadır.

Tablo 52
Usta Öğreticilerin (n=207) Algılarına Göre Fiziksel Ortam Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
HEM' de sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir.	2,21	,98
HEM' deki çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir.	1,52	,68
HEM' deki güvenlik önlemleri yeterlidir.	1,68	1,04
Fiziksel Ortam	1,80	,52

Tablo 52'deki maddelere bakıldığında; usta öğreticilerin fiziksel ortam alt boyutunda en yüksek değeri (x=2.21) "HEM' de sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir." maddesine verdikleri görülmektedir. Bu algı biçimi, usta öğreticilerin sınıfta eğitim yapılabilmesi için gerekli olan ders araç gereçleri, sınıfın boyutları, temizliği gibi etkenlerin azda olsa standartlara yakın olmasından kaynaklanabilir. En düşük değeri ise (x=1,52) "HEM' deki çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir." maddesine verdikleri görülmektedir. Her üç maddeden de, usta öğreticilerin düşük düzeyde doyumsuzluk algıladıkları anlaşılmaktadır. Bu algı biçimi, kurumlara gerekli maddi desteğin yapılamamasının bir sonucu olarak sınıfların ve çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik bakımından ve yine maddi desteğin yetersizliğinden dolayı güvenlik önlemlerinin yetersiz düzeyde olmasından kaynaklanabilir.

Usta öğreticilerin algılarına göre genel olarak fiziksel ortamın iş doyumu (x=1,80) katılmıyorum seviyesindedir. Bu bulgu, fiziksel ortam boyutunda usta öğreticilerin doyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir. Kurumun ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, kurumun konumu, temizliği ve kalitesi, iş teçhizatı vb. çalışma ortamı ile ilgili unsurlar iş doyumuna etki etmektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işin doğru biçimde yapılması açısından önemlidir. Usta öğreticiler daha fazla fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamını arzu etmelerinden kaynaklanabilir.

Tablo 53
Usta Öğreticilerin (n=207) Algılarına Göre Ücret ve Personel Boyutunun Aritmetik Ortalaması

	x	ss
HEM' de aldığım ücretten memnunum.	1,76	,94
HEM' deki görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir	2,63	,92
Ücret ve Personel	2,20	,56

Tablo 53'deki maddelere bakıldığında; usta öğreticilerin ücret ve personel alt boyutunda yüksek değeri (x=2.63) "HEM' deki görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir." maddesine verdikleri görülmektedir. Düşük değer ise (x=1.76) "HEM' de aldığım ücretten memnunum" maddesine verilmiştir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler içinde en başta gelenlerden biri ücrettir. Bir usta öğretici çalışması karşısında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi, günün ekonomik ve sosyal şartlarına göre kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabildiği ölçüde tatmin duyacaktır. Bu faktörde algılanan doyumsuzluk, usta öğreticilerin aldıkları ücretin temel ve üst düzey gereksinimlerine yetmemesinden kaynaklanabilir. Usta öğreticilerin algılarına göre genel olarak "ücret ve personel boyutunun" iş doyumu (x=2,20) katılmıyorum seviyesindedir. Bu bulgu, ücret ve personel boyutunda usta öğreticilerin doyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir.

7. Halk Eğitimi Merkezlerindeki Aday Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri İle Bireysel Özellikleri Arasındaki Farklılaşma

Araştırmanın yedinci araştırma sorusu, "Halk Eğitimi Merkezlerindeki aday eğitici personelin "iş doyumu ölçeğinin" (Çetinkanat, 2000) altı alt boyutundaki iş doyum düzeyleri ile bireysel özellikleri (cinsiyet, yaş, mezuniyet ve çalışma süresi) arasında anlamlı farklılık göstermekte midir?" biçiminde ifade edilmişti. Bu soruya bir yanıt olmak üzere araştırmaya katılan eğitici personelin bireysel özellikleri ile iş doyumu alt boyutlarına ilişkin t-testi, tek yönlü varyans analizi ve LDS testi sonuçları aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 54
Eğitici Personelin Algılarının Cinsiyet (Kadın=193, Erkek=14 Yeterince Olmamasına Rağmen Yapıldı)Değişkenine Göre İş Doyumu Boyutları İçin Yapılan İlişkisiz Grup T Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	x	ss	t	p
Yönetim	Kadın	193	1,86	,56	,138	P>,05
	Erkek	14	1,84	,42	,196	
Çalışma Olanakları	Kadın	193	1,98	,46	-,762	P>,05
	Erkek	14	2,08	,36	-,934	
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Kadın	193	2,38	,67	-,338	P>,05
	Erkek	14	2,44	,51	-,433	
İş Arkadaşları	Kadın	193	2,89	,44	,988	P>,05
	Erkek	14	2,77	,44	,986	
Fiziksel Ortam	Kadın	193	1,82	,52	1,570	P>,05
	Erkek	14	1,59	,50	1,618	
Ücret ve Personel	Kadın	193	2,20	,55	,422	P>,05
	Erkek	14	2,14	,66	,368	

Tablo 54'te görülebileceği üzere; iş doyumu boyutlarında erkek ve kadın usta öğretici algılarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan (P>,05) düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Cinsiyet değişkeninin iş doyumu boyutlarının algılanmasında anlamlı bir farka neden olmadığı söylenebilir. Bunun nedeni alt grupların (erkek 14) karşılaştırma yapacak düzeyde olmamasından kaynaklanabilir.

Tablo 55
Yaş Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Boyutları İle İlgili Usta Öğreticilerin Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Yönetim	Grup İçi	1,73	4	,43		
	Gruplar Arası	45,06	202	,22	1,942	,105
	Toplam	46,79	206			
Çalışma Olanakları	Grup İçi	3,30	4	,82		
	Gruplar Arası	40,31	202	,20	4,145	,003
	Toplam	43,62	206			
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Grup İçi	19,87	4	4,96		
	Gruplar Arası	43,22	202	,21	23,21	,000
	Toplam	63,09	206			
İş Arkadaşları	Grup İçi	,880	4	,22		
	Gruplar Arası	39,29	202	,19	1,131	,343
	Toplam	40,17	206			
Fiziksel Ortam	Grup İçi	5,53	4	1,38		
	Gruplar Arası	51,86	202	,25	5,391	,000
	Toplam	57,39	206			
Ücret ve Personel	Grup İçi	,984	4	,24		
	Gruplar Arası	64,49	202	,31	,770	,546
	Toplam	65,47	206			

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 55 incelendiğinde, Usta öğreticilerin yaş değişkenine göre iş doyumu boyutlarına ilişkin algılarındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda; çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam boyutlarının F değerleri ,003– ,000- ,000 olarak bulunmuş bu değerler ,001 ve ,05 düzeyinde istatistiksel anlamda manidardır. Yaş değişkeninin iş doyumu çalışma olanakları, gelişme-yükselme olanakları ve fiziksel ortam boyutlarının algılanmasında anlamlı bir farka neden olduğu söylenebilir. Yönetim, iş arkadaşları ve ücret- personel alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Eğitici personelin yaş değişkenine göre iş doyumu boyutlarına ilişkin algılarında belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tablo 56, 57 ve 58'de LSD testi yapılmıştır.

Tablo 56
Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Yaş	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
30 yaş ve daha az	31–35 yaş arası	-,10256	,333
	36–40 yaş arası	-,29555(*)	,002
	41–45 yaş arası	-,33459(*)	,001
	45 ve üzeri	-,20133	,073
31–35 yaş arası	30 yaş ve daha az	,10256	,333
	36–40 yaş arası	-,19298(*)	,050
	41–45 yaş arası	-,23203(*)	,021
	45 ve üzeri	-,09877	,395
36–40 yaş arası	30 yaş ve daha az	,29555(*)	,002
	31–35 yaş arası	,19298(*)	,050
	41–45 yaş arası	-,03904	,651
	45 ve üzeri	,09422	,368
41–45 yaş arası	30 yaş ve daha az	,33459(*)	,001
	31–35 yaş arası	,23203(*)	,021
	36–40 yaş arası	,03904	,651
	45 ve üzeri	,13326	,212
45 ve üzeri	30 yaş ve daha az	,20133	,073
	31–35 yaş arası	,09877	,395
	36–40 yaş arası	-,09422	,368
	41–45 yaş arası	-,13326	,212

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 56 incelendiğinde, 30 yaş ve daha az; 31-35 yaş grubundaki usta öğreticilerin çalışma olanakları alt boyutuna ilişkin iş doyumunun 36- 40; 41–45 yaş grubundaki usta öğreticilerin iş doyumundan daha düşük olduğu görülmektedir. Usta öğreticilerin yaşlandıkça doyumlu olmaları daha önceki olumsuz koşullarla şu andaki koşulları karşılaştırdıklarında, şimdiki durumun öncekine göre daha olumlu algılanmasından kaynaklanabilir. Öte yandan daha genç usta öğreticilerin çalışma

olanakları ilişkin beklentilerinin yeterince karşılanamamış olması onların düşük düzeyde doyumsuzluk algılamalarının nedeni olabilir.

Tablo 57
Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Yaş	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
30 yaş ve daha az	31-35 yaş arası	-,08508	,438
	36-40 yaş arası	-,19141(*)	,048
	41-45 yaş arası	-,69382(*)	,000
	45 ve üzeri	-,79440(*)	,000
31–35 yaş arası	30 yaş ve daha az	,08508	,438
	36-40 yaş arası	-,10633	,295
	41-45 yaş arası	-,60873(*)	,000
	45 ve üzeri	-,70932(*)	,000
36–40 yaş arası	30 yaş ve daha az	,19141(*)	,048
	31-35 yaş arası	,10633	,295
	41-45 yaş arası	-,50241(*)	,000
	45 ve üzeri	-,60299(*)	,000
41-45 yaş arası	30 yaş ve daha az	,69382(*)	,000
	31-35 yaş arası	,60873(*)	,000
	36-40 yaş arası	,50241(*)	,000
	45 ve üzeri	-,10058	,362
45 ve üzeri	30 yaş ve daha az	,79440(*)	,000
	31-35 yaş arası	,70932(*)	,000
	36-40 yaş arası	,60299(*)	,000
	41-45 yaş arası	,10058	,362

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 57 incelendiğinde, 45 yaş ve üzeri ile 41–45 yaş grubundaki usta öğreticilerin gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 30 yaş-daha az, 31-35 ve 36-40 yaş grubundaki usta öğreticilerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. 30 ve daha az yaş grubundaki usta öğreticilerin düşük düzeyde doyumsuzluk algılamaları mesleğe başlarken yüksek bir beklenti içinde olmalarına rağmen kadrolu personel olmadıkları için yükselme olanaklarının olamayacağını algılamalarından kaynaklanabilir. 41–45 ile 45 ve daha üzeri yaş grubundaki usta

öğreticilerin doyumlu olmaları ise, kendilerini sisteme uyarlamalarından, yaşlandıkça beklentilerinin düşmesinden, halk eğitimin işleyişinin bilinmesinden ve HEM yöneticileri ile kurdukları ikili ilişkilerden kaynaklanabilir.

Tablo 58
Yaş Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Yaş	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
30 yaş ve daha az	31-35 yaş arası	-,26807(*)	,026
	36-40 yaş arası	-,27710(*)	,009
	41-45 yaş arası	-,34590(*)	,002
	45 ve üzeri	-,56885(*)	,000
31–35 yaş arası	30 yaş ve daha az	,26807(*)	,026
	36-40 yaş arası	-,00904	,935
	41-45 yaş arası	-,07784	,492
	45 ve üzeri	-,30079(*)	,023
36–40 yaş arası	30 yaş ve daha az	,27710(*)	,009
	31-35 yaş arası	,00904	,935
	41-45 yaş arası	-,06880	,482
	45 ve üzeri	-,29175(*)	,015
41-45 yaş arası	30 yaş ve daha az	,34590(*)	,002
	31-35 yaş arası	,07784	,492
	36-40 yaş arası	,06880	,482
	45 ve üzeri	-,22295	,066
45 ve üzeri	30 yaş ve daha az	,56885(*)	,000
	31-35 yaş arası	,30079(*)	,023
	36-40 yaş arası	,29175(*)	,015
	41-45 yaş arası	,22295	,066

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 58 incelendiğinde, 30 yaş ve daha az yaş grubundaki usta öğreticilerin fiziksel ortam boyutuna ilişkin iş doyumunun 31–35; 36- 40; 41–45; 45 ve üzeri yaş grubundaki usta öğreticilerin iş doyumundan daha düşük olduğu görülmektedir. Genç usta öğreticilerin düşük düzeyde doyumsuzluğun nedeni, bekledikleri olumlu fiziksel koşulları bulamamalarının onlarda oluşturduğu hayal kırıklığı olabilir. Yaşı büyük usta öğreticilerin doyumun nedeni ise, ortama alışmaları ve mevcut durumu olduğu şekliyle kabul etmeleri olabilir.

Tablo 55, 56, 57 ve 58 beraber incelendiğinde; çalışma olanakları, gelişme-yükselme olanakları ve fiziksel ortam boyutlarında iş doyumu ve yaş faktörü arasında doğrusal bir ilişki görülmektedir. Buna göre yaş arttıkça kişinin işinden elde ettiği tatmin düzeyi de yükselmektedir. Bu durumu aslında insanların yaşları ilerledikçe yeni bir iş bulma ve hayatlarına yeniden başlama şanslarının giderek azalması, neticede sahip oldukları işe daha sıkı sarılarak, işlerinden duydukları memnuniyetin artması şeklinde değerlendirebiliriz.

Tablo 59
Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Boyutları İle İlgili Usta Öğreticilerin Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Yönetim	Grup İçi	2,15	3	,72		
	Gruplar Arası	44,63	203	,22	3,273	,022
	Toplam	46,79	206			
Çalışma Olanakları	Grup İçi	5,56	3	1,85		
	Gruplar Arası	38,06	203	,18	9,892	,000
	Toplam	43,62	206			
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Grup İçi	30,00	3	10,00		
	Gruplar Arası	33,09	203	,16	61,34	,000
	Toplam	63,09	206			
İş Arkadaşları	Grup İçi	1,96	3	,65		
	Gruplar Arası	38,21	203	,18	3,476	,017
	Toplam	40,17	206			
Fiziksel Ortam	Grup İçi	9,00	3	3,00		
	Gruplar Arası	48,39	203	,23	12,59	,000
	Toplam	57,39	206			
Ücret ve Personel	Grup İçi	2,274	3	,75	2,434	,066
	Gruplar Arası	63,204	203	,31		
	Toplam	65,478	206			

Tablo 59 incelendiğinde, Usta öğreticilerin çalışma süresi değişkenine göre iş doyumu boyutlarına ilişkin algılarındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda yönetim, çalışma olanakları, gelişme

ve yükselme olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel ortam boyutlarının F değerleri ,022– ,000- ,000- ,017- ,000 olarak bulunmuş bu değerler ,001 ve ,05 düzeyinde istatistiksel anlamda manidardır. Çalışma süresi değişkeninin iş doyumu; yönetim, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel ortam boyutlarının algılanmasında anlamlı bir farka neden olduğu söylenebilir. Ücret ve personel alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Eğitici personelin deneyim süresi değişkenine göre iş doyumu boyutlarına ilişkin algılarında belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tablo 60, 61, 62, 63 ve 64'te LSD testi yapılmıştır.

Tablo 60
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Yönetim Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6–10 yıl arası	-,06433	,463
	11–15 yıl arası	-,05540	,591
	16 yıl ve üzeri	-,33754(*)	,004
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	,06433	,463
	11–15 yıl arası	,00893	,918
	16 yıl ve üzeri	-,27321(*)	,007
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,05540	,591
	6–10 yıl arası	-,00893	,918
	16 yıl ve üzeri	-,28214(*)	,014
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,33754(*)	,004
	6–10 yıl arası	,27321(*)	,007
	11–15 yıl arası	,28214(*)	,014

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 60 incelendiğinde, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip usta öğreticilerin yönetim alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl ile 11-15 yıl kıdeme sahip usta öğreticilerin iş doyumundan fazla olduğu görülmektedir. 16 yıl ve üzeri kıdem grubundaki usta öğreticiler diğer kıdem gruplarındaki usta öğreticilere göre yüksek düzeyde doyum algılamaktadırlar.

Aşağıda yer alan Tablo 61-62-63-64 birlikte sunulmakta ve Tablo 64'ün altında bu

tabloların yorumları yer almaktadır.

Tablo 61
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6–10 yıl arası	-,16574(*)	,042
	11–15 yıl arası	-,42218(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,45790(*)	,000
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	,16574(*)	,042
	11–15 yıl arası	-,25645(*)	,002
	16 yıl ve üzeri	-,29216(*)	,002
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,42218(*)	,000
	6–10 yıl arası	,25645(*)	,002
	16 yıl ve üzeri	-,03571	,736
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,45790(*)	,000
	6–10 yıl arası	,29216(*)	,002
	11–15 yıl arası	,03571	,736

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.
Tablo 61, 62, 63 ve 64 beraber incelendi.

Tablo 62
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6–10 yıl arası	-,20376(*)	,007
	11–15 yıl arası	-,88134(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,99840(*)	,000
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	,20376(*)	,007
	11–15 yıl arası	-,67758(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,79464(*)	,000
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,88134(*)	,000
	6–10 yıl arası	,67758(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,11706	,236
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,99840(*)	,000
	6–10 yıl arası	,79464(*)	,000
	11–15 yıl arası	,11706	,236

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 63
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6–10 yıl arası	-,12591	,121
	11–15 yıl arası	-,23484(*)	,015
	16 yıl ve üzeri	-,30627(*)	,004
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	,12591	,121
	11–15 yıl arası	-,10893	,176
	16 yıl ve üzeri	-,18036	,054
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,23484(*)	,015
	6–10 yıl arası	,10893	,176
	16 yıl ve üzeri	-,07143	,501
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,30627(*)	,004
	6–10 yıl arası	,18036	,054
	11–15 yıl arası	,07143	,501

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.
Tablo 61, 62, 63 ve 64 beraber incelendi.

Tablo 64
Deneyim Süresi Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Fiziksel Ortam Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
5 yıl ve daha az	6–10 yıl arası	-,47663(*)	,000
	11–15 yıl arası	-,52226(*)	,000
	16 yıl ve üzeri	-,61353(*)	,000
6-10 yıl arası	5 yıl ve daha az	,47663(*)	,000
	11–15 yıl arası	-,04563	,614
	16 yıl ve üzeri	-,13690	,193
11-15 yıl arası	5 yıl ve daha az	,52226(*)	,000
	6–10 yıl arası	,04563	,614
	16 yıl ve üzeri	-,09127	,444
16 yıl ve üzeri	5 yıl ve daha az	,61353(*)	,000
	6–10 yıl arası	,13690	,193
	11–15 yıl arası	,09127	,444

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 59, 60, 61, 62, 63 ve 64'ü birlikte incelendiğinde, 5 yıl ve daha az kıdeme sahip usta öğreticilerin çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel ortam alt boyutlarına ilişkin iş doyumunun, 6-10 yıl, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip usta öğreticilerin iş doyumundan daha düşük olduğu görülmektedir. 5 yıl ve daha az kıdem grubundaki usta öğreticiler diğer kıdem gruplarındaki usta öğreticilere göre düşük düzeyde doyumsuzluk algılamaktadırlar. Bu bulgulara dayanarak iş doyumu ve iş tecrübesi arasında olumlu ve doğrusal yönde bir ilişkinin varlığını dikkat çekmektedir. Buna göre deneyimli usta öğreticiler deneyimsiz usta öğreticilerden daha fazla tatmin duymaktadırlar. İşlerinde çok deneyimsiz olanlar ve memnun bulunmayanlar, daha sonra daha iyi iş olanaklarına sahip yeni bir iş bulabileceklerini umarlar.

5 yıl ve daha az deneyime sahip usta öğreticilerin doyumsuzluk duygusunun oluşumuna neden olan faktör, usta öğreticinin gerçekçi olmayan beklentileridir. Bu beklentiler zamanla bireyin işini, iş hayatını tanıması ve tecrübe kazanması ile giderek daha gerçekçi esaslara dayanır. Bunun sonucunda bireyin iş tecrübesi arttıkça beklentileri de iş hayatının gerçek akışına göre olmakta ve sonuçta iş gören, iş doyumuna ulaşmaktadır.

Yaş ve iş tecrübesi arasındaki ilişki iç içedir ve aralarında sıkı bir bağ vardır. Başka bir deyişle yaşı büyük usta öğreticilerin yaptıkları işte daha tecrübeli oldukları düşünüldüğünde, kurumda uzun süredir bulunuyor olmaları, değişik konularda sorumluluk almaları, beklentilerinin daha düşük olması, kendilerine olan güvenlerinin ve tecrübelerinin daha fazla olması gibi nedenlerle iş doyumları daha yüksek düzeylerde olabilmektedir.

Eğitici personelin iş doyumlarına ilişkin algıları ile kıdemleri anlamlı ilişki saptanmıştır. Kıdem arttıkça doyumsuzluğun azaldığı gözlenmiştir.

Tablo 65
Eğitim durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Boyutları İle İlgili Usta Öğreticilerin Algılarına Ait Ortalamalar Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığı İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Yönetim	Grup İçi	2,20	3	,73	3,342	,020
	Gruplar Arası	44,59	203	,22		
	Toplam	46,79	206			
Çalışma Olanakları	Grup İçi	1,33	3	,44	2,129	,098
	Gruplar Arası	42,29	203	,20		
	Toplam	43,62	206			
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Grup İçi	2,93	3	,97	3,305	,021
	Gruplar Arası	60,15	203	,29		
	Toplam	63,09	206			
İş Arkadaşları	Grup İçi	1,13	3	,37	1,959	,121
	Gruplar Arası	39,04	203	,19		
	Toplam	40,17	206			
Fiziksel Ortam	Grup İçi	3,53	3	1,17	4,439	,005
	Gruplar Arası	53,86	203	,26		
	Toplam	57,39	206			
Ücret ve Personel	Grup İçi	,149	3	,05	,154	,927
	Gruplar Arası	65,32	203	,32		
	Toplam	65,47	206			

Tablo 65 incelendiğinde, Usta öğreticilerin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu boyutlarına ilişkin algılarındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda yönetim, gelişme-yükselme olanakları ve fiziksel ortam boyutlarının F değerleri ,020– ,021- ,005 olarak bulunmuş bu değerler ,05 düzeyinde istatistiksel anlamda manidardır. Eğitim durumu değişkeninin iş doyumu yönetim, gelişme-yükselme olanakları ve fiziksel ortam boyutlarının algılanmasında anlamlı bir farka neden olduğu söylenebilir. Çalışma olanakları, iş arkadaşları, ücret ve personel alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Eğitici personelin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu boyutlarına ilişkin algılarında belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tablo 66, 67 ve 68'de LSD testi yapılmıştır.

Tablo 66
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Yönetim Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
Ortaokul	Lise	,42692(*)	,047
	Ön Lisans	,61091(*)	,006
	Lisans	,45929(*)	,045
Lise	Ortaokul	-,42692(*)	,047
	Ön Lisans	,18399(*)	,025
	Lisans	,03236	,741
Ön Lisans	Ortaokul	-,61091(*)	,006
	Lise	-,18399(*)	,025
	Lisans	-,15162	,182
Lisans	Ortaokul	-,45929(*)	,045
	Lise	-,03236	,741
	Ön Lisans	,15162	,182

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 66 incelendiğinde, ortaokul mezunu usta öğreticilerin yönetim alt boyutuna ilişkin iş doyumunun lise, ön lisans ve lisans grubundaki usta öğreticilerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Usta öğreticilerin eğitim seviyesi arttıkça yönetime ilişkin doyumlarında azalma olmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça iş görenlerin kendi kendilerine yeterlilikleri artmakta ve böylelikle yönetimle ilgili zafiyetleri açık bir şekilde görebildikleri söylenebilir.

Tablo 67
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
Ortaokul	Lise	,31923	,200
	Ön Lisans	,42197	,102
	Lisans	,62381(*)	,019
Lise	Ortaokul	-,31923	,200
	Ön Lisans	,10274	,280
	Lisans	,30458(*)	,008
Ön Lisans	Ortaokul	-,42197	,102
	Lise	-,10274	,280
	Lisans	,20184	,127
Lisans	Ortaokul	-,62381(*)	,019
	Lise	-,30458(*)	,008
	Ön Lisans	-,20184	,127

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 67 incelendiğinde, lisans mezunu usta öğreticilerin "gelişme ve yükselme olanakları" alt boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerinin, ortaokul ve lise mezunu usta öğreticilerin iş doyum düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Lisans mezunu usta öğreticilerin düşük düzeyde doyumsuzluk algılamaları, alınan eğitim süresine paralel olarak gelişme ve yükselmeye ilişkin beklentilerinin yüksek olmasından ve kendilerini alanlarında uzman olarak görmelerinden kaynaklanabilir.

Tablo 68
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Usta Öğreticilerin Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Algılarına Ait LSD Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	Ortalama farkı	P
Ortaokul	Lise	-,03590	,879
	Ön Lisans	,19242	,430
	Lisans	,29524	,239
Lise	Ortaokul	,03590	,879
	Ön Lisans	,22832(*)	,012
	Lisans	,33114(*)	,002
Ön Lisans	Ortaokul	-,19242	,430
	Lise	-,22832(*)	,012
	Lisans	,10281	,410
Lisans	Ortaokul	-,29524	,239
	Lise	-,33114(*)	,002
	Ön Lisans	-,10281	,410

* P< ,05 olduğunda fark anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 68 incelendiğinde, lise mezunu usta öğreticilerin "fiziksel ortam" alt boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerinin, ön lisans ve lisans mezunu usta öğreticilerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Lise mezunu usta öğreticilerin sınıfta eğitimin yapılabilmesi için gerekli olan fiziksel koşulların yeterliliği konusunda ön lisans ve lisans mezunu usta öğreticilere göre eksik bilgiye sahip olmasından dolayı standartları yakalayamamış ortamlarda bile diğerlerine göre doyum sağladığı düşünülebilir.

Bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek kişilerin genel iş doyumlarının daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu bulunmuştur. Ancak böyle bir sonucun çalışanların eğitim düzeylerine uygun iş bulma olanakları ile sınırlı olabileceği düşünülebilir. Başka deyişle eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin nispeten daha iyi koşullara sahip işlerde çalıştıkları ve iş doyum düzeylerinin buna bağlı olarak yüksek olduğu söylenebilir. Ancak araştırmamızda eğitim seviyesi ile iş doyumu arasında ters orantı bulunmaktadır. Başka bir deyişle eğitim seviyesi arttıkça iş doyumu düşmektedir.

8. Halk Eğitimi Merkezine Müracaat Eden Aday Eğitici Personelin Mülakat Memnuniyet Düzeyleri İle Seçim Sürecinde Başarılı Olan Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

Araştırmanın sekizinci araştırma sorusu, ". Halk Eğitimi Merkezlerine müracaat eden aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyi ile seçme sürecinde başarılı olup görev yapan eğitici personelin iş doyumu arasında ilişki var mıdır?" biçiminde ifade edilmişti. Bu soruya bir yanıt olmak üzere araştırmaya katılan eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyi ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Pearson Korelâsyon analizi sonuçları tablo halinde sunulmaktadır.

Tablo 69
HEM'e Müracaat Eden Aday Eğitici Personelin Mülakat Memnuniyet Düzeyleri İle Seçim Sürecinde Başarılı Olan Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken		Aday Memnuniyeti	İş Doyumu
Aday Memnuniyeti	Pearson Correlation	1	-,068
	Sig. (2-tailed)		,329
	N	389	207
İş Doyumu	Pearson Correlation	-,068	1
	Sig. (2-tailed)	,329	
	N	207	207

Tablodan 69'da anlaşılacağı üzere, aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyleri ile seçim sürecinde başarılı olup göreve başlayan eğitici personelin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan ($p>.05$) anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak diğer kaynaklardaki sonuçlar karşılaştırılarak tartışılacaktır. Yine sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler sunulmuştur.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel seçimi ve seçim sonrası eğitici personelin iş doyum düzeylerini belirlemeye dönük olarak yapılan bu araştırmada şu sonuçlara varılmıştır:

1. Halk Eğitimi Merkezlerine iş başvurusu yapan aday eğitici personelin bireysel özellikleri incelendiğinde; cinsiyete göre dağılımlarına baktığımızda erkeklerin oranı % 5,7 ve kadınların oranları ise % 94,3'tür. Yaş profili incelendiğinde yoğunlaşmanın 41-45 yaş grubunda, çalışma süreleri incelendiğinde en fazla yoğunlaşmanın 6-10 yılları arasında gerçekleştiği görülmektedir. Duman (1999) tarafından 1995 yılında yapılan çalışmada merkezlerde görev yapan kadrolu usta öğreticilerin çok değişik kademe ve türdeki okullardan mezun oldukları tespit edilmiştir. Ocak 1995 tarihi itibariyle bunların sadece %2,3'ü yüksek okul mezunu iken; % 80,5'i lise ve dengi okul; % 12,4'ü ortaokul; % 4,7'si ilkokul mezunudur. Araştırmamızın örneklemini oluşturan aday eğitici personellerin eğitim düzeyine bakıldığında en fazla yoğunlaşmanın lise mezunlarında gerçekleştiği görülmektedir. Aday usta öğreticilerin mülakattan duyduğu memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmacı tarafından yapılan anket çalışması esnasında 389 aday usta öğreticiye ulaşılmıştır. Aday usta öğreticilerin, %3,1 ortaokul, %58,9 lise, %23,9 ön lisans ve %14,1 lisans mezunu oldukları tespit edilmiştir. Öğreticilerin eğitim durumları, merkezlerin bulunduğu bölgenin sosyal ve kültürel yapısına göre değişmektedir. Kadıköy Halk Eğitimi Merkezi gibi büyük merkezlerde öğreticilerin eğitim seviyesi artarken, küçük merkezlerde öğreticilerin eğitim seviyeleri düştüğü araştırmacı tarafından gözlenmiştir.

2. Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan eğitici personelin cinsiyete göre dağılımlarına baktığımızda erkeklerin oranı % 6,8 ve kadınların oranları ise % 93,2'dir. Kadın eğitici personelin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yaş profili incelendiğinde yoğunlaşmanın 36-40 ve 41-45 yaş grubunda gerçekleştiği 45 yaş ve üzeri yaş grubunda ise en az yoğunlaşmanın oluştuğu görülmektedir. Çalışma sürelerinde en fazla yoğunlaşmanın 6-10 yılları arasında gerçekleştiği görülmektedir. 5 yıl ve daha az ile 11-15 yıl arası çalışma sürelerinin birbirine yakın, sıra dışı olan ise en az yoğunlaşmanın 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip gruplarda yaşanmasıdır. Örneklemi oluşturan eğitici personellerin eğitim düzeyine bakıldığında en fazla yoğunlaşmanın lise mezunlarında gerçekleştiği görülmektedir.

3. Merkezlerde Eğitici Personel Seçme Süreci İle İlgili Yöneticilerin Algılarına Göre;

Halk Eğitimi Merkezleri eğitim bölgeleri ile ilgili olarak coğrafi ve idari durum, bölge nüfusu, ekonomisi, sosyal ve kültürel konularında bilgiler %79,6 oranında bilgi toplamamakta ve eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmaları %74,7 oranında yapılmamaktadır. Halk Eğitimi Merkezlerince düzenlenecek kursların planlanması, programlanması ve organizasyonunda gerekli olan verilerin elde edilmesinde; çeşitli kurumlar tarafından çeşitli amaçlar için toplanan sosyal, kültürel, ekonomik vb. özellikteki verilerden azami ölçüde yararlanılmalıdır. Veri toplama işlemleri faaliyet süresince belli bir sistem içerisinde sürdürülmeli, bilgilerin yenilenmesi işlemleri periyodik olarak gerçekleştirilmelidir. Toplumda hiçbir kişi veya grup yaygın eğitim faaliyetlerinden ayrı tutulamayacağından halk eğitimi merkezleri, etkinliklerini tüm bölgeyi ve nüfusun büyük bölümünü kapsayacak şekilde yaygınlaştırmak durumundadır. Bu nedenle düzenlenecek faaliyetlere ışık tutacak bazı verilerin toplanması yararlı olacaktır.

Yerel düzeyde planlama, programlama ve örgütlemeye olan gereksinime karşın, yerel düzeyde öngörülen en temel uygulamalardan birisi olan il ve ilçe düzeyindeki halk eğitimi kurullarının işletilmediği tespitini yapan Duman (1999) ile araştırmamız paralellik göstermektedir. Araştırmamıza göre, Halk Eğitimi Merkezi Planlama

Komisyonu ve İl- İlçe Planlama ve İşbirliği Komisyonu %21,4 oranında kısmen amacına uygun yapılırken %69,9 oranında amacına uygun olarak yapılmamaktadır. Özcan (2006) tarafından "İl ve İlçe Halk Eğitimi Planlama ve İşbirliği Kurullarının İşlevselliği (Kırıkkale İli Örneği)" adlı tez çalışmasında Halk Eğitimi Planlama-İşbirliği kurullarını, çalışma şekliyle işlevsellikten uzak olarak nitelemiştir. Bazı ilçelerde kurul toplantılarının yapılmayıp, sadece kurul toplantısı yapılmış gibi evrak düzenlendiği, Toplantıya katılan kurul üyelerinin hazırlanmadığı ya da ne tür hazırlıklar yapacaklarını bilmediği tespit edilmiştir. Bu yönüyle çalışmamızla paralellik göstermektedir. Merkezlerde, eğitim öğretimin başında halk eğitimi planlama komisyonunda yıl boyunca açılacak kursların planlaması gerekir. Planlanan kurslara göre eğitici personel ihtiyacı bu komisyonlarda tespit edilmelidir. Araştırmamıza göre, usta öğretici ihtiyacı; halk eğitimi planlama komisyonunda (%7,8), görevlendirme komisyonunda (%2,9), müdür (%44,7), müdür yardımcıları (%8,7) ve öğretmenler toplantısında (%1,9) oranında tespit edilmektedir. Merkezlerde usta öğretici ihtiyacı %35,9 oranında tespit edilmediği görülmektedir.

Personel seçiminde başarılı ve isabetli karar verme diğer işlevlerin yerine getirilmesindeki başarıyı etkileyici bir role sahiptir. Bu nedenle personel seçimine geçmeden önce birtakım hataların oluşmaması için ön çalışmalar yapmak seçimin başarısını arttıracaktır. Buna göre öncelikle işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin neler olduğunu belirlemek gerekir. Bu amaçla yapılan çalışmalar içinde yer alan alan çalışmaları, iş tanımlarının çıkarılması, işin bireysel özelliklerinin saptanması ve personel planlaması çalışmaları personel seçiminin yerinde ve sağlıklı yapılabilmesi için yapılması gereken ön çalışmalardır. Araştırmamıza göre merkezlerde görev yapacak usta öğreticilerin temel nitelikleri ile ilgili olarak %88,3 oranında tespit çalışmaları yapılmamaktadır. Bugün Türkiye'de personel seçimi uygulamalarında ciddi sorunlar olduğu görülmektedir. Halen merkezlerde eğitici personel için iş tanımları ve iş gerekleri geliştirilmeden işe alımlar yapılmaktadır. Oysa güvenilir bir personel seçimi uygulaması için öncelikle o iş konusunda iş analizleri yapmakla başlar. Çünkü amaç işe göre eğitici personel seçmektir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde önceki yıllarda öğreticilik yapmış usta öğreticiler seçme sürecine %16,5 tabi tutulduğu, %47,6 kısmen ve %35,9 oranında tabi tutulmadığı ayrıca aday usta öğreticilerin seçme sürecinde en etkili olan niteliği %34 oranında deneyimdir. Eğitici personelin mezuniyeti ise %28,2 oranında deneyimden sonra gelmektedir. Yöneticilerin iyi bir eğitici personelde bulunması gereken nitelikleri, önem sırasına göre deneyim sonra mezuniyet olarak belirtmeleri düşündürücüdür.

İnsan kaynağını bulma işe uygun adayların kuruma başvurmasını sağlamaktır. Seçim sürecinin aktif dilimi aday toplama, aday havuzu oluşturmakla başlar. Aday havuzu oluşturma, seçim sürecinin etkinliğini doğrudan belirleyen bir değişkendir. Araştırmamızda aday havuzu oluşturmada merkezler %90,2 oranında kurum panosuna astıkları duyuru yazısı ile eğitici personel bulma çalışmalarını yapmakta diğer kaynakları ise yok denecek kadar az düzeyde tercih etmektedirler. Aday bulmada internet kullanımı, merkezlere birçok yararı vardır: Daha fazla insana ulaşma, daha kolay erişim, zaman tasarrufu… İnternet işe alım kavramını değiştirerek kurumlara maliyet azaltma fırsatı ve geniş bir aday havuzu sağlayıp, en iyinin de iyisini seçme fırsatını veriyor. Günümüzde tüm halk eğitimi merkezlerinin kendi web sitesine sahip olması gerekir. Merkez hakkında her türlü genel bilginin yer aldığı bu sitelerde adayların başvurabilmeleri için bir adres ya da iş başvuru formu yer almalıdır. Merkezler eğitici personel ile ilgili bilgiler vererek, çalışanlara sağlanan sosyal imkânları anlatarak, eğitim politikalarından bahsederek vs. kurumun adaylar tarafından daha iyi tanınmasını, daha cazip hale getirilmesini sağlayabilirler. Kurumlar ihtiyacı olan branşı kendi sayfalarında açık pozisyonlar da ilan ederek ve adaylara bu pozisyonlara, ya kendi özgeçmişlerini elektronik posta vasıtasıyla, ya da sitede doldurulan standart özgeçmiş formatı ile on-line başvurma imkânı tanınmalıdır. Ayrıca kurumlarca verilen duyurularda içerik olarak bulunanlar adayların bilgi ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olmalıdır. Merkezlerin eğitici personel bulmada hassas davranmadıkları görülmektedir. Şayet, aday eğitici bulma süreci sonunda belirli niteliklere sahip ve yeterli sayıda bir aday grubu oluşturulamazsa, bu adaylar arasından yapılmış bir seçim başarılı bir seçim değildir. Bu durumda kıt bir evren ile çalışmak zorunluluğu ortaya çıkacak; sonuçta ise seçim sürecinin etkiliği azalacaktır. Bu durumda yapılacak seçme " kötünün iyisini

seçmek" olacaktır. İş için başvuran adayların sayısının çok olması kurum için bir avantajdır. Bu şekilde talep artınca, yetkin eğitici personel bulma şansıda yüksek olur. Ayrıca araştırmamıza göre, yetkin usta öğretici müracaatlarının yetersiz olmasının nedenleri; ücret yetersizliği (%96,1), sosyal güvenliğin yetersizliği (%83,4), ulaşım (%71,8), fiziksel mekân yetersizliği (%66), geçici süreyle çalışma (%100) ve statü eksikliği (%23,3) oranında görülmektedir. Merkezler uzman personelin görev almasını sağlamak için normal ücretine ilave olarak (%45,6 oranında) ek ücret ödenmesi yapmaktadırlar. Sözleşmeli usta öğreticilerin yılın sadece belli dönemlerinde çalışıyor olmaları nedeniyle ücret ve sigorta primleri sadece bu dönemlerde ödenmektedir. Çalışma koşullarının, motivasyona ve verimliliğe etkisi göz önünde bulundurulduğunda, öğreticilerin sosyal güvencelerinde yapılacak yasal düzenlemelerin merkezlerdeki çalışma ortamına olumlu katkıda bulunacağı söylenebilir.

Halk Eğitimi Merkezlerince verilen duyuru yazılarında içerik olarak bulunanlar; adayın görev unvanı (%69,9), başvuru biçimi ve başvuru şartları (%78,6), son başvuru tarihi (%89,3) düzeyinde bulunduğu ancak kurumun unvanı- çalışma alanı (%7,7), adayda bulunması gereken özellikler (%8,7), çalışma yeri (%5,8), başvuru adresi (%15,5) ve ücret (%5,8) konusunda yeterli bilginin verilmediği görülmektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde başvuruların kabul edilmesi aşamasında; başvuruların belirli bir süre kabul edilmesi (%91,2), Yapılan bütün başvuruların bir kaynaktan yönlendirilmesi (%69,9) düzeyinde yapılmaktadır. Başvuruları kabul edecek görevliler belirlenmesi (%15,5), başvuracak ya da telefonla arayacak adaylara ne tür cevapların verileceği belirlenmesi (%13,5), başvurular konusunda kurumun dış kapı görevlileri bilgilendirilmesi (%11,6), başvuru prosedürü kurumdaki mevcut iş akışını engellemeyecek biçimde belirli zamanlarda kabul edilmesi (%7,7), form dolduranların olası sorularını cevaplandıracak yetkililer bulunması (%9,7) aşamalarında ise merkezlerin yeteri kadar hassasiyet göstermedikleri söylenebilir.

Ön görüşmede aday hakkında ilk izlenimler edinilir. Ön görüşme başvuran kişiler arasından iş için uygun olmayanların ayıklanması amacı ile çok kısa olarak yapılır ve

konuşma, ifade yeteneği ve görünüş değerlendirilmektedir. Merkezler %55,3 oranında ön eleme yapmazken %30,1 oranında evrak kontrolü yaparak ön eleme yapmaktadırlar. Merkez yöneticileri müracaat evrakları eksik olan veya uymayan adayları ön elemeden geçirirken bunların dışındaki konular sübjektif olduğundan dolayı değerlendirme yapmadıkları bunun sonucunda şikâyet edilmeden devamında soruşturmadan çekindiklerini düşünebiliriz.

Seçme sürecinin temeli aday eğitici hakkında bilgi toplamaya dayanır. Bir adayın nitelikleri hakkında bilgi sahibi olmadan, ne ölçüde başarılı olacağını tahmin etmek çok zordur. Bu açıdan, iyi tasarlanmış başvuru formlarının eleman seçme sürecinde önemi oldukça fazladır. Araştırmamıza göre merkezlerde %91,2 oranında başvuru formu kullanılmamaktadır. Bu nedenle bakanlıkça standart bir form hazırlanmalı ve hazırlanacak olan başvuru formları aday hakkındaki objektif bilgileri içermeli ve değerlendirilmesi de kolay olmalıdır. Ayrıca hazırlanacak olan Başvuru formunun tasarımı, adaylar arasında gerektiğinde kıyaslama yapmayı kolaylaştıracak ve doğru ön tercihi sağlayacak şekilde düşünülmelidir.

Merkezlerde %49,5 oranında yazılı sınav, %46,6 oranında uygulamalı sınav yapılmaktadır. % 50,4 oranında ise herhangi bir seçme sınavı yapılmamaktadır. Ayrıca Halk Eğitimi Merkezlerinde personel seçiminde psiko teknik testler; Kullanmıyoruz, çünkü gerek duymuyoruz %28,2 ve Kullanmıyoruz, çünkü bu araçlara ulaşamıyoruz %53,4 oranında kullanılmadığı görülmektedir. Karaağaç (1999) tarafından yapılan araştırmada firmalara başvuran adaylara %63,6 oranında test uygulanmadığı tespit edilmiş bu yönüyle araştırmamızla paralellik göstermektedir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilen bir öğretmende bulunması gereken niteliklerin (özel alan, genel kültür ve pedagojik formasyon) aday eğitici personelde bulunma miktarının merkezlerce yapılacak değişik sınavlarla ölçülmesi sonucu yetkin adayların tespit edilmesinde kolaylık sağlayacaktır.

Merkezler birebir mülakat yöntemi %88,3 oranında ve %77,7 oranında yapılandırılmamış iş görüşmeleri yapıldığı görülmektedir. Türkiye'de yapılan 2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırmasında İşe alım sürecinde en çok kullanılan yöntem

birebir görüşmedir. Yönetici alımında yüzde 90,3 yönetici olmayanların alımında ise yüzde 87,7 oranında kullanılıyor. Araştırmamız ilgili araştırma ile paralellik göstermektedir. Birebir görüşmelerde usta öğretici hakkında en detaylı bilginin toplanabildiği iş görüşmeleridir. Yöneticiler, sadece bir usta öğretici üzerinde yoğunlaştığından dolayı, soruların daha sağlıklı sorulması ve cevapların da aynı şekilde değerlendirilebilmesi kolay olmaktadır. Mülakatları; müdürler (%93,2), müdür yardımcıları (%31), öğretmenler (%3,8) ve görevlendirme komisyonu (%13,5) oranında yaptıkları görülmektedir. Mülakatta adayların en fazla yaptıkları hatalar; kontrolsüz olarak çok konuştukları (%44,6), mülakatlara hazırlıksız olarak katıldıkları (%52,4) ve özgüvenlerinin yetersiz olduğu (%71,8) görülmektedir. Buna karşın adayların görüşmeleri ciddiye aldıkları, mütevazı davrandıkları ve görüşmecileri dinledikleri söylenebilir. Merkezlerde mülakatın planlanmasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte görüşmecilerin mülakat ile ilgili çalışmalara yeteri kadar önem vermedikleri görülmektedir. Merkezlerde mülakat ile ilgili; mülakatın planlanması ve ön hazırlıklar (%16,5), adayları rahatlatma (%10,6), mülakat için yeterli süre ve verilen bilgileri kaydetme (%5,8), adayın sorduğu soruları cevaplama (%24,2), mülakat değerlendirme formu hiç kullanılmamakta, kararın kaydedilmesi gerekçelendirilmesi (%2,9) oranında yapıldığı görülmektedir.

Merkezlerde %95,2 oranında referans kontrolü yapılmamaktadır. Aday öğretici hakkında; eğitim belgeleri, sabıka kaydı, sağlık raporu ve ikametgâh belgesi ile bilgi toplanmaktadır. Ancak merkezler referans mektuplarını dikkate almadıkları ve aday öğreticilerin daha önce çalıştıkları yerlerden adayın kişiliği, iş performansı, işten ayrılış nedeni, çalışma süresi, görev unvanı, aldığı ücret, işe devamlılığı ve iş arkadaşlarıyla ilişkisi gibi soruların yanıtları yeteri kadar (%11,6) elde edilmediği görülmektedir. Personel seçim süreci içerisinde adayın geçmişinin araştırılması ve referansların kontrol edilmesi faaliyeti, seçime yönelik bir faaliyet olmasından çok, bir denetim mekanizmasıdır ve personel seçim sürecini denetim ve kontrol açısından desteklemektedir. Ön görüşme, mülakat ve sınav aşamaları sonucunda olumlu bir izlenim bırakan adayların verdikleri bilgilerin doğru olup olmadığı adayın göstereceği referansların kontrol edilmesi yoluyla araştırılır.

Merkezlerde araştırmamıza göre, seçme sürecinde % 78,6 oranında baskı yapıldığı ve Merkezlerde adayı işe alıp almama konusunda en son kararı müdür (%91,2), müdür yardımcıları (%20,3), öğretmen (%2,9) ve görevlendirme komisyonu (%11,6) oranında veriyor. Halk Eğitimi Merkezlerindeki eğitici personel seçim sürecini komisyon yaparsa ve bu komisyon personel adaylarını araştırır, bulur, kuruma başvurmalarını sağlar, test ve sınav uygular, görüşme yapar, referansları kontrol eder, adayların işe alınıp alınmaması kararını verirse sürecin geçerliliği ve güvenilirliği artmakta ve daha isabetli kararlar alınması sağlanacak ve yönlendirmeye yönelik baskılar en az seviyeye indirilecektir.

HEM müdürlerinin büyük çoğunluğu özellikle usta öğreticilerin yeterli alan bilgisine sahip olmadığını belirtmişlerdir. HEM'lerin doğası itibariyle değişik sebeplerden dolayı alanda formal eğitim ya da pedagojik formasyon almamış usta öğreticilerin görevlendirilmesi kaçınılmazdır. HEM kurslarına her yaş ve eğitim düzeyinden insanlar devam edebilmektedir. Hatta bu çok farklı seviyedeki insanlar aynı sınıfta bulunabilmektedir. Bu şekilde farklı kursiyer grubu ile *"etkili'* iletişim kurmak ve *"kaliteli* eğitim yapmak için öğreticilerin alan bilgisinin yanı sıra pedagojik yönden de bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekir. Bu nedenle, özellikle usta öğreticilerin göreve başlamadan önce eksik yönlerini giderici nitelikte bir hizmet içi kurstan geçmeleri eğitim kalitesi açısından önemli görülmektedir. **(**Ayas, 2007, s.56) Merkezlerde yapılan usta öğretici eğitimi seminer çalışmalarında kurs öğreticisi olarak; merkez müdürü (%52,4), merkez müdür yardımcısı (%73,7), öğretmen-kadrolu usta öğretici (%45,6), Milli Eğitim Müdürü- şube müdürü (%6,7), okul müdürü (%3,8), müfettiş (%1,9) ve akademisyen- uzman (%10,6) düzeyinde görev almaktadırlar. Merkezlerde yapılan usta öğretici eğitimi seminer çalışmalarında görev alan kurs öğreticilerinin "yetişkin eğitimi" konusundaki bilgileri %51,5 oranında yetersiz görülmektedir. Ural, O. ve Serençelik,İ. (2006) tarafından yapılan çalışmada; Halk Eğitim Merkezleri'nde yapılan hizmet içi eğitim programlarının etkili ve etkin olmadığını tespit etmişlerdir. Bu yönüyle araştırmamızla paralellik göstermektedir.

İşe alma sürecinin son aşaması işe alınan eğitici personelin merkeze ve görevine alıştırılmasıdır. Ancak araştırmamıza göre merkezlerde %79,6 oranında usta öğreticilere oryantasyon yapılmamaktadır. Yeni göreve başlayan eğitici personele merkez ve çalışma koşulları (işin niteliği, çalışma kuralları, çalışma saatleri, izinler, ücret, görev yetki ve sorumlulukları konusunda sağlanan olanaklar v.b.) hakkında sistemli bir biçimde bilgi verilmesi onun merkez ile bütünleşmesini sağlar. Yeni işe başlayan eğitici personelin en çok ihtiyacı olan şey, kendini rahat hissetmesi ve verilen sorumlulukları yerine getirebileceğine inanmasıdır. Bu yüzden, çalışma arkadaşlarına uyum ve çalışma ortamının benimsetilmesi, alacağı görevin niteliğini ve kendinden ne beklendiğinin açıkça belirtilmesi, verilen görevi başarabilecek bilgi ve beceriye sahip olduğuna dair moral verilmesi, kurum kurallarının ve kurum kültürünün net bir şekilde anlatılması gerekmektedir.

Merkezinizde başarılı bir personel seçme ve yerleştirme sisteminin %14,6 başarılı, %28,2 kısmen başarılı ve %57,3 başarısız olduklarını düşünmektedirler. Sonuç olarak işe alma ve yerleştirme sürecinin merkezler açısından öneminin tam anlamıyla kavrandığını söyleyemeyiz. Uygun yöntemlerle yapılacak seçmenin merkezlere getireceği maliyet ve fayda hesaplamaları yapılmadan rastgele, sağduyuya dayanan ve uzmanlıktan çok "tecrübeli" denilen yöneticilerin yaptığı seçimler hala Halk Eğitimi Merkezlerinde yeterliliklerden uzak eğitici personelin görev almasına neden olmaktadır. İyi düzenlenmeyen seçim sistemleri yetişkin eğitimi faaliyetlerinin işleyişini olumsuz yönde etkileyebileceği gibi seçilen eğitici personelin yetişkin eğitiminin gelişimine zarar verecektir.

Başarılı bir seçim işlevi, ihtiyaç olan branşlara en yetenekli ve nitelikleri görevin gereklerine uyan elemanların alınması ile olur. Yanlış personel seçimi kuruma ve personele pahalıya mal olmakta ve sorunlar yaratmaktadır. Artan eğitim maliyeti ve de zaman kaybı verimliliği düşürmekte kurumlarda sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle kurumlar seçim işlevine gereken önemi vermeli, kendi koşulları doğrultusunda kendilerine en uygun yöntemleri kullandıkları bir seçim işlevine sahip olabilmek için çaba sarf etmelidirler.

Nitelikli eğitici personeli bulma ve kurum içerisinde tutma zorluğu göz önüne alındığında insan kaynakları faaliyetlerinin her aşamasında dikkatli bir çalışmanın önemi kendiliğinden ortaya çıkacaktır. Özellikle nitelikli personelin kuruma dâhil edilmesinin değeri unutulmamalıdır. Her yeni personel kuruma yeni fikirler ve yeni bakış açıları getirecektir. Bunun olumlu yanlarının yanı sıra bazı olumsuzlukları da beraberinde getirebileceği düşünülerek istihdam edilecek personelin kurum kültürüne ve kurum amaçlarına paralel nitelikler ve amaçlar taşımasına özen gösterilmelidir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitici personel seçim süreci neticesinde gerçekleştirilen faaliyetlerin ve verilen kararların doğru olup olmadığının gözden geçirilerek sürecin bir muhasebesinin yapılması çok önemlidir. Böylelikle HEM yöneticileri yaptıkları işin sonucunu görecek ve geribildirim elde edeceklerdir. Bu ise sürecin hatalardan arındırılması ve daha da geliştirilmesi için bir fırsat ortaya çıkaracaktır. Aksi takdirde hatalı bir seçim sürecinin uygulamaya devam etmesi ile düşük performans sonuçları, devamsızlık oranları, kalitesiz eğitim, kurum kültürüne uyumsuzluk tehlikesiyle yüz yüze kalacaktır.

Araştırmamıza göre, Halk Eğitimi Merkezlerinde alan çalışmaları, planlama, iş tanımları, aday havuzu oluşturma ve personel seçimi sürecinin tüm aşamalarını tam ve bilinçli olarak yerine getirememektedirler.

4. Aday Usta Öğreticilerin Merkezlerde Gerçekleştirilen Mülakat Süreci İle İlgili Algıları;

"Görüşmeciden Memnuniyet Boyutunun"; "Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet" (x =2,23) ve "Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet" (x=2,28) alt boyutları en düşük ortalamaya sahip boyutlardır. "Kendinden memnuniyet boyutunun"; "sürece hazırlanmadan duyulan memnuniyet" (x=2,62) ve "görüşme sırasında kendini ifade edebilmeden duyulan memnuniyet" (x=2,73) alt boyutları orta düzeyde ortalamaya sahip boyutlardır. Aday usta öğreticilerin mülakat sürecinden memnuniyet düzeyleri genel olarak yetersiz (x=2,41) düzeydedir. Aday usta öğretici görüşme süresince o kurumu tamamen görüşmeyi yapan kişiyle

özdeşleştirmekte, o kişinin hareket ve davranışlarına bakarak kurum hakkında genel bir kanı oluşturmakta ve bu düşüncelerini daha sonra dışarıdaki insanlarla paylaşmaktadır. Bu nedenle Halk Eğitimi Merkezlerinde mülakatı yapacak olan kişilere önemli görevler düşmekte ve görüşmecilerin belli yeteneklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Mülakatı yapan iş görenlerin, adaylara karşı nezaketi elden bırakmaması, onları misafirleri gibi görmesi, ikramda kusur etmemesi ve görüşme saatlerine riayet etmesi çok önemlidir. Yine görüşme sırasında adayın özgeçmişini daha önceden incelemiş olması ve soracağı soruları yargılayıcı veya köşeye sıkıştırıcı olarak değil de tamamen adayı tanımak adına sorması gerekir. Yine görüşme sırasında adaya nazik olmak, art niyetli ve açık arayıcı konumunda olmak bir görüşme için son derece tehlikelidir. Bu nedenle görüşmecinin sıcak ve samimi olması, sadece adayı tanımaya yönelik, önyargısız sorular sorması başarılı bir görüşmenin temel şartlarındandır. Adaya verecek güven adayın daha sıcak ve samimi cevaplar vermesine yardımcı olur.

5. Halk Eğitimi Merkezlerindeki Aday Eğitici Personelin Mülakat Memnuniyet Düzeyleri İle Bireysel Özellikleri Arasındaki Farklılaşma;

Cinsiyet değişkeni, mülakat memnuniyet alt boyutlarının hiçbirisinde eğitici personel için anlamlı farklılık yaratmamıştır. Bir başka ifadeyle, cinsiyet değişkeni mülakat memnuniyeti algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Usta öğreticilerin yaş değişkeninin mülakat memnuniyet boyutlarının algılanmasında 05 ve 001 düzeyinde anlamlı bir fark çıkmıştır. Aday usta öğreticilerin yaşı arttıkça görüşmeciden ve kendinden memnuniyet seviyeleri artmaktadır.

Usta öğreticilerin deneyim süresi değişkeninin mülakat memnuniyet boyutlarının algılanmasında 001 düzeyinde anlamlı bir fark çıkmıştır. Usta öğreticilerin deneyim süresi arttıkça görüşmeciden ve kendinden memnuniyet seviyeleri artmaktadır.

Usta öğreticilerin mezuniyet değişkeninin Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet, Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet, Görüşme

Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan Memnuniyet boyutlarının algılanmasında 001 düzeyinde anlamlı bir fark çıkmıştır. Usta öğreticilerin eğitim seviyesi arttıkça görüşmeciden ve kendinden memnuniyet seviyeleri azalmaktadır.

6. Usta Öğreticilerin İş Doyumu Algılarına Göre;

Usta öğreticiler, iş doyumu alt boyutlarında düşük düzeyde doyumludurlar. Usta öğreticiler "iş arkadaşları" (x=2.88) alt boyutunda "katılıyorum" şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılarken "ücret ve personel" x=(2,20), "gelişme ve yükselme olanakları" (x=2.39), "çalışma olanakları" (x=1,99), "fiziksel ortam" (x=1,80), "yönetim" (x=1,85) alt boyutlarında "katılmıyorum" şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumluluk algılamışlardır. Usta öğreticiler; en yüksek doyumu "iş arkadaşları", en düşük doyumu "fiziksel ortam" alt boyutunda algılamışlardır. Usta öğreticilerin genel anlamda işlerinden doyumsuzluk (x=2.16) algıladıkları anlaşılmaktadır.

En düşük iş doyumunun "fiziksel ortam" (x=1,80), alt boyutunda hissedilmesi; merkezlere ait binaların yetersiz olmasıdır. Kursların çoğunluğu ana bina dışında, çevredeki okullar başta olmak üzere çeşitli kurumların binalarında yürütülmektedir. Her ne kadar, HEM'ler kurslarını her yerde açabilme özelliğine sahip olsa da bu durum bazı önemli olumsuzluklar ortaya çıkarmaktadır. Birincisi, kursların yapılacağı sınıflar ancak hafta sonları ve akşam saatlerinde boş olduğundan, kursların bu saatlerde düzenlenme zorunluluğu açılacak kurs sayısını kısıtlamaktadır. İkinci bir sorun, yardımcı personel ve imkânlarla ilgilidir. Mesai saatleri dışında düzenlenen kurslarda hizmetli bulma ve özellikle binada ısıtmanın sağlanmasının sorun teşkil ettiği bilinmektedir. Ayas ve Diğerleri (2007*)* tarafından yapılan araştırmada yöneticilerle yapılan görüşmelerde müdürlerin büyük çoğunluğu merkezlere ait binaların yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.

Gülay H.E. (2006) tarafından hazırlanan tez çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin "Mesleğin Çalışma Şartları" boyutunda "az" derecede iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Öztürk (2002) ve Gergin (2006) tarafından yapılan

tez çalışmaları ile araştırmamız "çalışma olanakları" boyutunda paralellik göstermektedir.

Kılıç (2002) tarafından yapılan araştırmada dışsal iş doyum düzeyleri bakımından en yüksek doyum sağlayan madde kişilerin "çalışma arkadaşları" bulunmuştur bu yönüyle araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Şahin (1999) ve Günbayı (1999) yapılan tez çalışmaları ile araştırmamız "ücret" boyutunda paralellik göstermektedir.

7. Halk Eğitimi Merkezlerindeki Aday Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri İle Bireysel Özellikleri Arasındaki Farklılaşma;

Cinsiyet değişkeni, iş doyumu alt boyutlarının hiçbirisinde usta öğreticiler için anlamlı farklılık yaratmamıştır. Bir başka ifadeyle, cinsiyet değişkeni iş doyum algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Sarpkaya'nın (2000) yaptığı, öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili araştırmasında ortaya çıkan sonuçlardan biri de, öğretmenlerin kişisel özelliklerinden okul ve cinsiyet değişkeninin öğretmen iş doyumunda önemli bir değişken olduğudur. Bu durumun tersine, Yüksel'in (2001) yaptığı iş doyumu ile ilgili araştırmada da yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenler, kişilerin iş doyumları üzerinde ciddi farklılıklar ortaya çıkarmamaktadır. Genç M. (2006) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu yönüyle Ağan (2002), Genç M. (2006) ve Yüksel'in (2001) çalışmaları araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Usta öğreticilerin yaş değişkenin çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam boyutlarının algılanmasında 05 ve 001 düzeyinde anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre yaş arttıkça kişinin işinden elde ettiği tatmin düzeyi de yükselmektedir.

Usta öğreticilerin çalışma süresi değişkenin yönetim, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel ortam boyutlarının algılanmasında 05 ve 001 düzeyinde anlamlı bir fark çıkmıştır. Deneyimli usta öğreticiler deneyimsiz usta öğreticilerden daha fazla tatmin duymaktadırlar. "Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu" adlı çalışması ile Çetinkanat (1995), Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin Eğitim, Fen - Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki akademisyenlerin iş doyum ya da doyumsuzluklarını incelediği çalışma ile araştırmamız paralellik göstermektedir.

Usta öğreticilerin eğitim durumu değişkenin yönetim, gelişme-yükselme olanakları ve fiziksel ortam boyutlarının algılanmasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark çıkmıştır. Eğitim seviyesi arttıkça iş doyumu düşmektedir. Bu bulgu Akın (2000) ve Tan (2003) tarafından yapılan araştırmalar ile paralellik göstermektedir.

8. Halk Eğitimi Merkezine Müracaat Eden Aday Eğitici Personelin Mülakat Memnuniyet Düzeyleri İle Seçim Sürecinde Başarılı Olan Eğitici Personelin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki;

Aday eğitici personelin mülakat memnuniyet düzeyleri ile seçim sürecinde başarılı olup göreve başlayan eğitici personelin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan ($p>.05$) anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

ÖNERİ

Merkezi Halk Eğitimi Merkezlerinde veya il milli eğitim müdürlüklerindeki yaygın eğitim bölümünde insan kaynakları ve personel seçiminin daha sağlıklı yürütebilmesi açısından bir insan kaynakları bölümünün oluşturulması gerekmektedir.

Merkezler daha iyi hizmet verebilmek ve sağlıklı kararlar alabilmek için eğitim bölgeleri ile ilgili olarak coğrafi ve idari durum, bölge nüfusu, ekonomisi, sosyal ve kültürel konularında bilgi haritalarını oluşturmaları gerekmektedir. Bu bilgileri vergi dairesi, sağlık grup başkanlığı, okullar, muhtarlar, emniyet müdürlüğü, belediyeler, seçim kurulu, kaymakamlık- valilik, üniversiteler, nüfus müdürlükleri, esnaf ve sanatkârlar odası… gibi kurumlardan elde etmelidirler. Elde edilen bilgiler doğrultusunda tüm kurum çalışanları eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmalarına katılmalıdır.

Etkin ve doğru bir eğitici personel seçimi, daha önceden yerine getirilmiş etkin bir ön hazırlık gerekmektedir. Bu nedenle kurumlar eğitici personel ihtiyacını belirlemeye ve gerekli önlemleri almaya yönelik olarak insan kaynakları planını hazırlamalıdır. İnsan kaynakları planlaması Halk Eğitimi Merkezlerinde etkin ve verimli yapılan planlama komisyonlarında yapılabilir. İl/ilçe halk eğitimi planlama ve işbirliği komisyonları diğer kurum ve kuruluş temsilcileri ile sivil toplum temsilcilerinin katılımlarıyla güçlendirilmelidir. Halk Eğitimi Planlama Komisyonu ve Halk Eğitimi Planlama- İşbirliği Komisyonunun amacına uygun olarak hizmet edebilmesi için gündem maddelerinin önceden belirlenmesi ve üyelere bildirilmesi gerekmektedir. Bu komisyonda yıl boyunca açılacak olan kurslar belirlenmelidir. İşbirliği komisyonuna katılan kurumlara Halk Eğitimi Merkezlerinin faaliyetlerinin ayrıntılı bir şekilde tanıtılması gerekmektedir. Bu doğrultuda kurul toplantılarına katılması gereken üyelere yönelik stratejik yaygın eğitim planlaması konusunda seminerler verilmelidir. Bu seminerlerde yaygın eğitimin önemi, kalkınmada yaygın eğitimin rolü, istihdama sağladığı katkı, toplantı yönetimi, stratejik planlama konularına yer verilmelidir. Halk eğitimi konusunda bilgi sahibi olan kurumlardan yetişkin eğitimi konusunda ne tür katkılarının olabileceği tespit edilmeli ve kaynak israfını en aza indirebilmek için kurumlar ile işbirliğinde çalışmalar yapılmalıdır. Düzenlenecek

kursların tür ve sayısının; birey ve toplumun ihtiyaçlarına göre belirlemek amacıyla diğer kurum ve kuruluşların imkânlarından (kurs araç gereç ve donatım malzemeleri) yararlanabilme, kaynak araştırması yapma, yerel imkânları harekete geçirme gibi bir çalışma gösterilmelidir.

MEB tarafından usta öğreticilerin iş tanımı ile iş gerekleri tespit edilmelidir. Arıca bu iş tanımları ve iş gerekleri doğrultusunda standart bir başvuru formu bakanlıkça hazırlanmalıdır.

Eğitici personel bulma konusunda merkezler değişik yöntemleri kullanmalıdır. Bu yöntemler;

- Eğitici personel başvuru tarihleri ülke genelinde eğitim öğretimin başında ve aynı tarih aralıklarında alınması uygundur.
- Bu tarih aralıkları MEB, çıraklık ve yaygın eğitim genel müdürlüğü, il milli eğitim müdürlüğü, ilçe milli eğitim müdürlüğü ve Halk Eğitimi Merkezi WEB sayfalarından duyuruların yapılması uygundur.
- MEB ve il milli eğitim müdürlükleri gazete bülten dergi gibi yazılı basın, televizyon ve radyo gibi görsel ve işitsel basın, broşür ve afişler yolu ile aday eğitici personel ihtiyacının duyurulması uygundur.
- Merkezler; İnternet, faks ve mektup ile yapılan müracaatları kabul etmelidirler.
- Kuruluş amacı iş bulmak olan işçi bulma kurumu ile işbirliğine gidilmelidir.
- Üniversiteler ve okullarda görev yapan eğitici kadronun merkezlerde görev almasını teşvik etmek için kurumlar arası esnekliğin sağlanması ve öğreticilere verilecek olan ders ücretine ilave olarak kursiyerlerden toplanacak ücretlerden belli oranda katkının yapılmasıdır.
- Müracaatların fazla olduğu Halk Eğitimi Merkezleri fazla talebi ihtiyaç duyan diğer merkezlere aktarmalıdır.
- Merkezlerce verilecek olan iş ilanın içerik olarak taşıması gereken özellikler; ilanda gerekli bilgilerin eksiksiz, açık ve anlaşılır olması gerekmektedir. Yayınlanan ilan iş, kurum, aranan nitelik ve özellikler, çalışma koşulları, başvuru tarihi, yeri ve şekli gibi konularda başvuruda bulunmak isteyenlerin

kafalarında soru işareti bırakmayacak şekilde tam ve net olarak açıklanmalıdır.

Merkezlerde aday öğreticilerin yeterliliklerini belirlemek amacıyla üçlü bir sınav sistemi uygulanabilir. Merkezlerde oluşturulacak komisyonlar aracılığı ile yeterlilik belirleme çalışmaları yazılı, uygulamalı ve sınıf ortamında eğitme öğretme yeterliliklerinin ölçülmesi şeklinde yapılabilir. MEB. tarafından eğitici personel alımına uygun olarak kişilik, zekâ ve yetenek testleri geliştirilmelidir. Bu testler rehberlik ve araştırma merkezlerinin desteği alınarak aday eğitici personele uygulanabilir.

İnsan kaynakları yönetimi dersi görmüş özelikle lisansüstü eğitim almış personelin mülakat yöntem ve teknikleri konusunda hizmet içi eğitime alınarak görüşme konusundaki yeterliliklerinin arttırılarak mülakat konusunda uzmanlaşması sağlanmalıdır. Halk Eğitimi Merkezlerinde iş görüşmelerinin geçerliliği ve güvenilirliğinin arttırılması için yapılandırılmış ve panel tipi mülakatlar uygulanmalıdır. Mülakat öncesinde ve mülakat sürecinde yapılacakların planlanması gereklidir.

Aday eğitici personelin gelecekteki performansını tahmin etmekte büyük yararları bulunan seçim araçlarından biri olan referans kontrolü adaylar hakkında daha fazla bilgi edinmek ve verdiği bilgilerin doğruluğunu öğrenmek için araştırma yapılması gerekmektedir. Özellikle öğreticilerin daha önce çalıştıkları yerlerle iletişim kurulması bir zorunluluktur.

Adayların seçimine karar verilmesi merkezlerde kurulacak komisyon tarafından değerlendirilmelidir. Kabul edilen ve reddedilen adaylara sonuç yazılı ve sözlü olarak bildirilmelidir. Kabul edilen eğitici personele tüm hakları en doğru şekilde aktarılmalıdır.

Halk Eğitimi Merkezlerinde müracaat eden tüm adaylara hizmet öncesi eğitim verilmektedir. Tüm adayların bu sürece tabi tutulması seçilme şansı olmayan

adayların zamanlarının boşa harcanması aynı zamanda merkezlerdeki kaynak israfına da neden olmaktadır. Bu nedenle verilecek olan eğitimin tüm adaylara değil de seçimine karar verilen adaylara uygulanması gerekir. Seçme sürecini başarı ile tamamlayan öğreticilerin hizmet öncesi eğitimlerini;
HEM yöneticileri; mevzuat, eğitici personel görev, yetki ve sorumlulukları…
Akademisyenler; Yetişkin eğitimi, yetişkin psikolojisi, yetişkin öğretim ilke ve yöntemleri ve insan ilişkileri, program geliştirme…
Meslek öğretmenleri; Meslek bilgisiyle ilgili konuları vermelidir. Yetişkin eğitimcilerin hem hizmet-öncesi, hem de hizmet-içi eğitimden geçirilmeleri sağlanmalıdır.

Eğitici personelin iş görüşmesine hazırlanma ve iş görüşmesinde kendini ifade etme hususunda kendilerini yeterli hissetmemeleri sadece halk eğitimi yöneticilerinin değil iş arayan yetişkinlerinde bu konuda yetersiz olduğunun sonucudur. Bu nedenle merkezlerce "mülakat" konusunda program geliştirilerek iş arayan yetişkinlere bu konuda eğitim verilebilir.

Aday eğitici personelin işe alındığı an sürecin bittiği yanılgısına düşülmemelidir. Sürecin en önemli noktalarından birinin eleman işe başladığı an olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle yeni eğitici personelin göreve ve kuruma en kısa sürede uyumunu sağlamak için oryantasyon sürecinin planlanması ve bu sürece tüm çalışan ve yöneticilerin destek vermesi gerekmektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde ücretli usta öğretici çalıştırılması, öğretmen ve kadrolu usta öğretici bulunmaması durumunda mümkün olmalıdır. Yeterli sayıda kadrolu öğretmen ve kadrolu usta öğretici bulunmadığı takdirde öğretici ihtiyacı öncelikle Bakanlığa bağlı diğer okul ve kurumlarda görev yapan öğretmenler, alan uzmanları, diğer bakanlık kurum ve kuruluşların öğretmen ve alan uzmanları, üniversite ve yüksek okul öğretim üyesi ve öğretim görevlileri arasından karşılanmalıdır. Ayrıca Halk Eğitim Merkezlerinde açılacak olan kurslarda görev alacak personelin en az fakülte mezunu olmasına dikkat edilmelidir. Araştırmacı tarafından yapılan anket çalışması esnasında 389 aday usta öğreticiden %14,1 lisans mezunu oldukları tespit edilmiştir. Kaliteli eğitim için merkezler üniversite mezunu eğitici personel ile

çalışmalıdır. Eğitim ve fen edebiyat fakültesi mezunu birçok öğretmen adayı kpss sınavına takılarak beklemektedir. Bu eğitim ordusunun istihdamı merkezler tarafından karşılanabilir. Üniversiteler yan alan uygulamalarını yaygınlaştırarak öğretmen adayların merkezlerde görev almaları sağlanabilir. Bu sürece Halk Eğitimi Merkezleri de yan alan ile ilgili program geliştirerek ve bu eğitimlere öğretmenleri tabi tutarak öğretmen adaylarının merkezlerde istihdamını sağlayabilir.

MEB., Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü Öğretmen Yeterlikleri Komisyon çalışmasında yetiştirilecek öğretmenlerde yetişkin eğitimine ilişkin yeterliklere de sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu durumda Eğitim Fakülteleri öğretmen adaylarına halk eğitimi ile ilgili yeterlikleri kazandıran dersler vermelidir. (Oysa öğretmen yetiştirmedeki yeni uygulamalarda bu görülmemektedir. Daha önce bu konuda verilen Halk Eğitimi dersi ne yazık ki kaldırılmıştır.)

MEB Eğitici personel seçim modeli geliştirmelidir. Halk Eğitimi Merkezleri seçim oluşturulacak bu modele uyarak eğitici personel seçim sürecini standart hale getirilmelidir.

İşe yerleştirilen eğitici personelin; performansı, verimliliği, yöneticileri ve iş arkadaşları ile ilişkileri, kurum kültürüne uyumu, eğitme ve öğretme yeterlilikleri, kursiyerler ile ilişkileri… vb. özellikleri gözlemlenerek uygulanan seçim yöntemlerinin etkinliğinin değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme neticesinde uygulanan yöntemler ile istenilen nitelikte eğitici personelin seçilmediği sonucuna ulaşılırsa geri bildirim alınarak hatanın nereden kaynaklandığı bulunmalı ve gerekirse uygulanan seçim yöntemleri değiştirilmelidir.

Usta öğreticilerin algılarına göre iş doyumunun; yönetim, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam, ücret ve personel alt boyutlarının algılanmasında doyumsuzluk algılanmaktadır. Bu nedenle;

a) Yöneticilerin kurumlarında demokratik ve öğretimsel liderlik davranışlarını sergileyerek demokratik bir kurum kültürü oluşturması gerekmektedir. Halk Eğitimi Merkezlerinin eğitim yönetimi alanında yeterlik kazanmış yöneticiler tarafından

yönetilebilmesi için orta vadede tüm yöneticilerin halk eğitimi veya eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim yapmış olması sağlanmalıdır. Bunun için üniversitelerle işbirliğine gidilerek, yöneticilik için yeterlik standartları belirlenmelidir. Daha sonra bu standartlara dayalı olarak lisansüstü eğitim programları oluşturulmalıdır. Yeni yönetici atamalarında ise, Üniversiteler ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ortaklaşa kararlaştırılmış olan lisansüstü eğitim programlarına katılmış olanlara öncelik verilmeli ve bu programlardan mezun olan kişiler, yeterli deneyim süresini tamamladıkları takdirde doğrudan yöneticiliğe atanmalıdırlar.

b) Halk eğitim merkezi binalarının çoğunluğu yetişkin eğitimi faaliyetleri için gerekli olan fiziki olanaklardan yoksundur. Bu binalar ya çok eski ya da örgün eğitim için tasarlanan binalardır. Her Halk Eğitim Merkezinin kendi binası olmalıdır. İhtiyaçları karşılayacak kadar büyük olmalı ve eğitici personelin ve kursiyerlerin sosyalleşmesi ve birlikte vakit geçirmesi için kantinler, satranç odası ve çalışma odası gibi imkânlar içermelidir. Bu nedenle merkez binaları ve kurs merkezleri yetişkin eğitimine uygun olarak dizayn edilmelidir. Halk Eğitimi Merkezlerindeki çalışma olanakları ve fiziksel ortam alt boyutuna ait faktörlerin iyileştirilmesi amacıyla sivil toplum örgütleri ve özellikle yerel yönetimlerin desteği sağlanmalıdır.

c) Eğitici personelin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi amacıyla formasyon standartları belirlenerek, eğitici personel yetişkin eğitimi konusunda kısa aralıklarla uzun süreli hizmet içi eğitimden geçirilerek "Gelişme olanakları" boyutu geliştirilmelidir.

d) Eğitici personelin çalışma koşulları iyileştirilmeli ve geçici personelin sosyal güvenlik sistemiyle ilgili karsılaştıkları sorunlar çözümlenmelidir. Bu Halk Eğitim Merkezlerine usta öğretici olmak üzere daha fazla insanı çekecek ve motivasyonu arttıracaktır.

e) Halk Eğitim Merkezlerinin bütçeleri sınırlı olup eğitici personelin desteklenmesi amacıyla Halk Eğitim Merkezlerinin mali durumunun iyileştirilmesi için;

- Halk Eğitim Merkezlerinin kurslarda üretilen eserleri satarak döner sermaye yoluyla ek gelir elde edebilmelerine rağmen, gelirin kullanımındaki bürokratik

engeller kurslar açısından olumsuz bir faktördür. Döner sermaye gelirlerinin harcanmasıyla ilgili yönetmeliklerde düzenlemeler yapılması gereklidir.

- Okuma Yazma, sosyal hizmet ve temel meslek edindirme kursları dışında en çok talep edilen kurslar ve hobi kursları işsizler, öğrenciler ya da düşük gelire sahip olanlar hariç tutularak ücretli kurslar haline getirilebilir. Bu Halk Eğitimi Merkezlerinin gelir elde etmesine yardımcı olabilir. Elde edilecek gelir eğitici personelin ek ders ücretine ilave edilerek eğitici personelin ücret faktörü geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

Ada, S. ve Şirin, A. (2007). Türkiye Genelinde Halk Eğitimi Üzerine Bir İnceleme, *Öğrenen Toplum İçin Yetişkin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, (Ed. M. Altıntaş) 05 Mayıs 2007, İstanbul: İSMEK

Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerinde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması***.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Akın, Z,E. (2000). *Personel Seçimi ve Bu Seçimde Etkili Olan Unsurlara Genel Bakış,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4) 1-25,

Aldemir, C. Ataol, A. ve Budak, G. (1996). *Personel Yönetimi,* İzmir: Barış Yayınları

Andersen, A. (2000). *2001'e Doğru İnsan Kaynakları* Araştırması, Sabah İşte İnsan, İstanbul: Sabah Yayıncılık.

Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması,* 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Silivri İstanbul

Arslan, Z. (2006). *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Aşan, Ö. (2001). *Motivasyon,* S.Güney, (Der.) *Yönetim ve Organizasyon,* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ayas, A. ve Diğerleri. (2007*). "Halk Eğitim Merkezleri'nde Yürütülen Eğitimin Etkililiği Üzerine Bir Araştırma"* Türkiye'de Yaygın Eğitimin Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, MEB. Ankara

Aydın, H. ve Güntürk, R. (2003). *Türkiye De Yetişkin Eğitimi ve Yaygın Eğitim*, Essen: Türkiye Araştırmaları Merkezi Vakfı, Duisburg-Essen Üniversitesi.

Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumlarında Çalışanlarda İş Doyumu,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Aydın, A. (1985). *Halk Egitim Merkez Müdür ve Yardımcılarının Hizmet İçi Egitim İhtiyacının Belirlenmesi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.

Ayhan, S. (1990). Halk Eğitiminde Örgütlenme ve Yönetim Politikaları, Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Eğitimi, *Eğitim Bilimleri I.Ulusal Kongresi, Bildiriler Iıı,* Ankara.

Bal, A. (1996). *Özel Öğretim Kurumlarında Eğitici Personelin Seçimi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü***.** Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

Bayraktaroğlu, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya: Sakarya Kitapevi.

Becerikli, S. Y. (2005) Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 15, S:117–120)

Berzek, N. (1998). Human Resources Management, İstanbul: Çevik Ofset.

Cascıo, W.F. (1998). Applıed Psychology In Human Resource Management, Prentice Hall, International, Inc,

Bıyıklıoğlu, B. (2004). *Personel Seçiminde Testlerin Kullanımı ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bilge, F. Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 32, 32-41

Bilir, M. (2004) *Çağdaş Yetişkin Eğitimi Liderlerinden Eduard Christian Lindeman Yaşamı, Eğitim Görüşü ve Hizmetleri,* Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, cilt: 37, sayı: 2,

Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi,* İstanbul: Beta.

Bingöl, D.(1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayım.

Bülbül, S. (1987). Halk Eğitimcilerinin Yetiştirilmesinde Üniversitelerin Rolü ve Yeri, *Eğitim Dergisi,* Hacettepe Üniversitesi

Bülbül, S.(1991). *Halk Eğitimine Giriş,* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Byars, L.L., Rue, L. Graw- Hill, I.R. (2000). *Human Resource Management*, International Edition İs Not Available North America.

Celep, C. (2003). *Halk Eğitimi,* Ankara: Anı Yayıncılık.

Coşkun, R. Wolff, A. ve Gürler, G. (2001). "Kobi'lerde İnsan Kaynakları Tedarik Yöntemleri: Sakarya Örneği" *I.Orta Anadolu Kongresi: Kobi'lerin Finansman ve Pazarlama Sorunları*, Nevşehir: (18-21 Ekim), S.431-441.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu,* Ankara: Anı Yayınları

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü (1985) *Türkiye'de Yaygın Eğitim*, Halk Eğitimi Serisi 2, Ankara, Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Matbaası.

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü (1992). *Çıraklık ve Yaygın Eğitimde Gelişmeler*, Ankara: Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Matbaası.

Decenzo, D. ve Robbins, D. (1999). *Human Resource Management*, New York: John Wiley & Sons Inc.

Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Demircan, B. (1998). *Endüstri İşletmelerinde Yönetici Personel Seçimi ve Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Demirkan, M. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş,* Adapazarı: Sakarya Yayınevi.

Dereli, T. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi Ders Notları,* İ.Ü. İktisat Fak. İstanbul: 1994.

DPT; İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968–1972), Ankara

DPT; Yeni Strateji ve Kalkınma Plânı Üçüncü Beş Yıl (1973–1977) Ankara

Duman, T. (1997). Türkiye'de Yaygın Eğitim ve Eğitici Personel Yetiştirme Sorunu, *Milli Eğitim Dergisi,* Sayfa 6, 135. Sayı

Duman, A. (1999). Yetişkinler Eğitimi. Ankara: Ütopya

Erdil, O. Keskin, H. İmamoğlu, S.Z.ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5* (1) 17–26,

Erdoğan, İ. (1990). *İşletmelerde Kişi Değerlendirmede Psikoteknik*, İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları.

Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri,* İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.

Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış,* İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 242.

Erdoğan, İ (1999*). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış***.** İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü. Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 5

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,* İstanbul: Beta Yayınevi.

Ergin C. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* Ankara: Academyplus Yayınevi.

Erguvan-Sarıoğlu, İ. D. (2002) *Yetişkin Eğitimi Yöneticilerinin Yöneticilik Yeterliklerinin Belirlenmesi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eurybase (2006/2007). *Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi,* The Information Database On Education Systems İn Europe, Directorate-General For Education And Culture

Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* İstanbul: Alfa.

Geray, C. (2002). Halk Eğitimi, Güncelleştirilmiş 3.baskı, Ankara: İmaj Yayınevi

Geray, C. (1975). *Halk Eğitiminin Kurumlaşması,* Türkiye'de Yaygın Eğitim (Seminer Tebliğleri), Eskişehir İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Televizyon İle Eğitim Enstitüsü, Eskişehir İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları

Genç M. (2006*). Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gergin, B. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü

Gök, S. (2006). *21. Yy İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta.

Gözener, E. ve Sayın, S. (2007). Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, *Eğitişim Dergisi, E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi, Sayı: 16,* S:2–3

Gülay H.E. (2006). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gülbay, Ö. (1998). *Yaygın Eğitim: Bir Toplumsal Gelişme Aracı Sempozyum Raporu,* İstanbul: Anne Çocuk Eğitim Vakfı Yayınları.

Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürüz, D. ve Özdemir, G. (2004). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Media Cat Kitapları.

Gürbüz, G. Ö. (2002) *Personel Araştırmaları ve İşgören Seçme Süreci*, İstanbul: Literatür Yayınları.

Güneş, F. (1993). Avrupa'da ve Türkiye'de Halk Eğitimcilerin Yetiştirilmeleri ve Statüleri, *İzmir 1.Eğitim Kongresi Bildirileri, İzmir:* Buca Eğitim Fak Yayını

Güneş, F. (1996). *Yetişkin Eğitimi (Halk Eğitimi),* Ankara, Ocak Yayınları.

Harvey, D. & Bowin R.B. (1996). *Human Resource Management An Experiential Approach* New Jersey- Usa: Upper Saddle River.

Hodgettts , R. & Kroeck, K.G. (1992). *Personel And Human Resource Management,* Usa.

İdris. Ş. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Karaağaç, Z. (1999). *Personel Seçimi Süreci ve Bir Uygulama,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü.

Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi,* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaynak T. ve Diğerleri, (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.

Kekezoğlu, E. (2004). *Personel Seçiminde Mülakat Süreci ve Bir Araştırma,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kılıç, B. (2002). *Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Y. T. Ü. Soysal Bilimler Enstitüsü.

Kılıç, E. (1968) *Türkiye'de Halk Eğitimi Başlangıçtan Bugüne Kadar,* Ankara: Milli Eğitim Basımevi

Küçükkaya, G. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Bir Uygulama* Tezi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Küskü, F. Ataman, B. ve Çakmak, A.(2003). *Yönetim Araştırmaları Dergisi,* İş Görüşmelerinin de Değerlendirilmesi: Aday Memnuniyet Ölçeği, Başkent Üniversitesi

Lokmanoğlu P., ve Gener, N. (1999), Yaygın Eğitimin Önemi, Tarihi Gelişimi ve Uygulama Alanları, *4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kong. Bildirileri,* (S:542). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Locke, Edwin. (1983) *Nature And Causes Of Job Satisfaction,* Handbook Of Industrial And Organizational Psychology (Ed). Dumette, John Wiley And Sons, Usa,

Malkoç, G. (1989). *Halk Eğitimi Merkezlerinde Çalışan Kurs Öğretmenlerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Malkoç, G. (1996). İstanbul Da Ki İkinci Kademe Okuma Yama Kursları İhtiyaç Saptama Araştırması, *2. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri,*.Mar. Üniversitesi Atatürk Eği. Fak.

MEB XIII. Milli Eğitim Şurası, Ankara 1990

MEB Millî Eğitim Temel Kanunu (1739 Sayılı)

MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, (1992). *Çıraklık ve Yaygın Eğitimde Gelişmeler*, Ankara: Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Matbaası.

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, (1993). Ankara: Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Matbaası.

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün 10.10.1997 Tarih ve 4446 Sayılı Yazısı

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1963 Tarihli Halk Eğitimi Merkezleri Yönetmeliği

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1979 Tarihli Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 2006 Tarihli Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği

MEB. 13. Milli Eğitim Şurası, (1990). Ankara: Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Matbaası.

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Halk Eğitimi ve Meslekî Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Yönetici, Rehber Öğretmen-Öğretmen, Usta Öğretici, Memur, Teknisyen ve Hizmetli Personel İçin Hizmet İçi Eğitim Programları, (2005). Ankara

MEB. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, *Öğretmen Yeterlilikleri,* 2741sayı ve 12.07.2002 Tarihli Yazı

MEB. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, Temel Eğitime Destek Projesi, "Öğretmen Eğitimi Bileşeni", Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, Ankara, 2006, Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi Kasım 2006–2590.

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Genelge 1996/ 60.

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Genelge 1999/82.

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Genelge 2007/77.

MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Hizmet İçi Eğitim Programları, 2005

Mondy, R.W., Noe, R.W. & Premeaux, S.R. (1999). *Human Resource Manegement,* New Jersey: A Simon & Schuster Campany.

Mosley, D.C., Meggınson, L.C. &Pıetrı, P.H. (1985). Supervısory Management: The Art Of Workıng Wıth And Through People, By South-Western Publishing Co. Ohio

Nohl, A.-M. ve Sayılan F. (2004) *Türkiye'de Yetişkinler İçin Okuma-Yazma Eğitimi,* Temel Eğitime Destek Projesi Teknik Raporu, Milli Eğitim Bakanlığı/Avrupa Komisyonu

Nuissl, E. ve Pehl, K. (2002) *Almanya Da Yaygın Eğitim- Bir Portre,* Almanya: Alman Yüksek Halk Okulları Birliği

Okçabol, R. (1987). Ülkemizde Yaygın Eğitimde Araştırmalar. *Yaygın Eğitim ve Sorunları,* Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.

Okçabol, R. (1996). *Halk Eğitimi,* İstanbul: Der Yayınları.

Okçabol, R. (1993). Yetişkin- Halk Eğitimcinin Yetiştirilmesi, *1. Eğitim Kongresi Bildirileri, İzmir:* Buca Eğitim Fak. Yayını.

Özdemir, S. T. (2003). Tıp Eğitimi ve Yetişkin Öğrenmesi, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 29 (2) 25-28.

Öner, M. (1999). *İşe Alma ve Yerleştirmede Yönetici ve İnsan Kaynakları Uzmanının El Kitabi,* İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Öney, B. (1998). *Yaygın Eğitim: Bir Toplumsal Gelişme Aracı Sempozyum Raporu,* İstanbul: Anne Çocuk Eğitim Vakfı Yayınları.

Özcan A. (2006). *İl ve İlçe Halk Eğitimi Planlama ve İşbirliği Kurullarının İşlevselliği (Kırıkkale İli Örneği,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Öztürk, G. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Parıldar, S. (1986). Öğretmenliğin Dünü Bugünü Yarını, *Deüifd,* İzmir, 1986, Sayı.3, S.131-132

Paşa, M. (2007). Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsanlaştırılması. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.* Cilt:4 Sayı:1

Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Personel Yönetimi,* Bursa: Bursa: Ezgi Kitapevi.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ezgi Kitapevi.

Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş doyumu (Manisa İli Örneği), *Amme İdaresi Dergisi,* C:33, Sayı 3.

Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2004). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Sü.İibf Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 133-137

Solmuş, T. (2000). Personel Seçim Sürecinde Mülakat Tekniği, *İş Güç Dergisi,* Www,İsgüc.Org/Arc_View.Php?Ex=139&Hit=Ny, Web Adresinden 14.06.2007 Tarihinde Edinilmiştir.

Şaban Ç. (1997). *Ankara İli Merkez İlçelerindeki Halk Eğitimi Merkezlerinde Görevli Eğitici Personelin Yetişkin Eğitimci Olarak İhtiyaçlarının Saptanması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Şahin, A. E. (2004). Öğretmen Yeterliklerinin Belirlenmesi, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi,* Aralık 2004 Yıl: 5 Sayı: 58.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şişman, M. (2003). *Öğretmenliğe Giriş,* Ankara: Pegema Yayıncılık

Şencan, H. ve Erdoğmuş E. (2001). *Eğitim İhtiyacı Analizi,* İstanbul: Beta Yayınları

Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Telman, T. ve Türetgen İ. Ö. (2004). *Eleman Seçimi,* İstanbul: Epsilon.

Tikici, M.(2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler,* Ankara: Nobel Yayınevi.

Toker B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 8 (1) 92-107

Tutum, C. (1976). *Personel Yönetimi,* Ankara: Sevinç Matbaası.

Uğur, A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* Sakarya: Sakarya Kitapevi

Uhrbrck, R.S. (1948).The Personnel Interview, *Personnel Psychlogy.* 1 (3), 273–302

Ural, O.(1997).Halk Eğitim Mezunları ve İş Olanakları, *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi.* 9, 353-357.

Ural, O. (1999). Yetişkin Eğitimine Katılma Sebepleri, *4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri,* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Fak. Yayınları No:51.

Ural, O. ve Serençelik,İ. (2006). *Halk Eğitimi Merkezlerinde Milli Eğitim Bakanlığı ve Sivil Toplum Kurumları Tarafından Verilen Kurslara Katılan Eğitimcilerin Sorun Alanları, Çözüm Önerileri, Geleceğe Yönelik Beklentileri ve İş Doyumlarının Araştırılması.* XII. Eğitim Bilimleri Kongresi, Muğla Üniversitesi, Eylül 2006.

Ural, O. (2007). *Türkiye'de Yetişkin Eğitiminin Bugünkü Durumu ve Geleceği,* Öğrenen Toplum İçin Yetişkin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri, (Ed. M. Altıntaş) 05 Mayıs 2007, İstanbul: İSMEK

Walker, D. (2000). *Mülakatla Seçme,* (A.Cevat Akkoyunlu, Çev.). İstabul: Doğan Kitap

Werther, W.B.& Davıs, J.K. (1993). *Human Resources And Personel Management,* Mc Graw- Hıll Internatıonal Edıtıons, Management And Organization Series, Forth Edıton, International Editions.

Yamaç, E. (2005). *Vakıf Üniversitelerinin Hazırlık Okullarında Görev Yapan İngilizce Öğretmenlerinin Seçim Kriterlerinin Belirlenmesi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yaman, M. (2000). *İnsan Kaynakları,* İstanbul: Papatya Yayıncılık.

Yetişkinler İçin Okuma Yazma Öğrenimi ve I. Kademe Eğitim Programı, (2004). Ankara: MEB. Yayınları.

Yıldırım, M. (2000). *Halk Eğitim Merkezlerindeki Uygulamalar ve Yaygın Eğitim*, Ankara: Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Matbaası

Yıldız, A.(2004). Türkiye'deki Yetişkin Eğitimi Araştırmalarına Toplu Bakış, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *Cilt: 37*, Sayı: 1.

Yüksel, İ. (2001). Bilgisayar İşletmelerinin Öznel Yorgunluk Belirtileri İle İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi.* 19(2), 143-157.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Halk Eğitimi Merkezlerinde 2005-2006 yılı kurs türleri, http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/5%20Halk%20Eğitimi%20Merkezlerine%20İlişkin%2020052006%20Öğretim%20Yılı%20Kurs%20Türleri.pdf Web adresinden 28 Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir.

Halk Eğitimi Merkezlerinin sayısal verileri, http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/2.Halk.%20Eğitim%20Merkezlerinin%20son%20beş%20yıla%20ilişkin%20sayısal%20verileri%20(200i-2006%20Öğretim%20Yılı).pdf, Web adresinden 28 Kasım2007 tarihinde edinilmiştir.

Hizmet içi eğitim faaliyetleri, http://cygm.meb.gov.tr/birimler/hizmetici/hizmetici.pdf Web adresinden 28 Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir.

İş ve Meslek Tahlilleri, Türk Meslekler Sözlüğü, http://www.iskur.gov.tr/mydocu/analiz.html, Web adresinden 10 Mayıs 2007 tarihinde edinilmiştir.

Kurs türleri, http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/5%20Halk%20Eğitimi%20Merkezlerine%20İlişkin%2020052006%20Öğretim%20Yılı%20Kurs%20Türleri.pdf . Web adresinden 28 Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir.

Türkiye Genelinde Halk Eğitimi Merkezlerine İlişkin (2006-2007) Veriler http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/1-Türkiye%20Genelinde%20Halk%20Eğitimi%20Merkezlerine%20İlişkin%202006-2007%20Öğretim%20Yılına%20İlişkin%20Veriler.pdf Web adresinden 28 Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir.

Okuma yazma bilen nüfus, http://cygm.meb.gov.tr/hem/okuma_prog/oran.htm, Web adresinden 28 Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir.

Okuma-yazma kursları ve kursiyer sayıları, http://cygm.meb.gov.tr/hem/okuma_prog/tablo1.pdf. Web adresinden 28 Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir.

Paşa, M. Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancıllaştırılması, www.isguc.org.tr/Kategori/Yonetim , Web sitesinden 14 ekim 2007 tarihinde indirilmiştir.

Türkiye'nin Başarısı için itici Güç Hayat Boyu Öğrenme Politika Belgesi, http://www.megep.meb.gov.tr/megep/genel/hayatboyu/HayatBoyuOgrenmePolitikaBelgesiEkim2006.pdf)

Türkiye Eğitim İstatistikleri (2005-2006), http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/TURKIYE_EGITIM_ISTATISTIKLERI_2005_2006.pdf. Web adresinden 28 Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir.

Türkiye Genelinde Halk Eğitimi Merkezlerine İlişkin 2006- 2007 Öğretim Yılı Verileri,http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/1Türkiye%20Genelinde%20Halk%20Eğitimi%20Merkezlerine%20İlişkin%202006-2007%20Öğretim%20Yılına%20İlişkin%20Veriler.pdf

Yetişkinler Okuma-Yazma Öğretimi ve Temel Eğitim Programı http://cygm.meb.gov.tr/hem/okuma_prog/programlar.pdf, Web adresinden 25Ağustos 2007 tarihinde edinilmiştir

http://cygm.meb.gov.tr/hem/kursdisi.pdf

www.psikoteknik.com/psikotek.asp,s.1

EKLER:

Ek 1: Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi

Ek: 2 Aday Memnuniyet Ölçeği

Ek:3 İş Doyum Ölçeği

Ek:4 Uzmanlara Göre Personel Seçim Süreci

Ek:5 Anket Uygulama İzin Onayı

Ek 1: Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçim Sürecini Belirleme Anketi

Sayın Halk Eğitimi Merkezi Müdürüm/Müdür Yardımcım,

Bu anket formu Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçimi sürecini inceleyen bir çalışma ile ilgilidir. Tüm maddeleri eksiksiz ve samimiyetle cevaplamanız çok önem taşımaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuyarak (Olması gerekeni değil var olan durumu) kurumunuzdaki yapılanmaya en uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz. Sonuçlar tamamen bilimsel amaçlarla, Marmara Üniversitesinden Doç. Dr. Ozana URAL danışmanlığında değerlendirilecektir. Katkınızdan dolayı teşekkür ederim.

Vedat AKBAŞ

1.İlçenizle ilgili ne tür bilgiler toplanmaktadır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ]Bölgenin Coğrafi ve İdari Durumuna Yönelik bilgiler
[ ] Bölge Nüfusuna Yönelik bilgiler
[ ] Bölge Ekonomisine Yönelik bilgiler
[ ] Sosyal ve Kültürel bilgiler
[ ] Herhangi bir bilgi toplanmamaktadır
[ ] Diğer (Yazınız)……

2.Eğitim ihtiyaçlarını belirleme(alan) çalışmaları nasıl yapılmaktadır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Yetişkinlere anket yapılır.
[ ] Yetişkinlerle görüşme yapılır.
[ ] Yetişkinler gözlenir.
[ ] Yetişkinlerle toplantı yapılır.
[ ] Muhtar ve okul müdürleri ile görüşülür.
[ ]Alan çalışması yapılmaz.(Tecrübeye dayanarak ortalama bir tahminde bulunulur)
[ ] Diğer (Yazınız)……

3. Merkezinizde, Halk Eğitimi Planlama Komisyonu ve Halk Eğitimi Planlama-İşbirliği Komisyonu amacına uygun olarak yapılıyor mu?
a. Evet b. Kısmen c. Hayır

4. Merkezinizin ihtiyacı olan eğitici personel sayısını kim tespit etmektedir?
a.Halk Eğitimi Planlama Komisyonu
b.Öğretmenler toplantısı
c.Görevlendirme komisyonu
d.Merkez müdürü
e.Müdür yardımcıları
f.Merkezimizde eğitici personel sayısı tespit edilmez.
g.Diğer(yazınız)…….

5.“İş gerekleri, bir işin en iyi şekilde yapılabilmesi için bu işi yapacak işgören de bulunması gereken asgari şartları belirtir” Kurumunuzda aday usta öğreticiler için aranması gereken temel nitelikler daha ayrıntılı biçimde saptanır mı?
a) Evet b) Hayır

6. Aday usta öğreticilerin seçme sürecinde en etkili olan niteliği hangisidir?
a. Genel kültürü
b.Zekâsı
c. Alan Bilgisi
d.Kişisel özellikler
e. Fiziksel özellikler
f. Çalışma koşulları
g.Mezuniyet
h.Usta öğreticilik deneyimi
ı. Özgeçmişi
i. Katılmış olduğu kurs, yarışma
j. Diğer(yazınız)…….

7. Kurumunuza eğitici personel sağlamada,
kaynaklardan hangilerini kullanmaktasınız? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Şahsen firmaya gelerek yapılan başvurular
[ ] İlan (gazete, dergi, el ilanı…)
[ ] Türkiye İş Kurumu
[ ] Hem çalışanların tavsiyeleri
[ ] Kurum internet sayfası
[ ] Danışman şirketler
[ ] Üniversiteler
[ ] Okullar
[ ] Diğer Halk Eğitimi Merkezleri
[ ] Kurum panosuna asılan duyuru yazısı
[ ] Diğer(yazınız)…….

8. Kurumunuzca verilen duyurularda içerik olarak bulunanlar aşağıdakilerden hangileridir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Kurumun unvanı ve çalışma alanı
[ ] Adayın görev unvanı
[ ] Adayda bulunması gereken özellikler
[ ] Başvuru biçimi ve başvuru şartları
[ ] Son başvuru tarihi
[ ] Çalışma yeri
[ ] Başvuru adresi
[ ] Ücret
Diğer(yazınız)…….

9. Ön eleme sürecinde hangi yöntemi kullanıyorsunuz?
a. Başvuru formları
b. Ön görüşme
c. Öz geçmiş
d. Evrak kontrolü
e. Ön eleme yapmıyoruz.

10. Kurumunuzda usta öğreticilerin başvurularının kabul edilmesine ilişkin aşağıdaki prosedürlerden hangileri uygulanmaktadır(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)?
[ ] Başvuruları kabul edecek görevliler belirlenmektedir.
[ ]Başvuracak ya da telefonla arayacak adaylara ne tür cevapların verileceği belirlenmektedir.
[ ]Başvurular konusunda kurumun dış kapı görevlileri bilgilendirilmektedir.
[ ]Başvuru prosedürü kurumdaki mevcut iş akışını engellemeyecek biçimde belirli zamanlarda kabul edilmektedir.
[ ]Başvurular belirli bir süre kabul edilmiştir.
[ ]Form dolduranların olası sorularını cevaplandıracak yetkililer bulunmaktadır.
[ ]Yapılan bütün başvuruların bir kaynaktan yönlendirilmektedir.
Diğer……

11. Başvuru formunda hangi konularda bilgi topluyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Kişisel bilgiler
[ ] İş tecrübeleri
[ ] Eğitim durumu
[ ] Fikirleri ve değerleri
[ ] Yetenekleri
[ ] Referans mektupları / kaynakları
[ ] Katıldığı kurs ve eğitim çalışmaları
[ ] Başvuru formu kullanmıyoruz
Diğer(yazınız)……

12. Aday usta öğreticilerin bilgi, mesleki ve eğitme-öğretme yeterlilik düzeylerini belirlemek amacıyla hangi sınavları yapmaktasınız(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)?
[ ] Yazılı sınav
[ ] Uygulamalı sınav
[ ] Ön deneme amacıyla sınıf ortamında ders anlatımı
[ ] Herhangi bir sınav yapmamaktayız
Diğer……

13.Personel seçiminde test yaklaşımlarından hangisini kullanıyorsunuz?
[ ] Yetenek testleri
[ ] Zekâ testleri
[ ] Kişilik testleri
[ ] Kullanmıyoruz, çünkü gerek duymuyoruz
[ ] Kullanmıyoruz, çünkü bu araçlara ulaşamıyoruz
Diğer(yazınız)…….

14. Mülakatta adayların yaptığı hatalar nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Görüşmeleri hafife alma
[ ] Çok konuşma
[ ] Kendini beğenme
[ ] Dinlememe
[ ] Hazırlıksız olma
[ ] Özgüven eksikliği
Diğer(yazınız)…….

15. Mülakat sorularını nasıl belirliyorsunuz?
a. Soruları önceden hazırlıyoruz ve elimizdeki soru listesinin dışına çıkmıyoruz.
b. Soruları önceden hazırlamıyoruz. Mülakatın akışına göre çeşitli sorular soruyoruz.
c. Bazı soruları önceden hazırlıyoruz.
d. Diğer(yazınız)…….

16.Personel seçiminde mülakatı kim veya kimler yapıyor? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Müdür
[ ] Müdür yardımcıları
[ ] Öğretmen
[ ] Görevlendirme komisyonu
[ ] Diğer(yazınız)…….

17.Görüşme çeşitlerinden hangilerini kullanıyorsunuz?
[ ] Birebir görüşme (1 yönetici, 1 usta öğretici ile görüşme yapar.)
[ ] Panel görüşme (ikiden fazla görüşmecinin, tek bir usta öğretici ile yaptıkları görüşmelerdir.)
[ ] Sıralı Görüşmeler (1 usta öğretici 1'den fazla mülakatçıyla sıra ile görüşür.)
[ ] Diğer(yazınız)……..

18. Kurumunuzda mülakat ile ilgili hangi çalışmalar yapılmaktadır?(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Mülakatın planlanması ve ön hazırlıklar
[ ] Adayları rahatlatma
[ ] Mülakat için yeterli süre ve verilen bilgileri kaydetme
[ ] Adayın sorduğu soruları cevaplama
[ ] Mülakat değerlendirme formu kullanma
[ ] Kararın kaydedilmesi ve gerekçelendirilmesi
[ ] Diğer(yazınız)……..

19. Aday hakkında bilgi toplama hangi yöntemlerle yapılmaktadır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Referans mektupları
[ ] Geçmişte çalıştığı yerler
[ ] Eğitim belgeleri
[ ] Sabıka kaydı
[ ] Sağlık raporu
[ ] Mali kayıtlar
[ ] Diğer(yazınız)…….

20. Adayın geçmişinin araştırılması ve referans kontrollerini nasıl gerçekleştiriyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Mektup
[ ] E-mail
[ ] Telefon
[ ] Faks
[ ] Yüz yüze
[ ] Adayların geçmişinin araştırılması ve referans kontrolleri yapılmamaktadır.
Diğer(yazınız)…….

21. En iyi adayın hangisi olduğuna dair son kararı kim veya kimler veriyor? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Müdür
[ ] Müdür yardımcısı
[ ] Öğretmenler
[ ] Görevlendirme komisyonu
[ ] Diğer(yazınız)…….

22. Kurumunuzda yapılan usta öğretici eğitimi seminer çalışmalarında kurs öğreticisi olarak kimler görev almaktadır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Merkez Müdürü
[ ] Merkez müdür yardımcısı
[ ] Öğretmen-Kadrolu Usta öğretici
[ ] Milli eğitim müdürü- Şube müdürü
[ ] Okul müdürü
[ ] Müfettiş
[ ] Akademisyen- Uzman
Diğer(yazınız)…….

23. Kurumunuzda yapılan usta öğretici eğitimi seminer çalışmalarında görev alan kurs öğreticilerinin "yetişkin eğitimi" konusundaki bilgileri ne düzeydedir?
a. Çok yeterli
b. Yeterli
c. Az yeterli
d. Yetersiz

24. Personel seçme sürecini başarıyla tamamlayan eğitici personelin kuruma uyumu nasıl sağlanmaktadır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
[ ] Yönetici ve çalışanlarla tanıştırılır.
[ ] Kurumun yapısı, ast üst ilişkileri, kurallar anlatılır.
[ ] Herhangi bir konuda yardım ve bilgiyi nasıl sağlayacağı açıklanır.
[ ] Rehber öğretmenin usta öğretici ile ilgilenmesi sağlanır
[ ] Kurum gezdirilir.
[ ] Kurum ile ilgili film izletilir
[ ] Kurum ile ilgili broşür verilir
[ ] Merkezimizde uyum sağlama ile ilgili çalışma yapılmaz.
[ ] Diğer(yazınız)……

25.Bazı uzman personelin kurslarda görev almasını sağlamak için ek ders ücretine ilave olarak ücret ödemesi yapıyor musunuz?
a. Evet b. Hayır

26. Eğitici personel seçiminde belirli adayların seçilmesi için herhangi bir baskıya maruz kalıyor musunuz?
a. Evet b. Hayır

27. Kurumunuzda önceki yıllarda usta öğreticilik yapmış adayları diğer adaylarla birlikte eşit şekilde seçme sürecine tabi tutuyor musunuz?
a. Evet
b. Kısmen
c. Hayır

28. Merkezinizde başarılı bir personel seçme ve yerleştirme sisteminin uygulandığına inanıyor musunuz?
a. Evet
b. Kısmen
c. Hayır

29. Halk Eğitimi Merkezlerine yetkin usta öğretici müracaatlarının yetersiz olmasının nedenleri sizce nedir?
[ ] Ücret yetersizliği
[ ] Sosyal güvenliğin yetersizliği
[ ] Ulaşım
[ ] Fiziksel mekân yetersizliği
[ ] Geçici süreyle çalışma
[ ] Statü eksikliği
Diğer (yazınız)…….

Ek: 2

Aday Memnuniyet Ölçeği

Değerli Arkadaşlar,

Bu anket formu Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personel Seçimi sürecini inceleyen bir çalışmadır. Tüm maddeleri eksiksiz ve samimiyetle cevaplamanız çok önem taşımaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuyarak mülakat (iş görüşmesi) esnasındaki (Olması gerekeni değil var olan durumu) gözlemlerinize dayanarak cevaplamanız gerekmektedir. Duruma en uygun seçeneğe ait olan boşluğun karşısına X işareti koyunuz. Sonuçlar tamamen bilimsel amaçlarla, Marmara Üniversitesinden Doç. Dr. Ozana URAL danışmanlığında değerlendirilecektir. Katkınızdan dolayı teşekkür ederim.

Vedat AKBAŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

2.Yaşınız: ( ) 30 yaş ve daha az ( ) 31–35 yaş arası
( ) 36–40 yaş arası ( ) 41–45 yaş arası ( ) 45 yaş ve üstü

3. Bu Kurumda toplam çalışma süreniz: ( )5 yıl veya daha az ( )6–10 yıl ( )11–15 yıl
( ) 16 yıl ve üzeri

4.Eğitim Durumunuz: ( )Ortaokul ( )Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans

	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Ara sıra Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Aday Memnuniyetinin "Görüşmeci(ler)den Memnuniyet" Boyutu					
a.Görüşme Sürecindeki İşten Duyulan Memnuniyet					
1.Görüşmeci (ler), görüşme yapma konusunda isteksiz bir görünüm sergiledi(ler)					
2.Görüşmeci(ler) programlanmış bir robot gibi hareket etti(ler)					
3.Görüşme, görüşmeci (ler) için sanki "angarya" bir işti					
4.Görüşmecinin / görüşmecilerin yüzünde "yorgunluk" ve "bıkkınlık" İfadesi vardı					
5.Görüşmeci(ler) işlerini çok mekanik bir şekilde yapıyorlardı					
6.Görüşmeci(ler) soğuk davranarak adeta kendisinin (kendilerinin) seçici olduğunu hissettirdi(ler)					
7.Benimle görüşme yapan görüşmeci(ler) bana yeterince ilgi ve alaka göstermediler					
8.Görüşmecinin / görüşmecilerin "görüşme süreci" ve "görüşme yöntemleri" konusunda bilgi düzeyleri düşüktü					

9.Görüşmeci(ler), kuruma daha önce vermiş olduğum bilgilerden habersiz idiler					
10.O kadar uzun bir görüşme süreci yaşandı ki, bir an önce bitmesini istedim					
b.Görüşme Sürecindeki İlişkiden Duyulan Memnuniyet					
11.Görüşmeye başlangıç sorusu profesyonellikten uzak idi					
12.Bazı sorularda yanıtımı tam olarak bitirmemi beklemediler					
13.Daha önceden tasarlanmış ve beni daha iyi tanımaya yönelik sorular sorulmadı					
14.Hakkımda karşımdaki kişiye yeterli bilgiyi verebilecek kadar soru sorulmadı					
15.Görüşmeci(ler) sürekli sözlerime müdahale etti(ler)					
16.Görüşme sürecinde aynı soruları bir kaç kez yanıtlamak zorunda kaldım					
17.Bana yöneltilen soruların doğru şeyi ölçtüğüne inanmıyorum					
18.Görüşmeci(ler) görüşme sürecinde bana bazı konularda bilgi vermediler					
19.Görüşmecinin / görüşmecilerin bu işi isteksizce yaptıkları izlenimine kapıldım					
20.Benimle kesinlikle ilgilenmediler.					
2.Aday Memnuniyetinin "Kendinden Memnuniyet" Boyutu					
a.Sürece Hazırlanmadan Duyulan Memnuniyet					
21.Görüşme için daha iyi hazırlanmalıydım					
22.Bazı sorulara önceden hazırlanmış olsaydım daha iyi olabilirdi					
23.Görüşme sırasında çok heyecanlı idim					
24.Bazı sorulara yanıt verme süresini uzattım					
25.Kurum hakkında önceden bilgiye sahip olsaydım daha başarılı olabilirdim					
26.Gereksiz detaylar üzerinde durarak fazla konuştum					
b.Görüşme Sırasında Kendini İfade Edebilmeden Duyulan \Memnuniyet					
27.Başarısız bir görüşme deneyimi yaşadım					
28.Bu görüşme sürecinde iş ile ilgili gerçek bilgi, yetenek ve niteliklerimi gösteremedim					
29.O işi istediğimi ve iş için uygun olduğumu yeterince anlatabilme olanağım olmadı					
30.Kendimi görüşme sürecinde iyi ifade edemedim					
31.Görüşmeciye / görüşmecilere hiç soru sorma ihtiyacı duymadım					
32.Görüşmeyi kısa kesmek için elimden geleni, yaptım					

Ek:3

İş Doyum Ölçeği

Değerli Arkadaşlar,

Bu anket formu Halk Eğitimi Merkezlerinde Eğitici Personelin Seçimi ve İş Doyumunu inceleyen bir çalışmadır. Tüm maddeleri eksiksiz ve samimiyetle cevaplamanız çok önem taşımaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuyarak işinizle (usta öğreticilik) ilgili hislerinizi (olması gerekeni değil var olan durumu) cevaplamanız gerekmektedir. Duruma en uygun seçeneğe ait olan boşluğun karşısına X işareti koyunuz. Sonuçlar tamamen bilimsel amaçlarla, Marmara Üniversitesinden Doç. Dr. Ozana URAL danışmanlığında değerlendirilecektir. Katkınızdan dolayı teşekkür ederim.

Vedat AKBAŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

2.Yaşınız: ( ) 30 yaş ve daha az ( ) 31–35 yaş arası
( ) 36–40 yaş arası ( ) 41–45 yaş arası ( ) 45 yaş ve üstü

3.Usta Öğreticilikte toplam deneyim süreniz:
( ) 5 yıl veya daha az ( ) 6–10 yıl arası ( ) 11–15 yıl ( ) 16 yıl ve üzeri

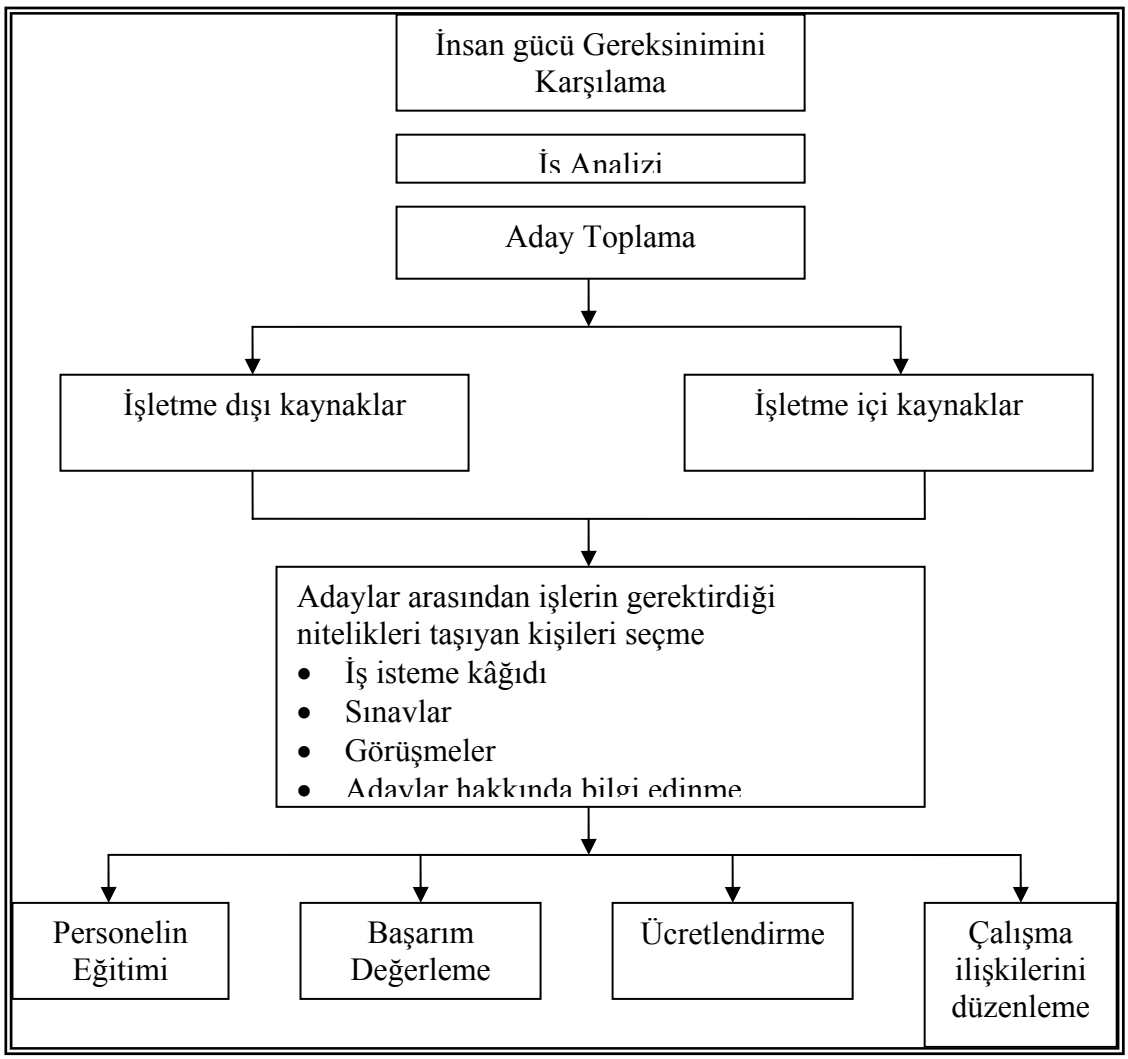
4.Eğitim Durumunuz: ( )Ortaokul ( )Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans

Aşağıda iş doyumunuzu belirleyecek bazı sorular verilmiştir. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen seçeneğe X işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. HEM' de, görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar.				
2. HEM' e geliş - gidiş olanakları yeterlidir.				
3. HEM' de işimi gerçekten severek yapıyorum.				
4. HEM' deki iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.				
5. HEM' de sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir.				
6. HEM' de aldığım ücretten memnunum.				

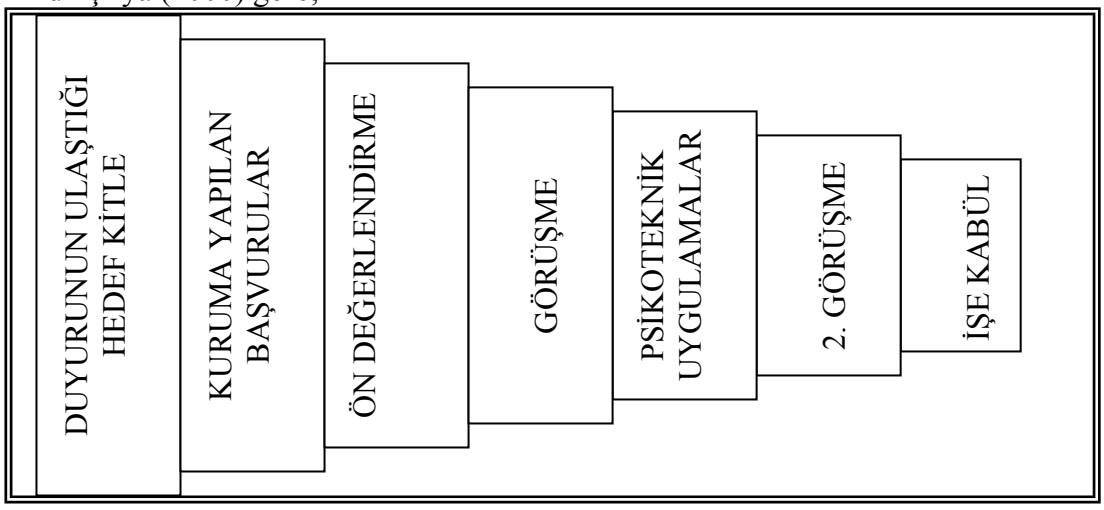
7. HEM' deki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum.				
8. HEM' deki, spor ve dinlenme olanakları yeterlidir.				
9. HEM' deki görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum.				
10. Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum.				
11. HEM' deki çalışma ortamlarının ısınma, aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir.				
12. HEM' deki görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir.				
13. Mesleğime HEM' de değer verildiğine inanıyorum.				
14. HEM' deki, kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir.				
15.HEM' deki görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor.				
16. HEM' deki iş arkadaşlarımın bana değer verdiğine inanıyorum.				
17. HEM' deki yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum.				
18. HEM' in Kütüphanesi yeterlidir.				
19. HEM' de, geleceğimin olacağına inanıyorum.				
20. HEM' de, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.				
21. HEM' deki memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum.				
22. HEM' deki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.				
23. HEM' de, beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var.				
24.HEM' de, bana danışılmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez.				
25. HEM' deki yöneticiler, yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerimi dikkate alırlar.				
26. HEM' deki araç ve gereçler yeterlidir.				
27. HEM' deki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler.				
28. HEM' deki bilgisayar olanakları yeterlidir.				
29. HEM' deki iş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.				
30. HEM' de, görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular, açık ve net olarak zamanında yapılır.				
31. HEM' deki güvenlik önlemleri yeterlidir.				
32.HEM' de, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum.				

Ek:4 Uzmanlara Göre Personel Seçim Süreci

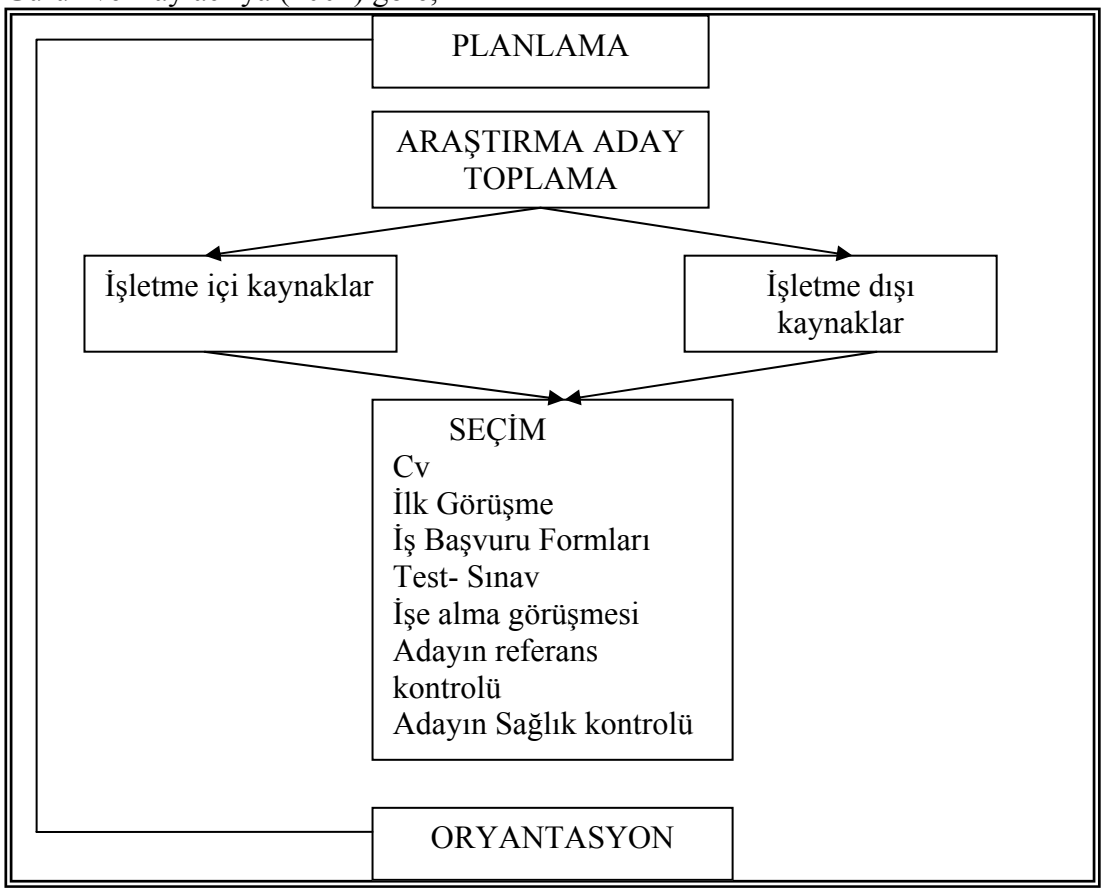
Aldemir'e (1996)göre;



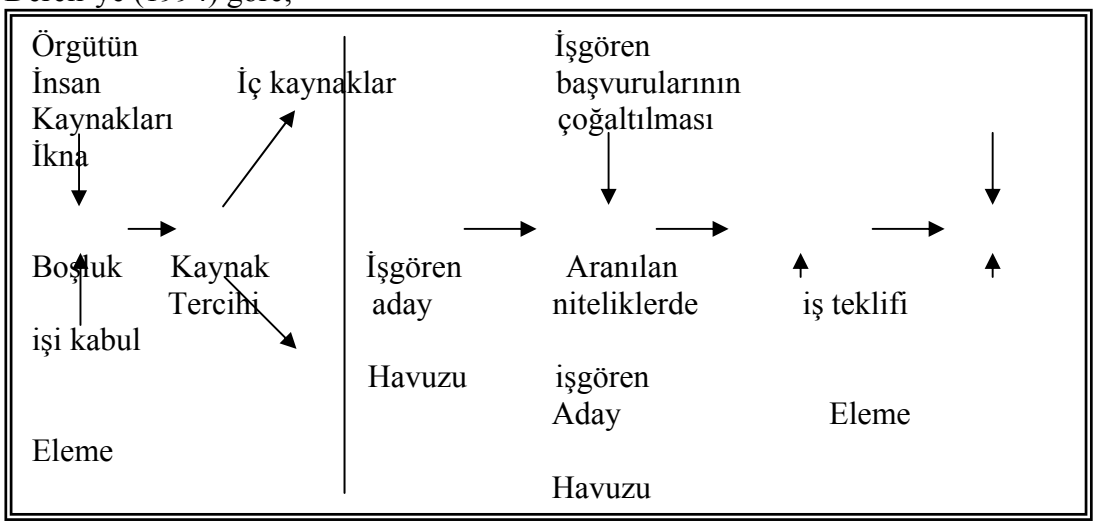
Fındıkçı'ya (2000) göre;



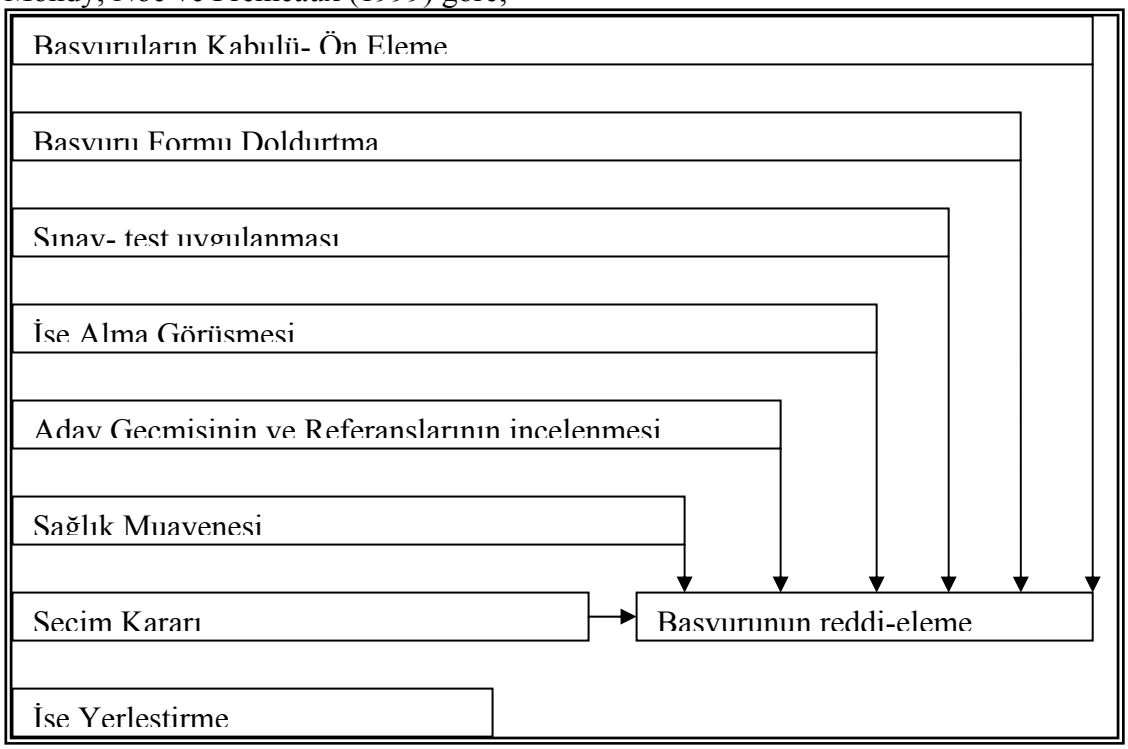
Gürüz ve Yaylacı'ya (2004) göre;



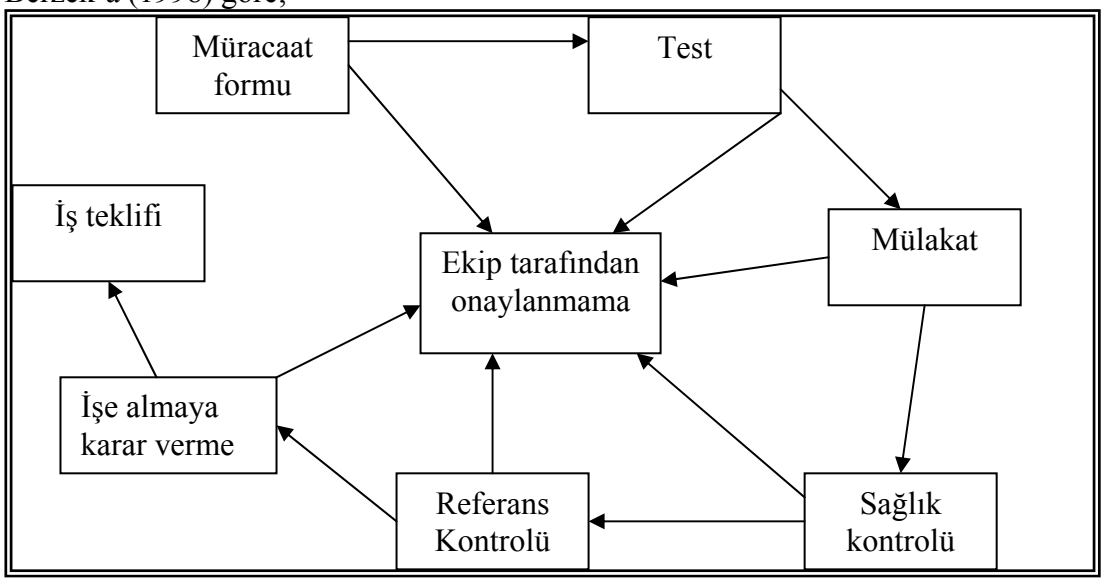
Dereli'ye (1994) göre;



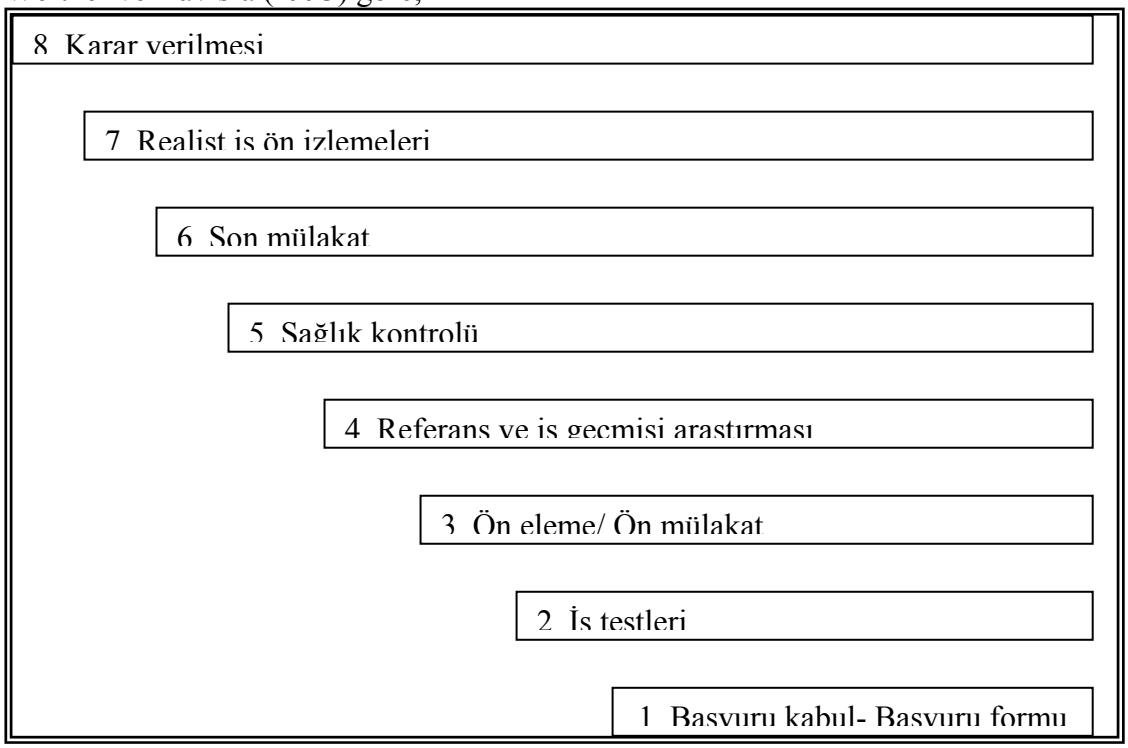
Kaynak ve Diğerleri (2000); Sabuncuoğlu (2000); Decenzo ve Robbins (1999); Mondy, Noe ve Premeaux (1999) göre;



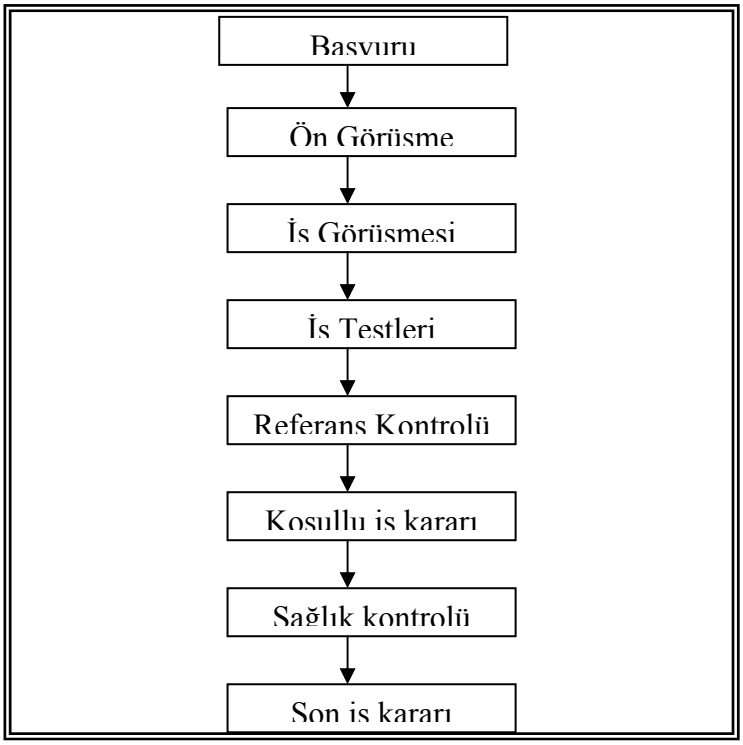
Berzek'a (1998) göre;



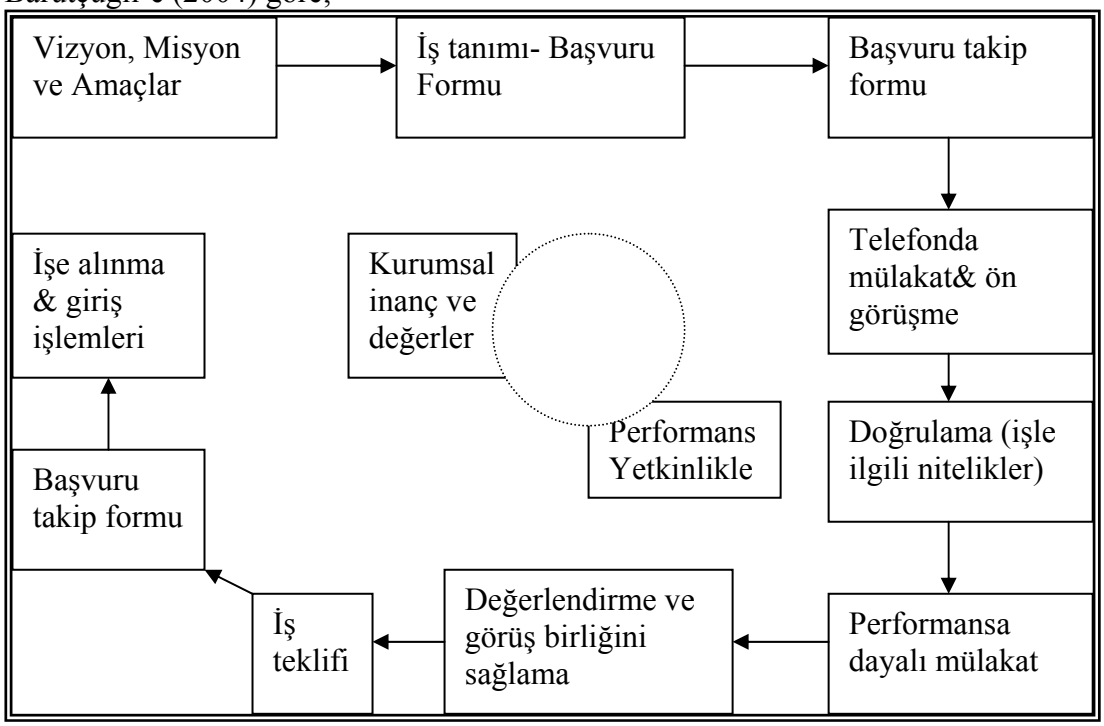
Werther ve Davıs'a (1993) göre;



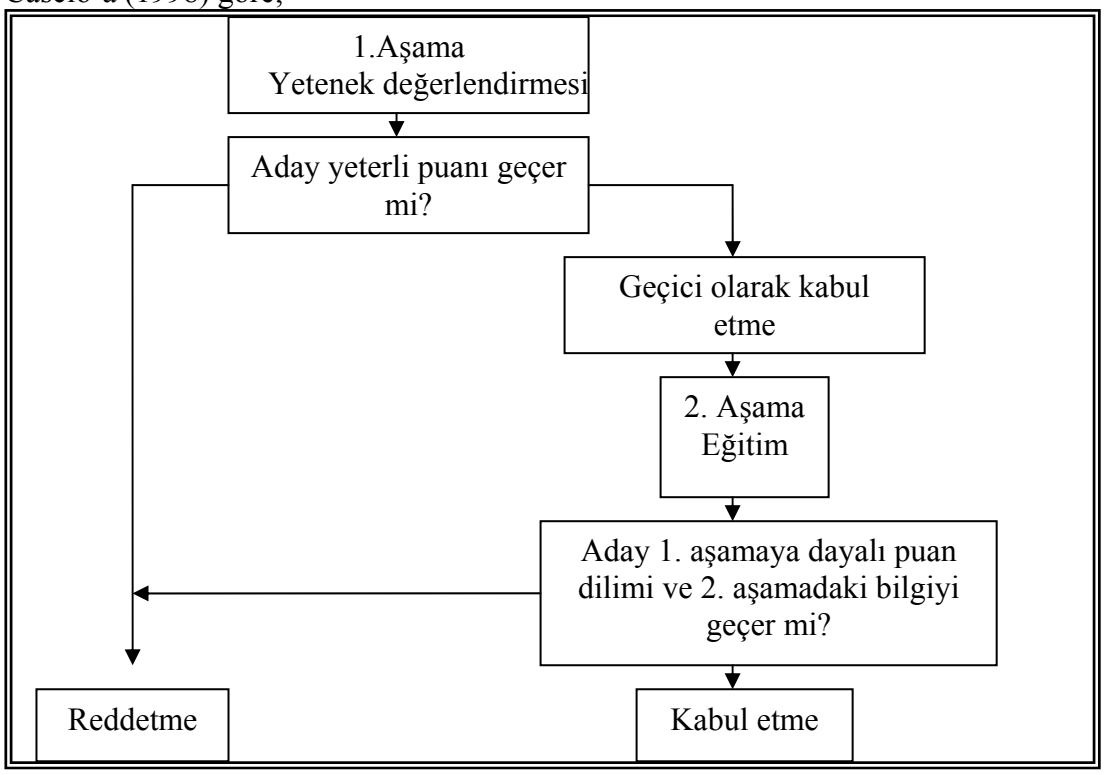
Harvey ve Bowin, (1996); Byars, Rue ve Graw (2000); Bingöl (1998); Demirkan'a (2003) göre;



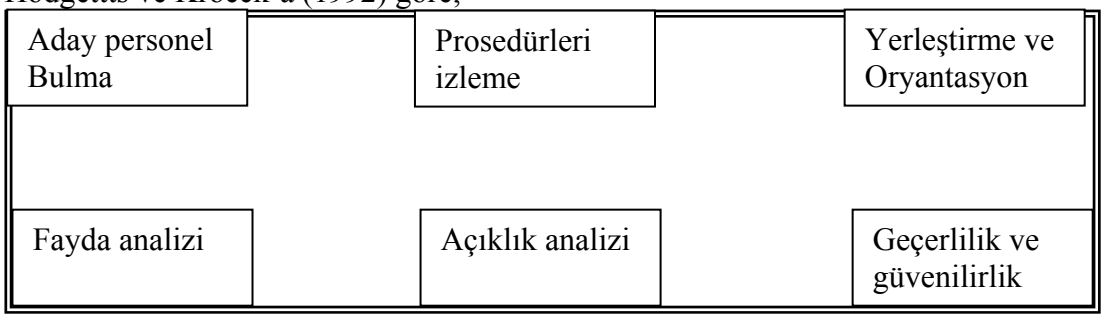
Barutçugil'e (2004) göre;



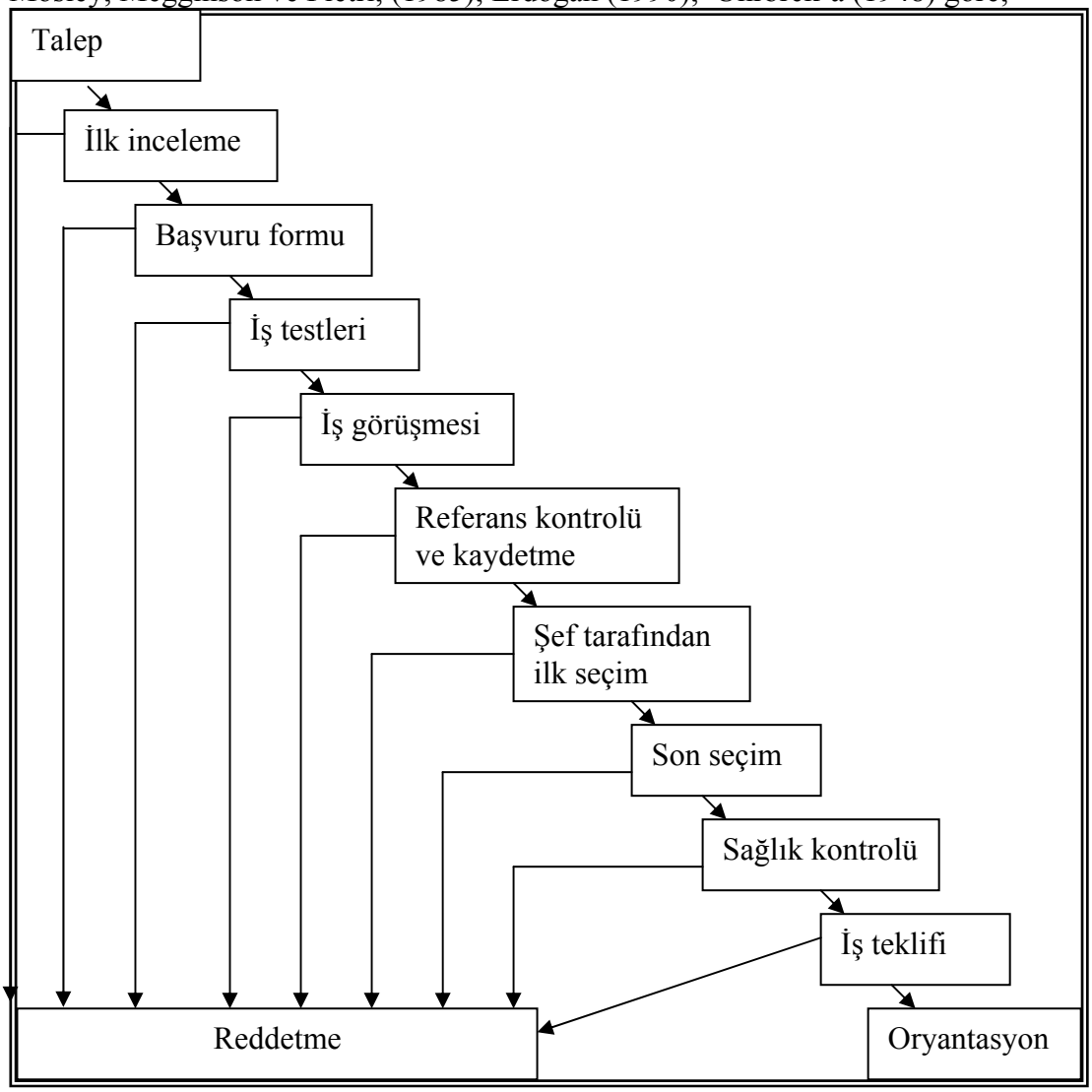
Cascıo'a (1998) göre;



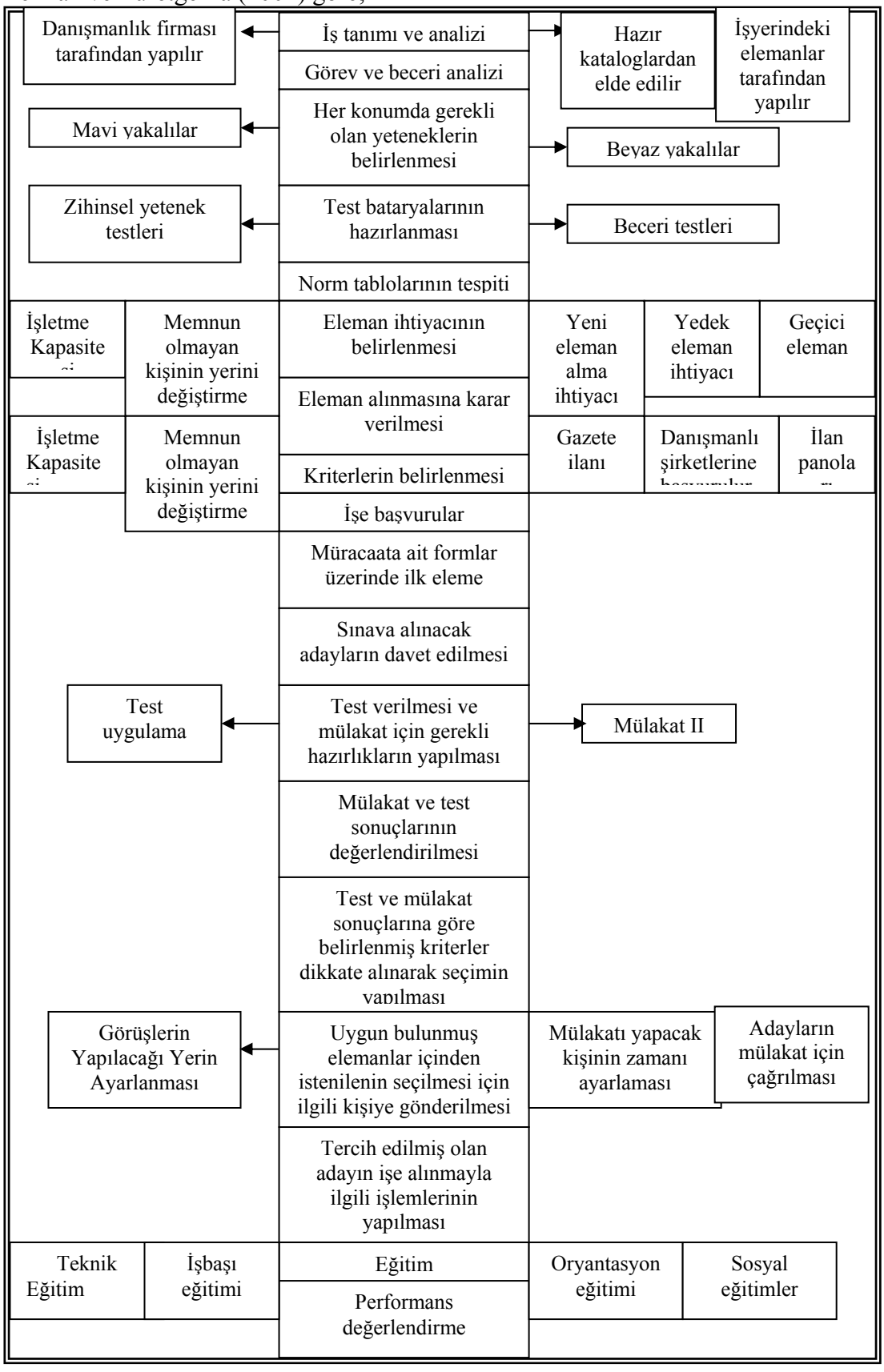
Hodgettts ve Kroeck'a (1992) göre;



Mosley, Meggınson ve Pıetrı, (1985); Erdoğan (1990); Uhrbrck'a (1948) göre;



Telman ve Türetgen'a (2004) göre;



Ek:5 Anket Uygulama İzin Onayı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2241 29/08/2007
Konu : Anket (Vedat AKBAŞ)

MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a) Valilik Makamının 28.08.2007 tarih ve 580/2231 sayılı onayı.
b) 2007 Yılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve araştırma desteğine yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.
c) Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 14.08.2007 tarih ve 2868 sayılı yazısı.

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Halk Eğitimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Vedat AKBAŞ "Halk Eğitimi Eğitici Personel Seçimi"** konulu anket uygulaması yapma isteği İLGİ (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İLGİ (a) Valilik Oluru doğrultusunda, İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru
Ek-2. Onaylı Anket soruları

MARMARA ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TARİH : 22.07.2008
SAYI : 2088

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr Web : http://istanbul.meb.gov.tr/birimler/kultur