

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÖZEL OKULLARDA İŞE ALIM SÜRECİNE İLİŞKİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ezgi CAN

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

AĞUSTOS, 2022

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÖZEL OKULLARDA İŞE ALIM SÜRECİNE İLİŞKİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ezgi CAN
(Y2012.490013)

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY

AĞUSTOS, 2022

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “ Özel Okullarda İşe Alım Sürecine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin tüm süreçlerinde bilimsel ahlak ve geleneklerine aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf olarak yararlanılmış olduğunu belirtir, onurumla beyan ederim.(22/07/2022)

Ezgi CAN

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmamda özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin işe alım sürecine ilişkin görüşleri incelenmiştir. İnsan kaynakları insan faktörü doğru bir şekilde yönetilmesi, motive edebilmesi insan kaynakları yönetimini başarılı bir şekilde ilerlemesini sağlayabilir. Özel okul öğretmenlerinin işe alım sürecinde ki insan kaynakları basamakları ele alınmıştır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde problemin durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır. İkinci bölümde literatür taraması sonucu elde edilen kuramsal çerçeve ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin çözümlenmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde çözümlenme sonucunda elde edilen bulgular tablolara döküştürülerek verilmiş ve yorumlanmıştır. Beşinci bölümde araştırmanın sonucu belirtilmiş, tartışılmış ve sonuca bağlı olarak öneriler sunulmuştur.

Tez danışmanım olarak bana her konuda yol gösteren, destekleyici, yapıcı ve yönlendirici tavırlarıyla hiçbir zaman emeğini ve vaktini esirgemeyen saygıdeğer hocam Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY'a teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışmam kapsamında her alanda desteğini esirgemeyen arkadaşlarım Cansu Büşra Bülbül Erşahin ve Burcu Sarioğlu Dinç'e, tezimi yazma sürecinde destek ve sevgililerini her zaman yanımda hissettiğim, motivasyonumu yükselten eşim Bilgehan Can'a ve hayatıma mutluluk katan kızım Elis Doğa'ya ve kardeşim Elif'e, her daim yanımda olan desteklerini esirgemeyen, beni sevgiyle büyüten babam ve anneme teşekkür ederim.

Ağustos,2022

Ezgi CAN

ÖZEL OKULLARDA İŞE ALIM SÜRECİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu araştırmada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin işe alım sürecinin motivasyonu üzerindeki etkilerine ilişkin algılarının belirlenmesi ve yine bu çerçevede insan kaynakları basamaklarının kurumlara göre işleyişin farklılık gösterip, göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırma nitel çalışma olup, betimsel analiz yöntemi kullanılarak fenomenoloji modeli ile gerçekleştirildi. Çalışma grubu olarak İstanbul ilinde özel okullarda görev yapmakta olan 12 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri görüşme formu ile toplanmıştır. Araştırmada veriler görüşme formu ile toplanıp, temalar ve kodlar tablo ile oluşturulmuştur. Çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplar doğrultusunda işe alım sürecinde insan kaynakları basamaklarının başarılı bir şekilde yürütülmesi öğretmeni motive ettiği, sürecin uzun tutulması ve insan kaynakları basamaklarının işleyişinde çıkan sorunlar öğretmenlerin motivasyonu düşürdüğü ifadeleri saptanmıştır. Çalışmada özel okul öğretmenlerinin işe alım sürecinde motivasyona ilişkin algıları yaş ve kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Özel okulda görev yapan öğretmenlerin işe alım sürecinde motivasyonlarını arttırılması amacıyla insan kaynakları basamaklarının yürütülmesi öğretmeni motive edici yönde olmalıdır. Sürenin zaman performans olarak kısa tutulması, öğretmene verilen değer işveren tarafından belli edilmesi, her kurumda insan kaynakları birimi olması, öğretmenlerin işe alım sürecinde işveren tarafından değerli hissettirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, işe alım süreci, motivasyon

EXAMINATION OF TEACHER'S OPINIONS REGARDING THE RECRUITMENT PROCESS IN PRIVATE SCHOOLS

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the perceptions of teachers working in private schools about the effects of the recruitment process on motivation and to determine whether the functioning of human resources steps differs according to institutions. For this reason, the research is a qualitative study and was carried out with the phenomenology model using the descriptive analysis method. The study group consists of 12 teachers working in private schools in Istanbul. Research data were collected by interview form. In the research, the data were collected with an interview form, and the themes and codes were created with a table. In the study, the successful execution of the human resources steps in the recruitment process in line with the answers given by the teachers working in private schools to the interview questions motivates the teacher, keeping the process long and the problems in the functioning of the human resources steps reduce teacher motivation. In the study, no significant difference was found in private school teachers' perceptions of motivation in the recruitment process according to age and seniority variables. In order to increase the motivation of teachers working in private schools in the recruitment process, the human resources steps should be motivating the teacher. It is recommended to keep the time short in terms of performance, to show the value given to the teacher by the employer, to have a human resources unit in every institution, and to make the teachers feel valued by the employer in the recruitment process.

Keywords: Teacher, recruitment process, motivation

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
I. GİRİŞ	1
A. Problem Durumu	1
B. Araştırmanın Amacı.....	3
C. Araştırmanın Önemi	3
D. Sayıtlar.....	4
E. Tanımlar.....	4
II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
A. İnsan Kaynakları Tanımı	5
B. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları	6
1. İnsan Kaynakları Planlaması.....	6
2. İnsan Kaynakları Temin ve Seçimi.....	6
3. Performans Değerlendirme	6
4. Kariyer Yönetimi	7

5. Ücret Yönetimi.....	7
6. Koruma İşlevi(İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği).....	8
C. Motivasyon Kavramı	8
D. Motivasyon Çeşitleri.....	9
1. İçsel Motivasyon.....	9
2. Dışsal Motivasyon	10
3. Fizyolojik Motivasyon	10
E. Motivasyon Artırmada Kullanılan Araçlar.....	10
1. Ekonomik Motivasyon Araçları.....	10
2. Maaş Arttırma(Ücret).....	11
3. Primli Ücret.....	11
4. Ödüllendirme	11
F. Psiko-Sosyal Araçlar	12
1. Statü ve Değer.....	12
2. Gelişme ve Başarı	12
3. Kendine Güven	13
G. Örgütsel ve Yönetmel Araçlar.....	13
1. Karara Katılma.....	13
2. Amaç Birliği.....	13
3. Yetki ve Sorumluluk Dengesi.....	14
H. Motivasyonu Etkileyen Faktörler ve Motivasyonun İş Gören Açısından Önemi	14
III. YÖNTEM.....	16
A. Araştırma Deseni	16
B. Çalışma Grubu	16
C. Verilerin Toplanma Aracı.....	17

D. Verilerin Toplanması	18
E. Verilerin Analizi	18
F. İnanırcılık ve Tutarlılık.....	18
IV. BULGULAR VE YORUM.....	20
V. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	33
A. Tartışma ve Sonuç	33
VI. ÖNERİLER	34
A. Uygulayıcılar için Öneriler	34
B. Araştırmacılar için Öneriler	35
VII.KAYNAKÇA	36
EKLER.....	39
ÖZGEÇMİŞ.....	44

KISALTMALAR LİSTESİ

AKT.	: Aktaran
DIĞ.	: Diğerleri
MEB.	: Milli Eğitim Bakanlığı
ORT.	: Ortalama

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Katılımcılara ait özellikler.....	17
Çizelge 2. İşe alım testinin uygulanması motivasyonunuzu nasıl etkiler? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları	20
Çizelge 3. İşe alım sürecinde insan kaynakları işe alım basamakları başarılı bir şekilde yürütüldü mü? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları.....	21
Çizelge 4. İşe alım sürecinin uzun tutması motivasyonunuzu nasıl etkiler? sorusuna ilişkin öğretmen algıları	22
Çizelge 5. İşe alım sürecinin zaman performans açısından değerlendirilmesine ilişkin öğretmen algıları	23
Çizelge 6. Mülakatta(ön görüşme) aşamasının motivasyonuna olan etkisine ilişkin öğretmen algıları	24
Çizelge 7. İşe alım sürecinde önerilen ücret motivasyonu nasıl etkiler? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları	25
Çizelge 8. İşe alım sürecinde işveren kurum tarafından kişilik envanter testi motivasyonu nasıl etkileri? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları	26
Çizelge 9. İnsan kaynakları yönetimi olumlu davranış sergilemesi motivasyonu nasıl etkiler? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları.....	27
Çizelge 10. İşgören bulma teknikleri aşamasında öğretmenlere uygulanan mülakat görüşme yerine farklı bir yöntem kullanılabilir mi? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları	28
Çizelge 11. Kurumunuz oryantasyon, gelişim seminerleri uygulaması motivasyonunuzu nasıl etkiledi? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları.....	28
Çizelge 12. İşe alım sürecinin genel değerlendirmesinde eklemek istediğiniz başka bir husus var mı? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları	29

- Çizelge 13. İş başvurusunda bulunacağınız kurumun insan kaynakları işe alım planlaması nasıl olmalı? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları..... 30
- Çizelge 14. Performans yetersizliklerin ortadan kaldırmak için başvurduğunuz kurum sizlere eğitim ve geliştirme taleplerinde bulunması sizi motive eder mi? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları..... 31

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.	Güdüleme Mekanizması.....	9
----------	---------------------------	---

I. GİRİŞ

Araştırmanın bu kısmında problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

A. Problem Durumu

Günümüz eğitim kurumlarının başarılı olması için gereken en önemli unsurların başında insan gelmektedir. Eğitim kurumlarının amacına ulaşmadaki etkin role sahip olan insana duyulan ihtiyaçtır ve bu ihtiyaç ölümler, kazalar, doğum, uzun süreli alınan izinler vb. gibi birçok neden sonucunda işgören bulma ve seçilmesi zorunluluğu ortaya çıkarmıştır.

Açıkalin (1994,3) “İnsan Kaynağı” kurumların yarışma ortamında egemenlik sağlayabilmek için kullanabilecekleri güçtür. İş yaşamının kapsamlığı, bireyini iş yaşamına ilişkin söylenmelerinin, kurumdaki verimlilik sorunlarının nedeni, insan ve onun yönetiminden kaynaklanmaktadır. İnsan kaynağını doğru seçmek, iş planlamasında sorunsuz ilerlemeyi sağlamaktadır. İnsan kaynağını seçim basamakları sırası ile ve başarılı yürütülmesi iş kaynağı seçimini olumlu etkilemektedir.

Sonuc olarak öğretmen açığını en aza indirmek üzere gerekli beceri, yetenek ve motivasyona sahip olan kişileri araştırma ve eğitim kurumlarına çekebilmek amacıyla insan kaynakları planlanmalıdır. Nitelikli insan kaynağının oluşturulması çok sayıda yöntemin kullanılmasını gerektirmektedir. Nitelikli insanları istihdam edilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Kurum yapısındaki aranan pozisyonlar kapsamlı adaylardan bir alan oluşturma faaliyetleri, insan ihtiyacı bulma süreci; aday alanındaki iş ihtiyaçlarına uygun adayın belirlenip işe alınma süreci faaliyetleri ise insan ihtiyacı seçme ve bulma süreci kapsamındadır (Chan ve Kuok, 2011: 424; Tonus, 2013: 61). Planlama süreci ile birlikte öğretmen açığını karşılamak gerekmektedir.

Planlama ile sonuçlanan öğretmen açığını sonuçlandırmak üzere gerekli yetenek, bilgi, beceri ve motivasyona sahip olan adayları bulmak, araştırmak ve kuruma alabilmek insan kaynakları planlamasının amaçlarından biridir. Nitelikli insan kaynağının sağlanması da çok sayıda yöntemin kullanılmasını gerektirmektedir.

Birden fazla farklı branşlar bulunmaktadır. Her branşın farklı iş ve branşları birbirine göre değişik yetenek, nitelik ve kişilik özellikleri gerektirir. Çalışan ile yönetim arasındaki uyumun sağlanabilmesi için bireyin bireysel yetenek, kişilik özellikleri önemlidir. Öğretmenlerin ve iş yeterliliği arasında ilişki yoksa işini gereğince yerine getiremez. Bu durum işgören üzerinde olumsuz sonuçlar yaratacak ve çevresindeki insanları da etkileyecektir. Beraber çalıştığı işgörenlerin moralini ve eğitim verdiği öğrencileri olumsuz etkileyecektir.

İnsan kaynakları basamaklarından İşgören bulma aşaması planlamadan sonra gelen aşamadır. Kurumun ihtiyaç duyduğu nitelikli adayları bulma süreci olarak tanımlanır. İşgören seçimleri yaparken kurumun belirlediği insan kaynakları aşamalarına uygun ilerler. Kriterlere uygun adayın bulunma sürecinin yürütülmesi kurum içi başarıyı olumlu ve olumsuz etkiler. İşgören ihtiyaçları belirlerken genel olarak kullanılan iki yöntem vardır bunlar; iç kaynaklar ve dış kaynaklardır. İşgören seçimini yapacak olan kişinin bu konuda deneyimi ve eğitimi çok önemlidir. İşveren işe alım basamaklarından olan iş görüşmesinde çok iyi bir işgöreni kaybedebilir ya da kazanabilir. Bu yüzden işe alım seçimi yapacak olan kişinin alanından uzman olması oldukça önemli ve gereklidir.

İşe alım sürecinin en önemli yönü her bölüm için ihtiyacın belirlenmesi, ihtiyaca duyulan gereksinimin bölüm yetkilileri tarafından ilgili bölümüne iletilmesidir. Bu amaçla talebinin ve işgören arama mevkii için gereken özelliklerin ana hatları ile yer aldığı Personel İstek Formu ilgili bölüm yetkilileri tarafından doldurularak personel müdürlüğüne gönderilir (Sabuncuoğlu,2008).

Çalışana duyulan ihtiyaç doğrultusunda ilgili bölüm yetkilisi personel istek formunu doldurup insan kaynakları bölümüne iletir. İnsan kaynakları birimi adayın bulunması için bütün kaynakları araştırır ve görüşmeyi yapar. Uygun bulunduğu adayları bölüm yöneticisi ile görüşmesini sağlar. Görüşmesi sağlanan aday işe alınmaya uygun ise form tekrar insan kaynaklarına iletilir. İnsan

kaynakların birimi son değerlendirilmeyi yapar ve değerlendirmeyi yapıldıktan sonra bir üst yönetime sunar. Sunum sonucunda süreç tamamlanmış olur.

Eğitim kurumlarının sorunsuz ilerleyebilmesi iřęren seçiminin etkin olması ve seçme sürecine bağlıdır. Araştırmanın uygulanabilir olması insan kaynakları sürecini hızlandırır ve ğretmen üzerinde olumlu etki bırakır.

B. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada özel okullarda işe alım sürecine ilişkin ğretmen görüşlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. İnsan kaynaklarının işe alım süreç basamakları dikkate alınarak çalışma yürütülecek olup özel eğitim kurumlarında işe alım süreçleri ve sonrasında çalışanların görüşlerini araştırmak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda aşağıdaki alt sorulara da cevap aranmıştır.

- İşe alım adımlarından biri olan görüşme sürecinin, insan kaynakları yöneticileri ve diğer yetkililerin her biriyle toplu görüşme (insan kaynakları yöneticileri, müdür vb.) gerçekleştirilmesine dair ğretmen görüşleri nasıldır?
- İnsan kaynakları işe alım sürecin basamakları hızlı işlemesine ilişkin ğretmen görüşleri nasıldır?
- İşe alımda ücret teklifinin detaylandırılarak sunulmasına ilişkin ğretmen görüşleri nasıldır?
- İnsan kaynakları basamaklarının işleyişi, öğretmenin başvurduğu kuruma karşı düşüncelerini ne yönde değiştirmektedir?
- İnsan kaynakları basamakları işe alım sürecinde kurum tarafından kıdem farklılığına göre ğretmen seçimi yapılması, ğretmen görüşünü ne yönde ortaya koymaktadır?

C. Araştırmanın nemi

Araştırma, ğretmenlerinin işe alım sürecindeki görüşleri, karşılaştıkları durumlar, hazırbulunuş düzeyleri vb. gibi konulardaki insan kaynaklarının sağladığı imkanları belirlemek ve öğretmenlerin başvuru yapacağı kurumun insan kaynakları işleyişi bilmesi adına önemlidir. Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin

görüşleri ile kurumların işe alım sürecinde insan kaynakları basamaklarının ne derecede kullanıldığı ve ne kadar etkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda hem öğretmenler kurum tercihinde hem de kurum tarafından uygulanılır olup olmadığı konusunda bilgi sahibi olma imkanı sunmaktadır. Yine bu araştırma sayesinde insan kaynakları basamakları uygulayan kurum ile uygulamayan kurum arasındaki farklılıkların tespiti için önemlidir. Ortaya çıkan bu tespitler ile işe alım süreci karşılıklı olarak kurum öğretmen iletişimini daha sağlam tutmaktadır.

D. Sayıtlar

- Araştırma çevresinde ulaşılan öğretmenlerin görüşme formunda bulunan soruları içten ve önyargısız olarak cevapladıkları kabul edilmektedir.

E. Tanımlar

Bu bölümde tanımlar yer almaktadır.

İnsan Kaynakları: İnsan kaynakları yönetimi; “ işletmelerin belirlediği amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli olan işlevleri gerçekleştirecek yeterli sayıda kişinin eğitilmesi, işe alınması, değerlendirilmesi ve motive edilmesidir.” (Boone-Kurtz; 1988 s.266).

Öğretmen: Bu araştırma özel okullarda çalışan öğretmenleri ifade etmektedir. Meslek olarak öğretmenlik, eğitim alanı ile ilgili olan bilimsel, teknolojik ekonomik, kültürel, sosyal boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan, akademik çalışma gerektiren, profesyonel statüde ve uğraşı alanıdır (Bahar, 2011; Erden, 1998).

Motivasyon: Motivasyon kavramı, özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerinin insan kaynakları süreç basamakları uygulanırken karşılaştıkları durumlar karşısında ki algılarıdır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesi yer almaktadır.

A. İnsan Kaynakları Tanımı

İnsan kaynakları yönetim süreci (İKY) 1970'li yıllarda literatürde yer almıştır. Bu süreç boyunca bir çok değişime uğramıştır. Literatürde insan kaynaklarının birçok tanımı bulunmaktadır. (Gök, 2006,s.20-21).

Kurumların kendi içinde oluşan birtakım değişiklikler, personelin yönetimi gibi problemlerde geleneksel personel yönetimi kavramlarının yeterli olmaması, insan kaynakları yönetimi adı altında yeni bir oluşum ortaya atmıştır (Baysal,1993, s.64).

İnsan kaynakları yönetimi; “ işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli olan işlevleri gerçekleştirecek yeterli sayıda vasıflı elemanın işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi, motive edilmesi ve değerlendirilmesi işlevidir” (Boone-Kurtz,1988, s.266). İnsan kaynakları insan faktörü doğru bir şekilde yönetilmesi, motive edebilmesi insan kaynakları yönetimini başarılı bir şekilde ilerlemesini sağlayabilir.

İnsan kavramı, insan kaynakları basamaklarının en önemli noktalarından biridir. İnsan kavramını ön plana çıkararak, insana değer vererek yapılan çalışmalar insan kaynakları yönetimini oluşturur. (Harbison; 1973. 1-6) eğitim planlamasını insan ile birlikte ele alınması gerektiğini söylemektedir ve “insan kaynağını geliştirme planlaması” kavramını kullanmaktadır. Strateji ile insan kaynağı belirlenmelidir. İnsan kaynaklarının basamakları veri analizi çok sınırlı istatistik veri ile yapılabilir. İnsan kaynakları ülkenin gereksinimleri ele alınarak planlanabilir. Hedeflere ulaşmak için plan ve program yapılmalıdır. Sayıltıların(varsayımların) belirlenmesi gerekmekte ve hedefleri gerçekleştirmek için en uygun seçeneklerin arasında en iyi seçenek belirlenmelidir. Ödeme ve

statü farkları göz önüne alınmalıdır. İnsan motivasyonu düşünülerek, bireyin istek ve gereksinimleri göz önünde alınmalıdır.

Genel anlamıyla baktığımızda insan kaynakları belirli plan doğrultusunda ilerleyebileceği ve insan istek ve hedefleri doğrultusunda yönetildiği zaman insan ve insan kaynakları açısından motive edici olacağı öngörülebilir. İnsan kaynakları işgören seçim sürecinde başarılı olabilmesi, kurumun başarısını aynı oranda olumlu etkileyecektir.

B. İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

Bu bölümde insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları açıklanmaktadır.

1. İnsan Kaynakları Planlaması

Planlama kavramı her alanda önemli olduğu gibi insan kaynaklarını planlarken de önemli bir noktadır. İşe alım süreci başlamadan önce işe alınacak kişilerin seçimi, seçimin nasıl yapılacağı, izlenecek süreçler ve karşımıza çıkabilecek herhangi bir sorunun önüne geçilebilmesi için planlama başarılı bir şekilde yürütülmelidir.

(Aykaç, 1999)' a göre, Kurumların insan kaynaklarını amacına uygun bir şekilde kullanması, gelecek ve günümüzde insan gücünü nicelik ve nitelik olarak kararlaştırmayı amaçlayan kavrama insan kaynakları planlaması diyoruz.

2. İnsan Kaynakları Temin ve Seçimi

İnsan kaynakları fonksiyonlarının en önemli basamaklarından biri insan kaynakları insan bulma ve seçme sürecidir. Bir kurumun başarılı olmasını sağlayan en önemli faktör insandır.

Kişilerin olumsuz iş seçme süreçleri, kurumların işe alım sistemleri hakkında çok fazla bilgi sahibi olmamalarından ve iş arama gayretlerini sistematik bir şekilde yürütmemelerinden kaynaklanmaktadır (Bayraktaroğlu 2006, s.59).

3. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirmesini açıklamadan önce performans kelimesinin anlamına bakılabilir. Performans herhangi bir görev için ilk olarak belirlenen

standartlara uygun davranışların gösterilmesi, amaca uygun olarak yapılan planlar doğrultusunda gelinecek noktayı belirleyen bir kavramdır. Performans değerlendirme ise işgörenin ve iş verenlerin performansını ölçen, oluşabilecek sorunları tespit etmeye çalışan, işverenin beklentilerini iş görene iletmesini, performansın izlenmesi ifade etmektedir.

Performans yönetimi adı altında yapılan performan ölçüğü yılda iki kere gerçekleşir. Performans değerlendirme yöntemleri arasında geçmiş ve gelecek bazlı değerlendirme, amaçlara göre değerlendirme yöntemi kritik olay yöntemi, ikili karşılaştırma yöntemi,, davranışsal beklenti yöntemi, ölçükleri aracılığıyla değerlendirme yöntemi, grafik derecelendirme yöntemi, puanlandırma cetvelleri, öz değerlendirme, kompozisyon yöntemi ve 360 derece değerlendirme gibi yöntemler vardır. Performans değerlendirme,, çalışanın çalıştığı kurumda ki başarı derecesi hakkında bir yargıya varma işlemidir (Savaş 2005, ss.2-3).

4. Kariyer Yönetimi

Kariyer, bir bireyin çalışma hayatı boyunca konu üzerinde ilerlemesi, beceri ve tecrübe kazanması anlamına gelmektedir. Kariyer Yönetimi ise çalışanın kabiliyet ve ilgi alanları kapsamında kariyer ilerletme faaliyetlerininin planlamasıdır. Doğru bir şekilde gerçekleştirilen kariyer yönetimi kavramı çalışan kişi memnuniyetini artırarak, kuruma olan güvenin artmasını ve çalışanın kurumda uzun süre verimli şekilde çalışmasını sağlar.

Her çalışanın amacı kendi alanında ilerlemek, üst pozisyonlara gelmek ve alanının en iyisi olmaktır. Mesleki basamakları başarılı bir şekilde çıkmak, sanıldığı kadar kolay değildir. Kişinin kişilik özellikleri, karakteri, beceri ve yetenekleri, aldığı eğitim ve kendini geliştirme düzeyi kariyer basamaklarında ilerleme de etkin rol almaktadır. Kişinin meslek yaşamını planlamak, bireyin yaşamı ile ilgilidir. Bunun nedeni iş hayatı, bireyin yaşamının önemli bir bölümünü kapsar. Bu kısmın süreç olarak yönetimi, hedefleri gerçekleştirme açısından önemlidir (Bayraktaroğlu 2006, s.143)

5. Ücret Yönetimi

Ücret kavramı maliyetle alakalı bir unsur olmasına rağmen kar getirme yüzdesini doğrudan etkileyen bir özelliktir (Sabuncuoğlu, 2005:243). İnsan

kaynakları yönetiminin ücret yönetimi kavramını detaylı olarak ele almalıdır ve objektif kriterlere göre hareket etmelidir. Bazı kurumlarda ücret sistemi, kişilere bakılmaksızın her statüye ilişkin ücret planlaması yapılır. Ücret yönetiminin temel amacı kişilere uygun yeterli ücretin planlanıp verilmesidir.

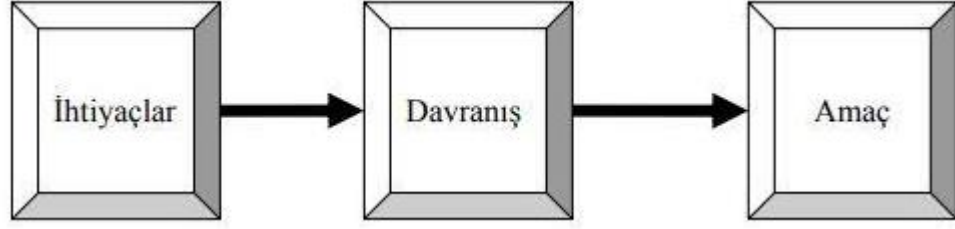
6. Koruma İşlevi(İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği)

İşçi sağlığı ve işçinin korunması oldukça önemlidir. Kavrama baktığımızda işçi sağlığı ve iş güvenliği işyeri ile sınırlı emniyet ve sağlık önlemlerinin yeterli koruma oluşturmayacağı ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve kurum dışından kaynaklanan tehlikeleri de kapsayan bir kavramdır (Sabuncuoğlu 2009, s.310). Çalışanın sağlığı insan kaynakları yönetimini ilgilendiren bir husustur. İşgörenin sağlıklı bir ortamda çalışması onu motive etmektedir. Son yıllarda insan kaynakları bölümünün bu konuda artan bir sorumluluk üstlenmiştir. Bunun da ötesinde güvenlik ve sağlık yönetimi, günümüzde fiziksel koşulları aşan bir kavramdır (Sabuncuoğlu 2009, s.310).

C. Motivasyon Kavramı

Motivasyon kavramı hayatımızın her alanında karşımıza çıkmaktadır. İş, aile, okul, oyun vb. gibi. Motivasyon en genel tanımıyla; en verimli ve en etkin çalışma enerjisidir. Motivasyon, bireyin beklenen boyutta ve nicelikte görevini yapması için etkilemek anlamını taşır (Başaran,1984). Motivasyon kişinin iş ortamını, iş hayatında güven ortamının oluşmasını olumlu etkilemektedir. Motivasyonu yüksek olan kişi işini severek yapabilmektedir.

İnsan vaktinin çoğunu iş yerinde geçirmektedir. İş yerinde karşılaştığı olumlu ve olumsuz her durum kişinin motivasyonunu etkilemektedir. Motivasyon kavramını iş hayatımızda sıkça görmekteyiz. Kurumların insan kaynakları aşamasında motive ile işe başlaması kişinin motivasyonunu olumlu düzeyde etkilemektedir.



Şekil 1. Güdüleme Mekanizması

Kaynak: Dereli, 2016, s.87.

“Motive” temel kavramından türetilen motivasyon (güdüleme) ise, bir veya birden fazla insanı belli bir yöne (gaye ve amaca) doğru sürekli olarak harekete geçirmek için yapılan çabalardır (Eren;2001 s.354-355). İnsanların gereksinimlerini anlamak için onları iyi tanımak gerekmektedir. Motivasyon insanı davranışa iter. Davranışımızın nedenleri motivasyonumuzla ilgilidir. Güven ortamı oluşturan yöneticinin iş yerlerindeki problemleri çözmesi de hızlı olacaktır. İşi ile zdeşmiş olan bir bireyin sorunu çözme kendiliğinden oluşacağından, yönetiminde bireyi motive etmesi kolay olacaktır (Başaran,1982).

D. Motivasyon eşitleri

Motivasyon en genel tanımıyla; en verimli ve en etkin çalışma enerjisidir. Motivasyon, bireyin beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması için etkilemek anlamını taşır (Başaran,1984).

1. İçsel Motivasyon

Bireyin kendi içinde oluşturduğu dış etkenlerden bağımsız olan motivasyon türüdür. Kendini gerçekleştiren insan motive olan insandır diyebiliriz. Dış etkenlerden bağımsız, herhangi bir durum ya da olaydan etkinlenmeyen kendi motivasyonunu sağlayan insan motivasyonudur. Kişi kendine hangi durumun ya da hangi etkenin iyi geldiğini bilen kişi içsel motivasyonu sağlamıştır. Çalıştığı kurumda ya da ortamda içsel motivasyonu sağlayan birey daha mutludur ve verimlidir. Bir amaca ulaşmak için dışsal motivasyona göre daha hızlı sonuca ulaştırır. İçsel motivasyon ile bireyin kendine olan özgüveni, kararlı olma durumları kendine olumlu sonuçlar verir.

2. Dışsal Motivasyon

Dış faktörler kullanılarak motivasyonun verimliliğini arttırmaktır. Maaş, statü, ödül ve çalışma ortamı faktörleri dışsal motivasyona göre etkilenir. Ödülleme kavramı dışsal motivasyonu açıklayan bir kavramdır. Bir işin olumlu sonuçlanması ile alınan ödül o işin verimliliğini artırır. Alınan ödüller ile verimlilik artar bu da iş hızını etkiler. İşe başlamadan önce kullanılan ödül kişiyi olumlu anlamda motive eder.

3. Fizyolojik Motivasyon

Fizyolojik ihtiyaçlara doğal ihtiyaçlardır. Birey fizyolojik ihtiyaçlar doğrultusunda güdülenmelidir. Bireyin önce kendini güvende hissetmesi daha sonra kendini motive etmesini sağlar. İnsanlar can ve mal varlıklarının korunmasına ihtiyaç duymaktadırlar. İnsanların bir konuma ait olduğunu düşünceleri ve statü sahibi olmaları fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamasının ardından güçlü bir motivasyon unsurudur (Keenan, 1996:22). Fizyolojik ihtiyaçlarda güdülenmek insan için odak noktasıdır. İnsan önce kendini güvende hissetmelidir ki motivasyonu olumlu yönde etkilensin.

E. Motivasyon Arttırmada Kullanılan Araçlar

Bu bölümde motivasyonu arttırmada kullanılan araçlar açıklanmaktadır.

1. Ekonomik Motivasyon Araçları

İnsanları çalıştığı kurumda motive eden en önemli unsurların başında maaş gelmektedir. Maaş miktarı kişileri motive edebildiği sürece çalıştığı kuruma daha verimli olmaktadır. Günümüzde sevdiği işi yapmayan fakat ekonomik kaygılardan ötürü maaş alan insanlar mevcuttur. Çalıştığı kurumdaki ekonomik imkanlar kişinin motivasyonu ile doğrudan orantılıdır. İşgörenin maaşı onu olumlu etkilemiyor ise işi ile ilgili sorgulama yapmaya başlar. Çalıştığım saat aralıkları ve aldığım maaş doğru orantılı mı? vb. gibi. Kendine sorduğu soruların cevapları tatmin edici olmadığı sürece motivasyonunu düşürmektedir. Ekonomik araçlar bu anlamda büyük önem kazanmaktadır. Kişinin motivasyonun artırılmasında kullanılan ekonomik araçlar arasında prim, ücret, ödül ve sosyal yardımlar gelmektedir (Acuner, 2010, s48).

2. Maaş Arttırma(Ücret)

Ekonomik Motivasyon araçları arasında en sık rastladığımız ücrettir artışıdır. İşgörene seçenek sunulduğunda öncelikli olarak ücret artışını tercih etmektedir. Bireyler ekonomik güç ile motive olmaktadır. Ücret konusu sadece geleneksel olmakla kalmayıp günümüzde birçok işverenin motivasyonu artırmada kullandığı bir yöntem olmuştur.

İşgören ekonomik ihtiyaçlar dışında kişisel ihtiyaçlarını da ücret ile sağlamaktadır. Kişinin hayatında doyum noktasına ulaşması için ekonomik gücün elinde olması ve ücret konusunda motive edilmesi gerekmektedir. Kişiyi motive edebilmek için belirli zamanlarda ücret artışı yapılmalıdır fakat işveren bu dengeyi sağlamaz ise işgören sürekli bir ücret talebinde bulunabilir ve motivasyonu olumsuz etkilenebilir. Kurumların işgörenine belirleyebileceği ekonomik gücü, işgörenin isteklerine yetmediği dönemlerde de sorunlar yaşanacağı bir gerçektir (Artan, 1981: 132).

3. Primli Ücret

Bir kurumun düzenli olarak verdikleri ücrete ek, verimliliği artırmak amacıyla ödenen ücrete primli ücret denir. Primli ücret kısmını işverenleri belirli oranda ve belirli şartlarda vermeleri ve bunları ayarlamaları oldukça zordur. Her kurumun prim ücret verme statüsü farklılık göstermektedir. İşgörenler aldıkları primden motivasyon olarak olumlu etkilenmektedir. Her kurumda olmasa da birçok işgören primli ücret yöntemini kullanmaktadır. Kişinin motivasyonu yükseltme amacıyla verilen primler kişiyi motive etmeli, herhangi bir etkenden dolayı motivasyon düşmemelidir. Çalıştığı göreve ve üretime katkısına doğru orantılı biçimde prim almadığı düşüncesini taşıyan işgörenin işe ve kuruma daha çok bağlanması beklenmemelidir (Baykal, 1982: 107).

4. Ödüllendirme

Çalıştığı kurumda ve ortamda onure edilen kişinin motivasyonu olumlu etkilenmektedir. İşgörenleri özendirmek ve çalıştığı kurumda daha çok verimli olmak adına ödüllendirme yapmak kişiyi motive etmektedir.

Bazı durumlar ekonomik motivasyon araçları sanıldığı kadar etkin olmamaktadır. Para ile mutlu olmayan insanlarda vardır. Kurumlarda yüksek

gelir ve verimlilik arasında hedeflenen ilişki olmadığına buna şaşmamak gerekir (Artan, 1981:135).

F. Psiko-Sosyal Araçlar

Bireyler çalıştığı kurumda mutlu çalışmaları ve kuruma verimlilik katabilmeleri için yöneticiler tarafından davranışsal olarak motive edilmelidir. Bireyler bu güvenceyi hissettiklerinde çalışma ortamındaki işlerden daha fazla verim sağlayacaktır (Acuner,2010, s.52). Bireylerin çalışmalarını kişisel olarak ödüllendirmek psiko-sosyal araçlardan yararlanarak sağlanabilir.

1. Statü ve Değer

Motivasyonu arttırmada değer kavramını sıkça görmekteyiz. Kişi işveren tarafından değerli olduğunu hissettiği zaman motivasyonu olumlu etkilenmektedir. İşgören yapılmaya değer bir işle karşılaştığı zaman daha çok çalışırlar. İnsanın doğasında yaptığı işin insanlara yararlı olacağını bilmesi kişiye mutluluk verir. İşletmenin amaçlarını gerçekleştirmesinde işgörenin istekli çalışmaları ve değerli katkılarının önemi olduğu bildirilerle ve yapılan toplantılarla tereddüt etmeden dile getirmelidir (Tosun, 1989: 319).

2. Gelişme ve Başarı

Kişiler çalıştığı kurumda kendini geliştirme ve başarıya ulaşmak adına imkanları denetler ve kendine katkı sağlayacak yolları arar. Kişinin görevi ve statüsü yükseldikçe kendisine verilen görev, maaş artar. Kişinin gelişmesi ve yükselmesi onu olumlu anlamda güdüler. psikolojik ve parasal ödülleri kapsayan bir etmen olma özelliği bakımından terfi, aynı tutardaki paranın getireceği olumlu tesirden daha fazla bir tesir oluşturur (Eren, 1993: 324).

Kurumun başarısı çalışanın başarısına bağlıdır. Kurumda kendini geliştirmeye ve başarıya odaklanan kişiler kurum başarısını da artırır ve motive olarak iş yaşamını sürdürür. Örneğin bir öğretmenin kendini geliştirdiği alanlarda, öğrencilere yeni bilgiler aktarması öğretmeni motive eder.

3. Kendine Güven

Güven, birine kuşku ve tereddüt duymadan inanmaktır, her anlamda kendini ona yakın hissedebilmektir. Güven kelimesi birçok yerde kullanılabilir. Aileye güven, arkadaşına güven, çevreye güven, kendine güven vb. gibi. bunların içerisinde en önemli olan kendine güvenmektir. Kendine güvenen bir insanın başarmak için kimseye ihtiyacı olmadığını bilmektir. Kendine güvenen bir kişinin motivasyonu da çok yüksektir. Motivasyonu yüksek olan insan bir işe başladığında her zorlukla baş edebilir. Kişinin en büyük başarısı kendine olan güvenidir.

G. Örgütsel ve Yönetmel Araçlar

Kurum yönetiminde önemli olan kişinin ihtiyacı olduğu motivasyon aracını doğru zamanda verimli kullanmaktır. Her çalışanın mutlu olduğu ortamı oluşturmak zor olabilir. Bu yüzden kurumun motivasyon araçları iyi seçmesi ve kullanması gerekmektedir. Bunu yaparken bireyin motivasyonunu düşürmeden, bireyi tanıyarak hareket etmelidir. Bireylerin işlerinde verimliliği sağlarken onları kısıtlamamak oldukça önemlidir. Çalışan kişilerin işlerindeki özgürlük onların motivasyonunu da arttıracaktır (Acuner, 2010, s53.). Başarının ve yükselişin temeli motivasyondur.

1. Karara Katılma

Kişiler kendilerini etkileyecek kararlara, fikir üretmeye katılmaya isteklidirler. Kendi işleri ile ilgili alınacak kararlarda olmak isterler. İşgören yapacağı işlerin planlaması katıldığı zaman motivasyonu artar ve işlerini arzulu bir şekilde yapmasını sağlar. Arzu ve isteklerini, kendilerine güvenleri arttıkça daha çok belli ederler. Kişinin kurumdaki davranışını etkilemesi nedeniyle güdülemede önemlidir (Bingöl, 1990: 92).

2. Amaç Birliğı

Örgütlerin belirli bir amaca ulaşmak için birimlerin amaçları ile uyumlu olmaları gerekir. Örgütlerin belirli bir hedefe ulaşmak için insanları sömürmek yerine kazanmaya çalışmaları gerekmektedir. İşgören ile amaç birliğı yapan bir örgüt başarıya yaklaşmış olur. Örgütte çalışan her birey sorumluluklarını bilir ve

aynı amaca hizmet ederse motivasyon ve başarı arttırılmış olur. İşgören kurum amaçları için çaba sarf ederken kendi amaçları içinde çalışmış olduğuna düşünecek ve daha fazla çaba gösterecektir. Amaç birliği oluşurken iki tarafta dürüst davranmalı ve söylenenler verilmelidir (Tosun, 1989: 322).

3. Yetki ve Sorumluluk Dengesi

Örgütler amaçları doğrultusunda ilerleyen kişilere yetkiler verir. Kişilere verilen yetkiler ve sorumluluk arasında denge olmalıdır. Birçok sorumluluğu olan kişi, sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli yetkiye sahip olmazsa işgören sorunlar yaşayacak ve örgüt başarılı olamayacaktır. Yetki devredilebilir fakat sorumluluk yetkiyi veren ve alan kişiler arasında paylaşılmalıdır.

H. Motivasyonu Etkileyen Faktörler ve Motivasyonun İş Gören Açısından Önemi

Motivasyonu etkileyen faktörler işgören davranışlarının belirlenmesi ile yorumlanabilir. Yöneticiler işverenlerin davranışlarını yorumlamalı onları motive edici davranışlar sergilemelidir. Motivasyonu yüksek birey işlerini severek yapar, çalıştığı kurumda başarılı ve mutlu olur. Her bireyin motivasyonu etkileyen etmenleri farklıdır. Bu etmenlerin temelinde kişilerin ihtiyaçları yer almaktadır. Motivasyon kavramı, bireylerin amaçları, ihtiyaçları ve davranışları hakkında bilgi verilmesi konuları ile ilgilidir (Özalp ve Kırel, 2011, s.277).

Örgütlerde işgören verimliliği, ekonomik ve sosyal koşulların geliştirilmesi bir rekabet ortamına girmelerine ve çalışanların becerilerinin ortaya çıkmasına ortam hazırlar. Yöneticinin sağladığı motivasyon ile işgören performansından daha fazla faydalanmaya yönelterek bireyler arası rekabeti olumlu yönde geliştirecektir. Motivasyon sağlarken kişinin;

- Sosyal statüsüne,
- Yaptığı işe,
- Kendisine,
- Diğer çalışanlar ile ilişkisine,
- Örgütteki gelişme ve yükselme imkanların varoluşuna

bakılmalıdır ve motivasyon sağlanmalıdır. Motivasyonu sağlanmış olan her bir işgören işinde maksimum performansa, verime ulaşır. En önemlisi kişi yapmış olduğu işi severek yapar ve çevresindeki kişileri de bu yönde olumlu etkiler.

III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması, inandırıcılık çalışması ile verilerin analizi açıklanmaktadır.

A. Araştırma Deseni

Bu araştırma ile İstanbul ilinde bulunan özel okullarda görev alan öğretmenlerin işe alım süreçlerindeki olgusunu ele almak amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırma nitel çalışma olup, betimsel analiz yöntemi kullanılarak fenomenoloji modeli ile gerçekleştirildi.

Nitel araştırma; görüşme, gözlem, ve doküman analizi gibi birbirinden farklı nitel veri oluşturma yöntemlerinin kullanıldığı, olayların ve algıların doğal ortamda bütüncül ve gerçekçi biçimde ortaya getirilmesine yönelik nitel bir sürecin takip edildiği araştırmadır (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 41). Fenomenolojinin amacı insan tecrübesini anlamaktır (van Manen, 2007, s.12). Bu amaç doğrultusunda fenomenoloji, yirminci yüzyıldan itibaren yaşanan tecrübeyi anlamlandırmaya çalışan felsefi bir hareketten oluşmuştur(Wilson, 2015, s.38).

Fenomenoloji, kişinin belirli bir olgu veya kavramla ilgili düşüncelerini, duygularını, ve algılarını ifade etmelerini amaçlayan ve bu olgunun nasıl deneyimlediklerini anlamlandırmak için kullanılan nitel bir araştırma yöntemidir (Tekindal&Uğuz Arsu, 2020 Akt. Rose, Beeby & Parker, 1995, s. 1124).

B. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu özel okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin seçiminde amaçlı örneklem kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, seçim için önemli olduğu varsayılan ölçütler belirlenmiştir. Öğretmenlerin kıdem, yaş vb. ölçütleri ele alınmıştır. Ölçütlere göre seçilen örneklemin, araştırma evreninin bütün niteliklerini temsil ettiği varsayılmaktadır

(Tavşancıl ve Aslan, 2001). Amaçlı örneklemin türü olan ölçüt örnekleme tercih edilmiştir. Ölçüt örnekleme ölçütleri belirlenir ve bu ölçütlere uyan bütün olasılıklar çalışılır. Burada bahsedilen ölçüt ya da ölçütler araştırmacının kendi oluşturduğu ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi olabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bağlamda çalışma grubu seçiminde İstanbul ilinde Özel okullarda çalışan ve farklı branşlarda olan öğretmenler tercih edilmiştir. Görüşme yapılan oniki öğretmen ÖK_5, ÖK_4, ÖE_6, ÖE_7, ÖK_8, ÖK_10, ÖK_2, ÖK_1, ÖE_8, ÖE_10, ÖK_6, ÖK_15 şeklinde kodlanmıştır. Görüşme esnasında sunulan demografik sorular eşliğinde katılımcıların özellikleri belirlenmiştir. Katılımcıların özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Çizelge 1. Katılımcılara ait özellikler

Katılımcı	Cinsiyet	Meslekteki Kıdem
ÖK_5	Kadın	5
ÖK_4	Kadın	4
ÖE_6	Erkek	6
ÖE_7	Erkek	7
ÖK_8	Kadın	8
ÖK_10	Kadın	10
ÖK_2	Kadın	2
ÖK_1	Kadın	1
ÖE_8	Erkek	8
ÖE_10	Erkek	10
ÖK_6	Kadın	6
ÖK_15	Kadın	15

C. Verilerin Toplanma Aracı

Bu çalışmada özel eğitim kurumunda çalışmaya devam eden öğretmenlere çalıştığı kurumda işe alım sürecine yönelik görüşlerinin neler olduğu yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmacının katılımcılarla online ve yüz yüze olarak gerçekleştirdiği görüşmeler yaklaşık 25 dakika sürmüştür ve yapılan görüşmeler, katılımcıların uygundur onayı alınarak ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir. Görüşme sorularını alanında uzman olan üç eğitimcinin kontrolüne sunulmadan önce 15 sorudan oluşmaktaydı. Uzman eğitimciler tarafından belirli soruların aynı amacı hitap etmesi ve bazı soruların amaca uygun bulunmaması nedeniyle sorularda gerekli düzeltmeler yapılmış ve

form son halini almıştır. Görüşme formunun son hali 13 sorudan oluşmaktadır. Görüşme soruları Ek 1’de sunulmuştur.

D. Verilerin Toplanması

Veri toplama sürecinde yaşanacak aksaklıkların önüne geçilebilmesi adına, veriler toplanmadan önce uzman görüşü alınmıştır. Ön görüşme sonucunda alınan olumlu dönüt sonrası resmi izinler alınmıştır. Veriler 2021-2022 eğitim-öğretim yılının yaz döneminde toplanmış ve verilerin toplanması süreci iki hafta sürmüştür.

Araştırmacı tarafından katılımcılarla online, yüz yüze ortamlarda gerçekleşmiş ve kimsenin rahatsız edilmemesi için görüşmeler sessiz ve sakin bir odada gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 30 dakika sürmüştür ve yapılan görüşmeler, katılımcıların onayı alınarak ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir. Görüşme sonunda katılımcılara ses kayıtları dinletilerek kontrol ettirilmiştir.

E. Verilerin Analizi

Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşmeler ile ulaşılan ses kayıtlarının analiz edilmesinin sonrasında görüşmelerden elde edilen verilerin ayrıntılı bir şekilde analizi amacıyla ve önceden açıkça belli olmayan görüşlerin ve kapsamaların ortaya çıkarılması hedefiyle nitel veri analizlerinden birisi olan betimsel analizi tercih edilmiştir.

F. İnanırcılık ve Tutarlılık

Bu yaklaşımda amaç görüşme ve gözlem sonucu elde edilen verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunulmasıdır. Veriler daha önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılır, özetlenir ve yorumlanır. Bulgular arasında neden-sonuç ilişkisi kurulur ve gerekirse olgular arasında karşılaştırmalar yapılır. (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 224)

Görüşmelerden alınan veriler doğrultusunda araştırmacı tarafından kodlamalar oluşturularak kategoriler ve bu kategoriler doğrultusunda temalar oluşturulmuştur. Kod, kategori ve temalar oluşturulduktan sonra alanında uzman iki eğitimcinin görüşlerine sunulmuş, uzmanın görüşleri sonucunda veriler

temalar ve kategoriler altında sınıflayarak okuyucu kişi için anlamlı hale getirilmiştir. Kod ve temaların son şekli ortaya çıkmış ve böylece iç tutarlılık sağlanması amaçlanmıştır. Bulgular bölümündeki soru başlıkları İşe Alım Süreci Öğretmen Motivasyonu temasını oluşturmaktadır. Özel okul öğretmenlerinin sorulan sorulara vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak insan kaynakları yönetimini nasıl tanımlarsınız? Başarılı bir şekilde yürütülüyor mu? sorusuna ilişkin başarılı yönetim ve başarısız yönetim kategorilerine ayrılmıştır. Bulgular kısmında oluşturulan alt kategoriler verilmiştir.

IV. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde özel okullarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kurumda işe alım sürecinde insan kaynakları basamaklarının başarılı bir şekilde yürütülmesi ve öğretmenlerin işe alım sürecindeki görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda birtakım bulgular elde edilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde çalışmadan elde edilen verilere ait tablolar ve bu tablolara ait yorumlar yer almaktadır.

Çizelge 2. İşe alım testinin uygulanması motivasyonunuzu nasıl etkiler? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
İşe Alım Testi	Motivasyona Etkisi	ÖK_5, ÖK_4, ÖE_6, ÖK_8, ÖK_2, ÖK_10, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_6, ÖK_15, ÖK_1, ÖE_10	12
	İnsan Kaynakları Tutum ve Davranış Süre Yeterliliği	ÖK_5, ÖK_4, ÖK_15, ÖK_1	4
	Süre Yeterliliği	ÖK_5, ÖK_4, ÖK_2, ÖE_7, ÖK_15, ÖE_10	6
	Testin Açıklanabilirliği	ÖK_8, ÖK_6	2
	Branş Bazında Değerlendirme	ÖK_5, ÖK_4, ÖK_2, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_15, ÖE_10	7

Çizelge 2 incelendiğinde öğretmenlerin işe alım testinin motivasyona olan etkisine ilişkin birden fazla yorum yapıldığı görülmektedir. Öğretmenlere uygulanan işe alım testi konusunda benzer cevaplar alınmıştır. Öğretmenlerin araştırma sorularına verdikleri yanıtlar sonrasında işe alım testi temasında ortaya çıkan kodlar motivasyona etkisi, insan kaynakları tutum ve davranış, süre yeterliliği, testin açıklanabilirliği ve branş bazında değerlendirme olarak sıralanmıştır. Ayrıca katılımcı ifadelerine bakıldığında Ö1 “ ...Uygulanan işe alım testinin süre olarak yetersiz olması motivasyonumu olumsuz etkiledi. Bilgisayar öğretmeniyim kendi alanım dışında teste tabi tutulmak ve testin açıklanabilirliği yetersizdi bu durum benim moralimi düşürdü...” şeklinde

açıklamıştır. İnsan kaynaklarının tutum ve davranışının işe alım testine tabi tutulmadan önce motivasyonunu olumsuz etkilediği ifade eden ÖK_15, düşüncelerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

“İnsan kaynakları ile görüşmemde işe alım testi uygulayacaklarını söylediklerinde testle ilgili detaylı açıklamada bulunmamaları motivasyonumu olumsuz etkiledi.” Öğretmenlerimiz insan kaynakları basamaklarından ön görüşme aşamasında uyguladıkları işe alım testi motivasyonu olumsuz etkilediği dile getirmişlerdir. Başka bir öğretmenimiz ÖK_6”... İşe alım testinin alanımdaki yeterliliğimi görmem için bana fırsat tanıyabilir...” yorumunda bulunmuştur. Motivasyonunu olumlu etkilediğini dile getirmektedir. Öğretmenlerimize işe yerleştirme aşamasında işe alım testini uygulamayan kurumlarda vardır. İnsan kaynaklarının olmadığı kurumlarda işe alım testi uygulanmamaktadır. Uygulanan işe alım testinde verilen cevapların geneline baktığımızda, sorulan branş dışı ve özel sorular öğretmenlerimizi motive etmemekte ve başvurdukları kuruma karşı bakış açısını etkilemektedir. Genel olarak verilen cevaplardan çıkan sonucumuz işe alım testinin motivasyonlarını olumsuz etkilediğini dile getirmektedirler.

Çizelge 3. İşe alım sürecinde insan kaynakları işe alım basamakları başarılı bir şekilde yürütüldü mü? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
İşe Alım Basamakları	Aşamalı Yürütülmesi	ÖE_8	1
	Referans Kontrolü	ÖE_6, ÖE_7, ÖE_10	3
	Görüşmedeki kişi sayısı	ÖK_6	1

Çizelge 3'e bakıldığında öğretmenlerin işe alım basamaklarının uygulanabilirliğini konusunda görüşleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin verdiği yanıtlar doğrultusunda kodlar oluşmuştur. Kodlar aşamalı görüşme, referans kontrolü ve görüşmedeki kişi sayısıdır. Çoğunluk olarak aşamalı görüşmelerin sağlanmadığı belirtilmiştir. Referans kontrolü aşaması ile çoğu öğretmenimizin işe alım basamakları uygulamayıp, tek görüşme ile işe alındıkları söylenebilir. Katılımcıların ifadelerine bakıldığında ÖE_8 “...İnsan kaynakları basamaklarının her aşaması uygulanmadı. İlk olarak proje koordinatörü ile görüşme sağladım, ön görüşme sonucunda insan kaynakları birimiyle iletişime geçtim. Okul müdürü ile

görüşme sağladım ve sonrasında tekrar insan kaynakları ile görüştim. Görüşmenin olumlu sonuçlandığını insan kaynakları bana ilettiler. Testler, Kontrollü Muayene ve Karar aşaması bende uygulanmadı. Başvurduğum kurumun insan kaynakları basamaklarını başarılı yürüttüğünü düşünüyorum...” şeklinde ifadeler kullanmıştır.

Başka bir öğretmenimizin yorumuna baktığımızda ÖK_6 “...Görüşmelerde aksamalar ve gecikmeler vardı. Görüşmemde ki kişi sayısının fazlalığı motivasyonumu olumsuz etkiledi...” yorumunda bulunmuştur. Öğretmenlerimizin verdiği cevapların çoğunluğunu ele aldığımızda insan kaynakları basamaklarının aşamalı yürütülmesi öğretmenin motivasyonunu etkilememekte fakat görüşmelerin uzun tutulması, görüşmedeki kişi sayısının fazlalığı, referans kontrolünün sağlanarak işe alımın gerçekleşmesi durumları öğretmenin motivasyonunu düşürmektedir.

Çizelge 4. İşe alım sürecinin uzun tutulması motivasyonunuzu nasıl etkiler? sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
İşe Alım Süresi	Sürecin sonuçlandırılması	ÖK_5, ÖK_4, ÖK_8, ÖK_6	4
	Motivasyona etkisi	ÖK_5, ÖK_4, ÖE_6, ÖK_8, ÖK_2, ÖK_10, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_6, ÖK_1, ÖE_10	11
	Belirsizlik	ÖE_6, ÖK_2, ÖE_10	3

Çizelge 4’e baktığımızda öğretmenlerin işe alım sürelerinin motivasyona olan etkisine ilişkin verilen yanıtları görmekteyiz. Verilen yanıtlar doğrultusunda oluşturulan kodlar sürecin sonuçlandırılmaması, motivasyona etkisi ve belirsizlik olarak oluşturulmuştur. Öğretmenlerimiz genel olarak verdiği cevaplarda işe alım sürecinin uzun tutulması motivasyonu olumsuz etkilediğini söylemişlerdir. Belirsizliğin motivasyonunu olumsuz etkilediğini söyleyen bir öğretmenimiz şu şekilde ifade etmiştir. ÖK_2’ye göre “...Güzel geçen bir görüşme sonucunda dönüşün uzun olması motivasyonumu tabiki olumsuz etkiler...” yorumunda bulunmuştur.

Başka bir öğretmenimiz ÖE_6 ”... Sürecin uzun tutulması motivasyonumu olumsuz etkiler. Özel sektörde çalıştığım için açıkcası sürecin hızlı işlenmesini

isterim. Acaba olumlumu dönücekler, görüşme nasıl geçti, değerlendirmeleri nasıl oldu gibi sorulara kendi başıma cevap aramak istemem. Bu süreç hızlı olursa bende görüştüğüm diğer kurumlardan birine tercih yapmam hızlı gerçekleşir. Bu durumda motivasyonumu hızlı derecede etkiler...” İnsan kaynakları basamaklarından işe alım sürecinden görüşmelerin hızlı ve net olması öğretmenlerimizi motive etmektedir. Sürecin uzun tutulması ve belirsizlik içinde olması öğretmenlerde iş kaygısına sebep olur, özel sektörde iş yaşamını devam ettirmekte olan öğretmenlerimiz işe alım sürecin hızlı olmasını istemektedir. Sürecin uzunluğu motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

Çizelge 5. İşe alım sürecinin zaman performans açısından değerlendirilmesine ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
İşe Alım Süresi Zaman Performansı	İşe alım basamaklarının uygulanması	ÖK_8, ÖK_2, ÖK_6, ÖK_15	4
	Görüşülen kişi sayısı	ÖK_5, ÖE_6, ÖK_10	3
	Referans Aracılığı	ÖK_5, ÖK_2, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_6, ÖK_1, ÖE_10	7

Çizelge 5'e baktığımızda işe alım sürecini zaman performans olarak değerlendirdiğimizde ortaya işe alım basamaklarının uygulanması, görüşülen kişi sayısı ve işgören beklentisi başlıkları altında kodlar çıkmaktadır. Öğretmenlerin çoğunluğu zaman performansı işe başvurduklarında referansın kuvvetli olması durumunda sürecin hızlı ilerlediğini dile getirmişlerdir. ÖK_5'e göre “Zümre başkanını daha önceden tanıdığım için süreç benim açımdan kolay ve hızlı oldu.” ifadelerini kullanmıştır. Öğretmenlerin işe alım basamaklarının uygulanabilirliğinde zaman performans olarak sürecin hızlı işlemesi motivasyonlarını arttırdığı görülmüştür.

Başka bir öğretmenimiz ÖK_10 “İşe alım basamaklarında görüştüğüm kişi sayısı fazlalığı ve alanında uzman olmaları beni motive etti, fakat branşım ile ilgili yeterli bilgi sahibi olmayan kişilerin işe alım basamaklarında bulunmaları motivasyonumu düşürdü.” yorumunda bulunmuştur. Zaman performansı etkileyen faktörlerin arasında görüşülen kişi sayısı etkin olmuştur. Her farklı kişiyle görüşmeleri süreç olarak öğretmenleri yıpratmış ve motivasyonu düşürmüştür.

Çizelge 6. Mülakatta(ön görüşme) aşamasının motivasyonuna olan etkisine ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
Mülakattaki Motivasyon	Maaş Beklentisi	ÖK_5, ÖK_4, ÖE_6, ÖK_8, ÖK_2, ÖK_10, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_6, ÖK_15, ÖK_1, ÖE_10	12
	Alan Uzman Görüşmesi	ÖK_5, ÖK_4, ÖE_6, ÖK_8, ÖK_2, ÖK_10, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_6, ÖK_15, ÖK_1, ÖE_10	12
	Alan dışı sorular	ÖK_8, ÖK_6	2
	Performans yeterliliği	ÖK_2, ÖE_7	2
	21.yy becerileri	ÖK_5, ÖK_4, ÖE_6, ÖK_8, ÖK_2, ÖK_10, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_6, ÖK_15, ÖK_1, ÖE_10	12
	Disiplinlerarası çalışma	ÖK_5, ÖK_4, ÖE_6, ÖK_8, ÖK_2, ÖK_10, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_6, ÖK_15, ÖK_1, ÖE_10	12

Çizelge 6'ya baktığımızda işe alım basamaklarından mülakat(ön görüşme) aşamasında öğretmenlerimizin motivasyonunu etkileyen durumları incelemekteyiz. Öğretmenlerimiz verdiği cevaplara uygun olarak kodlar oluşturulmuştur. Bunlar maaş beklentisi, alan uzman görüşmesi, alan dışı sorular, performans yeterliliği, 21.yy becerileri ve disiplinlerarası çalışmadır. Öğretmenlerimizde ÖK_6'nın yorumunu incelersek “ Kendim ile ilgili kişisel alan çalışmalarından işverenin haberi vardı, bu durum beni olumlu etkiledi. Çalışmalarımı inceleyerek bana bildirmeleri benim açımdan güzel bir gülümseme sebebi oldu. Görüşme esnasında oluşan stres azalmış oldu. Branş dışı sorular soruldu geleceğim ile ilgili, öğretmen olduğum için öğrenciler ile ilgili sorular soruldu. Benim evim okula uzak bu durumun beni olumsuz etkileyip etkilemediği soruldu. 21.yy ile ilgili sorular soruldu. Bilişim Teknoloji öğretmeniyim 21.yy bizim alanımız aslında. Branşım ile ilgili sorular sıklıkla soruldu. Çalıştığım projeler hangi alanlarla katkı sağladığı soruldu, tasarım odaklı düşünme, disiplinlerarası katkı soruları soruldu. “ Mülakat görüşme işverenin yaklaşımı göz önüne alındığında öğretmenimizin motivasyonunu olumlu etkilemiştir.

Mülakat görüşme aşamasında maaş beklentisi sorulan öğretmenlerimizde ÖK_8'in bu konudaki görüşlerini incelediğimizde “ Görüşmenin olumlu geçtiğini varsayarsak görüşme sonucunda müdür bey tarafından maaş beklentim soruldu ve

verdiğim teklifi düşüneceklerini ve bana insan kaynaklarının geri dönüş sağlayacağını söyledi. Maaş beklentisinin sorulması ön görüşmede motivasyonumu olumlu etkiler.”

Genel olarak baktığımızda mülakat(ön görüşmenin) öğretmenler tarafından olumlu olduğu görülmektedir. İnsan kaynakları basamaklarından ön görüşme aşamasında sorun yaşayan öğretmenlerimiz bulunmamaktadır. Alan dışı sorular sorular bazı öğretmenlerimiz tarafından olumsuz karşılanmıştır, kendi alanında uzman olan kişiler tarafından ön görüşme yapmak istediklerini söylemişlerdir.

Çizelge 7. İşe alım sürecinde önerilen ücret motivasyonu nasıl etkiler? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
Ücret Motivasyon Etkileri	Ücret Beklentisi	ÖE_5, ÖK_15	2
	Artış Oranı	ÖK_4	1
	Olanaklar	ÖE_7, ÖE_10	2
	Sigorta	ÖK_5, ÖK_2, ÖK_15	3
	Bilgilendirilmesi	ÖK_6	1
	Sözleşme Süresi	ÖE_6, ÖE_8, ÖK_6, ÖK_1	4
	Mesai Saati	ÖK_5, ÖK_4, ÖK_2, ÖK_10, ÖK_15	5

Çizelge 7’ baktığımızda ücret kavramının öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisine ilişkin oluşturulan kodlar yer almaktadır. Bunlar ücret beklentisi, artış oranı, olanaklar, sigorta bilgilendirmesi, sözleşme süresi, mesai saati ve net maaş oranıdır. Öğretmenlerimiz önerilen ücretin verilen olanaklar dahilinde incelemektedir. Öğretmenlerimizden ÖE_8’e göre” ücretin tabi ki yüksek olması motivasyonumu olumlu etkiler fakat ücret beklentimin sorulması ve o oranda ücret teklifi yapılması, mesai saatlerinin ek ücrete tabi tutulmasını isterim fakat öyle bir açıklama yapılmadı genelde de ücret beklentisinin hep altında teklif geldi. hep bir pazarlık payı oldu ve mesleğimde ücret olarak verilen değer olduğunu düşünmüyorum.” yorumunda bulunan öğretmenimiz önerilen ücretin motivasyonunu olumsuz etkilediğini dile getirmiştir. Her yıl yapılan ücret artış

oranının kişilere bildirilmemesinden bahseden öğretmenimiz ÖK_4 aşağıdaki yorumda bulunmuştur.

ÖK_4'e göre” İşe başlarken bir ücret teklifi veriliyor fakat bunun detaylı açıklanmaması ve her yıl yaptıkları zam oranını bildirmemelerini doğru bulmuyorum. Biz özel sektör öğretmenleri yıllık sözleşme imzalıyoruz ve her yıl işten çıkarılacak mıyız, devam edersek kaç teklif edecekler diye düşünüyoruz. Böyle olmamalı ve her yıl yapılan ücret artış oranı söylenmeli ki farklı bir iş arayışına girsem mi diye düşünmeyeyim.” Genel olarak alınan cevaplara baktığımızda öğretmenlere önerilen ücret öğretmen motivasyonunu düşürmektedir.

Çizelge 8. İşe alım sürecinde işveren kurum tarafından kişilik envanter testi motivasyonu nasıl etkileri? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	F
Envanter Testi Motivasyonu	Kişilik Envanteri	ÖK_5, ÖE_6, ÖK_8, ÖK_2, ÖE_8, ÖK_6, ÖK_15	7
	Testin yeterliliği	ÖK_2, ÖE_8, ÖE_7, ÖK_6, ÖE_10	5
	Testin güvenilirliği ve geçerliliği	ÖK_6, ÖK_10	2

Çizelge 8'e baktığımızda işverenin öğretmenlerimize uyguladığı kişilik envanter testinin etkilerinden oluşan kodlar yer almaktadır. Bunlar kişilik Envanteri, testin yeterliliği, testin güvenilirliği ve geçerliliğidir. Öğretmenlerimizden birçoğu çalıştığı kurumda işe alım sürecinde kişilik envanter testine tabi tutulmamıştır. Kişilik envanter testi uygulanan öğretmenlerimizde ÖK_5 “ Ön görüşmeye girmeden bekleme alanında elime kişilik envanter testi verildi ve doldurmamı istediler. Soruları çok özel buldum ve branşımı incelemek yerine daha çok kendimi tanıtmamı istediler. Bunun yerine yüz yüze görüşmeyi tercih ederdim. Testin kesinlikle yeterli olduğunu düşünmüyorum. Soruları gerçek cevaplar vermeyebilirdim. Motivasyonumu olumsuz etkiledi.” yorumunda bulunmuştur. Diğer bir öğretmenimiz ÖK_6 “ Müdür ile görüşme sağladıktan sonra bir odaya geçmem istendi ve kağıt kalem verildi. Uygulanan testin bir açıklaması yoktu önce ne olduğunu anlamaya çalıştım daha sonra kişiliği ölçen bir test olduğunu farkettim. Zeka sorularından oluşan bir kısımda vardı. Testin

neye göre hazırlandığını anlamadım açıkcası ve etik bulmadım. Testin gecerliliğini nasıl ölçtükleri merak ettim. Doldurdum fakat motivasyonum düştü.”

Öğretmenlerimizin verdikleri cevaplara baktığımızda kurumlar tarafından uygulanan kişilik envanter testinin öğretmenlerimizin motivasyonunu düşürdükleri sonucuna varılmıştır.

Çizelge 9. İnsan kaynakları yönetimi olumlu davranış sergilemesi motivasyonu nasıl etkiler? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
İnsan Kaynakları Tutum ve Davranışlarının Motivasyona Etkileri	Beden dili	ÖE_10	1
	Ses tonu	ÖK_10, ÖK_4	2
	İnandırıcılık	ÖE_10	1
	Görüşme netliği	ÖE_10, ÖE_6, ÖE_7, ÖK_1	4

Çizelge 9 incelendiğinde işe alım sürecinde insan kaynaklarının ve kurum yöneticilerinin öğretmenlerimizin yaklaşımına ait algıları kodlar oluşturarak sunulmuştur. Kodlar, beden dili, ses tonu, inandırıcılık ve görüşme netliğidir. Öğretmenlerimizden ÖE_8 “ İlk olarak müdür ile görüştüm. Müdürün yaklaşımı sert ve netti bu durum beni gereğinden fazla heyecanlandırdı. Müdür karşısında tedirgin oldum. Sorduğum sorulara net cevaplar vermedi inandırıcılığım azaldı fakat beni dinlerken bakışları çok sertti bu durum beni olumsuz etkiledi.” yorumunda bulunmuştur.

ÖE_10’a göre” Çalıştığım kurumlar öncelikle müdür ile görüştüm daha sonra branşımdan eğitim koordinatörü ile görüştüm son olarak insan kaynakları ile görüşerek maaş teklifini aldım ve sözleşmeye gittim. Görüştüğüm kişilerin hepsi sıcakkanlı ve nettiler. Beni motive edici konuşmalar yaptılar her soruma sıcakkanlılıkla cevap verdiler Kuruma olan güvenim artmış oldu. Şuan çalışıyorum ve kurumdan da çok memnunum.” yorumunda bulunan öğretmenimiz insan kaynakları yönetiminin davranışlarından olumlu etkilenmiştir. Sonuç olarak baktığımızda öğretmenlerimiz insan kaynakları yönetiminin olumlu davranışından motive olmaktadır.

Çizelge 10. İşgören bulma teknikleri aşamasında öğretmenlere uygulanan mülakat görüşme yerine farklı bir yöntem kullanılabilir mi? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
İş Gören İşe Alım Teknikleri	Eğitim Düzey Farklılığı	ÖK_6, ÖE_6, ÖE_8, ÖK_1	4
	Alan yeterliliği	ÖE_8, ÖK_15	2
	Portfolyo Sunumu	ÖK_10	1
	Ders planı ve materyal hazırlama	ÖK_5	1

Çizelge 10'a baktığımızda işgören bulma teknikleri aşamasında uygulanan mülakat görüşme yerine farklı bir yöntem kullanılırmı sorusu öğretmenlere sorulduğunda alınan cevaplardan oluşan kodlar eğitim düzey farklılığı, alan yeterliliği, portfolyo sunumu, ders planı ve materyal hazırlanma olmuştur. ÖK_5'e göre " Mülakata katıldığımda istemsiz olarak heyecanlı olabiliyorum ve öğretmenleri öğrenci gibi düşünüp ders anlatmada zorlanabiliyorum. Bu yüzden ders anlatımı yaptırmak yerine gireceğim sınıfların düzeyinde ders planı ve materyal hazırlayarak kendimi kanıtlamak isterim." diyen öğretmenimiz mülakat görüşme yerine farklı bir yöntem tercih edilmesini olumlu karşılamaktadır.

ÖK_10'a göre" Genelde ülkemizde öğretmenlerin bilgi düzeyini ölçmek için mülakata sokulur. Mülakat görüşmesinin yeterli olduğunu düşünmüyorum. Bunun yerine alınımına alakalı çalışmalar yaptırılabilir ya da geçen yıllarda öğretmenlik sürecinde yaptığım çalışmaları, portfolyo olarak sunabilirim." cevabını veren öğretmenimiz mülakat görüşme yerine farklı bir yöntemin tercih edilmesi durumuna olumlu yaklaşmaktadır.

Çizelge 11. Kurumunuz oryantasyon, gelişim seminerleri uygulaması motivasyonunuzu nasıl etkiledi? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
Oryantasyonun Motivasyona Etkisi	Zamanlama	ÖK_5, ÖK_10	2
	Alışma süreci	ÖE_7	1
	Oryantasyon yeterliliği	ÖE_6	1
	Kademe farklılığı	ÖK_6	1
	Hizmet içi eğitim	ÖK_8	1
	Eğitim teknolojileri	ÖE_6, ÖE_8, ÖE_10	3
	Mentör yönlendirmesi	ÖK_15	1

Çizelge 11’i incelediğimizde kurumlar tarafından işe yerleştirme sürecinden sonra uygulanan oryantasyon, gelişim seminerleri üzerindeki öğretmen algıları incelenerek kodlar oluşturulmuştur. Bunlar zamanlama, alışma süreci, oryantasyon yeterliliği, kademe farklılığı, hizmet içi eğitim, eğitim teknolojileri ve mentör yönlendirmesidir. Katıldığı oryantasyon işleyişinden bahseden ÖK_15’e göre “ bu yıl başladığım kurumda oryantasyon sürecinde okulu daha iyi tanıyabilmem için kendi zümrenden okulda kıdemi olan bir öğretmeni mentör olarak atadılar. Bu sayede hem kendi branşıma hemde okulu daha iyi tanıyabilmem adına çok yararlı oldu. Okula çabuk alıştım ve daha önce çalışmışım hissiyatı verdi. Bu durum beni olumlu etkiledi” kurumlar tarafından uygulanan oryantasyon yöntemleri kurum bazında farklılık gösterebilmektedir.

ÖK_8’e göre” çalıştığım kurumda hizmet içi eğitimler verilmektedir bu eğitimler sayesinde branşımı teknolojiye entegre edebildim ve derslerimi daha verimli, interaktif işleyebildim. Bu sayede öğrencilerime hem öğrencilerime hem de kendimi geliştirdim. ” ifadelerini kullanan öğretmenimiz hizmet içi eğitimin ona katkılarından bahsetmiştir. Sonuç olarak çalıştığınız kurumda uygulanan oryantasyon, gelişim seminerleri öğretmenlerin motivasyonun olumlu etkilemektedir.

Çizelge 12. İşe alım sürecinin genel değerlendirmesinde eklemek istediğiniz başka bir husus var mı? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
İşe Alım Kriterleri	Kıdem farklılığı	ÖK_4, ÖE_7	2
	Adaletli olunması	ÖK_1	1
	Eğitim düzeyinin dikkate alınması	ÖK_8, ÖK_6	2
	Objektif değerlendirme	ÖE_6, ÖK_10, ÖK_15	3
	Referans yetersizliği	ÖK_4	1

Çizelge 11 incelendiğinde öğretmenlerimizin işe alım sürecini genel değerlendirmeleri yapıldığı ortaya çıkan kodlar kıdem farklılığı, adaletli olunması, eğitim düzeyinin dikkate alınması, objektif değerlendirme ve referans yetersizliğidir. Öğretmenlerimizden ÖK_4’e göre “İnsan kaynaklar ile

görüldüğünde genelde kıdeme bakılıyor fakat eğitim düzeyi dikkate alınmıyor mesela ben üç yıllık öğretmenim ama yüksek lisans mezunuyum. Bunu söylediğimde yüksek lisans yapmamın avantaj olduğunu fakat iş hayatındaki kıdemimim azlığından dolayı ücret teklifim düşük oldu. Bu yüzden görüşmelerin adaletli olmadığını düşünüyorum. Bu konulara dikkat ederek işe alım planlamalıdır.” diyen öğretmenimiz işe alım planlanmasında kıdem farklılığı ve eğitim düzeyinden olumsuz sonuçlarından bahsetmiştir. İşveren kurum iş görenin kıdem ve eğitim düzeyine bakarak öğretmenini değerlendirmelidir.

ÖK_1’e göre “ İş bulma süreçlerinde öz geçmişimin donanımlı olmasına rağmen kendi sektöründe tanınır kişileri referans yazamadığım için genel olarak okullardan dönüş sağlanmamaktadır. Bu durum olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Karşılaştığım sorunlardan dolayı objektif davranıldığını düşünmüyorum” Buna çözüm olarak öğretmenin kimleri tanıdığına değilde kendini ne kadar geliştirdiğine ve özgeçmişinde hangi çalışmalar yaptığına dikkat edilmelidir.

Çizelge 13. İş başvurusunda bulunacağınız kurumun insan kaynakları işe alım planlaması nasıl olmalı? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
İşe Alım Planlaması	Ücret planlaması	ÖK_10	1
	İş tanımı	ÖK_4, ÖK_10	2
	Alan görev tanımı	ÖE_7, ÖE_10	2
	Planlama netliği	ÖK_1	1
	Özlük hakları	ÖK_5	1

Çizelge 13’e baktığımızda öğretmenlere sorulan işe alım planlaması nasıl olmalıdır sorusuna ilişkin ortaya çıkan kodlar, ücret planlaması, iş tanımı, alan görev tanımı, planlama netliği ve özlük haklarıdır. Öğretmenlerimizden ÖK_6’ya göre planlamayı “ insan kaynakları ile görüştüğümde bana genel öğretmen iş tanımından bahsettiler. Örnek veriyorum işe giriş saatleri, nöbet saatleri, okulun vizyonu ve misyonu, öğrenci- veli profilinden bahsedildi ama okul döneminde bana anlatılmayan iş tanımlarından sorumlu tutuldum. Kurumun zorunlu tuttuğu görevler bana verildi örneğin envanter sayımı, teknik sorunları çözmeme gerektiği söylendi. Bu durumlar motivasyonumu olumsuz etkiledi. İnsan kaynakları net

olmalı ve hangi işleri yapacağımı bana önceden söylemeliydi.” kurumların genel öğretmen iş tanımlarının yanında kurumun çalışma takvimini, alan bazında öğretmenden beklentilerini açık ve net bir şekilde ifade etmeleri gerekmektedir.

Ücret planlaması bazında net olmayan kurumlardan bahseden ÖK_10’a göre “ Sene başında ücret konuşulurken yıllık zam oranlarından bahsediliyor fakat bu yıl asgari ücretin beklenmedik artışından dolayı kurumum ara zamlar yaptı. Genelde kurumların bahanesi velilerden alınan öğrenci ücreti artmadığı için öğretmenlere de asgarinin bir tık üstü zam yapıldı. İnsan kaynakları ile görüştüğümde böyle bir olayın yaşanacağını tahmin etmediklerini bu yüzden ara zammın oranının değişmeyeceğini, kurum olarakta bunu kaldıramacaklarını söylediler. Bu süreç benim için yıpratıcı oldu. İş planlaması yapılırken ücret kısmının detaylı ele alınması gerektiğini düşünüyorum.” ücret planlamaları yapılırken ülkenin ekonomik durumu baz alınarak ve karşılaşılabilecek ani durumlarda ek bir ücret planlarının olması gerekir. Öğretmenlerimizi ücretin planlanmasında ki durumlar olumsuz etkilemiştir.

Çizelge 14. Performans yetersizliklerin ortadan kaldırmak için başvurduğunuz kurum sizlere eğitim ve geliştirme taleplerinde bulunması sizi motive eder mi? Sorusuna ilişkin öğretmen algıları

Tema Başlığı	Kodlar	Katılımcılar	f
Performans Yeterliliği	Düzy farklılığı	ÖK_5, ÖE_8	2
	Seminer içeriği	ÖK_2	1
	Gelişim olanakları	ÖE_10	1
	Zaman performansı	ÖK_10, ÖK_6	2
	İnteraktif öğrenme	ÖK_1	1
	Alan eğitimleri	ÖK_8	1

Çizelge 14’e baktığımızda işveren tarafından işe yerleştirme aşamasında öğretmene uygulanan gelişim talepleri öğretmeni motive eder mi sorusuna ilişkin kodlar oluşturulmuştur. ÖE_10’ a göre “Kurumların düzenlediği gelişim seminerlerin adı altında anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademeleri bir araya getiriliyor. Eğitim vermek için gelen konuşmacı konferansı verirken düzy farklılığından dolayı konferansı uzun tutuyor ve ben lise kademesinde derse

girdiğim için lise kademesine gelene kadar süre bitmiş oluyor ve ben diğer kademeleri dinlediğim için zaman kaybına uğruyorum. Bu durum motivasyonumu olumsuz etkiliyor....” Şeklinde ifadeler kullanmıştır. Bu durumun önlenmesi için kurumun planlamayı başarılı bir şekilde yürütmesi gerektiği gözlemlenmiştir. Her kademeyi ayrı toplayarak kademeye uygun konuşmacılar davet edilerek gelişim seminerleri daha verimli geçebileceği sonucuna varılmıştır.

Bir diğer öğretmenimizin yorumunu incelediğimizde, ÖK_2’ye göre “Çalıştığım kurumda gelişim seminerleri planlanırken tüm branşlar göz önünde bulundurularak genel bir eğitim veriliyor. Bu verilen eğitimleri yeni gelen öğretmenleri göz önünde bulundurularak, her yıl birbirini tekrarlayan eğitimler gerçekleşmektedir. Bu eğitimlerin bana katkısı olduğunu düşünmüyorum.” bu durumun önlenmesi amacıyla kurumlar gelişim seminerleri planlarken yakın zümreleri yeni kullanacakları program, müfredat, yıllık planda geçen konularla alakalı eğitimler almalılardır. Bu şekilde her branş öğretmeni kendi alanına katkı sağlamış olacaktır ve kendini geliştirmiş olacaktır. Sonuç olarak öğretmenlerimiz kurumlar tarafından uygulanan gelişim seminerlerinde motivasyon olarak olumsuz etkilendiği gözlemlenmiştir.

V.SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevcut araştırma, özel okulda görev yapan öğretmenlerin işe alım süreçleri, motivasyonla ilgili algılarının incelenmesi amacıyla yürütülmüştür. Bu bağlamda birtakım sonuçlara ulaşılmıştır.

A. Tartışma ve Sonuç

Özel okul öğretmenlerinin çalıştığı kurumda insan kaynakları basamaklarının başarılı bir şekilde yürütülmesi motivasyonu arttırdığını ifade etmişlerdir. İnsan kaynakları işe alım sürecinde zaman performans olarak kısa tutulması motivasyonu olumlu etkilemektedir. İnsan kaynakları basamaklarından ön görüşme aşamasında maaş beklentisinin sorulması öğretmenin verimliliğini olumlu yönde değiştirmektedir. İnsan kaynaklarının olumlu tavır ve davranış göstermesi öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Özel okul öğretmenlerine uygulanan kişilik envanter testleri öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir. İnsan kaynakları basamaklarından işe yerleştirme sürecinde uygulanan oryantasyon, gelişim seminerleri öğretmen motivasyonunu olumlu etkilediği gözlemlenmiştir. İşe alım sürecinde işverenin öğretmenle yaptığı tüm görüşmelerde kıdem, branş farklılığı olması öğretmenin motivasyonunu düşürdüğü sonucuna varılmıştır. İnsan kaynakları biriminin olmadığı kurumların işe alım süreci öğretmen motivasyonunu belirsizlik, adaletsizlik, referans ile alım durumlarında olumsuz olduğu gözlemlenmiştir. İnsan kaynakları işe alım basamaklarından ücret yönetimi aşamasında öğretmene sorulan ücret beklentisi dışında bir maaş teklifi verilmesi öğretmen motivasyonunu olumsuz yönde düşürdüğü gözlemlenmiştir.

VI. ÖNERİLER

Mevcut araştırma bulgularından yola çıkılarak uygulayıcılar ve karar vericiler ile diğer araştırmacılar için birtakım öneriler geliştirilmiştir.

A. Uygulayıcılar için Öneriler

- Özel okullarda öğretmenlerin işe alım sürecini geliştirmek için iş görüşme ortamları iyileştirilebilir ve mülakatlarda öğretmenlere yaklaşım iyileştirilebilir.
- Öğretmenlerin işe alım sürecinde çalışacakları kurumun ortamını görebilmeleri için kurumda çalışanlar ile zaman geçirmeleri, birbirlerini tanımaları ve böylece aynı ekibin birer parçası olacakları bilincini kazanmalarına olanak sağlanabilir. Bu sayede öğretmenin çalışacağı ortamı, yöneticilerde çalışacakları öğretmenlerini tanıyabilir.
- Öğretmenler iş görüşmesini gerçekleştirdikleri kurumda, insan kaynakları tarafından kuruma nasıl katkıda bulunacakları net olarak açıklanmalı ve kazanımlar sonucunda çabaların takdir edileceğini bilmelidirler.
- Verimli bir iş görüşmesi sağlanması için öğretmenlerin işe alım sürecinde insan kaynakları tarafından olumlu davranış görmeleri ve işe alım basamaklarının detaylı bir şekilde açıklanabilir.
- Öğretmenlere uygulanan kişilik envanter testleri öğretmen kuruma başvurduğu zaman, öğretmene sosyal ağlardan ulaşarak görüşme detayı, kişilik envanter testi uygulanacağı belirtilebilir.
- İnsan kaynakları basamaklarının işleyişi kısa tutularak öğretmene hızlı olumlu/olumsuz geri dönüş sağlanabilir.

- İnsan kaynakları basamakları uygulanırken kuruma başvuru yapan öğretmen, kurumda branşı ile aynı olan kişi ile görüşme sağlaması öğretmenin alanındaki yeterliliğini görmesini sağlayabilir.

B. Araştırmacılar için Öneriler

- Bu araştırmanın çalışma grubu özel okul öğretmenleri olarak seçilmiştir. Araştırma grubu genişletilerek diğer kademelerde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri de araştırmaya dahil edilebilir.
- Bu araştırma öğretmenlerin işe alım süreci motivasyona bağlı algılarını ölçmeye yönelik betimsel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. İşe alım sürecinde ki motivasyon algısı farklı değişkenlerle karşılaştırılarak ilişkisel olarak tasarlanabilir.
- Özel okullarda işe alım sürecinin okul kültürüne etkisi araştırılabilir.
- Öğretmenlerin işe alım süreci motivasyonun kurum, öğrenci başarısına etkisi araştırılabilir.
- Bu araştırma İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 5 ilçe ile sınırlıdır. Daha büyük örneklem kullanılarak araştırma genişletilebilir.

VII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ACUNER, Ş. A. (2010). **Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: Ankara.
- AYKAÇ, B. (1999). **İnsan kaynakları yönetimi ve insan kaynaklarının stratejik planlanması**. Nobel Yayın Dağıtım : Ankara.
- ARTAN, S. (1981). **Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi**. İ.T.İ.A.Y : Eskişehir.
- BAYKAL, B. (1982). **Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış**. İst. Üniv. Yay., No: 2524 : İstanbul.
- BAYRAKTAROĞLU, S. (2006). **İnsan Kaynakları Yönetimi, Genişletilmiş 2.Baskı**. Sakarya Kitabevi :Sakarya.
- BAŞARAN İ. E. (1982), **Örgütsel Davranışın Yönetimi**. A. Ü. E. F. Yayınlar : Ankara.
- BAŞARAN İ. E. (1984), **Yönetime Giriş**. A. Ü. E. B. F. Yayınlar: Ankara.
- EREN, E. (1993), **Yönetim Psikolojisi**. Beta Basım Yayın: İstanbul.
- EROL E. (2001). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Beta Yayınları : İstanbul No. 402, İşletme Ekonomi Dizisi, No.34, 7. B., s. 354-355.
- HARBİSON, F. (1973). **Eğitim Planlaması ve İnsan Kaynağı Geliştirme**. (Hıfzı Doğan: Çev.). Ankara Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi Yayını.
- KEENAN, K. (1996). **Motivasyon**. Çev: Ergin KOPARAN .Remzi Kitabevi: İstanbul.
- ÖZALP, E. & KIREL, Ç. (2011). **Örgütsel Davranış**. Ekin Basım Yayım Dağıtım: Bursa.

- SABUNCUOĞLU, Z. (2008), **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Alfa Aktüel Basım Yayın Dağıtım : Bursa.
- SAVAŞ, A. T. (2005). **Kariyer yönetiminde performans değerlendirme sisteminin Rolü**. Çantay Yayınları : İstanbul.
- ÖRÜCÜ, E. ve KANBUR, A. (2008). “**Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Endüstrisi Örneği**”. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 15, Sayı:1.
- TAVŞANCIL, E. & ASLAN, E. (2001). **Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri**. Epsilon Yayınevi : İstanbul.
- TOSUN, K. (1989), **İşletme Yönetimi**. Cilt 1, Fakülteler Matbaası : İstanbul.
- YILDIRIM,A.,&ŞİMŞEK,H.(2008).**Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (6. Baskı)**. SeçkinYayıncılık: Ankara
- YILDIRIM, A. & ŞİMŞEK, H. (2013). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Genişletilmiş 9. Baskı**. Seçkin Yayıncılık :Ankara.
- YILDIRIM, A. & ŞİMŞEK, H. (2016). **Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri**. Seçkin Yayıncılık : Ankara.

MAKALELER

- BAHAR, H. H. (2011). ÖSS puanı ve lisans mezuniyet notunun KPSS 10 puanını yordama gücü. **Eğitim ve Bilim Dergisi**, 36(162), 168-181.
- BOONE, L. L. & Kurtz, D. L. (1998) Contemporary Marketing, 7 th ed. **The Dryden Pres**, Orlando, s. 226.
- CHAN, S. H. ve KUOK, O. M. (2011). A Study of Human Resources Recruitment, Selection, and Retention Issues in the Hospitality and Tourism Industry in Macau. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 10(4), 421-441.
- GIORGİ, A. (1997). The Theory, Practice, and Evaluation of the Phenomenological Method as a Qualitative Research Procedure.

Journal of Phenomenological Psychology, 28(2), 235-260. DOI: 10.1163/156916297X00103

ROSE, P. & BEEBY, J. & PARKER, D. (1995). Academic rigour in the lived experience of researchers using phenomenological methods in nursing. **Journal of Advanced Nursing**. 21(6), 1123-1129. DOI: 10.1046/j.1365- 2648.1995.21061123.x

TEKİNDAL, M. & UĞUZ A. Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 153- 182.

VAN MANEN, M. (2007). Phenomenology of practice. **Phenomenology & Practice**. 1(1), 11-30. DOI: 10.29173/pandpr19803.

WILSON, A. (2015). A guide to phenomenological research. **Nursing Standard**, 29(34), 38-43. DOI: 10.7748/ns.29.34.38.e8821 .

EKLER

Ek-1: Etik Kurul İzin Belgesi

Ek-2: Görüşme Formu

Ek-1: Etik Kurul İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 20.06.2022-54050



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-54050
Konu : Etik Onayı Hk.

20.06.2022

Sayın EZGI CAN

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 09.06.2022 tarihli ve 2022/10 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BS44BT9PJ3 Pin Kodu : 19162

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys/>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Keş Adresi : iau.yazisleri@iau.hsk03.kep.tr

Bilgi için : Hicran DEMİR

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı



Ek-2: Görüşme Formu

1) İnsan kaynakları basamaklarından ön eleme aşamasında, çalıştığınız kurumda işe alım testine tabi tutulduunuz mu? Sizce işe alım testi branşınız açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

a) İşe alım testinin uygulanması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

b) İşe alım testinin süre olarak yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

c) Kurum tarafından uygulanan işe alım testi prosödür ve yöntem olarak detaylı açıklandı mı?

2) Sizce başvurduğunuz kurumun işe alım sürecinde insan kaynakları işe alım basamakları (Ön Görüşme, Değerlendirme, Testler, Görüşme, Referans Kontrolü, Muayene ve Karar) başarılı bir şekilde yürütüldü mü?

3) İşgören ihtiyacını belirlerken işe alım sürecini uzun tutması motivasyonunuzu nasıl etkiler?

4) Çalıştığınız kurumun işe alım sürecini zaman performansı olarak nasıl değerlendirirsiniz? Süreç beklentilerinizi karşıladı mı?

a) İşe alım sürecinde kaç aşamalı görüşmeden geçtiniz?

b) İşe alım sürecinde kaç farklı kişi ile görüşme sağladınız?

c) Çalıştığınız kurumda işe alım süreci beklentilerinizi karşıladı mı?

d) İşe alım sürecinde size olumlu ya da olumsuz dönüş kısa sürede sağlandı mı?

5) Girdiğiniz mülakatta motivasyonunuzu etkileyen olumlu/olumsuz neler yaşandı?

a) Mülakatta branşınızla ilgili yetkili bir kişi var mıydı?

b) Mülakatta branş dışı soru soruldu mu ?

c) Mülakatta 21. yy becerilerini (Yaratıcılık, takım çalışması, eleştirel düşünce, liderlik ve iletişim becerileri vb. alanlar) kapsayan sorular soruldu mu?

- d) Mülakatta branşınızla ilgili disiplinlerarası çalışmanın eğitime katkısı soruldu mu?
- e) Mülakatta görüşmeyi gerçekleştirdiğiniz kişinin size yaklaşımı motivasyonunuzu ne yönde etkiledi?

6) Başvurduğunuz kurumun insan kaynakları işe alım sürecinde belirlenen ve önerilen ücret motivasyonu nasıl etkiler?

- a) İşe alım sürecinde ücret beklentiniz soruldu mu?
- b) Her yıl yapılacak olan zam oranı hakkında bilgilendirme yapıldı mı?
- c) Ücrete dahil olan olanaklar (yol,yemek) hakkında bilgilendirme yapıldı mı?
- d) Sigorta ödemesi hakkında detaylı bilgilendirme yapıldı mı?
- e) Sözleşme süresi size belirtildi mi?
- f) Mesai saati dışında yapılacak olan ekstra çalışma için ücretlendirme hakkında bilgi verildi mi?

7)İşe alım sürecinde işveren kurum tarafından kişilik envanter testi uygulandı mı? Uygulanan kişilik envanter testi sizce yeterli mi? Kişilik envanter testi hakkında ki düşünceleriniz nelerdir?

- a)İşe alım sürecinde kaç envanter testine girdiniz? Bunlar nelerdir?
- b) İşe alım sürecinde yapılan envanter testi sizin için yeterli miydi?

8) Çalıştığınız kurumun insan kaynakları yönetimi sizlere olumlu davranış sergiledi mi, sorularınıza tatmin edici cevaplar verdi mi?

9) İnsan kaynakları basamaklarından işgören bulma teknikleri aşamasında öğretmenlere uygulanan mülakat görüşme yerine farklı bir yöntem kullanılabilir mi?

10) İş başvurusunda bulunacağınız kurum işe yerleştirme sonrası işe alım basamaklarının temel fonksiyonlarından olan oryantasyon, gelişim seminerleri uyguladı mı? Uyguladı ise bu sizin motivasyonunuzu nasıl etkiledi?

11)İşe alım sürecinin genel değerlendirmesinde eklemek istediğiniz başka bir husus var mı?

12) İş başvurusunda bulunacağınız kurumun insan kaynakları işe alım planlaması nasıl olmalı? Örneğin kurumun işe alım sürecini net olarak anlatması, ücretin net olması vb. durumlar sizi motive eder mi?

13) İnsan kaynakları yönetimi performans yetersizliklerin ortadan kaldırmak için başvurduğunuz kurum sizlere eğitim ve geliştirme taleplerinde(yetenek yönetimi, kişisel gelişim, öğrenme stilleri, kariyer geliştirme vb.) bulunması sizi motive eder mi?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Ezgi CAN

Eğitim Durumu

Lisans: İstanbul Aydın Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri
Öğretmenliği

Yüksek Lisans: İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim
Yönetimi /İstanbul

İş Deneyimi

Bahçeşehir Ataşehir Koleji /2019-2021

İstek Vakfı Uluğbey Okulları/2022-Devam