

10612

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEKNİK ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU VE
ÖĞRETMENLİKTE AYRILMALARINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı

Y. Ç.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

Veşbi ÇELİK

Ankara, 1987

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar LİSTESİ	V
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
İlgili Araştırmalar	6
Amaç	11
Sınırlılıklar	11
Tanımlar	12
Evren ve Örneklem	12
Bilgi Toplama Aracı	13
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	15
İKİNCİ BÖLÜM: İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA İLİŞKİSİ...	17
İş Doyumu	17
İş Doyumsuzluğu	20
İş Doyumu Kavramının Gelişimi	20
İş Doyumunun İşgören ve Örgüt İçin Önemi	22
İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	24
İş Doyumsuzluğunun Etmenleri	25
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TEKNİK ÖĞRETMENLERİN ÖĞRETMENLİKTE AY-	
RILMA SORUNU	29
Öğretmenlik Mesleği	30
Türkiye'de Teknik Öğretmenlik Mesleğinin Ta-	
rihçesi	36

Öğretmenlikten Ayrılma Sorununun Büyüklüğü ... 41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TEKNİK ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU
VE İŞTEN DOYUMSUZLUĞUN ÖĞRETMENLİKTE
AYRILMAYA ETKİSİ 49

DENEKLERE İLİŞKİN BİLGİLER 51
Deneklerin Branşları 51
Deneklerin Kıdemi 54
Öğretmenlikten Ayrılan Deneklerin Çalıştığı
Kuruluşlar 57

DENEKLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU 58
Ücretten Doyum 63
İş ve Niteliğinden Doyum 74
Çalışma Koşullarından Doyum 81
Bireylerarası İlişkilerden Doyum 91
Yönetim ve Denetim Biçiminden Doyum 99
Gelişme ve Yükselme Olanaklarından Do-
yum 109
İş Güvenliği ve İş Güvencesinden Do-
yum 119
Sosyal Konumdan Doyum 126

BEŞİNCİ BÖLÜM: TEKNİK ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU

AZALTMA POLİTİKASI 133

Devletin Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğunu

Azaltma Politikası 134

Araştırma Sonucuna Göre Teknik Öğretmenlerin İş	
Doyumsuzluğunu Azaltma Politikası	139
ALTINCI BÖLÜM: ÖZET SONUÇ VE ÖNERİLER	156
Özet	156
Sonuç	160
Öneriler	163
KAYNAKÇA	166
EKLER	171



TABLOLAR LİSTESİ

TABLO	Sayfa
1. Orta Dereceli Erkek Teknik Öğretim Okullarındaki Meslek Öğretmenlerinin Kaynakları	44
2. Orta Dereceli Erkek Teknik Öğretim Okullarında Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmen Açığı	46
3. Öğretmenlik Yapan Deneklerin Branşlarına Göre Dağılımı	52
4. Öğretmenlikten Ayrılan Deneklerin Branşlarına Göre Dağılımı	53
5. Öğretmenlik Yapan Deneklerin Öğretmenlikteki Kıdemlerine Göre Dağılımı	55
6. Öğretmenlikten Ayrılan Deneklerin Öğretmenlikte Kalış Süreleri	56
7. Öğretmenlikten Ayrılan Deneklerin Çalıştıkları Kuruluşlara Göre Dağılımı	57
8. Deneklerin İş Doyumsuzluğu Etmenlerine Göre Ortalama Puanları	59
9. İki Denek Grubunun Ortalama Doyumsuzluk Puanları Arasındaki İlişki	62
10. Deneklerin Ücretten Duydukları Hoşnutluk Derecesi	65
11. Deneklerin Yaptıkları İşe Denk Bir Ücret Alma Derecesi	66
12. Deneklerin Aldıkları Ücretin Geçimlerini Sağlamaya Yetme Derecesi	67

13. Deneklerin Yıl İçinde Maaş ve Yan Ödemelerine Yapılan Zamları Yeterli Bulma Derecesi	68
14. Deneklerin Öğretmenlik Görevi Dışında Ücret Karşılığında İş Yapma Zorunda Kalma Derecesi	69
15. Deneklerin Emekliliklerinde Alacakları Maaşı Doyurucu Bulma Derecesi	71
16. Deneklerin Öğretmenliği Sevme Derecesi	75
17. Deneklerin Öğretmenliği Monoton Bulma Derecesi..	76
18. Deneklerin Öğretmenliği Yeteneklerine Uygun Bulma Derecesi	77
19. Öğretmenliğin Deneklerin Hayattan Beklediklerini Karşılama Derecesi	78
20. Deneklerin İş Yükünün Ağırlık Derecesi	79
21. Deneklerin Okul Yönetimine Katılma Derecesi.....	83
22. Deneklerin Okullarındaki Çalışma Koşullarını Rahatsız Edici Bulma Derecesi	84
23. Deneklerin Kendilerine Uygulanan Disiplin Kurallarından Memnunluk Duyma Derecesi	85
24. Öğretmenliğin Deneklere Yorgunluk Verme Derecesi	86
25. Deneklerin Sağlanan Araç ve Gereçlerden Memnunluk Duyma Derecesi	87
26. Deneklerin Okullarında Düzenli Çalışma Derecesi..	88
27. Deneklerin Müdürleriyle Çalışmaktan Duydukları Memnunluk Derecesi	93

28. Deneklerin Müdür Yardımcılarıyla Çalışmaktan Duydukları Memnunluk Derecesi	94
29. Deneklerin Öğretmenlerle Olan İlişkilerinden Duydukları Hoşnutluk Derecesi	95
30. Deneklerin Öğrencilerine Öğretmenlik Yapmaktan Zevk Duyma Derecesi	96
31. Öğrencilerin Deneklere Sorun Çıkarma Derecesi...	97
32. Teftişlerin Deneklerde Rahatsızlık Uyandırma Derecesi	101
33. Müdürlerin Deneklere İstenen Düzeyde Rehberlik Yapabilme Derecesi	102
34. Deneklerin Okul Müdürlerinin Okulda Oluşturduğu Ortamdan Duydukları Hoşnutluk Derecesi	103
35. Deneklerin Okul Müdürlerinin Yönetim Biçiminden Duydukları Hoşnutluk Derecesi	104
36. Deneklerin İşleriyle İlgili Yapılan Teftişlerin Meslekî Gelişmelerine Katkıda Bulunma Derecesi..	105
37. Deneklere Göre Teftişlerin Yansız Yapılma Derecesi	106
38. Öğretmenliğin Deneklerin Kişilik Gelişimine Katkı Derecesi	111
39. Deneklerin Öğretmenlikte Yükselme Şansına Sahip Olma Derecesi	112
40. Öğretmenliğin Deneklere Meslekî Tecrübe Kazandırma Derecesi	113

41. Deneklerin Öğretimi İstenen Biçimde Yapabilmeleri İçin Sağlanan Araç ve Gereçlerden Memnuluk Duyma Derecesi	115
42. Öğretmenlik Mesleğinin Deneklerin Bilgi ve Becerilerini Yenilemelerine Katkı Derecesi	116
43. Deneklerin Öğretmenlikten Atılma Korkusu Duyma Derecesi	121
44. İşin Deneklerin Beden Sağlığını Tehlikeye Sokma Derecesi	122
45. İşin Deneklerin Ruh Sağlığını Tehlikeye Sokma Derecesi	123
46. Deneklere Göre Okullarda İş Kazalarına Karşı Yeterli Önlem Alınma Derecesi	125
47. Öğretmenliğin Deneklere Toplum İçinde Sağladığı Saygınlık Derecesi	128
48. Deneklerin Yanlış Bir Meslek Seçme Düşüncesine Kapılma Derecesi	129
49. Mühendislik Unvanının Verilmesinin Deneklerin Toplum İçindeki Saygınlıklarını Artırma Derecesi	131

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Çağımız bir değişme çağıdır. Hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler değişim sürecini hızlandırmakta ve ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda alınan kararları karmaşıklaştırarak zorlaştırdığı gibi, meslek seçimiyle ilgili kararları da karmaşık hale getirmektedir. Günümüzde belirli bir mesleği seçme ve o meslekte karar kılma sorunu her bireyi yakından ilgilendirmektedir. Özellikle hızlı kentleşme ve sanayileşme sonucu yeni yeni meslek dalları ortaya çıkmakta, bir yandan ekonominin ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli teknik eleman bulmada kıtlık çekilirken, bir yandan da yetişmiş insangücü işsiz kalarak istihdam piyasasındaki yerini alamamaktadır.

İş hayatının giderek karmaşık bir hale gelmesi çalışan insanları yakından etkilemektedir. Kimi insanlar çalıştığı işten hoşnut olmakta, kimileri de işlerini oldukça sıkıcı bulmakta, kendi yeteneklerini ortaya koymaya elverişli görmemektedirler. Günümüzde çalışan insanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de işten sağladıkları doyumun düşüklüğüdür. İş doyumunun düşük olması, işgörenlerin örgüte bağlılığını azaltabilmekte örgüt içi ve örgütlerarası personel hareketliliğine yol açabilmektedir. İş doyumunu düşük olan işgörenler ya işlerini bırakıp daha fazla doyum sağlayabilecekleri bir işe geçmekte ya da isteksiz olarak işlerine devam etmektedirler.

Türkiye kalkınmakta olan bir ülkedir. 1963-1967 dönemini kapsayan 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile birlikte Türkiye planlı bir ekonomi politikası izlemeye başlamıştır. Eğitim kalkınmanın itici gücüdür. Türkiye'de eğitim-istihdam ilişkilerinin kalkınma hedeflerine uygun nitelikte insan gücü yetiştirilmesi doğrultusunda işgücü piyasasının gereklerine uygun olarak sağlıklı temeller üzerine oturtulması gerekmektedir. Yoksa eğitime ayrılan insan gücü ve para kaynaklarından yeterince yararlanılmaması kalkınma sürecini uzatacaktır. Türkiye'nin kalkınması petrol zengini ülkeler gibi doğal kaynaklara değil, büyük bir güç oluşturan insan gücü unsuruna bağlı görünmektedir. Bu ise yetişmiş insan gücü sermayesinin yerinde istihdamı ile mümkün olabilecektir ¹.

Teknik eğitimde birçok okulda sınavla öğrenci alma gereğini doğuran sosyal talebin hızla artmasıyla ortaya çıkan olumlu gelişmenin yanısıra öğretmen sorunu da en önemli darboğaz olarak görülmektedir. Teknik liselerde sanayi kesiminin talebi ve sağladığı olanakların fazlalığı yüzünden öğretmenlerin okuldan ayrılmasıyla öğretmen sayısında bir azalma gözlenmektedir. 1973-1974 öğretim yılında teknik lise öğrenci/öğretmen oranı 27.3 iken bu oran 1977-1978 öğretim yılında 50 olmuştur ².

-
1. İsmail Bircan, Türkiye'de Eğitim-İstihdam İlişkisi, Planlama Dergisi, sayı 16, Aralık 1984, s.40
 2. 4. Beş Yıllık Kalkınma Planı, s.442

Teknik eğitimin kalkınma sürecini hızlandırmada ve nitelikli insangücünü yetiştirmedeki önemi büyüktür. Çünkü teknik eğitim daha çok üretime yöneliktir; ekonomi teknik eğitim gören kişilere daha çok ihtiyaç duymaktadır. Teknik öğretmenlerin yetiştirme kaynağı teknik eğitim fakülteleridir. Türkiye'de Ankara, İstanbul ve Elazığ olmak üzere üç ilde teknik eğitim fakültesi bulunmaktadır. 1985-1986 öğretim yılında eğitim sistemimizde çalışan teknik öğretmen sayısı 5829 idi. Aynı dönemde eğitim sistemimiz 5000 teknik öğretmene ihtiyaç duymaktaydı.

Teknik eğitim fakültelerinin bugünkü kapasiteyle teknik öğretmen açığını kapatabilmesi mümkün değildir. Eğitim sistemimizin ihtiyaç duyduğu teknik öğretmen sayısının her geçen yıl artmasına karşın, bir kısmının eğitim sisteminden ayrılması sorunun boyutlarını daha da genişletmektedir. Bugüne kadar teknik eğitim fakültelerinden (Yüksek Teknik Öğretmen Okulu) mezun olan teknik öğretmenlerin % 53' ü eğitim sisteminde çalışmaktadır.

5. Beş Yıllık Kalkınma Planında atelye ve meslek dersleri öğretmenlerinin yetiştirilmesine öncelik verilmesi kararlaştırılmıştır. 5. Plan'da 12-25 yaş grubunda bulunduğu halde okula devam etmeyen ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olup da iktisaden faal olmayan kişilerden 650 binine iş bulma imkânlarını artıracak meslekler kazandırılacaktır ilkesi yer almaktadır³. Teknik eğitimin önemi ve teknik öğretmenlerin sayılarının artırılması ge-

rekliliği planlarda yer almasına karşın, teknik öğretmenlerin eğitim sisteminde tutulabilmesi için ne gibi önlemlerin alınması gerektiği planlarda açık bir şekilde yer almamıştır.

Bir devlet politikası olarak yüksek öğretime olan aşırı talebi hafifletmek amacıyla meslek yüksek okullarının yaygınlaştırılmasına öncelik verilmiştir. Meslek yüksek okullarının öğretim elemanı ihtiyacını karşılamada teknik eğitim fakülteleri merkez okullar olarak seçilmiştir. Ayrıca, bugün sayıları 4 olan ve yakın bir gelecekte 160'a çıkarılması düşünülen anadolu teknik liselerinin atelye ve meslek dersleri öğretmen ihtiyacını karşılama görevi de teknik eğitim fakültelerine düşmektedir. Eğitim sistemimizin teknik öğretmene olan ihtiyacı giderek artmasına karşın, teknik öğretmenlerin eğitim sisteminden ayrılmaları önlenememiştir. 1985-1986 öğretim yılında 1101 teknik öğretmenin eğitim sisteminden ayrıldığı saptanmıştır.

Teknik eğitim veren okulların öğretmen sorununu çözmek için teknik öğretmenlik mesleğinin daha çekici duruma getirilmesi gerekmektedir. Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin statüsünde son yıllarda büyük düşüşler olmuştur⁴. Öğretmenlik mesleğine gösterilen ilginin azlığı ve öğretmen yetiştiren kurumların düşük puanla öğrenci almaları öğretmenlik mesleğinin statüsünü düşüren faktörler arasındadır.

4. Ziya Bursalıoğlu, Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, 1982, ss.62-68

Genel olarak öğretmenler diğer meslek sahiplerine göre daha az ücret elde etmektedirler. Düşük ücret onların düşük statüde kalmalarına neden olmuştur⁵. Ücret ve statü düşüklüğü teknik öğretmenlerin öğretmenliği bırakarak daha fazla kazanç getirici işlere yönelmelerine yol açabilmektedir.

Teknik öğretmenleri Türk Eğitim Sisteminde tutabilme başlıbaşına bir sorun olmuştur. Ücret politikası teknik öğretmenleri öğretmenlikte tutmaya elverişli değildir.⁶ Bu sorunla ilgili 4. Planda şu hükümler yer almaktadır.

Meslekî-teknik öğretimde öğretmen darboğazını gidermek için bu alana öğretmen yetiştiren kaynaklar çoğaltılacak ve güçlendirilecektir. Bu amaçla teknik öğretim yapan yüksek öğretim kurumlarından ve endüstride çalışan çeşitli düzeylerdeki teknik elemanlardan yararlanılması için gerekli düzenlemeler yapılacaktır. Teknik liselerdeki meslek dersleri öğretmenlerinin görevlerini eğitim sistemi içinde sürdürebilmelerini sağlayacak bir ücret sistemi geliştirilecektir.

Ancak bugüne kadar teknik öğretmenlik mesleğini daha çekici duruma getirebilmek için köklü önlemler alınmamıştır. Sorunun iki boyutu vardır: birincisi teknik öğretmenleri eğitim sisteminde tutabilme güçlüğü, ikincisi ise teknik öğretmenlik mesleğine eleman yetiştiren teknik eğitim fakültelerinin kapasite olarak yetersizliğidir.

Bireyin işinden duyduğu doyum ne kadar yüksek ise

5. Mahmut Tezcan, Eğitim Sosyolojisi, 1981, s.280
6.44. Beş Yıllık Kalkınma Planı,

örgütten ayrılma isteği o kadar düşük olacaktır⁷ . Doyum davranışı işgörenin örgütsel davranışının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Örgütlerin birinci amacı ürün elde etmek, ikinci amacı ise işgörenlerin işten doyumlarını sağlamaktır. Bir örgütün yaşaması işgörenlerin örgütte kalmak istemelerine bağlıdır⁸ .

Ülkemizin ekonomik bakımdan gelişmesinde ara kademelerde çalışacak teknik insangücüne her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ara kademelere teknik insangücünü yetiştirecek olanlar teknik öğretmenlerdir. Eğitimin verimliliği öğretmenin niteliği ile doğru orantılıdır. Eğitim sistemimizin teknik öğretmen açığı giderek büyürken, bir yandan da mevcut teknik öğretmenlerin sistemden ayrılmaları mesleki ve teknik eğitimin verimliliğini düşürmektedir. Ayrıca teknik öğretmen sıkıntısı çekilen birçok okulda mühendisler geçici olarak derslere girmektedirler. Öğretmenlik meslek formasyonuna sahip olmayan mühendislerin derse girmesi eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

İlgili Araştırmalar

Ülkelerin eğitim sistemlerinin genelde ortak sorunları olduğu gibi her ülkenin kendine özgü eğitim sorunla-

7. J.G. March ve H.A. Simon, Örgütler, çeviren: Ömer Bozkurt ve Oğuz Onaran, 1975, s.107

8. İbrahim Ethem Başaran, Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi, 1985, s.132

rı da vardır. Ülkemizin eğitim sorunları içinde dikkate alınması gereken bir sorun da genel olarak öğretmenlik mesleğinin toplumsal konumunun giderek azalmasıdır. Bu azalmanın etkisiyle teknik öğretmenlik mesleğinde öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun arttığı ve öğretmenlikten ayrılmalarının çoğaldığı varsayılmaktadır.

Türkiye'de eğitim kesiminde çalışan personelin iş doyumu ile ilgili kapsamlı bir araştırma ilk defa Balcı tarafından yapılmıştır. Eğitim yöneticisinin iş doyumu isimli araştırmada eğitim yöneticisinin iş doyumu etmenlerinin neler olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda tüm deneklerin işlerinin değişik boyutlarını gösteren 7 iş doyumu etmeninden de gerçek bir doyumsuzluk yaşadıkları görülmüştür. Denekler en yüksek doyumu iş ve niteliğinden en düşüğünü ise ücretten sağlamışlardır⁹.

Alıç, okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmacı, okul müdürünün yapıyı kurma boyutundaki davranış puanları ile anlayış gösterme boyutundaki davranış puanları arasında belirgin bir fark bulmuştur. Alıç, bu durumun öğretmenlerin rol belirsizliğine kıyasla iş doyumsuzluğunun daha fazla olmasından ileri geldiği sonucuna varmıştır¹⁰.

9. Ali Balcı, Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, 1985, ss.241-242 (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

10. Mehmet Alıç, Okul Müdürünün Liderlik Davranışları ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler, 1985, s.76 (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

Milli Eğitim ve Kültür bakanlıklarında örgütsel iklim konulu bir araştırma yapan Güçlüol, iş doyumu ile ilgili şu bulgulara varmıştır: Her iki bakanlık görevlileri örgütlerini maddi olanaklar yönünden az yeterli bulmaktadırlar. Yine her iki bakanlık görevlileri örgütlerindeki fizikî koşulları orta derecede yeterli, ücretlerini yetersiz bulmakta, diğer maddi olanaklardan hiç yararlanmadıklarına belirtmektedirler¹¹.

Özdemir, Öğretmen Ücretlerinin kamu ödeme sistemi içindeki yerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Öğretmen ücretlerinin sekiz sınıf içinde altıncı sınıfta yer aldığı, öğretmen ücretlerinin sadece genel idari hizmetler sınıfı ile din hizmetleri sınıfında çalışan memurlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı araştırmada öğretmenlerin % 48.2'si aldıkları ücretin statülerini hiç yükseltmediğini, % 41'i az yükselttiğini belirtmişlerdir. 280 kişilik bir öğretmen grubu üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin % 58.9'u ücretlerinin çok yetersiz, % 34.2'si az yeterli, % 6'sı orta derecede yeterli, % 0.35'i çok yeterli olduğunu bildirmişlerdir¹².

Adsız, meteoroloji genel müdürlüğü merkez analiz bürosunda çalışan 65 kişi üzerinde yaptığı araştırmada,

11. Kemal Güçlüol, Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklım, 1979, (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi)
12. Servet Özdemir, Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum, 1986, ss.93-150 (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

çalışanların % 15.3'ünün parasal ve konumsal doyum bulduklarını, diğerlerinin ise orta ve düşük düzeyde doyum bulduklarını ortaya koymuştur¹³ .

Canman, Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden mezun kamu görevlilerinin kamu ve özel kesim arasındaki hareketliliklerinin nedenlerini belirlemek ve bu kişilerin yeni geçtikleri örgütlerinden hoşnutluk derecelerini ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmada, deneklerin kamu kesiminden özel kesime geçişlerine neden olan etmenlerin başında ücret yetersizliği geldiği görülmüştür¹⁴ .

Wild ve Hill elektronik endüstrisinde çalışan 2159, ve bu işkolundan ayrılan 236 kadın işçi üzerinde yaptıkları araştırmada deneklerine işten doyumlu olma ile ilgili sorular sorarak, işte kalanlar ile ayrılanlar arasındaki doyum farkını ölçmüşlerdir. Bu araştırma sonunda işten ayrılanların doyum derecelerinin belirgin ölçüde daha düşük olduğunu bulmuşlardır¹⁵ .

Ross ve Zandler iş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırma örgütün toplumsal ortamına bağlı olma, başarı duygusunu taşıma, kendi kendini yönetme, saygınlık

-
13. Süheyla Adsız, İşyerine Uyum Sağlama ve İşten Doyum Elde Etme Arasındaki İlişki, 1986, ss.41-42
 14. Doğan Canman, Türkiye'de Kesimlerarası İnsangücü Hareketliliği, 1975, ss.7-52
 15. Bülent Himmetoğlu, İşten Gönüllü Ayrılma Davranışını Etkileyen Örgütsel Etkenler, Yönetim Psikolojisi 11. 1982, s.356

kazanma ve hakça değerlendirilmiş olma gibi kollarda işte kalanların daha fazla doyum sağlamış olacağı varsayımı ile başlatılmış, alınan sonuçlar varsayımı desteklemiştir. Araştırmacılar, işlerini bırakanlar ve işte kalanlar ile yaptıkları görüşmelerden sonra işi bırakanların en çok saygınlık kazanma ihtiyaçlarının doyurulamamasından yakındıklarını, işte kalanlarla işten ayrılanlar arasındaki doyumluluk ayrımının en çok bu noktada ortaya çıktığını bulmuşlardır¹⁶.

Mann ve Baumgartel, devamsızlığı çok olan işçilerle devamsızlığı az olan işçileri karşılaştırmış, devamsızlığı az olan işçilerin işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını ortaya çıkarmışlardır¹⁷.

Hoopck, 309 kişi üzerinde yaptığı araştırmada en büyük doyumsuzluğun, beceri gerektirmeyen işlerde çalışanlar arasında olduğunu görmüştür. Walker, hesap makineleri yapan bir fabrikada iş genişletmenin sonuçlarını incelemiştir. Araştırmada, işi düzenleme, makineleri çalıştırma ve ürünü kontrol etme işlerini üç farklı grup işçiye vererek işi parçalara ayırma yerine, bir işçinin bu üç ayrı görevin tümünü tek başına yapabileceği bir sistem geliştirilmiştir. Sonuçta eski sistemin can sıkıcılığının azaldığı ve işten sağlanan doyumun arttığı görülmüştür¹⁸.

16. Aynı, s.357

17. Arnold S. Tannenbaum, İşletmede Sosyal Psikoloji, çev: Nilüfer Sağıtör, 1966, s.36

18. Katz D. ve Kahn R. Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, çev: Halil Can ve Yavuz Baydar, 1977, s.413

Eğitim sistemimizde çalışan personel in iş doyum-
suzluğu ile iş doyumsuzluğunun işten ayrılma üzerindeki
etkilerini konu alan bir araştırma yapılmamıştır. Bu a-
lışmada teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ile işten
ayrılmaları arasındaki ilişki aranacaktır.

Amaç

Bu çalışmanın genel amacı teknik öğretmenlerin iş
doyumsuzluğunun olup olmadığı, işten doyumsuzluk varsa bu
doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılmalarına etki derecesini
belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorula-
rın cevapları aranmaya çalışılacaktır:

1. Teknik ğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmala-
rının sayısal boyutu nedir?
2. Teknik ğretmenlerin işten doyumsuzluk derecesi
nedir?
3. Işten doyumsuzluğun teknik öğretmenlerin ğretmen-
likten ayrılmalarına etki derecesi nedir?
4. Teknik ğretmenlerin işten doyumsuzluğunu azalt-
mak için nasıl bir politika izlenmelidir?

Sınırlılıklar

Araştırma, sadece erkek teknik öğretmenlerle sı-
nırlı tutulmuştur. Araştırma kapsamına diğer meslek ve
teknik eğitim okullarından mezun olan öğretmenler dahil
edilmemiştir. Araştırma, cinsiyet açısından da bir sınır-

lilik taşımaktadır. Kız teknik öğretmenler araştırma kapsamının dışında tutulmuştur. Cinsiyet değişkeninin dikkate alınmaması araştırma için bir sınırlılık gibi görünse de, aslında kız teknik öğretimde meslekten ayrılma oranındaki düşüklük ve kız teknik öğretmenlerin erkek teknik öğretmenlere göre işlerinden daha memnun oldukları düşünülerek araştırma kapsamının dışında bırakılmıştır.

Tanımlar

İş Doyumu: Bireyin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusudur ¹⁹.

Teknik Öğretmen: Teknik eğitim fakültesi (eski yüksek teknik öğretmen okulu) mezunu olup eğitim sistemi içinde veya eğitim sistemi dışında çalışan kimse.

İş Doyumsuzluğu: Bireyin işinden duyduğu hoşnutsuzluk ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlık.

İşten Ayrılma: Teknik öğretmenlerin Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı mesleki ve teknik liselerdeki görevlerinden ayrılıp farklı bir örgüte ve işe geçmeleri.

Ücret: Bir görevin yapılması için işgörene yapılan temel ödemeye ücret denir ²⁰.

Evren ve Örneklem

Araştırma, öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerle öğretmenlerden ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuz-

19. İbrahim Ethem Başaran, Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi, 1985, s.132

20. Aynı, s.100

luğunu karşılaştırmak amacıyla iki tür denek grubu üzerinde yapılmıştır. Birinci tür denek grubunu öğretmenlik yapan teknik öğretmenler, ikinci tür denek grubunu öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler oluşturmaktadır.

Ankara merkezindeki endüstri meslek ve teknik liselerde çalışan teknik öğretmenler ve eğitim sisteminden ayrılmış değişik kamu ve özel kuruluşunda çalışan teknik öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini Ankara yapı meslek ve teknik lisesi, Bahçelievler endüstri meslek ve teknik lisesi Yenimahalle endüstri meslek lisesi, Yıldırım Beyazıt endüstri meslek lisesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 116 teknik öğretmenden oluşmuştur. Bu örneklemin 70'ini eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenler, 46'sını öğretmenlikten ayrılıp değişik kamu ve özel kuruluşunda çalışan teknik öğretmenler oluşturmaktadır.

Ankara merkezde öğretmenlik yapan toplam 466 teknik öğretmenin 70'i araştırmanın örneklemine (evrenin % 10'u) alınmıştır. Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin kesin sayısının bilinmemesinden dolayı öğretmenlikten ayrılanların örneklemini oluşturan 46 kişinin evrenin ne kadarını oluşturduğu saptanamamıştır.

Bilgi Toplama Aracı

Araştırma için gerekli bilgileri toplamak amacıyla

bir anket geliştirilmiştir. İş doyumsuzluğunu oluşturan öğelerin belirlenmesi amacıyla kaynak taraması yapılmıştır. İş doyumsuzluğu ve örgütten ayrılma ilişkisi konusunda yapılan araştırmalar taranarak, teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu oluşturan etmenler belirlenmiştir.

Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu oluşturan sekiz etmen saptanmıştır. Bu etmenler: 1. Ücretten duyulan doyumsuzluk, 2. İş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluk, 3. Çalışma koşullarından duyulan doyumsuzluk, 4. Birreylerearası ilişkilerden duyulan doyumsuzluk, 5. Yönetim ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluk, 6. Gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluk, 7. İş güvenliği ve iş güvencesinden duyulan doyumsuzluk, 8. Sosyal konumdan duyulan doyumsuzluktur. İş doyumsuzluğunun her ögesi için yeteri kadar anket sorusu geliştirilmiştir. Sekiz öge için geliştirilen soru sayısı kırktır.

Bilgi toplama aracı, araştırmanın amacına hizmet etme derecesini belirlemek amacıyla önce, Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi'nde görevli 11 araştırma ve öğretim görevlisine uygulanmıştır. Bu 11 kişi teknik öğretmenliği bırakıp üniversiteye geçen kişilerden oluşmaktadır. Denenen anket soruları yeniden gözden geçirilerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Anket soruları A ve B formlu olarak iki tür denek grubuna uygulanmak üzere geliştirilmiştir. Eğitim siste-

minde çalışan teknik öğretmenler için A formlu anket, öğretmenlikten ayrılanlar için B formlu anket geliştirilmiştir. İki tür denek grubu için aynı sorular hazırlanmış, ancak öğretmenlikten ayrılanlar için uygulanacak anket soruları geçmiş zamanlı olarak hazırlanmıştır.

Anket, araştırmacının kendisi tarafından 18-26 Şubat 1987 tarihleri arasında Ankara merkezinde uygulanmıştır. A formlu anket Ankara yapı meslek ve teknik lisesinde 22, Bahçelievler endüstri meslek ve teknik lisesinde 18, Yenimahalle endüstri meslek lisesinde 20, ve Yıldırım Beyazıt endüstri meslek lisesinde 10 teknik öğretmene uygulanabilmıştır.

Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin çalıştıkları kurumlar Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi öğretim görevlilerinden ve Ankara Teknik Öğretmenler Derneğinden öğrenilmiştir. Adresleri bulunabilen bu kişilere araştırmacının kendisi tarafından B formlu anket uygulanmıştır. Bunlar DSİ, PTT, DDY, TEK, TRT, Dış İşleri Bakanlığında, Üniversite ve özel kesimde çalışmaktadır. Bunlardan anket uygulanabilenlerin sayısı 46'dır.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Her anket sorusunun karşısında, işten duyulan doyumsuzluğun derecesini belirlemek için çok fazla seçeneğine 5, çok seçeneğine 4, biraz seçeneğine 3, az seçene-

ğine 2, hiç seçeneğine 1 puan verilmiştir. Anketin her sorusunun seçeneklerine göre frekans sayımı yapılmış ve bunların yüzdeleri hesaplanmıştır.

İş doyumsuzluğunu oluşturan 8 alt bölümün her biri için, deneklerin verdikleri yanıtlara göre ortalama puan hesaplanmıştır. Ortalama puanı bulmak için aşağıdaki formülden yararlanılmıştır:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenler ile eğitim sisteminden ayrılmış olan teknik öğretmenlerin işten duydukları doyumsuzluk arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve iş doyumsuzluğunun öğretmenlikten ayrılma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır. Bu amaçla aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA İLİŞKİSİ

Hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler sanayileşmeyi hızlandırmakta, üretim sürecini değiştirmekte ve işgörenin örgütsel davranışını giderek karmaşık hale getirmektedir. İşgören hizmetleri yönetiminin önemli sorunlarından biri de işgörenlerin işten doyumlarına sağlamaktır. İş doyumunu, örgütün genel çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olmamızı sağlayan önemli bir göstergedir. İş doyum-suzluğu işe devamsızlık, işten ayrılma, üretimi kısıtlama gibi sorunlara yol açabilmektedir.

Bu bölümde araştırmanın temel kavramlarından iş doyumunu, iş doyum-suzluğu, moral, güdülenme, işle özdeşleşme gibi kavramlar açıklanacak, iş doyum kavramının gelişimi, iş doyumunun işgören ve örgüt bakımından önemi, iş doyum-suzluğunun sonuçları ve iş doyum-suzluğunu ölçmek için benimsenen etmenler açıklanacaktır.

İş Doyumu

İş doyumunu (Job Satisfaction) bireyin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusudur¹. Blum ve Naylor'e göre iş doyumunu işgörenin işle ilgili ücret, denetim, çalışma koşulları, gelişme olanakları, yeteneğin tanınması, işteki sosyal ilişkiler

1. Başaran, Ön ver., 1985, s.132

vb. değişkenlere, kişisel özelliklerine ve iş yaşamı dı-
şındaki grup ilişkilerine yönelik genel bir tutumdur².

Vroom, iş doyumunu çalışanların işteki rollerine
karşı tepkileri olarak tanımlamaktadır³. Balcı, iş do-
yumunu işgörenin, işin bizzat kendisi, ücret, çalışma
koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, birlikte çalı-
şılan kimseler ve örgütsel ortam gibi, iş boyutlarına iliş-
değerleri ile işgörenin bu değerlerin işinde kazandırılma-
sı derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir
işlevi olarak tanımlamaktadır⁴. Davis'e göre iş doyumunu,
işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur⁵.

İş doyumunu kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleş-
me kavramlarıyla ilgili fakat bunlardan daha değişik an-
lamdadır.

İş doyumunun içeriği güdülenmenin doyumunu ile aynı ol-
mayabilir. Güdülenmenin doyumunu daha genel bir anlam taşır.
İşten doyum, işgörenin sadece işinden duyduğu doyumunu an-
latmaktadır. Güdülenmenin bir amaca doğru çaba harcamayı
göstermesine karşılık, işten doyum, işe bağlı olarak hoş-
nut olmayı gösterir⁶.

-
2. Ali Balcı, İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması, A.Ü. Eğitim Bil. Fak. Dergisi, cilt 16, sayı 1, 1983, s.575
 3. Alev Ergenç, İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklentiler Algılaması Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri, Yönetim Psikolojisi 11. 1982, s.309
 4. Balcı, Ön ver., s.577
 5. Keith Davis, İşletmede İnsan Davranışları, Çeviren: Kemal Tosun ve arkadaşları, 1982, s.96
 6. İbrahim E. Başaran, Örgütsel Davranış, 1982, s.205

Moral, bir grup içinde bireyin gruba ait olma duygusunu ve grubun amaçları ile bireysel özlem ve beklentilerin özdeşleşmesini ifade eden bir durum olarak tanımlanabilir. Getzels ve Guba morali etkililik, yeterlik ve doyunluğun bir işlevi olarak ele almaktadır ⁷ .

Applewithe, doyumla moralin içeriklerinin aynı olduğunu ileri sürmektedir. O'na göre doyum bireyseldir, moral ise küme ile ilgili bir kavramdır. Price, doyumunu, bir örgüte katılanların örgüt üyeliği hakkındaki olumlu duyguları olarak tanımlamaktadır. Price göre doyum ile moral arasında bir fark yoktur ⁸ .

Moral ile doyumun aynı anlama geldiğini ileri süren yazarlar olduğu gibi farklı kavramlar olduğunu ileri süren yazarlar da vardır. Doyum daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yönelik olmasına karşılık moral daha çok geleceğe yöneliktir. Doyum bireysel bir duygudur ve bireyin kendi benliğine dayanır, moral ise birlikte olmaya kümede bulunmaya, ortak amaç edinmeye dayanır ⁹ .

İşle özdeşleşme, işgörenlerin örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olmalarıdır. Başka bir örgütte iş bulma olanağının sınırlılığı, işgörenleri işlerinde doyum aramaya zorlayabilir. İşle özdeşleşen bireyler ücret, yüksel-

7. Mustafa Aydın, Eğitimde Denetimsel Davranış, 1984, s.115

8. Mustafa Tosun, Örgütsel Etkililik, 1981, s.149

9. Başaran, Ön ver., s.209

me ve saygınlık bakımından daha elverişli koşullar bulsalar bile ondan ayrılmayabilirler. Örneğin bir işgörenin işine ve örgütünün amaçlarına bağlılığı, aldığı ücretten¹⁰ duyduğu doyumsuzluğu bastırabilir .

İş Doyumsuzluğu

İş doyumsuzluğu (Job Dissatisfaction) bireyin çalıştığı işten elde ettiği hazzın düşüklüğü ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlıktır. Çok çeşitli işgören sorunları iş doyumsuzluğu ile anlatılmaya çalışılmaktadır.

İş doyumsuzluğu, yalnızca işgören ile yaptığı özel iş veya görev arasındaki ilişkiyi belirten bir kavram olarak düşünülebilir. İşgörenin örgüt içindeki ilişkileri, örgüte bağlılığı bu kavramın dışında kalmaktadır. İş doyumsuzluğu bireyin yaptığı işten bir doyum ve hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusu duymasını simgelemektedir¹¹ .

İş Doyumu Kavramının Gelişimi

Klasik yönetim akımına göre bir örgütün en önemli amacı verimlilik; yani daha fazla mal ve hizmet üretimi amaçlanmaktadır. Klasik yönetim akımı işgörenleri daha

10. Tosun, Ön ver., s.149

11. Hasan Z. Doğan, Rol Çatışması ve İşgören Sorunları, Yönetim Psikolojisi 11. 1981, s.488

fazla mal ve hizmet üretmek için bir araç olarak görmektedir.

1930'lu yıllarda yönetimde insan ilişkileri akımı doğmuştur. İş doyumunu konusunda ilk çalışmalar yönetimde insan ilişkileri akımının doğmasına yol açan Elton Mayo'nun Hawthorne çalışmalarıyla başlamıştır. Ancak bu ilk çalışmalar iş doyumunu konusunda başlıbaşına bir kuram niteliğinde değildir¹².

1943'lerde Maslow ve daha sonra Alderfer iş doyumunu bireyin gereksinimleri ile ilişkilendirmişler. 1950'lerden başlayarak iş örgütlenmesi ve örgütsel etkililiğin insana ilişkin sorunları moralden çok iş doyumunu kavramı altında ele alınmaya başlanmış ve iş doyumunu etkileyen etmenler ya da güdüler araştırılmıştır¹³.

Herzberg'in 1957'de ortaya attığı iki faktör kuramı, iş doyumunun doyum ya da doyumsuzluk olmak üzere ikili bir özellik taşıdığı üzerinde durmaktadır. Herzberg ve arkadaşlarının bulgularına göre iş doyumunu, işteki başarı, tanınma, işin kendisi, işteki sorumluluk ve işteki ilerlemenin bir sonucudur. Bunun karşıtı olarak işten duyulan doyumsuzluk, koruyucular adı verilen ve işin kendisi ile değil de çevresi ile ilgili olan öğelerden etkilenecektir. Bu öğeler: örgüt politikası ve yönetimi, ücret, denetim,

12. Ergenç, Ön ver., s.312

13. Muzaffer Sencer, Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral, Anne İdaresi Dergisi, Cilt 15, sayı 1, s.7

bireylerarası ilişkiler ve çalışma koşullarıdır. ¹³ .

1966'larda Edwin Locke, iş doyumuna değişik bir açıdan yaklaşmıştır. Locke, iş doyumunu gerçek ve beklenen performans (edim) düzeyleri arasındaki tutarsızlığın bir işlevi olarak ele almaktadır. Bireylerin amaçlarına ulaşması ya da düşük düzeyde performans göstermesi doyum adını verdiğimiz olumlu bir duygusal durumu ortaya koyarken, amaçlarına ulaşamaması doyumsuz olmasına neden olmaktadır. ¹⁴ .

İş Doyumunun İşgören ve Örgüt İçin Önemi

İş yaşamı, bir insanın yaşam diliminin önemli bir bölümünü oluşturur. İnsan yaşamında önemli bir yer tutan iş yaşamının, davranışlarımız üzerinde büyük etkisi vardır. Bir insanın işine karşı tutumunu ölçen en güvenilir ölçüt, işinden duyduğu doyumun derecesidir.

Bir örgütün işleyiş düzeninin bozulduğunu gösteren en önemli kanıt, iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu daha gizli biçimlerde ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunları ortaya çıkarır ¹⁵ .

İş doyumunu ile işgörenlerin işlerine devam etmeleri, işten ayrılmaları hatta iş kazaları arasında önemli iliş-

13. Meral Tecer ve Halil Can, İşletme Yönetimi, 1978, s.203

14. Ergenç, Ön ver., s.314

15. Davis, Ön ver., s.96

kiler bulunmaktadır. İş doyumu ile örgütlerin pek çok ekonomik sorunları arasındaki doğrudan ilişkiler yanında, iş hayatı niteliğinin artırılması çabası, örgütlerde iş do-
16
yumunun araştırılmasına neden olmaktadır .

Sağlık nasıl fiziksel koşulları yansıtması nedeniyle önemliyse aynı şekilde iş doyumu da genel insan koşullarını yansıtması açısından önemlidir. Yüksek iş doyumu yöneticilerin yüreklerini ferahlatır, çünkü kendi istedikleri olumlu koşullarla ilişkilidir. Yüksek iş doyumu örgütün iyi yönetildiğinin önemli bir belirtisi olsa da kolaylıkla gerçekleştirilemez ya da satın alınamaz; temelde etkili bir davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkar
17
kar .

İş doyumunun önemli bir yönü de dinamik bir yapıya sahip olmasıdır. Bir örgütte çalışan işgörenlerin işten sağladıkları doyumun yüksek olması, gelecekte de iş doyumunun yüksek olacağı anlamına gelmez. İş doyumu geldiği gibi çabuk gidebilir, bu nedenle iş doyumunun yıllık olarak, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir.

16. Balcı, Ön ver., 1985, s.233
17. Davis, Ön ver., s.96

İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğunun sonuçlarını bireysel ve örgütsel olmak üzere iki kümede toplayabiliriz:

Bireysel Sonuçlar: İş doyumsuzluğunun doğrudan iş-görene etkisinden doğmaktadır.

a. İşgörenin iş dışı tutumlarına etkisi: İşin insan yaşamında önemli bir yeri vardır. İşgörenin işinden sağladığı doyum yaşamını da etkiler. İşteki doyumsuzluk aile yaşamında giderilmek istenebilir, sonuçta sıkıntı bütün aile bireylerine yansiyabilir ve aile bunalıma düşebilir¹⁸.

b. İşgörenin fiziksel sağlığına etkisi: İşten doyumsuzluğun işgörenlerde pek çok rahatsızlıklara yol açtığı anlaşılmıştır. İş doyumsuzluğu ile yorgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı, terleme ve sağlıklı olmama arasında¹⁹ hatta bazı kalp hastalıkları arasında ilişki bulunmuştur.

c. İşgörenin ruh sağlığına etkisi: Özellikle yeteneklerini kullanma ve kendini geliştirme olanağı vermeyen işle ilgili etmenlerden kaynaklanan doyumsuzluğun ruh sağlığı²⁰ üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür.

Örgütsel Sonuçlar: İş doyumsuzluğunun doğrudan örgüte yansımalarından kaynaklanmaktadır.

a. İş doyumsuzluğu ile işi bırakma, işe devam etme arasında doğru yönde tutarlı bir ilişki vardır.

18. Bekir Onur, Gelişim Psikolojisi, 1986, s.48

19. Balcı, Ön ver., 1983, s.579

20. Başaran, Ön ver., s.209

b. İş doyumsuzluğu ile kaza yapma ihtimali arasındaki ilişkinin varlığı konusunda bazı kanıtlar bulunmaktadır²¹.

c. İş doyumsuzluğu ve verimlilik ilişkisi: Doyum ile verimlilik arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Doyumsuz bir işgörenin yüksek verimlilik düzeyine ulaşması mümkün olduğu gibi, doyumlu bir işgörenin de her zaman yüksek verim elde etmesi görülmektedir. Ancak, doyumsuz işgörenlerin örgüte her zaman bir gizli maliyetleri vardır. İşgören üretimi artırmaksızın doyum olanakları araştırabilir; örgüt içinde politika yapabilir veya örgüt dışı gruplara veya örgütün alt gruplarına yönelip onların normlarına uyabilir. Bu normlar örgütün belirlediği normlara uygun düşmeyebilir ve giderek üretimi sınırlayıcı etkide bulunabilirler²².

İş Doyumsuzluğunun Etmenleri

Araştırma için benimsenen iş doyumsuzluğu etmenleri, Herzberg'in iki etmen kuramındaki iş doyumsuzluğu etmenleri temel alınarak geliştirilmiştir. Ancak, Herzberg'in kuramında ileri sürdüğü "doyumsuzluğa yol açan etmenlerin giderilmesi doyum sağlamaz" görüşü benimsenilmemiştir. Bu çalışmada bu görüşün tersi olan "doyumsuzluğa yol açan etmenlerin ortadan kaldırılması doyum sağlayabilir" görüşü benimsenmektedir. İş doyumsuzluğuna yol açan etmen-

21. Balcı, Ön ver., 1983, s.580

22. March ve Simon, Ön ver., s.58

lerin ortadan kaldırılmasıyla işten duyulan doyumun artacağı konusunda yapılan araştırmalar da benimsenen bu görüşü desteklemektedir.

Herzberg'e göre iş doyumsuzluğuna yol açan etmenler şunlardır: örgütün politikası, yönetimi, ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, özel yaşam, statü (konum) ve güvenlidir. Herzberg doğrudan doğruya işle ilgili olmayıp işin yapıldığı çevrede bulunan bu etmenlere sağlık etmenleri adını vermektedir. Herzberg'e göre doyuma yol açan etmenler de şunlardır: başarı elde etme, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişmedir. Doğrudan doğruya işle ilgili olan işin içeriğini oluşturan bu etmenlere güdüleyiciler denir ²³.

Dunette, Campbell ve Hakel iş doyumsuzluğunu ölçmede dört etmen belirlemişlerdir. Bunlar: başarı, sorumluluk, övgü ve bireylerarası ilişkilerdir. Graen, iş doyumunu ölçmede üç etmen belirlemiştir. Graen'in belirlediği iş doyumsuzluğu etmenleri: işin kendisi, örgütte yükselme ve ücrettir ²⁴.

Eğitim kesiminde çalışan personelin iş doyumunu ilk defa inceleyen Balcı, yaptığı araştırmada yedi iş doyum etmeni saptamıştır. Bunlar: iş ve niteliği, teftiş sistemi, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel ortamdır ²⁵.

23. Oğuz Onaran, Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, 1981, s.45

24. Aynı, ss.53-54

25. Balcı, Ön ver., 1985,

Bu araştırmada sekiz iş doyumsuzluğu etmeni saptanmıştır. Araştırma konusu olan iş doyumsuzluğu etmenleri şunlardır:

1. Ücret: Alınan ücretten duyulan hoşnutluk, yapılan işe denk bir ücret verilmesi, ücretin günlük geçimi sağlamaya yetip yetmemesi, ücretten duyulan doyumsuzluğu belirlemektedir.

2. İş ve niteliği: Meslek sevgisi, işin monotonluğu, işin çalışanın yeteneklerine uygunluğu iş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluğu belirlemektedir.

3. Çalışma koşulları: Okulun yönetimine katılma, çalışma koşullarının rahatsız edici olması, katı disiplin kuralları, işin verdiği yorgunluk çalışma koşullarından duyulan doyumsuzluğu belirlemektedir.

4. Yönetim ve denetim biçimi: Teftişlerin rahatsız edici olup olmaması, okul müdürünün önderlik özelliği, okul müdürünün okulda oluşturduğu örgütsel ortam, teftişlerin yansızlığı yönetim ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluğu belirlemektedir.

5. Bireylerarası ilişkiler: Ast-üst ilişkileri, öğretmenlerin birbirleriyle ve öğrencilerle olan ilişkileri bireylerarası ilişkilerden duyulan doyumsuzluğu belirlemektedir.

6. Gelişme ve yükselme olanakları: İşteki yükselme olanakları, işin kazandırdığı mesleki tecrübe, donatımın

durumu, işin bilgi ve becerileri yenilemeye katkısı gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluğu belirlemektedir.

7. İş güvenliği ve iş güvencesi: İşten atılma korkusu, iş kazaları, işin ruh ve beden sağlığına olan etkisi iş güvenliği ve iş güvencesinden duyulan doyumsuzluğu simgelemektedir.

8. Sosyal konum: İşin sosyal saygınlığı, çalışılan örgütün toplumdaki yeri sosyal konumdan duyulan doyumsuzluğu belirlemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKNİK ÖĞRETMENLERİN ÖĞRETMENLİKTE AYRILMA SORUNU

Meslekler belli bir ihtiyaçtan doğarlar. Her mesleğin geliştirmiş olduğu değerler sistemi, toplum içinde belli bir konumu vardır. Bir insanın toplum içindeki konumuna başka değişkenler yanında yaptığı iş de etkide bulunmaktadır.

Çağımızın önemli bir özelliği iş yaşamında uzmanlaşmanın giderek artmasıdır. Uzmanlaşma, mesleklerin çeşitlenmesine ve çoğalmasına yol açmıştır. Öğretmenlik mesleğinde de uzmanlaşma artmıştır. Öğretmenlik mesleğinin bir alt dalı olan teknik öğretmenlik mesleğinin sorunları öğretmenlik mesleğinin diğer alt dallarına göre farklılıklar göstermektedir.

Bu bölümde araştırmanın ilk sorusuna yanıt aranmaya çalışılacaktır. Teknik öğretmenlik mesleği hem genel öğretmenlik açısından, hem teknik öğretmenliğin kendine özgü yönleri açısından ele alınarak incelenecektir. Bölüm, öğretmenlik mesleğinin toplumsal konumu, teknik öğretmenlik mesleğinin tarihçesi ve öğretmenlikten ayrılma sorununun büyüklüğü alt başlıklarından oluşmaktadır.

Öğretmenlik Mesleği

Eğitim ihtiyacı lüks bir ihtiyaç olmayıp hemen her devirde önemini koruyan zorunlu bir ihtiyaçtır. Tarihin eski devirlerinde eğitim ihtiyacını planlı bir şekilde karşılayacak örgütlenmiş kurumlar olmasa bile bu ihtiyacı karşılayacak kişi ve toplulukların olduğu kesindir. Eğitim hizmetini sistemli şekilde verecek örgütlere ve sürekli eğitim hizmeti sunacak kişilere ihtiyaç duyulması okul ve öğretmen kavramını ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlik, toplumlarda eğitim kurumlarının oluşmaya başladığı günden bu yana gelişen bir meslektir. Tarih boyunca öğretmenlik mesleğinin kimi zaman yüceleştirildiği en yüksek düzeyde onurlandırıldığı, ama kimi kez de aşağılandığı görülebilmektedir. Özellikle öğretmenlik mesleğinin geleneğinin öğretmen olarak yetiştirilmeyenlerce sürdürüldüğü, bilen öğretir düşüncesinin eğitimi yöneten üst kademelerde ağırlık kazandığı dönemler olmuştur¹.

Öğretmenin Türk toplumundaki yeri geleneksel olarak çok önemlidir. Bugün bile çocuğunu ilk kez okula götüren ana-babaların öğretmene "eti senin kemiği benim" diyerek çocuklarını teslim ettiklerini görmek mümkündür².

1. İbrahim E. Başaran, Öğretmenliğin Toplumdaki Konumu, Çağdaş Eğitim, sayı 118, Ocak 1987, s.12

2. Yahya K. Kaya, İnsan Yetiştirme Düzenimiz, 1984, s.184

Günümüzün öğretmenleri bir taraftan politik baskılar altında görevlerini yapmaya çalışırken, diğer yandan da dayanılmaz maddi sıkıntılar içindedirler. Artık eskiden kasabanın çarşısından geçerken herkesin ayağa kalkıp saygı gösterisinde bulunduğu öğretmen gitmiş, onun yerine günlük geçimini sağlayabilmek için göreviyle asla bağdaşmayan işler yapan öğretmen almıştır³ .

Türkiye'de öğretmenlik, Cumhuriyetin ilk yıllarında 13 mart 1924 tarih ve 439 sayılı yasayla bir meslek haline getirilmiş, 1926 tarih ve 789 sayılı yasanın 12. maddesinde "maarif hizmetlerinde asıl olan öğretmenliktir"⁴ hükmü konmuştur .

Türkiye'de öğretmene ve öğretmenlik mesleğine verilen değer Atatürk'ün millî eğitim bakanı Mustafa Necati'nin bakanlığı döneminde zirve noktasına çıkmıştır. Mustafa Necati'nin bakanlığı döneminde öğretmenlere gereken değeri vermeyen onların rahat ve huzurlu çalışmasını sağlamayan valilerin görevden alındığı olmuştur⁵ .

1739 sayılı ve 1973 tarihli Millî Eğitim Temel Kanununda öğretmenlikle ilgili şu hükümler yer almıştır:

-
3. Galip Karagözoğlu, Toplumda Öğretmenlik Mesleğinin Yeri ve Sorunları, Çağdaş Eğitim, sayı 118, 1987, s.5
 4. Hasan Cicioğlu, Cumhuriyet Döneminde İlk ve Ortaöğretim, 1981, ss.30-31
 5. Hüseyin H. Tekişik, Türkiye'de Öğretmenlik Mesleği ve Sorunları, Çağdaş Eğitim, sayı 116, 1986, s.2

Öğretmenlik devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, alan bilgisi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.

Öğretmenlik mesleğinin de diğer mesleklerde olduğu gibi toplum içinde belli bir konumu vardır. Öğretmenliğin bir kadın mesleği olarak görülmesi, genel olarak öğretmenlere ödenen ücretin düşüklüğü ve çoğunlukla öğretmenlerin orta sınıftan gelmeleri öğretmenlik mesleğinin toplumsal konumunu düşüren faktörler arasındadır⁶.

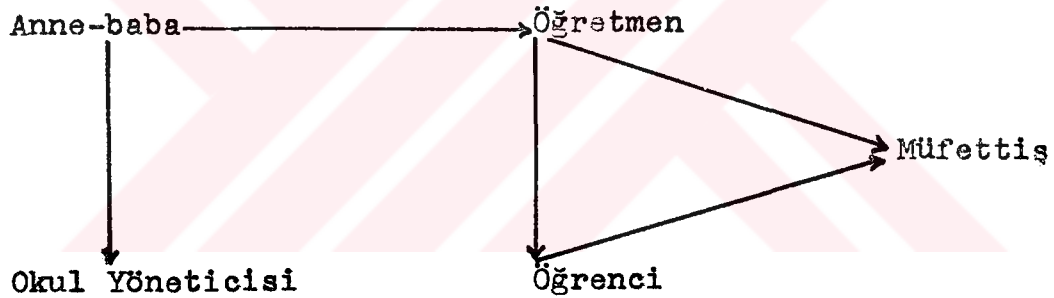
* Öğretmenlik daha çok bir kadın mesleği olarak görülmüştür. Kadınlar için denilebilir ki, öğretmenlik mesleği mantıksal bir seçimdir; çünkü bu meslek onların ailesel görevleriyle uyumaktadır. Erkekler için bu meslek tam anlamıyla bir üniversite eğitimini kapsamadığı ve birinci derecede üniversite diplomasına dayanan bir meslek olmadığı için, ikinci derecede tercih edilmesi daha uygun bir seçim olarak görülüyor⁷. Erkekler arasında öğretmenlik mesleğinden yüksek doyum sağlayamayanlar ve mesleklerinde daha fazla parlayanlar öğretmenlik mesleğini terk edip başka alanlarda çalışarak daha fazla yükselmektedirler; kadınlarda terk etme sorunu daha az gözlen-

6. Mahmut Tezcan, Eğitim Sosyolojisine Giriş, 1981, s.279.

7. Susan Balloch, Vers Une Politique De Valorisation De La Profession Enseignante, L'Enseignant Face A L'Innovation, (Volume 1) Paris, 1974, s.602

8
mektedir .

Öğretmenlerin rollerinin karmaşık yapısı son yıllarda yapılan araştırmaların temel konusu oldu. B. J. Biddle, farklı rollerde bulunan öğretmenlerin bağlı oldukları ilişki biçimlerini gösteren, karşılıklı etkileşimi sembolize eden ve tüm öğretmenlerin bu rolleri uygun şekilde oynamalarına yardım eden yöntemleri gösteren bir model geliştirme girişiminde bulundu. Biddle'nin modeli önce öğretmenin görevi ile ilgili olarak farklı bakış açıları sağlamakta, ikinci olarak da öğretmenin rolü konusunda çok boyutlu bir model geliştirmektedir.



Bu modele göre öğretmenlerin rol çatışmalarına yol açan etmenler de açık bir şekilde belirtilmektedir .⁹

Biddle'nin modelinde öğretmenlerin rollerine etki eden faktörler açıklanmıştır. Bu modeli teknik öğretmenler açısından değerlendirecek olursak teknik öğretmenlerin rol davranışlarına sanayi kuruluşlarının da etkide

8. Laure M. Sharp, La Valorisation De La Profession Enseignante: Profils De Carrière Actuels et Tendances Aux Etats-Unis, L'Enseignant Face A L'Innovation (Volume 1) Paris, 1974, s.602

9. Balloch, Öm. ver., s.586

bulunacağını eklememiz gerekecektir. Çünkü teknik öğretmenin yetiştirdiği öğrenciyi sanayi kuruluşları ara kademe insangücü olarak kullanmaktadır. Ara kademe insangücünün istenilen nitelikte olup olmadığına sanayi kuruluşlarında çalışan yetkililer karar verecektir. Bu karar öğrenciyi yetiştiren teknik öğretmeni ve onun rol davranışını yakından etkileyecektir.

Genel lise öğretmeni daha çok bilgi, teknik öğretmen ise beceri kazandırmaya yöneliktir. Becerinin uygulamadaki görünümü bilgiye göre daha kolay fark edildiğinden teknik öğretmenin istihdam piyasasından etkilenme derecesi genel lise öğretmenine göre daha fazla olacaktır.

Öğretmenler diğer meslek üyelerine göre mesleklerine daha mı az bağlıdır? Çok sayıda okul müfettişini ya da öğretmeni işe almada sık sık reklama başvurulduğu biliniyor. Kadınlar birkaç yıldır daha çok evleninceye kadar, ya da ilk çocuk sahibi oluncaya kadar kendilerine öğretmen olmamak süsü veriyorlar; başarılı erkekler ise daha fazla kazanç sağlayıcı ya da sosyal konumlarını yükseltici bir iş bulduklarında eğitim sistemini terk ediyorlar .

Öğretmenlik mesleğinde ayrılma sorunu diğer mesleklerle göre daha fazladır. ABD'de yapılan bir araştırmada 1968-1969 öğretim yılındaki bir yıllık bir dönemde ilköğretim öğretmenlerinin % 1'i (8261 öğretmen) ortaöğretim öğretmenlerinin % 2'si (13650 öğretmen) eğitim sistemin-

den ayrılmıştır. Aynı ülkede bir Üniversite diplomasına sahip olma konusunda yapılan bir ankete katılanların % 80'i öğretmen olmayı istiyordu, ama üç yıl sonra 1963 yılında yapılan bir ankete katılanların % 84'ü mühendis olmayı istemiştir¹¹.

1986 yılında Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin toplumsal saygınlığını belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. 1986 öğrenci yerleştirme sınavı sonunda 4 yıllık öğretmenlik formasyonu veren programları kazanan 9074 öğrencinin % 12.7'si öğretmenlik mesleğine ilk üç tercih arasında yer vermiştir. Buna karşılık adayların % 70'i öğretmenlik mesleğine 7-18 tercihleri arasında yer vermişlerdir¹².

Ülkemizde öğretmen adaylarının seçimi, yetiştirilmesi, istihdamı uzun süreli bir plana bağlanmış görünmektedir. Ortaöğretimi tamamlayan öğrenciler başka alternatifleri yoksa öğretmen yetiştiren fakülte ya da yüksek okullara girmektedirler. Öğretmen yetiştiren kurumlara giren öğretmen adayları mesleğin heyecanını yaşamadan yetişmekte, başka bir işe giremezlerse öğretmenliği seçmektedirler¹³.

Belli bir meslek üyesinin düşük ya da yüksek görevlere geçme durumunu gösteren normlar mevcut değildir.

11. Aynı, ss.553-554

12. Karagözoğlu, Ön. ver., s.6

13. Eşref Kılıç, Öğretmen ve Mesleğin Ağırlığı, Millî Eğitim, sayı 69, 1986 s.51

Gerçekten evli olmayan kadınlarla ilgili gerekli düzenlemeler yapıldığında ve erkeklerin belirttiklerine göre eğitim sisteminde değişmez kadrolar oluşturulduğunda, işten duyulan doyum yükseltildiğinde, meslek sevgisi kazandırıldığında belki de öğretmenler örneğinin hukuk ve tıp mesleği üyelerinden pek de aşağı konumda olmayacaklardır¹⁴ .

Türkiye'de Teknik Öğretmenlik Mesleğinin Tarihçesi

Türk toplumunda 19. yüzyıla kadar meslekî eğitim ahî, lonca ve çıraklık örgütlerince yürütülmüştür. Bu döneme kadar meslekî ve teknik eğitim, eğitim sisteminin bir alt sistemi olarak ele alınmamıştır.

Ahîlik, Selçuklular döneminde ortaya çıkmış, Osmanlı devletinin ilk yıllarında da etkili olmuş çok önemli bir meslekî eğitim kurumudur. Ahîlik, küçük esnaf, usta, kalfa ve çırakları içine alan onların dayanışmaları kadar mesleklerini dürüstlük ve özen içinde sürdürmelerini ayrıca eğitilmelerini amaçlayan bir lonca örgütüdür¹⁵ .

Ahîlik örgütünde muallim, ahî, pîr denen öğreticiler vardı. Bunlar değişik törenlerle örgüte alınan üyelerine meslekî eğitim yanında dinî dinî eğitim de verirlerdi. Ahîlik örgütünde iş dışında ve iş başında olmak üzere ikili bir eğitim yapılmaktaydı¹⁶ .

14. Sharp, Ön ver., s.553

15. Yahya Akyüz, Türk Eğitim Tarihi, 1985, s.47

16. Aynı, s.47

Mesleki eğitim kurumlarının diğ er bir örgütlenme şekli lonca sistemidir. Loncalar, tüccar ve sanatkarların üyelerini karş ılıklı olarak korumak için oluşturulmuş örgütlerdir. Loncaların iki temel amacından biri ustalar arasında eş itlik kurmak, diğ eri ise toplumda ekonomik bir güç meydana getirmektir. Loncalar belediye başkanları kanalıyla hükümetle olan ilişkilerini yürütürlerdi. Bu sistemde ustalık kademesine yükselen kalfalara peştemal kuş atılmaktaydı. Loncaların eğ itsel ve sosyal etkinlikleri esnaf şeyhi ve ustabaş ılar tarafından yürütülürdü ¹⁷ .

Osmanlı İmparatorluğu döneminde de meslekî ve teknik eğitim ahîlik ve lonca örgütlerince yürütülmüştür. Tanzimat döneminde meslekî ve teknik eğitim alanında plansız da olsa bazı girişimler yapılmıştır. 1848'de İstanbul Zeytinburnu'nda açılıp kısa bir süre sonra kapanan ilk erkek sanat okulundan sonra Mithat Paş a tarafından 1863 yılında Niş ve 1864 yılında Rusçuk ve Sofya'da İslahhane adıyla okullar açılmıştır. İslahhaneler bugünkü meslekî ve teknik eğitim kurumlarının temelini oluşturmaktadır. İslahhane öğrencileri sabah üzeri ikiş er saat ilköğretim düzeyinde ders gördükten sonra, ayrıldıkları dallara göre işyerlerine giderek terzilik, kunduracılık, matbaacılık, dokumacılık gibi pratik zanaatları öğreniyorlardı ¹⁸ .

17. Cevat Alkan, Hıfz ı Doğ an, İlhan Sezgin, Meslekî ve Teknik Eğitim Prensipleri, 1980, s.42

18. Akyüz, Ön. ver., ss.147-148

1869'da çıkarılan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi hükümleri içerisinde eğitimin çeşitli yönlerine geniş bir şekilde yer verildiği halde, teknik eğitime gereken yer verilmemiştir. Teknik eğitimin gelişmesini engelleyen birinci neden devletin teknik eğitim konusundaki tutumu, ikinci neden ise Kapitülasyonlardı. Kapitülasyonlar yolu ile ticarî hayat yabancıların denetimine geçmiş, Türk malları yabancı mallarla rekabet edemez hale gelmişti. Kapitülasyonlar sorunu uzun süre devam ettiğinden teknik eğitimde beklenen gelişme görülemedi¹⁹.

Tanzimat döneminde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına öğretmen yetiştiren okullar açıldığı halde, meslek okullarına öğretmen yetiştiren bir yüksek teknik öğretmen okulu açılmamıştır. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarına öğretmen yetiştiren bir yüksek okulun olmaması, mesleki ve teknik eğitimin örgütsel bir yapıya kavuşmasını engellemiştir. Örgütsel bir yapıdan uzak olan mesleki ve teknik eğitim kurumları sistem bütünlüğü içinde çalışmamıştır.

Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllarda mesleki ve teknik eğitim alt sistemi insan gücü ve parasal kaynaklar bakımından yeterli düzeyde değildi. 1923-1924 öğretim yılında Türkiye'de çeşitli düzeylerde 44 mesleki eğitim kurumunda

19. Hasan Ali Koçer, Türkiye'de Modern Eğitimin Doğuşu, 1987, ss.136-137

4000 öğrenci ile 258 öğretmenin bulunduğu bilinmektedir ²⁰ .

1927 yılına kadar iller ve belediyelerin sorumluluğunda bulunan meslek okulu açma ve yürütme işi, bu okulların ıslahı ve ekonomik hayatın gerektirdiği bir mesleki öğretimin geliştirilmesi için, 1502 sayılı kanunla 1927 yılında masraflar yine illerce karşılanmak kaydıyla program, araç, öğretmen yetiştirme ve istihdamı sorumluluğu Millî Eğitim Bakanlığına verildi. 1935 yılından itibaren de 2765 sayılı kanunla mesleki okulların masrafları devlet tarafından karşılanmaya başlandı. Böylece meslek okullarının gelişmesini önleyen bir mali sorun çözümlenmiş oldu ²¹ .

Cumhuriyetin ilk kurulduğu yıllarda meslek okullarında çalışan öğretmenlerden önemli bir kısmı bu kurumlarda öğretmenlik yapacak şekilde yetiştirilmemişti. Özellikle meslek derslerini ve atelye çalışmalarını gereği gibi yürütecek çok sayıda elemana ihtiyaç vardı. 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığınca meslek okullarının öğretmen sorununu çözmek için yurt dışına eleman gönderilmesi kararlaştırıldı. Bu karar uyarınca 1927-1939 yılları arasında çeşitli dallarda öğrenim yapmak amacıyla Çekoslovakya, İsviçre, Belçika ve İtalya'ya 133 kişi gönderildi. Yabancı ülkelere öğrenci gönderilmesi yanında bazı meslek bölümleri için Avrupa'dan uzman öğretmen sağlanması da

20. Hıfzı Doğan, Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi, Mesleki ve Teknik Eğitim Sempozyumu, Ankara, 1983, s.11

21. Alkan ve diğerleri, Ön. ver., ss.46-47

uygun görüldü. 1927-1939 yılları arasında çeşitli dallardan gelen 61 yabancı uzman öğretmen Türkiye'ye getirildi .²²

Sanat okullarına öğretmen yetiştirecek bir okulun kurulmasını ülkemize davet edilen uzmanlardan O. Buyse raporunda istemişti. Bu okul ancak 1937-1938 öğretim yılının başında üç yıl süreli ve yatılı olarak Ankara'da erkek teknik (meslek) öğretmen okulu adıyla açılmıştır. 1946-1947 öğretim yılında öğretim programı yeniden düzenlenmiş, süresi üç yıldan dört yıla çıkarılarak yüksek okul haline dönüştürülmüştür. Bu yıldan itibaren adı erkek teknik öğretmen okulu olarak değiştirilmiş, 1962'de okula erkek teknik yüksek öğretmen okulu adı verilmiştir. 20 Temmuz 1982 gün 41 sayılı kanun hükmündeki kararneme uyarınca okulun adı teknik eğitim fakültesine dönüştürülerek Gazi Üniversitesine bağlanmıştır.

Teknik öğretmen yetiştirme politikası Cumhuriyetin ilk kurulduğu yıllarda ele alınmıştır. Erkek teknik öğretmen okulu ilk mezunlarını 1940 yılında vermiştir. Cumhuriyet döneminde erkek teknik öğretmenlik mesleğinin yarım yüzyılı aşkın bir geçmişi olduğu görülmektedir. Bugün Ankara, İstanbul ve Elazığ olmak üzere üç ilimizde teknik eğitim fakültesi bulunmaktadır. Elazığ teknik eğitim fakültesi ilk mezunlarını 1986-1987 öğretim yılında vermiştir.

22. Millî Eğitim Dergisi, sayı 58, 1982, s.33

Tarihsel bir yaklaşımla teknik öğretmenlik mesleğini incelediğimizde, bu mesleğin bazı mesleklere göre köklü bir geçmişi olduğu görülmektedir. Bilgisayar mühendisliği, elektronik mühendisliği gibi bazı mesleklerin geçmişi oldukça kısa olmasına rağmen, en fazla ilgi gören mesleklerden biridir. Aslında toplumların mesleklere verdikleri önem, toplumların o mesleğe olan ihtiyacının derecesiyle doğru orantılıdır. Eğer bir mesleğe duyulan ihtiyaç çok fazlaysa ve bu meslek dalında yetişmiş eleman sayısı kıt ise o mesleğin önemi ve toplumsal konumu artar. Ancak bu görüş, teknik öğretmenlik mesleği için geçerli değildir. Toplumumuzun teknik öğretmene duyduğu ihtiyacın derecesinin yüksek olmasına ve teknik öğretmen olarak yetişmiş kişilerin oldukça kıt olmasına karşın, teknik öğretmenlik mesleğinin toplum içindeki konumu ve toplumumuzun bu mesleğe verdiği önem düşüktür.

Öğretmenlikten Ayrılma Sorununun Büyüklüğü

Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin toplumsal konumunun giderek düşmesi ve öğretmenlere tanınan maddi olanakların yetersizliği diğer öğretmenleri olduğu gibi teknik öğretmenleri de yakından etkilemiştir. Kalkınma planlarında mesleki ve teknik eğitime öncelik verilmesi kararlaştırılmış, bu amaçla mesleki ve teknik liselerin sayılarının artırılmasına çalışılmıştır. Ancak mesleki ve teknik liselerin

sayılarının artırılmasına paralel olarak, teknik öğretmen sayısındaki artış aynı oranda gerçekleşmemiştir. Özellikle son yıllarda birçok teknik öğretmen eğitim sistemini terk ederek değişik kamu ve özel kuruluşuna geçmiştir.

Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılma sorunu birçok resmî kaynakta yer almıştır. Bu kaynaklar arasında en önemlileri Millî Eğitim Şûraları ve Kalkınma Planlarıdır. 6. Millî Eğitim Şûrası'nda teknik öğretmenlerin sorunlarına yer verilmiştir. 6 Şûra'da yapı ve sanat enstitülerinin öğretmen ihtiyacının tam olarak karşılanamadığı ve teknik öğretmen bulmada güçlük çekildiği belirtilmiştir. Bu Şûra'da teknik öğretim örgütünün çeşitli alanlarındaki uzman eleman ihtiyacı üzerinde önemle durulması gerektiği ve meslekî ve teknik öğretmenlere gerekli maddî olanakların sağlanması kararlaştırılmıştır. ²³

Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılma sorunu kalkınma planlarında da yer almıştır. 3. Beş Yıllık Kalkınma Planınının 1975 yılı programında konu ile ilgili şu ²⁴ hükümler yer almıştır: .

Görevden ayrılma oranında görülen yükselik ve öğretim kadrosunu beslemedeki yetersizlik yeni açılacak teknik okullara öğretmen sağlayamama gibi bir tehlikenin yanı sıra, mevcut okullarda da bazı bölümlerin tam kapasiteyle çalışmasını engellemek gibi bir sorun oluşturmaktadır. Öğretmen sorununa çözüm getirilememesi durumunda teknik eğitimde oluşturulan yeni kapasiteler boş kalacak, ayrıca teknik insangücü ih-

23. 6. Millî Eğitim Şûrası, s.204

24. 3. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1975 Programı, ss.298-299

tiyaçlarının karşılanamaması, sanayileşme hedeflerine erişilmesini büyük ölçüde aksatacaktır.

Günümüzde teknik eğitim fakülteleri ve yüksek teknik öğretmen okullarından mezun olanların sayısı 9000 kadardır. Bunların yaklaşık % 53'ü milli eğitim sisteminde çalışmakta, geri kalanlar emekli ve ölenler hariç kamu kuruluşlarında, özel teşebbüs işletmelerinde çalışmaktadırlar²⁵.

Son yıllarda eğitim sisteminden ayrılan teknik öğretmen sayısı büyük boyutlara ulaşmıştır. Önceki yıllara göre endüstri meslek liselerinde öğrenim görmek isteyen öğrencilerin sayısında büyük artış olmasına karşın atelye ve meslek dersleri öğretmen sayısının yetersizliği, bu talebin karşılanmasını ve eğitim-öğretimi olumsuz yönde etkilemiştir.

Teknik öğretmenlerin sayısal durumu ve öğretmenlikten ayrılma sorunu Tablo 1'de gösterilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde 1984-1985 öğretim yılında 6049 olan teknik eğitim fakültesi mezunu teknik öğretmen sayısı 1985-1986 öğretim yılında 4948'e düşmüştür. Diğer bir deyişle 1984-1985 öğretim yılında teknik eğitim fakültesi mezunu olup eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenlerin 1985-1986 öğretim yılında % 18,2'si (1101 teknik öğretmen)

25. Mehmet KÜlahçı, Teknik Eğitim Fakültelerinin Tarihi Gelişimi ve Teknik Öğretmenlerin Ünvan Sorunu, Atatürk Eğitim Fak. 1. Ulusal Sempozyumuna Sunulan Tebliğ, İst. 1986

eğitim sisteminden ayrılarak değişik kamu ve özel kuruluşuna geçmişlerdir.

TABLO-1

Orta Dereceli Erkek Teknik Öğretim Okullarındaki
Meslek Öğretmenlerinin Kaynakları

Mezun olunan okullar	Yıllar		
	1983-1984	1984-1985	1985-1986
Yüksek Teknik Öğretmen Okulu (Teknik Eğitim Fak.)	5033	6049	4948
Sanat Eğitimi Yük. Okulu	656	576	701
Sanat Enstitüsü	40	25	21
Yüksek Teknik Okul	61	36	34
Mühendislik ve Mimarlık ile Diğer Yüksek Okullar	98	81	125
Toplam	5888	6767	5829

Kaynak:MEGSEB, Türkiye'de Endüstriyel Teknik Öğretim s.16

Tablo 1'de 1985-1986 öğretim yılındaki atelye ve meslek dersleri öğretmenlerinin % 15.3'ünü (881 öğretmen) teknik eğitim fakültesi dışı okul mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Oysa bu okulların amacı atelye ve meslek dersleri öğretmeni yetiştirmek değildir.

1983-1984 öğretim yılında bir erkek teknik öğretmene düşen öğrenci sayısı 28 iken, 1985-1986 öğretim yılın-

da bir erkek teknik öğretmene düşen öğrenci sayısı 37.4 olmuştur. Aynı dönemde öğretmen sayısında büyük bir düşüş görülürken, öğrenci sayısında artış görülmüştür. 1983-1984 öğretim yılında meslekî ve teknik liselerde okuyan öğrenci sayısı 141272 iken, 1985-1986 öğretim yılında bu sayı 185307'ye çıkmıştır.

Araştırma için bilgi toplamak amacıyla Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı yetkilileriyle yapılan görüşmeler sırasında 1986-1987 öğretim yılı atelye ve meslek dersleri öğretmen ihtiyacı ve başvuru durumunu gösteren bir belge sağlanmıştır. Bu belgede 1986-1987 öğretim yılında 1373 teknik öğretmene ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. 1986-1987 öğretim yılında sadece 373 teknik öğretmen eğitim sistemine girmiştir. Söz konusu olan belgede 931 teknik öğretmene ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Aynı belgede en fazla teknik öğretmen açığı 230 kişiyle elektrik dalında daha sonra sırasıyla 210 kişiyle tesviye ve iş makineleri, 144 kişiyle elektronik ve bilgisayar dallarında olduğu görülmektedir ²⁶ .

Atelye ve meslek dersleri öğretmenlerinin meslekî ve teknik eğitim sisteminin gerçek ihtiyacına uygun olarak seçilmesi, yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi meslekî ve

26. Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmen İhtiyacı ve Başvuru Durumunu Gösteren Belgeden alınmıştır.

teknik eğitimin geleceği açısından büyük önem taşımaktadır. Tablo 2'de gerçek ihtiyaca göre atelye ve meslek dersleri öğretmen açığının son üç yıldaki durumu görülmektedir.

TABLO-2

Orta Dereceli Erkek Teknik Öğretim Okullarında
Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmen Açığı

Yıllar	Öğretmen Açığı
1983-1984	2278
1984-1985	3106
1985-1986	4877

Kaynak:MEGSB, Türkiye'de Endüstriyel Teknik Öğretim s.51

Tablo 2'deki teknik öğretmen açığı 1 öğretmene 16 öğrenci düşmesi gerektiği varsayılarak belirlenmiştir. Tablo 2'de görüldüğü gibi teknik öğretmen açığı her geçen yıl büyümektedir.

1985-1986 öğretim yılında atelye ve meslek dersleri öğretmen açığı 4877 dir. 1986-1987 öğretim yılında 373 teknik öğretmenin eğitim sistemine girmesiyle öğretmen açığının ancak % 7.6'sı kapatılabilmektedir. Oysaki bu dönem içinde eğitim sisteminden ayrılan teknik öğretmenleri de dikkate alacak olursak, açığın kapatılması bir yana daha da büyüdüğü görülecektir.

Araştırmacı tarafından Millî Eğitim yetkililerinden izin alınarak Mart 1986'dan Ekim 1986'ya kadar olan dönem içinde öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler, istifa defterleri ve ilgili yazılı kayıtlar incelenerek belirlenmeye çalışılmıştır. Bu süre içinde 177 teknik öğretmenin eğitim sisteminden ayrıldığı saptanmıştır. Eğitim sisteminden ayrılan 177 kişiden 25'inin emekli olması ve 2 kişinin vefat etmesi nedeniyle öğretmenlikten ayrılmasının yanında, geriye kalan 150 kişinin istifa ve muafakat yoluyla bir başka kuruma geçerek sistemden ayrıldığı belirlenmiştir. Eğitim sisteminden ayrılan teknik öğretmenlerin çoğunun istifa ve muafakat yoluyla sistemden ayrılmaları, işten ayrılmanın gönüllü olmadığını, daha çok işten kaynaklanan doyumsuzluğun ve zorlamanın işten ayrılma davranışını etkilediğini ortaya koymaktadır.

Teknik öğretmen açığının giderek büyümesi ve öğretmenlikten ayrılma oranında görülen hızlı artışın yanında, teknik öğretmenlerin illere ve bölgelere göre dağılımı da oldukça dengesizdir. 1985-1986 öğretim yılında bölgelere göre bir erkek teknik öğretmene düşen öğrenci sayısı bakımından Ege Bölgesi 27.2 ile ilk sırayı alırken, Doğu Anadolu Bölgesi 37.5 ile sonuncu sırada yer almaktadır. Aynı şekilde illere göre bir erkek teknik öğretmene düşen öğrenci sayısı incelendiğinde Erzurum 56.2 ile sonuncu sırada yer alırken, Hakkari 55.4 ile sondan ikinci sırada yer almaktadır.

Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılma sorunu çok boyutlu bir sorundur. Teknik öğretmen yetersizliği, kalkınmanın itici gücü olan orta nitelikli teknik insan-gücünün yetiştirilmesini aksatmakta ve eğitimde kopukluklara yol açarak eğitimin verimliliğini düşürmektedir. Teknik eğitim fakültesi mezunu teknik öğretmenlerin yetersizliğinden dolayı 1985-1986 öğretim yılında iki yıllık sanat eğitimi yüksek okulu mezunu 701 öğretmen meslekî ve teknik liselerde görev yapmaktaydı. Eğitimin kalitesi öğretmenin kalitesine bağlıdır. İki yıllık sanat eğitimi yüksek okulu mezunu öğretmenlerin meslekî ve teknik liselerde çalışması meslekî ve teknik eğitimin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü sanat eğitimi yüksek okulu mezunu öğretmenler çiraklık ve yaygın eğitim merkezlerinde öğretmenlik yapmak için yetiştirilmişlerdir.

Öğretmenlik bir meslektir. Bir kişinin öğretmenlikte başarılı olması, eğitim bilimlerinde de belli bilgi ve beceriler kazanmasına bağlıdır. 1985-1986 öğretim yılında 125 mühendisin teknik öğretmen olarak çalışması meslekî ve teknik eğitimin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü teknik öğretmen olarak istihdam edilen mühendisler eğitim bilimlerinde yetişmemişlerdir. Aynı zamanda bu kişiler mühendis olarak iş arayıp bulamayan, işsizlikten kurtulmak için öğretmenlik yapmak zorunda kalan kişilerdir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TEKNİK ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU VE İŞTEN DOYUMSUZLUĞUN ÖĞRETMENLİKTE AYRILMAYA ETKİSİ

İş doyumsuzluğu ile işten ayrılma davranışı arasında yakın bir ilişki vardır. İş doyumsuzluğu işten ayrılma davranışının tek nedeni olmasa bile, önemli nedenlerinden biridir. İş doyumsuzluğu yüksek olan işgörenlerin düşük olanlara göre işlerini bırakma ihtimali daha fazladır.

Bu bölümde araştırmanın ikinci ve üçüncü soruları yanıtlanmaya çalışılacaktır. Bölüm, uygulanan anketten elde edilen bulgulardan oluşmaktadır.

Araştırmanın ikinci amacını teknik öğretmenlerin işten duydukları doyumsuzluk derecesinin belirlenmesi, üçüncü amacını ise iş doyumsuzluğunun teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarına etkisinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerle öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin işten duydukları doyumsuzluk derecesi karşılaştırılarak, iş doyumsuzluğu ile öğretmenlikten ayrılma davranışı arasındaki ilişki saptanmaya çalışılacaktır.

Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu belirlemek için iş doyumsuzluğu etmenleri önceden belirlenmiştir. Bu etmenler Herzberg'in iki etmen kuramındaki iş doyumsuzluğu etmenleri temel alınarak geliştirilmiştir. Ancak bu çalışmada Herzberg'in kuramında ileri sürdüğü "doyumsuzluğa yol açan etmenlerin giderilmesi doyum sağlamaz" görüşü benim-

senmemektedir. İş doyumsuzluğuna yol açan etmenlerin ortadan kaldırılmasıyla işten duyulan doyumun artacağı konusunda yapılan araştırmalar da bu çalışmada benimsenen görüşü desteklemektedir.

Araştırmada sekiz iş doyumsuzluğu etmeni saptanmıştır. Bunlar: 1. Ücretten duyulan doyumsuzluk, 2. İş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluk, 3. Çalışma koşullarından duyulan doyumsuzluk, 4. Bireylerarası ilişkilerden duyulan doyumsuzluk, 5. Yönetim ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluk, 6. Gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluk, 7. İş güvenliği ve iş güvencesinden duyulan doyumsuzluk, 8. Sosyal konumdan duyulan doyumsuzluktur.

İş doyumsuzluğu konusunda geliştirilen anketler incelenerek, araştırmanın amacına hizmet edebileceği düşünülen bir anket hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan anketin aynısı daha önce hiç bir araştırmada kullanılmamıştır. Anket, A ve B formlu olarak hazırlanmış, A formlu anket öğretmenlik yapan teknik öğretmenlere, B formlu anket öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlere uygulanmıştır. A ve B formlu anket Ankara merkezde çalışan 116 teknik öğretmene uygulanmıştır. Bunların 70'i öğretmenlik yapan, 46'sı öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerden oluşmaktadır.

DENEKLERE İLİŞKİN BİLGİLER

Anketin birinci bölümü deneklerin kimlik durumunu belirlemek için hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. Deneklerin branşlarını, mesleki kıdemlerini ve kaç yılında yüksek öğrenimlerini tamamladıklarını belirlemek amacıyla sorular sorulmuştur.

Deneklerin Branşları

Öğretmenlik yapan deneklerin branşlarına göre dağılımı Tablo 3'de gösterilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde deneklerin % 22.8'ini yapı bölümü, % 20'sini elektrik bölümü ve % 14'ünü motor bölümü mezunu öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlik yapan deneklerin % 5.7'sini sıhhi tesisat, % 7.2'sini metal işleri bölümlerinden mezun olan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlik yapan deneklerin branşlara göre dağılımı incelendiğinde en azını 3 kişiyle deneklerin % 4.3'ünü kapsayan ağaç işleri bölümünden mezun olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin branşlara göre dağılımı Tablo 4'de gösterilmiştir. Ayrılan deneklerin branşlara göre dağılımı incelendiğinde en çok elektronik bölümü mezunlarının olduğu görülmektedir. Elektronik bölümünden mezun olanlar tüm deneklerin % 28.3'ünü oluşturmaktadır. İkinci sırada deneklerin % 23.9'unu oluşturan elektrik bölümü mezunları yer almaktadır. Deneklerin % 17.4'ünü motor bölümü, % 10.9'unu makine ressamlığı

bölümü, % 10.9'unu yapı bölümü, % 6.5'ini tesviye bölümü, % 2.1'ini metal işleri bölümü mezunu teknik öğretmenler oluşturmaktadır.

TABLO-3

Öğretmenlik Yapan Deneklerin Branşlarına Göre
Dağılımı

Branşı	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
Yapı	16	22.8
Elektrik	14	20
Motor	10	14.3
Tesviye	7	10
Elektronik	7	10
Makine Res.	4	5.7
Sıhhi Tesisat	4	5.7
Ağaç İşleri	3	4.3
Metal İşleri	5	7.2
Toplam	70	100

TABLO-4
Öğretmenlikten Ayrılan Deneklerin Branşlarına Göre
Göre Dağılımı

Bransı	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
Elektronik	13	28.3
Elektrik	11	23.9
Makine Ressamlığı	5	10.9
Yapı	5	10.9
Motor	8	17.4
Tesviye	3	6.5
Metal İşleri	1	2.1
Toplam	46	100

Tablo 3 ve 4 karşılaştırıldığında öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler içinde ağaç işleri ve sıhhi tesisat bölümü mezunlarının olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin büyük bir bölümünü elektronik, elektrik ve motor bölümlerinden mezun olanlar oluşturmaktadır. Özellikle elektronik ve elektrik bölümlerinden mezun olanların piyasada iş bulma olanakları

daha fazladır. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde elektronik ve elektrik bölümü mezunlarının fazla olması bu bölüm mezunlarının insangücü piyasasında diğer bölüm mezunlarına göre daha rahat iş bulabilmelerinden ileri gelmektedir.

Deneklerin Kıdemi

Öğretmenlik yapan deneklerin meslek kıdemleri Tablo 5'de gösterilmiştir. Deneklerin büyük çoğunluğunu 1-7 yıl arasında meslek tecrübesi olanlar oluşturmaktadır. İşten duyulan doyumla meslek kıdemi arasında yakın bir ilişki vardır. İş tecrübesi arttıkça çalışanların işten duydukları doyum da artmaktadır.

Tablo 5'de deneklerin % 32.9'unu 4-7 yıl arasında meslek tecrübesi olan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Deneklerin % 25.7'sini 1-3 yıl arasında meslek kıdemi olanlar, % 20'sini 8-11 yıl arasında meslek kıdemi olanlar, % 7.1'ini 12-15 yıl arasında meslek kıdemi olanlar, % 11.4'ünü 16-20 yıl arasında meslek kıdemi olanlar oluşturmaktadır. 21 ve daha fazla yıl meslek kıdemi olan deneklerin sayısı tüm deneklerin % 2.9'unu oluşturmaktadır.

TABLO-5

Öğretmenlik Yapan Deneklerin Öğretmenlikteki
Kıdemlerine Göre Dağılımı

Meslek Kıdemi	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
1-3 yıl	18	25.7
4-7 yıl	23	32.9
8-11 yıl	14	20
12-15 yıl	5	7.1
16-20 yıl	8	11.4
21 ve yukarısı	2	2.9
Toplam	70	100

Tablo 6 öğretmenlikten ayrılan deneklerin öğretmenlik kıdemlerini göstermektedir. Deneklerin % 65.2'si 1-3 yıl arasında öğretmenlik yapmıştır. Deneklerin % 21.8'i 4-7 yıl arasında, % 4.3'ü 8-11 yıl arasında, % 2.2'si 12-15 yıl arasında, % 4.3'ü 16-20 yıl arasında öğretmenlik yapmıştır. 21 veya daha fazla yıl öğretmenlik yapıp da öğretmenlikten ayrılanlar tüm deneklerin % 2.2'sini oluşturmaktadır.

TABLO-6

Öğretmenlikten Ayrılan Deneklerin Öğretmenlikte
Kalış Süreleri

Öğretmenlikte Kalış Süresi	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
1-3 yıl	30	65.2
4-7 yıl	10	21.8
8-11 yıl	2	4.3
12-15 yıl	1	2.2
16-20 yıl	2	4.3
21 ve daha fazla	1	2.2
Toplam	46	100

Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerden 1-3 yıl arasında öğretmenlik yapanlar tüm deneklerin % 65.2'sini oluşturmaktadır. Bu durum işgörenlerin örgüte ilk girdikleri yıllarda işlerinden daha çok ayrıldıkları, meslek kıdemi ve uzmanlaşmanın artmasıyla işten ayrılmanın azalacağı varsayımını doğrulamaktadır.

Öğretmenlikten Ayrılan Deneklerin Çalıştığı Kuruluşlar

Tablo 7'de deneklerin çalıştığı kuruluşlara göre dağılımı görülmektedir. Deneklerin en fazla çalıştıkları kuruluş PTT'dir. Deneklerin % 19.5'i PTT'de çalışmaktadır. Deneklerin % 15.2'sini TRT'de, % 15.2'sini özel kesimde, % 13.1'ini Dış İşleri Bakanlığında, % 13.1'ini üniversitede, % 13.1'ini TEK'de, % 6.5'ini DDY'de, % 4.3'ünü DSİ'de çalışan teknik öğretmenler oluşturmaktadır.

TABLO-7

Öğretmenlikten Ayrılan Deneklerin Çalıştıkları Kuruluşlara Göre Dağılımları

Kuruluşun Adı	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
PTT	9	19.5
TRT	7	15.2
Özel	7	15.2
Dış İşleri Bak.	6	13.1
TEK	6	13.1
Üniversite	6	13.1
DDY	3	6.5
DSİ	2	4.3
Toplam	46	100

Tablo-7'de öğretmenlikten ayrılan deneklerin büyük bir bölümünün kamu kesiminde çalıştığı görülmektedir. Deneklerin % 84.4'ü kamu kesiminde, % 15.2'si özel kesimde çalışmaktadırlar.

DENEKLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU

Deneklerin iş doyumsuzluğu 8 alt bölüm halinde incelenmiştir. İş doyumsuzluğunu ölçmek amacıyla 40 soruluk bir anket geliştirilmiştir. Her alt bölümle ilgili birden çok soru bulunmaktadır. Her soru çok fazla, çok, biraz, az, hiç seçeneklerinden oluşmaktadır. Olumlu sorularda çok fazla seçeneğine 5, çok seçeneğine 4, biraz seçeneğine 3, az seçeneğine 2, hiç seçeneğine 1 puan verilmiştir. Olumsuz sorularda ise çok fazla seçeneğine 1, çok seçeneğine 2, biraz seçeneğine 3, az seçeneğine 4, hiç seçeneğine 5 puan verilmiştir. Daha sonra iş doyumsuzluğunu oluşturan 8 alt bölümün her biri için deneklerin verdikleri yanıtlara göre ortalama puan hesaplanmıştır.

Tablo 8'de öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan deneklerin iş doyumsuzluğunun 8 bölümünden aldıkları ortalama puanlar görülmektedir. Deneklerin her alt bölümden aldıkları ortalama puanın en üst sınırı beştir.

TABLO-8

Deneklerin İş Doyumsuzluğu Etmenlerine Göre
Ortalama Puanları

Doyumsuzluk Türü	Doyumsuzluk Puanı	
	Öğret. Yapan	Öğret. Ayrılan
1. Ücret	4.38	4.56
2. İş ve Niteliği	2.89	3.21
3. Çalışma Koşulları	3.47	3.92
4. Bireylerarası İlişkiler	2.12	2.76
5. Yönetim ve Denetim Biç.	3.09	3.72
6. Gelişme ve Yükselme İmk.	3.50	3.96
7. İş Güvenliği ve İş Güvencesi	3.21	3.49
8. Sosyal Konum	4.18	4.47
Genel Doyumsuzluk	3.35	3.76

Tablo 8'de öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan deneklerin en fazla ücretten doyumsuz oldukları görülmektedir. Öğretmenlik yapan deneklerin ücretten aldıkları doyumsuzluk puanı 4.38, öğretmenlikten ayrılan deneklerin ise 4.56'dır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler ikinci derecede sosyal konumdan doyumsuzluk duymaktadırlar. Her iki denek grubu üçüncü derecede gelişme ve yükselme olanaklarından, dördüncü derecede çalışma koşullarından doyumsuzluk duymaktadırlar.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler en az bireylerarası ilişkilerden doyumsuzluk duymaktadırlar. Deneklerin en az doyumsuz oldukları ikinci iş doyumsuzluğu etmeni ise iş ve niteliğidir. Öğretmenlik yapan denekler bireylerarası ilişkilerden 2.12 iş ve niteliğinden 2.89 puan almışlardır. Öğretmenlikten ayrılan denekler bireylerarası ilişkilerden 2.76, iş ve niteliğinden 3.21 puan almışlardır.

Öğretmenlik yapan denekler iş güvenliği ve iş güvencesinden beşinci derecede, yönetim ve denetim biçiminden altıncı derecede doyumsuzluk duymalarına karşılık; öğretmenlikten ayrılan denekler yönetim ve denetim biçiminden beşinci derecede, iş güvenliği ve iş güvencesinden altıncı derecede doyumsuzluk duymaktadırlar.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan deneklerin genel iş doyumsuzluğu puanları arasında önemli bir fark vardır. Öğretmenlik yapan deneklerin genel iş doyumsuzluğu puanı 3.34 olmasına karşılık, öğretmenlikten ayrılan deneklerin genel iş doyumsuzluğu puanı 3.76'dır. Bu durum öğretmenlikten ayrılanların daha fazla doyumsuz olduğunu göster-

mekte ve işten ayrılanların ayrılmayanlara göre iş doyumu-
nun daha düşük olacağı varsayımını doğrulamaktadır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekle-
rin iş doyumsuzluğu puanları arasında önemli farklılıklar
bulunmakla birlikte, işten duyulan doyumsuzluk derecesi ba-
kımından yakın bir benzerlik vardır. Her iki denek grubu
sekiz iş doyumsuzluğu etmeninden; ücret, sosyal konum, ge-
leşme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları iş ve nite-
liği ve bireylerarası ilişkilerden eşit derecede doyumsuz-
luk duymaktadırlar.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denek-
ler işten duydukları doyumsuzluğu değerlendirirken, iş do-
yumsuzluğunu farklı açıdan algılamış olabilirler. Öğret-
menlik yapan denekler yaşadıkları gerçek bir durumu değer-
lendirmelerine karşılık, öğretmenlikten ayrılan denekler
yaşamış oldukları ancak geçmişte kalan bir durumu değer-
lendirmektedirler.

Araştırmada, öğretmenlik yapan teknik öğretmenler
ile öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyum-
suzluğu puanları arasında bir ilişkinin olup olmadığı be-
lirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 9, öğretmenlik yapan tek-
nik öğretmenler ile öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmen-
lerin ortalama doyumsuzluk puanları arasındaki ilişkiyi gös-
termektedir. Bu ilişki Pearson Çarpım Moment Korelasyon Kat-
sayısı yöntemiyle bulunmuştur. Yapılan hesaplama sonucunda

TABLO-9
İki Denek Grubunun Ortalama Doymusuzluk Puanları Arasındaki İlişki

	X	Y	x	y	XY
Ücret	4.38	4.56	19.2	20.8	20
İş ve Niteliği	2.89	3.21	8.4	10.3	9.3
Çalışma Koşulları	3.47	3.92	12	15.4	13.6
Bireylerarası İliş.	2.12	2.76	4.5	7.6	5.6
Yönetim ve Denetim	3.09	3.72	9.5	13.8	11.5
Gelişme ve Yükselme	3.50	3.96	12.3	15.7	13.9
İş Güvenliği ve İş Güvencesi	3.21	3.49	9.7	12.2	11.20
Sosyal Konum	4.18	4.47	17.5	20	18.7
	ΣX 27.7	ΣY 30.1	Σx^2 93.7	Σy^2 115.8	ΣXY 103.8

$r = .89$

bu iki denek grubunun doyumsuzluk puanları arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur. Tablo 9'da görüldüğü gibi korelasyon katsayısı $r=.89$ 'dur.

Buraya kadar öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan deneklerin iş doyumsuzluğu etmenlerinden aldıkları ortalama puanlar belirlendi ve iki denek grubunun ortalama iş doyumsuzluğu puanları arasındaki ilişki ortaya çıkarıldı. Bundan sonra ise iş doyumsuzluğunu oluşturan her etmen için sorulan sorular ve alınan yanıtlar ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Ücretten Doyum

Ücret, işgörene hizmeti karşılığında ödenen paradır. Lawler modeline göre ücretin doyum üzerindeki etkisi, algılanan ücretle görevlinin inancına göre kendisine ödenmesi gereken ücret arasındaki farka bakarak belirlenebilir. Algılanan ücretin ödenmesi gereken ücretle eşit olması doyum sağlar, az olması ise doyumsuzluk verir¹.

İşgörenlerin iş doyumsuzluğunu belirlemede ücretten duyulan doyumsuzluk önemli bir ölçüt olarak görülmektedir. Çok çeşitli işgören sorunları içinde ücretten duyulan doyumsuzluk ilk başlarda gelmektedir. Bu araştırmada teknik öğretmenlerin işten duydukları doyumsuzluk derecesinin ve bu doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılmalarına etki derece-

sinin belirlenmesi amacıyla ücretten duyulan doyumsuzluk iş doyumsuzluğunun bir alt etmeni olarak ele alınmıştır.

Deneklerin ücretten duydukları doyumsuzluk derecesini ölçmek amacıyla ücretten duyulan doyumsuzlukla ilgili altı soru sorulmuştur. Bunlar: 1. Aldığınız ücretten ne derece hoşnutsunuz? 2. Yaptığınız işe denk bir ücret aldığınız kanısında mısınız? 3. Aldığınız ücret geçiminizi sağlamaya yeterli mi? 4. Yıl içinde maaş ve yan ödemelerinize yapılan zamları yeterli buluyor musunuz? 5. Öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığında iş yapmak zorunda kalıyor musunuz? 6. Emekliliğinizde alacağınız maaşı ne derece yeterli buluyorsunuz? sorularından oluşmaktadır.

Deneklerin aldıkları ücretten duydukları hoşnutluk derecesi Tablo 10'da görülmektedir (Ek 1 soru 1). Öğretmenlik yapan deneklerin % 54.3'ü aldıkları ücretten hiç hoşnut olmadıklarını, % 41.6'sı az hoşnut olduklarını, % 4.1'i biraz hoşnut olduklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde aldıkları ücretten çok ve çok fazla hoşnut olanlar bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 76'sı aldıkları ücretten hiç hoşnut olmadıklarını, % 19.6'sı az hoşnut olduklarını, % 4.4'ü biraz hoşnut olduklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde aldıkları ücretten çok ve çok fazla hoşnut olanlar bulunmamaktadır.

TABLO-10

Deneklerin Ücretten Duydukları Hoşnutluk Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlik- ten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	-	-	-	-
Biraz	3	4.1	2	4.4
Az	29	41.6	9	19.6
Hiç	38	54.3	35	76
Toplam	70	100	46	100

Tablo 11 deneklerin yaptıkları işe denk bir ücret alma derecesini göstermektedir (Ek 1 soru 2) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 51.4'ü yaptıkları işe denk bir ücret hiç alamadıklarını, % 38.6'sı az aldıklarını, % 10'u biraz aldıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde çok ve çok fazla olarak yaptıkları işe denk bir ücret aldığını söyleyen denekler bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 69.6'sı yaptıkları işe denk bir ücret hiç alamadıklarını, % 23.9'u az aldıklarını, % 6.5'i biraz aldıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde çok ve çok fazla olarak yaptıkları işe denk bir ücret aldığını söyleyenler bulunmamaktadır.

TABLO-11

Deneklerin Yaptıkları İşe Denk Bir Ücret Alma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlik-ten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	-	-	-	-
Biraz	7	10	3	6.5
Az	27	38.6	11	23.9
Hiç	36	51.4	32	69.6
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin aldıkları ücretin geçimlerini sağlamaya yetme derecesi Tablo 12'de görülmektedir (Ek 1 soru 3) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 34.3'ü aldıkları ücretin geçimlerini sağlamaya hiç yetmediğini, % 55.7'si az yettiğini, % 2.9'u çok yettiğini belirtmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde aldıkları ücretin geçimlerini sağlamaya çok fazla yettiğini söyleyenler bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 63'ü aldıkları ücretin geçimlerini sağlamaya hiç yetmediğini, % 26'sı az yettiğini, % 2.2'si çok yettiğini bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde aldıkları ücretin geçimlerini sağlamaya çok fazla yettiğini söyleyenler bulunmamaktadır.

TABLO-12

Deneklerin Aldıkları Ücretin Geçimlerini Sağlamaya Yetme
Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlik- ten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	2	2.9	1	2.2
Biraz	5	7.1	4	8.8
Az	39	55.7	12	26
Hiç	24	34.3	29	63
Toplam	70	100	46	100

Tablo 13'te deneklerin yıl içinde maaş ve yan ödemelerine yapılan zamları yeterli bulma derecesi görülmektedir (Ek 1 soru 4) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 55.7'si yıl içinde maaş ve yan ödemelerine yapılan zamları hiç yeterli bulmadıklarını, % 40'ı az yeterli bulduklarını, % 4.3'ü biraz yeterli bulduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde yıl içinde maaş ve yan ödemelerine yapılan zamları çok ve çok fazla yeterli bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 69.6'sı yıl içinde maaş ve yan ödemelerine yapılan zamları hiç yeterli

bulmadıklarını, % 26.1'i az yeterli bulduklarını, % 4.3'ü biraz yeterli bulduklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde yıl içinde maaş ve yan ödemelerine yapılan zamları yeterli bulan bulunmamaktadır.

TABLO-13

Deneklerin Yıl İçinde Maaş ve Yan Ödemelerine Yapılan Zamları Yeterli Bulma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	—	—	—	—
Çok	—	—	—	—
Biraz	3	4.3	2	4.3
Az	28	40	12	26.1
Hiç	39	55.7	32	69.6
Toplam	70	100	46	100

Tablo 14'de deneklerin öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığında iş yapmak zorunda kalma derecesi görülmektedir (Ek 1 soru 5). Öğretmenlik yapan deneklerin % 20'si öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığında çok fazla çalışmak zorunda kaldıklarını, % 65.7'si çok çalışmak zorunda kaldıklarını, % 10'u biraz çalışmak zorunda kaldıklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 4.3'ü öğ-

retmenlik görevi dışında çok az olarak çalışmak zorunda kaldıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığı hiç çalışmadığını söyleyen denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 34.8'i öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığında çok fazla çalışmak zorunda kaldıklarını, % 50'si çok çalışmak zorunda kaldıklarını, % 10.9'u biraz çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 4.3'ü öğretmenlik görevi dışında çok az olarak ücret karşılığı çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde ücret karşılığı hiç çalışmadığını söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO-14

Deneklerin Öğretmenlik Görevi Dışında Ücret Karşılığında İş Yapmak Zorunda Kalma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	14	20	16	34.8
Çok	46	65.7	23	50
Biraz	7	10	5	10.9
Az	3	4.3	2	4.3
Hiç	-	-	-	-
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin emekliliklerinde alacakları maaşı doyurucu bulma derecesi Tablo 15'de görülmektedir (Ek 1 soru 6) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 68.6'sı emekliliklerinde alacakları maaşı hiç doyurucu bulmadıklarını, % 25.7'si az doyurucu bulduklarını, % 5.7'si biraz doyurucu bulduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde emekliliklerinde alacakları maaşı çok ve çok fazla doyurucu bulanlar bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 73.9'u emekliliklerinde alacakları maaşı hiç doyurucu bulmadıklarını, % 21.8'i az doyurucu bulduklarını, % 4.3'ü biraz doyurucu bulduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde emekliliklerinde alacakları maaşı çok ve çok fazla doyurucu bulanlar bulunmamaktadır.

Ücretten duyulan doyumsuzluğun alt etmenleri içinde öğretmenlik yapan deneklerin en fazla emekliliklerinde alacakları maaşı doyurucu bulma etmeninden doyumsuzluk duydukları, öğretmenlikten ayrılan deneklerin ise en fazla ücretten duyulan hoşnutsuzluk etmeninden doyumsuzluk duydukları saptanmıştır. Ücretten duyulan doyumsuzluğu oluşturan alt etmenler içinde her iki denek grubunun öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığında iş yapmak zorunda kalma etmeninden en az doyumsuzluk duydukları saptanmıştır.

TABLO-15

Deneklerin Emekliliklerinde Alacakları Maaşı Doyurucu
Bulma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	-	-	-	-
Biraz	4	5.7	2	4.3
Az	18	25.7	10	21.8
Hiç	48	68.6	34	73.9
Toplam	70	100	46	100

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin sekiz iş doyumsuzluğu etmeni içinde en fazla ücretten doyumsuz oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlikten ayrılan deneklerin öğretmenlik yapan deneklere göre ücretten daha fazla doyumsuzluk duymaları ve ücretten duyulan doyumsuzluğun sekiz iş doyumsuzluğu etmeni içinde ilk sırada yer alması, öğretmenlikten ayrılma davranışında ücretten duyulan doyumsuzluğun en etkili faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin en fazla ücretten doyumsuz olmaları yaşam koşullarının zor olmasından, ödenen

ücretin yetersizliğinden ve yapılan işe denk bir ücret ödenmemesinden ileri gelmektedir. Ayrıca deneklerin en fazla ücretten doyumsuz olmaları, ücretten duyulan doyumsuzluğun iş doyumsuzluğunun diğer alt etmenlerine göre daha kolay algılanmasından ileri gelebilir. Öğretmenlikten ayrılan denekler öğretmen iken işten duydukları doyumsuzluğu yeni işlerini dikkate alarak değerlendirmektedirler. Öğretmenlikten ayrılan denekler yeni işlerini ücret bakımından doyum sağlayıcı bulmaktadırlar. Öğretmenlikten ayrılan deneklerin yeni işlerine göre öğretmen iken daha az ücret almaları ücretten duydukları doyumsuzluğu artırmıştır.

İş piyasasının durumu bugünkü işsizliğin nedenlerini açıkça ortaya koymaktadır. Genel olarak iş piyasasının esnekliği üç faktöre bağlıdır: insangücü hareketliliği, insangücünün fiyat esnekliği ve insangücünün gelir esnekliğidir. İş piyasasının kötü işlemesinin belirtilerinden biri de insanların işlerini ve oturdukları coğrafi yerleri daha sık değiştirmeleridir. Çalışanların çoğu ekonomik durumları bozulduğunda, daha iyi bir işte tutunabilmek ve kendilerini geliştirmek amacıyla iş değiştirme riskini göze almak zorunda kalıyor².

Türkiye'de değişik mesleklerdeki insangücü akıcılığını incelediğimizde bu akıcılığın teknik öğretmenlik mes-

2. Wouter W. Ginneken, Le Plein Emploi Dans Les Pays De L'OCDE Pourquoi Pas? Revue Internationale Du Travail, Genève, 1986, s.29

leğinde belirgin bir şekilde kendini gösterdiği ortaya çıkacaktır. Teknik öğretmenlik mesleğinde insangücü akılcılığı genel öğretmenlik mesleğine göre daha fazladır. Çünkü genel öğretmenlerin öğretmenliğin dışında çalışabilecekleri çok fazla iş sahası yoktur. Ancak genel lise öğretmenlerinin bir kısmı özel dersanelere geçebilmektedirler. Oysa teknik öğretmenlerin öğretmenlik dışında çalışabilecekleri iş sahaları genel öğretmenlere göre daha fazladır. Teknik öğretmenler özel işyerleri açabildikleri gibi, özel teşebbüs işletmelerinde, kamu kuruluşlarında rahatça iş bulabilmektedirler.

Deneklerin ücretten duydukları doyumsuzluğu belirlemek amacıyla sorulan sorulardan biri: Öğretmenlik görevinizin dışında ücret karşılığında iş yapmak zorunda kalıyor musunuz? sorusu idi. Bu soruya gerek öğretmenlik yapanların gerekse öğretmenlikten ayrılanların büyük bir çoğunluğu çok ve çok fazla cevabını vermiştir. Denekler yaz tatillerinde ve hafta sonu tatillerinde iş yapmak zorunda kaldıklarını bildirmişlerdir. Bu durum, teknik öğretmenlere verilen ücretin yetersiz olduğunu göstermektedir.

Denekler işlerini gelecekte de ücret bakımından doyurucu bulmamaktadırlar. Öğretmenlik yapan deneklerin % 68.6'sı, öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 73.9'u emekliliklerinde alacakları maaşı hiç doyurucu bulmadıklarını bildirmişlerdir. Bu sonuç, deneklerin gelecekteki ücret beklentisinin düşük olduğunu göstermekte ve işten

duydukları doyumunu düşürmektedir.

Eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenler her an öğretmenliği bırakabilirler. Öğretmenlikten ayrılmada teknik öğretmenin arkadaş çevresi, ailesinin maddî durumu, çalıştığı okulun sanayi bölgesine yakınlığı etkili olmaktadır. Geniş bir arkadaş çevresine sahip olan, sanayi bölgelerine yakın bir yerde veya büyük şehirlerde çalışan, ailesinin maddî durumu iyi olan teknik öğretmenin öğretmenlikten ayrılma ihtimali daha fazladır.

İş ve Niteliğinden Doyum

İş, insan yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İşin niteliği yükseldikçe, genel olarak işten duyulan doyum da yükselmektedir. Yüksek bilgi ve beceri gerektiren, ilgi çeken, yeniliklere açık olan işlerde çalışan kişiler daha fazla doyum sağlamaktadırlar.

Deneklerin işlerine karşı olan tutumlarını belirlemek amacıyla iş ve niteliği iş doyumsuzluğunun bir alt etmeni olarak ele alınmıştır. Deneklerin iş ve niteliğinden duydukları doyumsuzluk derecesini belirlemek amacıyla beş soru sorulmuştur. Bunlar: 1. Öğretmenliği ne derece seviyorsunuz? 2. Öğretmenliği monoton buluyor musunuz? 3. Öğretmenliği ne derece yeteneklerinize uygun buluyorsunuz? 4. Öğretmenlik sizin hayattan beklediklerinizi ne derece karşılıyor? 5. Size göre iş yükünüz ne derece ağırdır?

sorularından oluşmaktadır.

Deneklerin öğretmenliği sevme derecesi Tablo 16'da görülmektedir. (Ek 1 soru 7) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 34.3'ü öğretmenliği çok fazla sevdiklerini, % 45.7'si çok sevdiklerini bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 1.4'ü öğretmenliği az sevdiklerini bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğretmenliği hiç sevmeyen bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 13.1'i öğretmenliği çok fazla sevdiklerini, % 39.1'i çok sevdiklerini, % 2.2'si az sevdiklerini bildirmişlerdir. Bu denek grubu içinde öğretmenliği hiç sevmeyen bulunmamaktadır.

TABLO-16

Deneklerin Öğretmenliği Sevme Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	24	34.4	6	13.1
Çok	32	45.7	18	39.1
Biraz	13	18.6	21	45.6
Az	1	1.4	1	2.2
Hiç	-	-	-	-
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin öğretmenliği monoton bulma derecesi Tablo 17'de görülmektedir (Ek 1 soru 8) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 34.3'ü öğretmenliği hiç monoton bulmadıklarını, % 17.1'i az monoton bulduklarını, % 5.7'si çok monoton bulduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğretmenliği çok fazla monoton bulanlar bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 8.8'i öğretmenliği hiç monoton bulmadıklarını, % 30.4'ü az monoton bulduklarını, % 23.9'u çok monoton bulduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretmenliği çok fazla monoton bulanlar bulunmamaktadır.

TABLO-17

Deneklerin Öğretmenliği Monoton Bulma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	4	5.7	11	23.9
Biraz	30	42.9	17	36.9
Az	12	17.1	14	30.4
Hiç	24	34.3	4	8.8
Toplam	70	100	46	100

Öğretmenliğin deneklerin yeteneklerine uygunluk derecesi Tablo 18'de görülmektedir (Ek 1 soru 9) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 11.4'ü öğretmenliğin yeteneklerine çok fazla uygun olduğunu, % 48.6'sı yeteneklerine çok uygun olduğunu, % 12.9'u yeteneklerine az uygun olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlik yapan deneklerden sadece bir kişi (% 1.4) öğretmenliğin yeteneklerine uygun olmadığını belirtmiştir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i öğretmenliğin yeteneklerine çok fazla uygun olduğunu, % 34.8'i çok uygun olduğunu, % 15.2'si az uygun olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretmenliğin yeteneklerine hiç uygun olmadığını bildiren denek bulunmamaktadır.

TABLO-18

Deneklerin Öğretmenliği Yeteneklerine Uygun Bulma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	8	11.4	3	6.5
Çok	34	48.6	16	34.8
Biraz	18	25.7	20	43.5
Az	9	12.9	7	15.2
Hiç	1	1.4	-	-
Toplam	70	100	46	100

Öğretmenliğin deneklerin hayattan beklediklerini karşılama derecesi Tablo 19'da görülmektedir (Ek 1 soru 10) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 20'si, öğretmenin hayattan beklediklerini hiç karşılamadığını, % 48.6'sı az karşıladığını belirtmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğretmenin hayattan beklediklerini çok fazla derecede karşıladığını belirtenler bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 26.1'i öğretmenin hayattan beklediklerini hiç karşılamadığını, % 45.6'sı az karşıladığını bildirmektedirler. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretmenin hayattan beklediklerini çok ve çok fazla derecede karşıladığını söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO- 19

Öğretmenliğin Deneklerin Hayattan Beklediklerini
Karşılama Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	—	—	—	—
Çok	3	4.3	—	—
Biraz	19	27.1	13	28.3
Az	34	48.6	21	45.6
Hiç	14	20	12	26.1
Toplam	70	100	46	100

Tablo 20 deneklerin iş yükünün ağırlık derecesini göstermektedir (Ek 1 soru 11) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 35.7'si iş yükünün çok fazla ağır olduğunu, % 51.4'ü çok ağır olduğunu, % 12.9'u biraz ağır olduğunu bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde iş yükünün az ağır olduğunu ve hiç ağır olmadığını söyleyen denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 41.3'ü iş yükünün çok fazla ağır olduğunu, % 52.2'si çok ağır olduğunu, % 6.5'i biraz ağır olduğunu bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde iş yükünün az ağır olduğunu ve hiç ağır olmadığını söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO-20

Deneklerin İş Yükünün Ağırlık Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	25	35.7	19	41.3
Çok	36	51.4	24	52.2
Biraz	9	12.9	3	6.5
Az	-	-	-	-
Hiç	-	-	-	-
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin iş doyumsuzluğu etmenleri içinde en az doyumsuz oldukları etmenlerden biri de iş ve niteliğidir. Her iki denek grubunun iş ve niteliğinden duydukları doyumsuzluk derecesi sekiz iş doyumsuzluğu etmeni içinde yedinci sırada yer almaktadır. Bu sonuç, teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarında iş ve niteliğinden duydukları doyumsuzluğun çok fazla etkili olmadığını ortaya koymaktadır.

İş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluğun alt etmenleri içinde her iki denek grubu en az öğretmenliği sevme etmeninden, en fazla iş yükünün ağırlığı etmeninden doyumsuzluk duymaktadırlar. Öğretmelikten ayrılan denekler öğretmenlik yapan deneklere göre iş ve niteliğinden daha fazla doyumsuzluk duymaktadırlar.

Deneklere göre öğretmenlik zevkli bir meslektir. Deneklerle yapılan görüşmelerde de öğretmenlik mesleğini sevdikleri ve bu mesleği monoton bulmadıkları, ancak ücret ve konum düşüklüğü nedeniyle mesleğe karşı olumsuz bir tutum geliştirdikleri saptanmıştır. Denekler, öğrencilerine belli bilgi, beceri ve davranışlar kazandırmanın kendilerini mutlu ettiğini, öğretme zevkinin bambaşka birşey olduğunu bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan denekler yeni işlerini öğretmenliğe göre daha doyum sağlayıcı bulurken, öğretme zevkini tadamamanın üzüntüsünü duymaktadırlar. Öğretmenlikten

ayrılan teknik öğretmenler, eğitim sisteminde öğretmenlik yapmayı baba ocağında çalışmaya benzetmekte, öğretmenliğin ücretinin ve sosyal konumunun yükseltilmesiyle tekrar öğretmenliğe dönebileceklerini belirtmektedirler.

Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler yeni işlerinde öğreticilik rolünü oynayamamaktadırlar. Öğreticilik rolünü oynayamadıkları için öğretmenlik mesleğine özlem duymaktadırlar. Bu duygu, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin tekrar eğitim sistemine çekilmesinde önemli bir özendirici olarak kullanılabilir. Teknik eğitim fakültelerinin bugünkü teknik öğretmen açığını kapatılabilmeleri mümkün değildir. Teknik öğretmen açığını kapatmada başvurulacak etkili bir yol, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin tekrar eğitim sistemine çekilmesi olabilir.

Çalışma Koşullarından Doyum

Genel olarak işgörenler, ısı, nemi, havalandırması, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işyerini tercih etmekte, bunlara yüksek değer vermektedirler. Çoğu kez işgörenler işe karşı olumsuz tutumlarını, psikolojik sorunlarını çalışma koşullarına bağlamaktadırlar. Çalışma koşullarının elverişli olması, işgörenlerin iş doyumunu yükseltmektedir³.

3. Başaran, Ön ver., s.207

Okul, eğitim hizmetinin üretildiği yerdir. Teknik öğretmenler okul denilen örgütsel bir ortamda çalışmaktadırlar. Teknik öğretmen bilgiden çok beceri kazandırmaya çalıştığından genellikle atelyede çalışmak zorunda kalmaktadır. Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu incelenirken çalışma koşullarının dikkate alınması gerekmektedir. Çalışma koşullarının teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve işten ayrılmaları üzerinde önemli etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Deneklerin çalışma koşullarından duydukları doyumsuzluğu belirlemek amacıyla altı soru sorulmuştur. Bu sorular: 1. Okulunuzun yönetimine ne derece katılıyorsunuz? 2. Okulunuzda çalışma koşullarını rahatsız edici buluyor musunuz? 3. Size uygulanan disiplin kurallarından memnunsunuz? 4. Öğretmenlik size ne derece yorgunluk veriyor? 5. Sağlanan araç ve gereçlerden ne ölçüde memnunsunuz? 6. Okulunuzda düzenli çalışıldığı kanısında mısınız? sorularından oluşmaktadır.

Deneklerin okul yönetimine katılma derecesi Tablo 21'de görülmektedir (Ek 1 soru 12). Öğretmenlik yapan deneklerin % 5.7'si okul yönetimine çok fazla katıldığını, % 10'u çok katıldığını, % 42.9'u biraz katıldığını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 18.6'sı okul yönetimine az katıldığını, % 22.8'i hiç katılmadığını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 15.2'si okul yönetimine çok katıldığını, % 34.8'i biraz katıldığını bildirmiştir. Aynı deneklerin % 19.6'sı okul yönetimine hiç katılmadıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde okul yönetimine çok fazla katılanlar bulunmamaktadır.

TABLO-21

Deneklerin Okul Yönetimine Katılma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	4	5.7	—	—
Çok	7	10	7	15.2
Biraz	30	42.9	16	34.8
Az	13	18.6	14	30.4
Hiç	16	22.8	9	19.6
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin okullarındaki çalışma koşullarını rahatsız edici bulma derecesi Tablo 22'de görülmektedir (Ek 1 soru 13) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 17.1'i okullarındaki çalışma koşullarını çok fazla rahatsız edici bulmakta, % 25.7'si çok rahatsız edici bulmaktadır. Aynı deneklerin % 15.7'si okullarındaki çalışma koşullarını az

rahatsız edici bulmakta, % 8.6'sı hiç rahatsız edici bulmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 30.4'ü okullarındaki çalışma koşullarını çok fazla rahatsız edici bulmakta, % 41.3'ü çok rahatsız edici bulmaktadır. Aynı deneklerin % 6.5'i okullarındaki çalışma koşullarını az rahatsız edici bulmakta, % 2.2'si hiç rahatsız edici bulmamaktadır.

TABLO-22

Deneklerin Okullarındaki Çalışma Koşullarını Rahatsız Edici Bulma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	12	17.1	14	30.4
Çok	18	25.7	19	41.3
Biraz	23	32.9	9	19.6
Az	11	15.7	3	6.5
Hiç	6	8.6	1	2.2
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin kendilerine uygulanan disiplin kurallarından memnunluk duyma derecesi Tablo 23'te gösterilmiştir (Ek 1 soru 14) . Öğretmenlik yapan deneklerin

% 2.8'i kendilerine uygulanan disiplin kurallarından çok fazla memnun olduklarını, % 14.3'ü çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 22.9'u kendilerine uygulanan disiplin kurallarından az memnun olduklarını, % 18.6'sı hiç memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i kendilerine uygulanan disiplin kurallarından çok memnun olduklarını, % 43.5'i az memnun olduklarını, % 30.4'ü hiç memnun olmadıklarını bildirmişlerdir. Bu denek grubu içinde kendilerine uygulanan disiplin kurallarından çok fazla memnun olanlar bulunmamaktadır.

TABLO-23

Deneklerin Kendilerine Uygulanan Disiplin Kurallarından Memnunluk Duyma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	2	2.8	-	-
Çok	10	14.3	3	6.5
Biraz	29	41.4	9	19.6
Az	16	22.9	20	43.5
Hiç	13	18.6	14	30.4
Toplam	70	100	46	100

Öğretmenliğin deneklere yorgunluk verme derecesi Tablo 24'te görülmektedir (Ek 1 soru 15) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 18.6'sı öğretmenliğin kendilerine çok fazla yorgunluk verdiğini, % 47.2'si çok yorgunluk verdiğini bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 7.1'i öğretmenliğin kendilerine az yorgunluk verdiğini bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğretmenliğin kendilerine hiç yorgunluk vermediğini söyleyen denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 32.6'sı öğretmenliğin kendilerine çok fazla yorgunluk verdiğini, % 43.5'i çok yorgunluk verdiğini bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretmenliğin kendilerine az yorgunluk verdiğini ve hiç yorgunluk vermediğini söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO-24

Öğretmenliğin Deneklere Yorgunluk verme Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde
Çok fazla	13	18.6	15	32.6
Çok	33	47.2	20	43.5
Biraz	19	27.1	11	23.9
Az	5	7.1	-	-
Hiç	-	-	-	-
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin sağlanan araç ve gereçlerden memnunluk duyma derecesi Tablo 25'de gösterilmiştir (Ek 1 soru 16) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 11.4'ü kendilerine sağlanan araç ve gereçlerden çok memnun olduklarını, % 30'u biraz memnun olduklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 38.6'sı kendilerine sağlanan araç ve gereçlerden az memnun olduklarını, % 20'si hiç memnun olmadıklarını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 19.6'sı kendilerine sağlanan araç ve gereçlerden biraz memnun olduklarını, % 45.6'sı az memnun olduklarını, % 34.8'i hiç memnun olmadıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde kendilerine sağlanan araç ve gereçlerden çok ve çok fazla memnun olanlar bulunmamaktadır.

TABLO-25

Deneklerin Sağlanan araç ve Gereçlerden Memnunluk Duyma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	8	11.4	-	-
Biraz	21	30	9	19.6
Az	27	38.6	21	45.6
Hiç	14	20	16	34.8
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin okullarında düzenli çalışma derecesi Tablo 26'da görülmektedir (Ek 1 soru 17) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 20'si okullarında çok düzenli çalışıldığı, % 41.4'ü az düzenli çalışıldığı, % 11.4'ü hiç düzenli çalışılmadığı görüşündedirler. Bu denek grubu içinde okullarında çok fazla düzenli çalışıldığı görüşünde olan denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i okullarında çok düzenli çalışıldığı, % 60.9'u az düzenli çalışıldığı, % 17.4'ü hiç düzenli çalışılmadığı görüşündedirler. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde okullarında çok fazla düzenli çalışıldığı görüşünde olan denek bulunmamaktadır.

TABLO-26

Deneklerin Okullarında Düzenli Çalışma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan		Öğretmenlikten Ayrılan	
	Yükseklik	Yüzde (%)	Yükseklik	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	14	20	3	6.5
Biraz	19	27.2	7	15.2
Az	29	41.4	28	60.9
Hiç	8	11.4	8	17.4
Toplam	70	100	46	100

Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarını etkileyen önemli bir iş doyumsuzluğu etmeni, çalışma koşullarından duydukları doyumsuzluktur. Teknik öğretmenlerin çalışma koşulları diğer öğretmenlere göre daha ağırdır. Teknik öğretmenin haftada 20 saat derse girme zorunluluğu vardır. 20 saatten fazla girilen dersler ücret karşılığıdır. Eğer atelye ve meslek dersleri alanında öğretmen sıkıntısı çekiliyorsa, teknik öğretmenlerin 47 saat derse girme zorunlulukları vardır. Anket uygulaması sırasında yapılan görüşmelerde teknik öğretmenlerin en fazla yakındıkları konulardan biri de ders yükünün çok fazla olmasıdır. Hatta haftada 50 saat derse giren teknik öğretmen olduğu belirlenmiştir. İş yükünün ağırlığı, günün büyük bir bölümünün atelyede geçmesi, teknik öğretmenin iş doyumsuzluğunu artırmaktadır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan deneklerin çalışma koşullarının alt etmenlerinden duydukları doyumsuzluk bazı farklılıklar göstermektedir. Öğretmenlik yapan denekler en fazla öğretmenliğin kendilerine yorgunluk vermesinden doyumsuzluk duymalarına karşılık, öğretmenlikten ayrılan denekler en fazla kendilerine sağlanan araç ve gereçlerin yetersizliğinden doyumsuzluk duymaktadırlar. Her iki denek grubu okullarındaki çalışma düzeni etmeninden en az doyumsuzluk duymaktadırlar.

Denekler, teknik öğretmenlik mesleğinin yorgunluk verici bir meslek olduğu görüşündedirler. İş yükünün ağırlığı, teknik öğretmeni hem fiziksel yönden hem de ruhsal yönden yıpratmaktadır. Her iki denek grubu kendilerine uygulanan disiplin kurallarının esneklikten uzak olduğunu bildirmişlerdir. Katı disiplin anlayışı deneklerin iş doyumunu düşürmektedir. Öğretmenlikten ayrılan denekler yeni işlerinde daha rahat çalışma ortamına sahiptirler. Öğretmenlikten ayrılan denekler öğretmen iken her gün 9 saatten fazla çalışabildikleri halde, yeni işlerinde 8 saat çalışmaktadırlar.

Çalışma koşullarından duyulan doyumsuzluğu etkileyen önemli bir etmen: kullanılan araç ve gereçlerin nitelik ve niceliğidir. İşgörenler kullandıkları araç ve gereçlerin yeni ve kendilerini bedensel bakımdan fazla yıpratmayacak yapıda olmasını isterler. Öğretmenlikten ayrılan deneklerin çalışma koşullarından duydukları doyumsuzluğun alt etmenleri içinde en fazla kendilerine sağlanan araç ve gereçlerden doyumsuzluk duymaları, araç ve gereçlerin yetersizliğinden, eski olmasından ileri gelmektedir.

Örgütlerdeki iş akımının düzenli olup olmaması işgörenlerin iş doyumunu büyük ölçüde etkilemektedir. Mesleki ve teknik liselerdeki iş akımı genel liselere göre daha karmaşıktır. Çünkü mesleki ve teknik liselerde beceri ağırlıklı dersler ön planda olduğundan eğitimin önemli

bir bölümü atelyede yapılmaktadır. Mesleki ve teknik lise-lerde birbirinden farklı iki eğitim ortamında (sınıf ve atelye) eğitim hizmeti verilmeye çalışılırken çalışma düzeninin sağlanması ve esgüdümlenmesi zorlaşmaktadır. Çalışma düzeninin karmaşıklığı öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin önemli bir iş doyumsuzluğu nedenidir.

Bireylerarası İlişkilerden Doyum

Toplumsal bir sistem olan eğitim örgütlerinin temel girdisi öğretmendir. Öğretmen, okul denilen biçimsel (formal) bir örgütte çalışır. Öğretmenler biçimsel bir örgütte çalışırken kendi aralarında biçimsel olmayan (informal) kümeler de oluştururlar. Öğretmenin biçimsel örgüt tarafından karşılanmayan gereksinimleri biçimsel olmayan kümeler tarafından karşılanır.

Bireylerarası ilişkiler, işgörenlerin iş doyumunu etkilemektedir. Ast-üst ilişkilerinin bozuk olması, işgörenler arasındaki sürekli çatışmalar, örgütsel iklimin kapalı olması bireylerarası ilişkilerin iyi olmadığını gösterir⁴.

Araştırmada teknik öğretmenlerin okul müdür ve müdür yardımcısıyla, öğretmenlerle ve öğrencilerle olan ilişkilerinin iş doyumsuzluğu üzerinde bir etkisinin olup

4. Alexandre P. Pagè, Efficacite et Prise de Decision Collegiale en Education, Education Canada, 1982, s.25

olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Deneklerin bireyler-
arası ilişkilerden duydukları doyumsuzluk derecesini be-
lirlemek amacıyla beş soru sorulmuştur. Bunlar: 1. Müdü-
rünüzle çalışmaktan memnun musunuz? 2. Genel olarak müdür
yardımcılarıyla çalışmaktan memnun musunuz? 3. Öğretmen-
lerle ilişki kurmada büyük sorunlarınızın olduğu kanısında
mısınız? 4. Öğrencilerinize öğretmenlik yapmaktan zevk du-
yuyor musunuz? 5. Öğrencileriniz size başedemeyeceğiniz
sorunlar çıkarıyor mu? sorularından oluşmaktadır.

Deneklerin müdürleriyle çalışmaktan duydukları mem-
nunluk derecesi Tablo 27'de görülmektedir (Ek 1 soru 18) .
Öğretmenlik yapan deneklerin % 22.9'u müdürleriyle çalış-
maktan çok fazla memnunluk duyduklarını, % 27.1'i çok mem-
nunluk duyduklarını, % 25.7'si biraz memnunluk duydukları-
nı belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 11.4'ü müdürleriyle
çalışmaktan az memnun olduklarını, % 12.9'u hiç memnun
olmadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i müdürle-
riyle çalışmaktan çok fazla memnun olduklarını, % 13'ü
çok memnun olduklarını, % 45.7'si biraz memnun olduklarını
belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 21.8'i müdürleriyle
çalışmaktan az memnun olduklarını, % 13'ü hiç memnun ol-
madıklarını belirtmişlerdir.

TABLO-27

Deneklerin Müdürleriyle Çalışmaktan Duydukları
Memnunluk Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	16	22.9	3	6.5
Çok	19	27.1	6	13
Biraz	18	25.7	21	45.7
Az	8	11.4	10	21.8
Hiç	9	12.9	6	13
Toplam	70	100	46	100

Tablo 28 deneklerin müdür yardımcılılarıyla çalışmaktan duydukları hoşnutluk derecesini göstermektedir (Ek 1 soru 19) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 20'si müdür yardımcılılarıyla çalışmaktan çok fazla memnun olduklarını, % 30'u çok memnun olduklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 12.9'u müdür yardımcılılarıyla çalışmaktan az memnun olduklarını, % 5.7'si hiç memnun olmadıklarını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 10.9'u müdür yardımcılılarıyla çalışmaktan çok fazla memnun olduklarını, % 17.4'ü çok memnun olduklarını bildirmişlerdir. Aynı de-

neklerin % 21.7'si müdür yardımcılılarıyla çalışmaktan az memnun olduklarını, % 6.5'i hiç memnun olmadıklarını bildirmişlerdir.

TABLO-28

Deneklerin Müdür Yardımcılılarıyla Çalışmaktan Duydukları Memnunluk Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	14	20	5	10.9
Çok	21	30	8	17.4
Biraz	22	31.4	20	43.5
Az	9	12.9	10	21.7
Hiç	4	5.7	3	6.5
Toplam	70	100	46	100

Tablo 29 deneklerin öğretmenlerle çalışmaktan duydukları hoşnutluk derecesini göstermektedir (Ek 1 soru 20) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 1.4'ü öğretmenlerle olan ilişkilerinden az hoşnut olduklarını, % 15.7'si biraz hoşnut olduklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 31.4'ü öğretmenlerle olan ilişkilerinden çok hoşnut olduklarını, % 51.4'ü çok fazla hoşnut olduklarını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 2.2'si öğretmenlerle olan ilişkilerinden hiç hoşnut olmadıklarını, % 8.7'si az hoşnut olduklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 39.1'i öğretmenlerle olan ilişkilerinden çok fazla hoşnut olduklarını, % 17.4'ü çok hoşnut olduklarını bildirmişlerdir.

TABLO-29

Deneklerin Öğretmenlerle Olan İlişkilerinden Duydukları
Hoşnutluk Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	36	51.5	18	39.1
Çok	22	31.4	8	17.4
Biraz	11	15.7	15	32.6
Az	1	1.4	4	8.7
Hiç	-	-	1	2.2
Toplam	70	100	46	100

Tablo 30 deneklerin öğrencilerine öğretmenlik yapmaktan zevk duyma derecesini göstermektedir (Ek 1 soru 21) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 30'u öğrencilerine öğretmenlik yapmaktan çok fazla zevk duyduklarını, % 54.3'ü çok zevk duyduklarını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin

% 1.4'ü öğrencilerine öğretmenlik yapmaktan az zevk duyduğunu bildirmiştir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğrencilerine öğretmenlik yapmaktan hiç zevk duymayan bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 13'ü öğrencilerine öğretmenlik yapmaktan çok fazla zevk duyduklarını, % 38'i çok zevk duyduklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 8.7'si öğrencilerine öğretmenlik yapmaktan az zevk duyduklarını, % 6.5'i hiç zevk duymadıklarını bildirmişlerdir.

TABLO-30

Deneklerin Öğrencilerine Öğretmenlik Yapmaktan Zevk
Duyma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	21	30	6	13
Çok	38	54.3	17	38
Biraz	10	14.3	16	34.8
Az	1	1.4	4	8.7
Hiç	-	-	3	6.5
Toplam	70	100	46	100

Tablo 31 öğrencilerin deneklere sorun çıkarma derecesini göstermektedir (Ek 1 soru 22) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 2.9'u öğrencilerin kendilerine çok sorun çıkardığını, % 21.4'ü biraz sorun çıkardığını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 35.7'si öğrencilerin kendilerine az sorun çıkardığını, % 40'ı hiç sorun çıkarmadığını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğrencilerin kendilerine çok fazla sorun çıkardığını söyleyen denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i öğrencilerin kendilerine çok fazla sorun çıkardığını, % 13'ü çok sorun çıkardığını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 41.3'ü öğrencilerin kendilerine az sorun çıkardığını, % 6.5'i hiç sorun çıkarmadığını bildirmişlerdir.

TABLO-31

Öğrencilerin Deneklere Sorun Çıkarma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	—	—	3	6.5
Çok	2	2.9	6	13
Biraz	15	21.4	15	32.7
Az	25	35.7	19	41.3
Hiç	28	40	3	6.5
Toplam	70	100	46	100

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler sekiz iş doyumsuzluğu etmeni içinde en az bireylerarası ilişkilerden doyumsuzluk duymaktadırlar. Bu sonuç, teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarına en az etki eden iş doyumsuzluğu etmeninin bireylerarası ilişkilerden duyulan doyumsuzluk olduğunu ortaya koymaktadır.

Teknik öğretmenlerin bireylerarası ilişkilerden memnun olmaları aslında çok az bireylerarası ilişkilere girmelerinden ileri gelmektedir. Teknik öğretmenlerin çoğunun ders yükünün fazla olması ve günün büyük bir bölümünü atelyede geçirmeleri, daha az insan ilişkilerinde bulunmalarına ve okul müdürleriyle daha az çatışmaya girmelerine neden olmaktadır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler öğrencilerine öğretmenlik yapmaktan zevk duyduklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerine öğretmenlik yapmaktan çok ve çok fazla zevk duyanlar öğretmenlik yapan deneklerin % 84.3'ünü, öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 51'ini oluşturmaktadır. Bu sonuç, öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin öğrencileri bir sorun kaynağı olarak görmediklerini, aksine onlarla iyi ilişkilerde bulduklarını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan deneklerin müdür ve müdür yardımcılılarıyla çalışmaktan duydukları doyumsuzluğun öğretmen ve öğrencilerle çalışmaktan duydukları doyumsuzluğa göre fazla olması doğal karşılanabilir. Deneklere göre okul müdürü ve müdür yardımcıları üst, öğrenciler ast durumundadır. İşgörenler örgüt içinde kendi konumunda bulunan kişilerle daha rahat ilişki kurarlar. Örgütlerdeki hiyerarşik yapı ast-üst ilişkilerinin belli bir formal kalıp içinde yürütülmesini zorunlu kılar. Ancak ast-üst ilişkileri kesin çizgilerle birbirinden ayrılmış değildir. Ast, sorunlarını rahatlıkla üstüne söyleyebilmeli üst ise astına karşı duyarlı olmalı, astıyla ilgilenme zahmetine katlanabilmelidir.

Yönetim ve Denetim Biçiminden Doyum

İşgörenin çalıştığı örgütün yapısı ve yönetimin niteliği, iş doyumunu yakından etkilemektedir. Okulun insangücü ve diğer kaynaklarını kullanma yetkisi birinci derecede okul yöneticisi ve müfettişlere aittir. Okul yöneticisi okulun örgütsel etkililiğini yükseltmek zorundadır. Okulun örgütsel etkililiği ise üretilen eğitim hizmetinin niteliğine ve okulda çalışan kişilerin iş doyumuna bağlıdır.

Okul yönetiminin yapısı, yönetim ve denetim biçimi iş doyumsuzluğunun bir alt etmeni olarak ele alınmıştır. Deneklerin yönetim ve denetim biçiminden duydukları doyum-

suzluk derecesini belirlemek amacıyla altı soru sorulmuştur. Bunlar: 1. Görevinizle ilgili yapılan teftişler sizde rahatsızlık uyandırıyor mu? 2. Okul müdürünüzün okulda oluşturduğu ortamdan hoşnut musunuz? 3. Okul müdürünüzün yönetim biçiminden hoşnut musunuz? 4. Okul müdürünüz size yeteri derecede rehberlik yapabiliyor mu? 5. İşinizle ilgili yapılan teftişler meslekî gelişmenize ne derece katkıda bulunuyor? 6. Teftişlerin yansız yapıldığına ne derece inanıyorsunuz? sorularından oluşmaktadır.

Teftişlerin deneklerde rahatsızlık uyandırma derecesi Tablo 32'de görülmektedir (Ek 1 soru 23). Öğretmenlik yapan deneklerin % 2.9'u görevleriyle ilgili yapılan teftişlerin kendilerinde çok fazla rahatsızlık uyandırdığını, % 1.4'ü çok rahatsızlık uyandırdığını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 42.9'u görevleriyle ilgili yapılan teftişlerin kendilerinde az rahatsızlık uyandırdığını, % 27.1'i hiç rahatsızlık uyandırmadığını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 2.2'si görevleriyle ilgili yapılan teftişlerin kendilerinde çok fazla rahatsızlık uyandırdığını, % 6.5'i çok rahatsızlık uyandırdığını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 30.4'ü görevleriyle ilgili yapılan teftişlerin kendilerinde az rahatsızlık uyandırdığını, % 10.9'u hiç rahatsızlık uyandırmadığını bildirmişlerdir.

TABLO-32

Teftişlerin Deneklerde Rahatsızlık Uyandırma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	2	2.9	1	2.2
Çok	1	1.4	3	6.5
Biraz	18	25.7	23	50
Az	30	42.9	14	30.4
Hiç	19	27.1	5	10.9
Toplam	70	100	46	100

Müdürlerin deneklere istenen düzeyde rehberlik yapabilme derecesi Tablo 33'te görülmektedir (Ek 1 soru 24) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 8.6'sı müdürlerinin kendilerine çok fazla derecede rehberlik yapabildiğini, % 15.7'si çok derecede rehberlik yapabildiğini belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 25.7'si müdürlerinin kendilerine az derecede rehberlik yapabildiğini, % 17.1'i hiç rehberlik yapamadığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i müdürlerinin kendilerine çok derecede rehberlik yapabildiğini % 41.3'ü az derecede rehberlik yapabildiğini, % 30.4'ü hiç rehberlik yapamadığını belirtmişlerdir. Bu denek grubu

içinde müdürlerinin kendilerine çok fazla derecede rehberlik yapabildiğini söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO-33

Müdürlerin Deneklere İstenen Düzeyde Rehberlik Yapabilme Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	6	8.6	-	-
Çok	11	15.7	3	6.5
Biraz	23	32.6	9	19.6
Az	18	25.7	19	41.3
Hiç	12	17.1	14	30.4
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin okul müdürünün okulda oluşturduğu ortamdan duydukları hoşnutluk derecesi Tablo 34'te görülmektedir (Ek 1 soru 25). Öğretmenlik yapan deneklerin % 5.7'si okul müdürlerinin okulda oluşturduğu ortamdan çok fazla hoşnut olduklarını, % 30'u çok hoşnut olduklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan deneklerin % 18.6'sı okul müdürlerinin okulda oluşturduğu ortamdan az hoşnut olduklarını, % 20'si hiç hoşnut olmadıklarını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i okul müdürlerinin okulda oluşturduğu ortamdan çok hoşnut olduklarını, % 45.7'si az hoşnut olduklarını, % 21.7'si hiç hoşnut olmadıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde okul müdürlerinin okulda oluşturduğu ortamdan çok fazla hoşnut olduklarını söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO-34

Deneklerin Okul Müdürlerinin Okulda Oluşturduğu Ortamdan Duydukları Hoşnutluk Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	4	5.7	-	-
Çok	21	30	3	6.5
Biraz	18	25.7	12	26.1
Az	13	18.6	21	45.7
Hiç	14	20	10	21.7
Toplam	70	100	46	100

Tablo 35, deneklerin okul müdürlerinin yönetim biçiminden duydukları hoşnutluk derecesini göstermektedir (Ek 1 soru 26) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 2.9'u okul müdürlerinin yönetim biçiminden çok fazla hoşnut olduklarını, % 40'ı çok hoşnut olduklarını bildirmişler-

dir. Aynı deneklerin % 25.7'si okul müdürlerinin yönetim biçiminden az hoşnut olduklarını, % 12.8'i hiç hoşnut olmadıklarını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 10.9'u okul müdürlerinin yönetim biçiminden çok hoşnut olduklarını, % 39.1'i az hoşnut olduklarını, % 21.7'si hiç hoşnut olmadıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde okul müdürlerinin yönetim biçiminden çok fazla hoşnut olanlar bulunmamaktadır.

TABLO-35

Deneklerin Okul Müdürlerinin Yönetim Biçiminden
Duydukları Hoşnutluk Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	2	2.9	-	-
Çok	28	40	5	10.9
Biraz	13	18.6	13	28.3
Az	18	25.7	18	39.1
Hiç	9	12.8	10	21.7
Toplam	70	100	46	100

Deneklerin işleriyle ilgili yapılan teftişlerin meslekî gelişmelerine katkıda bulunma derecesi Tablo 36' da görülmektedir (Ek 1 soru 27) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 1.4'ü işleriyle ilgili yapılan teftişlerin meslekî gelişmelerine çok fazla katkıda bulunduğunu, % 18.6'sı çok katkıda bulunduğunu bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 27.1'i işleriyle ilgili yapılan teftişlerin meslekî gelişmelerine az katkıda bulunduğunu, % 28.6'sı hiç katkıda bulunmadığını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 4.3'ü işleriyle ilgili yapılan teftişlerin meslekî gelişmelerine çok katkıda bulunduğunu, % 43.5'i az katkıda bulunduğunu, % 39.1'i hiç katkıda bulunmadığını belirtmişlerdir.

TABLO-36

Deneklerin İşleriyle İlgili Yapılan Teftişlerin Meslekî Gelişmelerine Katkıda Bulunma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	1	1.4	—	—
Çok	9	18.6	2	4.3
Biraz	17	24.3	6	13.1
Az	19	27.1	20	43.5
Hiç	20	28.6	18	39.1
Toplam	70	100	46	100

Deneklere göre teftişlerin yansız yapılma derecesi Tablo 37'de görülmektedir (Ek 1 soru 28) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 5.7'si teftişlerin çok fazla derecede yansız yapıldığını, % 18.6'sı çok yansız yapıldığını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 20'si teftişlerin az derecede yansız yapıldığını, % 22.8'i hiç yansız yapılmadığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i teftişlerin çok yansız yapıldığını, % 30.4'ü az yansız yapıldığını, % 45.7'si hiç yansız yapılmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde teftişlerin çok fazla derecede yansız yapıldığını söyleyen denek bulunmaktadır.

TABLO-37

Deneklere Göre Teftişlerin Yansızlık Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	4	5.7	-	-
Çok	13	18.6	3	6.5
Biraz	23	32.9	8	17.4
Az	14	20	14	30.4
Hiç	16	22.8	21	45.7
Toplam	70	100	46	100

Öğretmenlik yapan deneklerin yönetim ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluğun alt etmenleri içinde en fazla işle ilgili yapılan teftişlerin mesleki gelişmeye katkı derecesi etmeninden doyumsuzluk duydukları, öğretmenlikten ayrılan deneklerin ise en fazla teftişlerin yansız yapılma derecesi etmeninden doyumsuzluk duydukları saptanmıştır. Her iki denek grubu yönetim ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluğun alt etmenleri içinde en az teftişlerin rahatsızlık uyandırma derecesi etmeninden doyumsuzluk duymaktadırlar.

İşinizle ilgili yapılan teftişler mesleki gelişmenize ne derece katkıda bulunuyor sorusuna hiç ve az cevabını verenler öğretmenlik yapan deneklerin % 55.7'sini, öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 82.6'sını oluşturmaktadır. Bu sonuç, deneklerin görevleriyle ilgili yapılan teftişlerin mesleki gelişmelerine fazla bir katkı sağlamadığını ortaya koymaktadır. Çağdaş denetimin amacı, öğretme-öğrenme sürecinde öğretmene yardımcı olmak, öğretmenin mesleki yönden gelişmesini sağlamaktır. Eğitim sistemimizde görevli müfettişlerin çağdaş denetimin amaçları doğrultusunda bir hizmet verdiklerini söylemek güçtür.

Deneklere göre teftişler yansız yapılmamaktadır. Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 45.7'si teftişlerin hiç yansız yapılmadığını belirtmişlerdir. Deneklere göre müfettişlerin politik tercihleri teftişlerin yansızlığını etkilemektedir.

Okul müdürlüğünün deneklere yeteri derecede rehberlik yapmadığı belirlenmiştir. Okul müdürünün hiç rehberlik yapmadığını ve az rehberlik yaptığını bildiren denekler öğretmenlik yapan deneklerin % 42.8'ini, öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 71.7'sini oluşturmaktadır. Öğretmene en fazla rehberlik etmesi gereken kişi okul müdürüdür. Okul müdürünün öğretmenin morali ve iş doyumunu üzerinde önemli etkisi vardır. Meslekî ve teknik liselerde görevli müdürlüğün teknik öğretmenlere yeteri derecede rehberlik yapmaması, teknik öğretmenlerin iş doyumunu düşürmektedir.

Okul yöneticisinin okulda oluşturduğu iklim, öğretmenlerin moral ve iş doyumunu yakından etkilemektedir. Okulda daha ılımlı bir örgütsel iklim oluşturan, öğretmenler arasında çıkan çatışmaları etkili bir biçimde çözebilen, daha demokratik bir yönetim biçimi uygulayan okul yöneticileri öğretmenlerin iş doyumunu yükseltebilmektedir.

Türk Eğitim Sisteminde eğitim yöneticiliği ve deneticiliği mesleksel bir değer kazanmamıştır. Eğitim sistemimizde görevli eğitim yöneticileri ve deneticileri hizmet öncesi bir yöneticilik ve deneticilik eğitiminden geçmemişlerdir. Meslekleriyle ilgili hizmet öncesi bir eğitimden geçmeyen okul müdürlüğü ve müfettişler okulun örgütsel etkililiğini yükseltmemekte ve kendilerinden bekle-

nen önderlik davranışını gösterememektedirler.

Türk Eğitim Sisteminde denetim alt sisteminin etkili çalıştığını söylemek oldukça güçtür. Eğitim sistemimizde görevli gerek bakanlık müfettişleri, gerekse ilköğretim müfettişleri sayıca ve nitelikçe yetersizdir. Müfettişler hizmet öncesi bir yöneticilik ve deneticilik eğitiminden geçmemişlerdir. Teknik öğretmenlerin denetim biçiminden daha az doyumсуuz olmaları daha az denetim görmelerinden ileri gelebilir. Bakanlık müfettişlerinin sayıca yetersiz olmasından dolayı birçok teknik öğretmen uzun süre teftiş görememektedir.

Gelişme ve Yükselme Olanaklarından Doyum

Yükselme, insanı çalışmaya yöneltten önemli bir güdüleme aracıdır. Eğer işe alınan bir kimse işyerine girer girmez önünde yükselme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir duygu geliştirebilir. Bu durumda işten duyulan doyum düşer⁵.

Araştırmada gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumсуuzluk iş doyumсуuzluğunun bir alt etmeni olarak ele alınmıştır. Araştırma konusu olan deneklerin gelişme ve yükselme olanaklarından duydukları doyumсуuzluk derecesini belirlemek amacıyla beş soru sorulmuştur. Bun-

5. Erol Eren, Yönetim Psikolojisi, İstanbul: 1984, s.193

lar: 1. Öğretmenlik kişiliğinizin gelişmesine ne derece katkıda bulunuyor? 2. Öğretmenlikte yükselme şansına ne derece sahip olacağınızı düşünüyorsunuz? 3. Öğretmenlik size ne derece meslekî tecrübe kazandırıyor? 4. Öğretimi istenen biçimde yapabilmeniz için sağlanan araç ve gereçlerden ne derece hoşnutsunuz? 5. Öğretmenlik meslekî bilgi ve becerilerinizi yenilemenize ne derece katkıda bulunuyor? sorularından oluşmaktadır.

Öğretmenliğin deneklerin kişilik gelişimine katkı derecesi Tablo 38'de görülmektedir (Ek 1 soru 29) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 15.7'si öğretmenliğin kişilik gelişimine çok fazla katkıda bulunduğunu, % 28.6'sı çok katkıda bulunduğunu bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 12.8'i öğretmenliğin kişilik gelişimine az katkıda bulunduğunu, % 8.6'sı hiç katkıda bulunmadığını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 2.2'si öğretmenliğin kişilik gelişimine çok fazla katkıda bulunduğunu, % 30.4'ü çok katkıda bulunduğunu bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 23.9'u öğretmenliğin kişilik gelişimine az katkıda bulunduğunu, % 8.7'si hiç katkıda bulunmadığını bildirmişlerdir.

TABLO-38

Öğretmenliğin Deneklerin Kişilik Gelişimine
Katkı Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	11	15.7	1	2.2
Çok	20	28.6	14	30.4
Biraz	24	34.3	16	34.8
Az	9	12.8	11	23.9
Hiç	6	8.6	4	8.7
Toplam	70	100	46	100

Deneklere göre öğretmenlikte yükselme şansına sahip olma derecesi Tablo 39'da gösterilmiştir (Ek 1 soru 30) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 7.1'i öğretmenlikte çok yükselme şansına sahip olacaklarını, % 35.7'si biraz yükselme şansına sahip olacaklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 25.7'si öğretmenlikte az yükselme şansına sahip olacaklarını, % 31.5'i hiç yükselme şansına sahip olmayacaklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğretmenlikte çok fazla yükselme şansına sahip olacaklarını bildirenler bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i öğretmenlikte biraz yükselme şansına sahip olacaklarını, % 43.5'i az yükselme şansına sahip olacaklarını, % 50'si hiç yükselme şansına sahip olmayacaklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretmenlikte çok ve çok fazla yükselme şansına sahip olacağını söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO-39

Deneklerin Öğretmenlikte Yükselme Şansına Sahip Olma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	5	7.1	-	-
Biraz	25	35.7	3	6.5
Az	18	25.7	20	43.5
Hiç	22	31.5	23	50
Toplam	70	100	46	100

Tablo 40' da öğretmenliğin deneklere meslekî tecrübe kazandırma derecesi görülmektedir (Ek 1 soru 31). Öğretmenlik yapan deneklerin % 10'u öğretmenliğin kendilerine çok meslekî tecrübe kazandırdığını, % 45.7'si bi-

raz meslekî tecrübe kazandırdığını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 27.2'si öğretmenliğin kendilerine az derecede meslekî tecrübe kazandırdığını % 17.1'i hiç meslekî tecrübe kazandırmadığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i öğretmenliğin kendilerine çok meslekî tecrübe kazandırdığını, % 21.8'i biraz meslekî tecrübe kazandırdığını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 56.5'i öğretmenliğin kendilerine az meslekî tecrübe kazandırdığını, % 15.2'si hiç meslekî tecrübe kazandırmadığını belirtmişlerdir.

TABLO-40

Öğretmenliğin Deneklere Meslekî Tecrübe Kazandırma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	7	10	3	6.5
Biraz	32	45.7	10	21.8
Az	19	27.2	26	56.5
Hiç	12	17.1	7	15.2
Toplam	70	100	46	100

Tablo 41'de deneklerin öğretimi istenen biçimde yapabilmeleri için sağlanan araç ve gereçlerden memnunluk duyma derecesi görülmektedir (Ek 1 soru 32) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 10'u öğretimi istenen biçimde yapabilmeleri için sağlanan araç ve gereçlerden çok memnun olduklarını, % 38.6'sı biraz memnun olduklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 35.7'si öğretimi istenen biçimde yapabilmeleri için sağlanan araç ve gereçlerden az memnun olduklarını, % 15.7'si hiç memnun olmadıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğretimi istenen biçimde yapabilmeleri için kendilerine sağlanan araç ve gereçlerden çok fazla memnun olduklarını söyleyen denekler bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i öğretimi istenen biçimde yapabilmeleri için sağlanan araç ve gereçlerden çok memnun olduklarını, % 10.9'u biraz memnun olduklarını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 47.8'i öğretimi istenen biçimde yapabilmeleri için sağlanan araç ve gereçlerden az memnun olduklarını, % 34.8'i hiç memnun olmadıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretimi istenen biçimde yapabilmeleri için sağlanan araç ve gereçlerden çok fazla memnun olduklarını söyleyenler bulunmamaktadır.

TABLO-41

Deneklerin Öğretimi İstenen Biçimde Yapabilmeleri İçin Sağlanan Araç ve Gereçlerden Memnunluk Duyma Derecesi

Seyenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	—	—	—	—
Çok	7	10	3	6.5
Biraz	27	38.6	5	10.9
Az	25	35.7	22	47.8
Hiç	11	15.7	16	34.8
Toplam	70	100	46	100

Tablo 42'de öğretmenlik mesleğinin deneklerin bilgi ve becerilerini yenilemelerine katkı derecesi görülmektedir (Ek 1 soru 33) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 7.1'i öğretmenlik mesleğinin bilgi ve becerilerini yenilemelerine çok katkıda bulunduğunu, % 17.1'i biraz katkıda bulunduğunu bildirmişlerdir. Bu denek grubunun % 52.9'u öğretmenlik mesleğinin bilgi ve becerilerini yenilemelerine az katkıda bulunduğunu, % 22.9'u hiç katkıda bulunmadığını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde öğretmenlik mesleğinin bilgi ve becerilerini yenilemelerine çok fazla katkıda bulunduğunu söyleyenler bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 8.7'si öğretmenlik mesleğinin bilgi ve becerilerini yenilemelerine biraz katkıda bulunduğunu, % 43.5'i az katkıda bulunduğunu, % 47.8'i hiç katkıda bulunmadığını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretmenlik mesleğinin bilgi ve becerilerini yenilemelerine çok ve çok fazla katkıda bulunduğunu söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO-42

Öğretmenlik Mesleğinin Deneklerin Bilgi ve Becerilerini Yenilemelerine Katkı Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	—	—	—	—
Çok	5	7.1	—	—
Biraz	12	17.1	4	8.7
Az	37	52.9	20	43.5
Hiç	16	22.9	22	47.8
Toplam	70	100	46	100

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler sekiz iş doyumsuzluğu etmeni içinde gelişme ve yükselme olanaklarından üçüncü derecede doyumsuzluk duymak-

tadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarında gelişme ve yükselme olanaklarından duydukları doyumsuzluğun önemli etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır.

İşgörenler çalıştıkları işin gelişme ve yükselmeye açık olmasını isterler. İşgören işini iyice öğrenip deneyim kazandıkça, iş monotonlaşacaktır. Deneyim kazanan işgören kendisine verilen yetki ve sorumlulukları yetersiz bulacak, daha yüksek yetki ve sorumluluk altında çalışmayı isteyecektir. Yükselme yolları tıkanan işgörenler çalışma gayret ve isteğini kaybederler⁶.

Teknik öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin gelişme ve yükselmeye kapalı bir meslek olduğu görüşündedirler. Teknik öğretmenlerin mesleki yönden yükselbilmeleri için önlerinde fazla seçenek bulunmamaktadır. Teknik öğretmenler öğretmenlikten atelye şefliğine veya okul yöneticiliğine geçebilmektedirler. Ancak okul yöneticiliği ve atelye şefliği kadroları sınırlı sayıda bulunmakta ve bu kadroların öğretmenlikten çekici bir yönü bulunmamaktadır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler öğretmenlik mesleğinde fazla bir yükselme beklentisine sahip bulunmamaktadırlar. Öğretmenlikte yükselme şanslarının az olduğunu ve hiç olmadığını ifade eden denekler öğretmenlik yapanların % 57.2'sini, öğretmenlikten ayrı-

lanların % 93.5'ini oluşturmaktadır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler öğretmenliğin kendilerine çok fazla mesleki tecrübe kazandırmadığı görüşündedirler. Öğretmenliğin kendilerine az mesleki tecrübe kazandırdığını ve hiç mesleki tecrübe kazandırmadığını söyleyenler öğretmenlik yapan deneklerin % 44.3'ünü, öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 71.7'sini oluşturmaktadır. Öğretmenliğin yeterli mesleki tecrübe kazandırmaması, teknik öğretmenlerin daha fazla mesleki tecrübe kazandıracak işlere geçmelerine neden olmaktadır.

İşgörenin gördüğü eğitime uygun işlerde çalıştırılması, örgütün verimli olabilmesi için gereklidir. Kamu kesiminde ortaya çıkan önemli bir sorun, yetişmiş insangücünün yerinde kullanılamamasıdır. Yetişmiş insangücünün yerinde kullanılamaması, kamu kesiminin nitelikli insan-⁷gücünü kaybetmesi sorununu doğurmuştur .

Türk kamu kesiminin önemli bir bölümünü oluşturan eğitim kesiminde de yetişmiş insangücünün yerinde kullanımı sağlanamamıştır. Amacı ortaöğretim kurumlarımızdaki mesleki ve teknik liselere öğretmen yetiştirmek olan teknik eğitim fakültelerinin yetiştirdiği teknik öğretmenleri eğitim sistemimiz yerinde kullanamamaktadır.

7. Canman, Ön. ver., s.57

Okullardaki araç ve gereç yetersizliği teknik öğretmenin bilgi ve becerisini uygulama olanağını kısıtlamıştır. Eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmen kendini sürekli yenileme şansına sahip değildir.

İş Güvenliği ve İş Güvencesinden Doyum

Bir işgören ne yapacağını, kiminle çalışacağını, ne ölçüde başarı elde edebileceğini bilerek çalışırsa kendine güveni artacaktır. Örgütte güven duygusunu sağlayacak olan yöneticidir. Güven duygusu astlara büyük ölçüde üstler tarafından benimsenir. Gerek sürekli bir maddî unsurun sağladığı güvenlik, gerekse kendine güven duygusu verimliliğin artışında doğrudan etkili değildir. Fakat güvensizlik duygusu altında tedirgin olarak çalışan işgörenin çaba ve emeğini sunma isteğinin azalacağı doğaldır .

Teknik öğretmen bilgidan çok beceri kazandırmaya çalıştığından atelyede çalışmak zorunda kalmaktadır. Teknik öğretmeni genel lise öğretmeninden ayıran en önemli özelliklerden biri, teknik öğretmenin atelye ortamında çalışmasıdır. Atelye ortamı genel sınıf ortamına göre oldukça farklıdır. Teknik öğretmenler ağır çalışma koşulları altında görevlerini sürdürmektedirler.

Teknik öğretmenlerin iş güvenliği ve iş güvencesinden duydukları doyumсуuzluğun öğretmenlikten ayrılmalarının

da etkili olduğu düşünölmüştür. Araştırmada teknik öğretmenlerin iş güvenliği ve iş güvencesinden duydukları doyumsuzluk derecesini belirlemek amacıyla dört soru sorulmuştur. Bunlar: 1. Öğretmenlikten ne derece atılma korkusu içindesiniz? 2. İşiniz ne derecede beden sağlığınıza tehlikeye sokuyor? 3. İşiniz ne derecede ruh sağlığınıza tehlikeye sokuyor? 4. Okulunuzda iş kazalarına karşı yeterli önlem alınıyor mu? sorularından oluşmaktadır.

Tablo 43 deneklerin öğretmenlikten atılma korkusu duyma derecesini göstermektedir (Ek 1 soru 34) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 4.3'ü öğretmenlikten atılma korkusunu çok yaşadıklarını, % 17.1'i biraz atılma korkusu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 20'si öğretmenlikten atılma korkusunu az yaşadıklarını, % 58.6'sı hiç atılma korkusu yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 8.7'si öğretmenlikten atılma korkusunu çok yaşadıklarını, % 21.7'si biraz atılma korkusu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 32.6'sı öğretmenlikten atılma korkusunu az yaşadıklarını, % 37'si hiç atılma korkusu yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretmenlikten çok fazla atılma korkusu duyduklarını söyleyen denek bulunmamaktadır.

TABLO-43

Deneklerin Öğretmenlikten Atılma Korkusu Duyma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	3	4.3	4	8.7
Biraz	12	17.1	10	21.7
Az	14	20	15	32.6
Hiç	41	58.6	17	37
Toplam	70	100	46	100

Tablo 44'de işin deneklerin beden sağlığını tehlikeye sokma derecesi görülmektedir (Ek 1 soru 35) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 20'si işlerinin beden sağlıklarını çok fazla tehlikeye soktuğunu, % 42.9'u çok tehlikeye soktuğunu bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 17.1'i işlerinin beden sağlıklarını az tehlikeye soktuğunu, % 1.4'ü hiç tehlikeye sokmadığını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 26.1'i işlerinin beden sağlıklarını çok fazla tehlikeye soktuğunu, % 56.5'i çok tehlikeye soktuğunu bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 4.4'ü işlerinin beden sağlıklarını az teh-

likeye soktuğunu bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde işlerinin beden sağlıklarını hiç tehlikeye sokmadığını bildiren denek bulunmamaktadır.

TABLO-44

İşin Deneklerin Beden Sağlığını Tehlikeye Sokma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	14	20	12	26.1
Çok	30	42.9	26	56.5
Biraz	13	18.6	6	13
Az	12	17.1	2	4.4
Hiç	1	1.4	-	-
Toplam	70	100	46	100

Tablo 45'de işin deneklerin ruh sağlığını tehlikeye sokma derecesi görülmektedir. (Ek 1 soru 36) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 22.9'u işlerinin ruh sağlıklarını çok fazla tehlikeye soktuğunu, % 34.3'ü çok tehlikeye soktuğunu belirtmişlerdir. Bu denek grubunun % 31.4'ü işlerinin beden sağlıklarını biraz tehlikeye soktuğunu, % 11.4'ü az tehlikeye soktuğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde işlerinin ruh

sağlıklarını hiç tehlikeye sokmadığını bildiren denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 19.6'sı işlerinin ruh sağlıklarını çok fazla tehlikeye soktuğunu, % 56.5'i çok tehlikeye soktuğunu belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 13'ü işlerinin ruh sağlıklarını biraz tehlikeye soktuğunu, % 10.9'u az tehlikeye soktuğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde işlerinin ruh sağlıklarını hiç tehlikeye sokmadığını bildiren denek bulunmamaktadır.

TABLO-45

İşin Deneklerin Ruh Sağlığını Tehlikeye Sokma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	16	22.9	9	19.6
Çok	24	34.3	26	56.5
Biraz	22	31.4	6	13
Az	8	11.4	5	10.9
Hiç	-	-	-	-
Toplam	70	100	46	100

Deneklere göre okullarda iş kazalarına karşı yeterli önlem alınma derecesi Tablo 46'da görülmektedir (Ek 1 soru 37) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 7.1'i okullarında iş kazalarına karşı çok yeterli önlem alındığını % 32.9'u biraz önlem alındığını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 34.3'ü okullarında iş kazalarına karşı az önlem alındığını, % 25.7'si hiç önlem alınmadığını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde okullarında iş kazalarına karşı çok fazla derecede önlem alındığını söyleyen denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 15.2'si okullarında iş kazalarına karşı biraz önlem alındığını, % 63.1'i az önlem alındığını, % 21.7'si hiç önlem alınmadığını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde okullarında iş kazalarına karşı çok ve çok fazla önlem alındığını söyleyen denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler iş güvenliği ve iş güvencesinden duyulan doyumsuzluğun alt etmenleri içinde en fazla okullarda iş kazalarına karşı yeterli önlem alınamamasından doyumsuzluk duymaktadırlar. Her iki denek grubu iş güvenliği ve iş güvencesinden duyulan doyumsuzluğun alt etmenleri içinde en az öğretmenlikten atılma korkusu etmeninden doyumsuzluk duymaktadırlar.

TABLO-46

Deneklere Göre Okullarda İş Kazalarına Karşı Yeterli
Önlem Alınma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	5	7.1	-	-
Biraz	23	32.9	7	15.2
Az	24	34.3	29	63.1
Hiç	18	25.7	10	21.7
Toplam	70	100	46	100

Günümüzde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artması işgörenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Her yıl iş kazaları sonucu hayatını kaybeden, sakat kalan ve çeşitli meslek hastalıklarına yakalanan işgörenler vardır. İşgören huzur ve güven içinde çalışmak ister. İşinden her an atılma korkusu duyan, beden ve ruh sağlığını tehlikeye sokan işlerde çalışan işgörenlerin iş doyumları düşüktür.

Teknik öğretmenlerin meslekten atılma korkuları olmadığı, ancak iş kazalarıyla karşılaşma ihtimallerinin

fazla olduğu ve s¼rekli atelyede çalışmalarının beden ve ruh sağlıklarını olumsuz y¼nde etkilediği belirlenmiştir. Teknik ¼đretmenlerin genellikle atelyede çalışmaları ve belli beceri gerektiren konuları çeşitli araç ve gereçleri kullanarak ¼đrencilere ¼đretmeleri iş kazalarıyla karşılaşmalarına neden olabilmektedir.

¼đretmenlik yapan deneklerin % 25.7'si ¼đretmenlikten ayrılan deneklerin % 21.7'si okullarında iş kazalarına karşı hiç ¼nlem alınmadığını belirtmişlerdir. Denekler okullarında iş kazalarına karşı yeterli ¼nlemin alınmamasını ¼nemli bir doyumsuzluk nedeni olarak g¼rmektedirler. Okullarda iş kazalarına karşı yeterli ¼nlemin alınmaması okulun ¼rg¼tsel etkililiğini d¼ř¼rmektedir. Okulun ¼rg¼tsel etkililiği daha iyi bir eğitim hizmetinin ¼retilmesi yanında, ¼đretmenlerin iş doyumuna da bağlıdır.

Sosyal Konumdan Doyum

¼rg¼tler belli ihtiyaçları karşılamak için bir araya gelen kişilerden oluşur. Hiçbir ¼rg¼t toplumdansoyutlanmış değildir. ¼rg¼tler ¼rettiđi mal ve hizmeti topluma satmak ve toplumdankendilerine gerekli olan girdileri satın almak zorundadırlar. ¼rg¼t ve toplum ararasındaki bu zorunlu ilişki, ¼rg¼t içinde çalışan bireyin toplumsal ilişkilerde bulunmasını zorunlu kılmıştır. ¼rg¼tlerin toplumsal konumları birbirinden farklı-

dır. Örgütlerin toplumsal konumlarının farklılığı örgütlerde çalışan işgörenlerin de toplumsal konumlarının farklı olmasına yol açmıştır.

Mesleki ve teknik eğitim örgütlerinin en önemli insangücü girdisi teknik öğretmendir. Yarım yüzyılı aşkın bir geçmişi olan teknik öğretmenlik mesleğinin sosyal konumu, diğer mesleklere göre düşüktür. Sosyal konunun düşüklüğü teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarını artırmıştır.

Araştırmada teknik öğretmenlerin sosyal konumdan duydukları doyumsuzluk derecesini belirlemek amacıyla üç soru sorulmuştur. Bunlar: 1. Öğretmenlik toplum içinde size ne derece yüksek bir saygınlık sağlıyor? 2. Yanlış bir meslek seçtiğiniz düşüncesine kapıldığınız oluyor mu? 3. Mühendislik unvanının verilmesi size göre teknik öğretmenliğin toplumsal saygınlığını ne derece artırır? sorularından oluşmaktadır.

Tablo 47'de öğretmenliğin deneklere toplum içinde sağladığı saygınlık derecesi görülmektedir (Ek 1 soru 38) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 1.4'ü öğretmenliğin kendilerine toplum içinde çok yüksek bir saygınlık sağladığını, % 14.3'ü biraz saygınlık sağladığını bildirmişlerdir. Aynı deneklerin % 38.6'sı öğretmenliğin kendilerine toplum içinde az saygınlık sağladığını,

% 45.7'si hiç saygınlık sağlamadığını bildirmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 6.5'i öğretmenliğin kendilerine toplum içinde biraz saygınlık sağladığını, % 32.6'sı az saygınlık sağladığını, % 60.9'u hiç saygınlık sağlamadığını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde öğretmenliğin kendilerine toplum içinde çok ve çok fazla saygınlık sağladığını bildiren denek bulunmamaktadır.

TABLO-47

Öğretmenliğin Deneklere Toplum İçinde Sağladığı
Saygınlık Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	-	-	-	-
Çok	1	1.4	-	-
Biraz	10	14.3	3	6.5
Az	27	38.6	15	32.6
Hiç	32	45.7	28	60.9
Toplam	70	100	46	100

Tablo 48'de deneklerin yanlış bir meslek seçme düşüncesine kapılma derecesi görülmektedir (Ek 1 soru 39) . Öğretmenlik yapan deneklerin % 22.9'u yanlış bir

meslek seçme düşüncesine çok fazla kapıldıklarını, % 34.3'ü çok kapıldıklarını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 12.8'i yanlış bir meslek seçme düşüncesine az kapıldıklarını, % 4.3'ü böyle bir düşünceye hiç kapılmadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 26.1'i yanlış bir meslek seçme düşüncesine çok fazla kapıldıklarını, % 54.3'ü çok kapıldıklarını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin % 17.4'ü yanlış bir meslek seçme düşüncesine biraz kapıldıklarını, % 2.2'si böyle bir düşünceye az kapıldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde yanlış bir meslek seçme düşüncesine hiç kapılmayan bulunmamaktadır.

TABLO-48

Deneklerin Yanlış Bir Meslek Seçme Düşüncesine
Kapılma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	16	22.9	12	26.1
Çok	24	34.3	25	54.3
Biraz	18	25.7	8	17.4
Az	9	12.8	1	2.2
Hiç	3	4.3	-	-
Toplam	70	100	46	100

Mühendislik unvanının verilmesinin deneklerin toplum içindeki saygınlıklarını artırma derecesi Tablo 49'da görülmektedir (Ek 1 soru 40). Öğretmenlik yapan deneklerin % 67.2'si mühendislik unvanının verilmesinin kendilerinin toplumsal saygınlığını çok fazla artıracığını, % 31.4'ü çok artıracığını, % 1.4'ü biraz artıracığını bildirmişlerdir. Öğretmenlik yapan denekler içinde mühendislik unvanının verilmesinin kendilerinin toplumsal saygınlığını az artıracığını ve hiç artırmayacağını bildiren denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 82.6'sı mühendislik unvanının verilmesinin kendilerinin toplumsal saygınlığını çok fazla artıracığını, % 17.4'ü çok artıracığını bildirmişlerdir. Öğretmenlikten ayrılan denekler içinde mühendislik unvanının verilmesinin kendilerinin toplumsal saygınlığını biraz artıracığını, az artıracığını ve hiç artırmayacağını bildiren denek bulunmamaktadır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan deneklerin sosyal konumdan duydukları doyumsuzluk, sekiz iş doyumsuzluğu etmeni içinde ikinci sırada yer almaktadır. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler ücretten sonra en fazla sosyal konumdan doyumsuzluk duymaktadırlar.

TABLO-49

Mühendislik Unvanının Verilmesinin Deneklerin Toplum İçindeki Saygınlıklarını Artırma Derecesi

Seçenekler	Öğretmenlik Yapan	Yüzde (%)	Öğretmenlikten Ayrılan	Yüzde (%)
Çok fazla	47	67.2	38	82.6
Çok	22	31.4	8	17.4
Biraz	1	1.4	-	-
Az	-	-	-	-
Hiç	-	-	-	-
Toplam	70	100	46	100

Denekler öğretmenliğin kendilerine toplum içinde yüksek bir saygınlık sağlamadığı görüşündedirler. Öğretmenlik yapan deneklerin % 45.7'si, öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 60.9'u öğretmenliğin kendilerine toplum içinde hiç saygınlık sağlamadığını bildirmişlerdir. Kişinin sosyal değeri, üyesi olduğu mesleğin sosyal konumuna bağlıdır. Öğretmenliğin sosyal konumunun düşüklüğü, teknik öğretmenlerin sosyal değerini düşürmüştür.

Denekler öğretmenliği isteyerek seçmediklerini bildirmişlerdir. Yanlış bir meslek seçme düşüncesine

çok ve çok fazla kapılanlar öğretmenlik yapan deneklerin % 57.2'sini, öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 80.4'ünü oluşturmaktadır. Öğretmenliğin sosyal konumunun düşüklüğü, deneklerin öğretmenliğe bağlanmasını engellemiştir. Denekler zorda kaldıkları için teknik öğretmenliği seçtiklerini ifade etmişlerdir.

Deneklerin büyük çoğunluğu konum arayışı içindedir. Mühendislik unvanının verilmesinin kendilerinin sosyal saygınlığını çok ve çok fazla artıracığını bildiren denekler öğretmenlik yapanların % 98.6'sını, öğretmenlikten ayrılanların % 100'ünü oluşturmaktadır. Bu sonuç, deneklerin sosyal konumlarından hiç memnun olmadıklarını ve bir arayış içinde olduklarını ortaya koymaktadır.

Teknik öğretmenlerin sosyal konumdan çok fazla doyumsuz olmalarının birinci nedeni, öğretmenlik mesleğinin sosyal saygınlığını büyük ölçüde yitirmiş olmasından ileri gelmektedir. Öğretmenlerin düşük ücret alması, öğretmenliğin kapısı açık girişi kolay bir meslek olması teknik öğretmenlerin sosyal konumdan duydukları doyumsuzluğu artırmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TEKNİK ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞUNU AZALTMA POLİTİKASI

Örgütler insan bünyesine benzerler. Örgütler de insanlar gibi doğarlar, büyürler, çökerler veya değişik bir biçim kazanarak yeniden kurulurlar. Gerileme sürecine giren örgütlerin çöküşlerini geciktirmek veya daha iyisi yeni bir hayat vererek, yeni kimlikler kazandırarak onları tekrar canlanma ve büyüme olanağına kavuşturmak arzu edilir ve her örgüt yönetiminin de başta gelen görevi budur¹.

Örgütlerin önemli sorunlarından biri de nitelikli personeli kendilerine çekebilmek ve uzun süre kendilerinde tutabilmektir. İnsanın makineden farklı olan yönü, örgütün makineyi eskিয়েceye kadar kullanabilmesine karşılık, insanı sürekli kullanma hakkına sahip olamamasıdır. İşgören örgütten beklediğini alamıyorsa, bir arama süreci içine girecek ve kendine en uygun örgüte geçme yollarını araştıracaktır.

Bu bölüm araştırmanın bir yorum bölümü niteliğindedir. Bu bölümde araştırmanın amaçlarından biri olan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmak için nasıl bir politika izlenmelidir sorusuna yanıt aranmaya çalışılacaktır. Politika, teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmak için izlenmesi gereken ilke ve kurallar anlamında kullanılmaktadır. Bölüm, devletin teknik

1. Vahdet Aydın, Örgüt Gerçeği ve Personel Sorunları, 1977, s.115

öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltma politikası ve araştırma sonucuna göre teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltma politikası alt başlıklarından oluşmaktadır.

Devletin Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğunu Azaltma Politikası

Devlet, toplumun huzur ve güvenini sağlamak, kamu hizmetlerini etkili bir şekilde yürütmek için kurulmuş en güçlü örgüttür. Eğitim bir kamu hizmetidir. Eğitim hizmetinin etkili bir şekilde yürütülmesinde en büyük sorumluluk devlete düşmektedir. Eğitim sistemini genel eğitim ve mesleki ve teknik eğitim olarak iki alt sistem halinde düşündüğümüzde mesleki ve teknik eğitim alt sisteminin en önemli insan gücü girdisi olan teknik öğretmenin sisteme çekilmesi ve bağlılığının sağlanması büyük önem taşımakta ve bu konuda en büyük sorumluluk devlete düşmektedir.

Teknik öğretmenlik mesleğinin yaklaşık yarım yüzyıllı aşkın bir geçmişi vardır. Devlet, teknik öğretmenleri Türk Eğitim Sisteminde tutmak için birtakım politika kararları almıştır. Bu politika kararları içinde en önemlileri şüphesiz Millî Eğitim Şûralarında ve Kalkınma Planlarında yer alan kararlardır.

Millî Eğitim Şûralarında alınan kararlar Türk Millî Eğitim Politikasına katkıda bulunan önemli önerilerdir. Bugüne kadar toplanan 11 Millî Eğitim Şûrası'nda öğretmenlik mesleğini daha çekici duruma getirmeye yönelik birtakım kararlar alınmıştır. 3. Millî Eğitim Şûrası'nda orta dereceli genel ve teknik öğretim okulları ve öğretmenleriyle ilgili mevzuatı ayarlama komisyonu, öğretmenlerin mesleğe bağlanmasını ve öğretim faaliyetlerinin kesintilere uğramamasını sağlamak için, meslekte sık sık görülen ayrılma ve dönmeleri önleyici önlemlerin alınmasını Şûra'ya teklif etmiştir².

6. Millî Eğitim Şûrası'nda atelye ve meslek dersleri öğretmenlerine yer verilmiş, meslekî ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin yetersiz olduğu belirtilmiştir. 6. Şûra'da teknik öğretim örgütünün değişik sahalardaki uzman eleman ihtiyacı üzerinde önemle durulması, ve meslekî ve teknik öğretmenler için gerekli maddî olanakların sağlanması kararlaştırılmıştır³.

7. Millî Eğitim Şûrası'nda Öğretmen Yetiştirme ve Mesleğin Cazip Hale Getirilmesi Komisyonu, raporunda mesleğin cazip hale getirilmesi için şu esasları kabul etmiştir:

-
2. 3. Millî Eğitim Şûrası, 1947, s.109
3. 6. Millî Eğitim Şûrası, 1957, s.204

Öğretmenlerin kadrosuzluk sebebiyle terfilerinin gecikmesi önlenmelidir. Öğretim yıp-
ranma ödeneği verilmelidir. Bilimsel yayınlarda
bulunan öğretmenler ödüllendirilmelidir. Öğret-
menlerin her fırsat ve imkândan yararlanarak
ileri bir öğrenim yapmalarına fırsat verilmeli
ve yüksek öğrenime geçiş yolları açılmalıdır.
Öğretmenlerin okul öncesi eğitim çağıında bulu-
nan çocukları buldukları şehirlerdeki kreş
ve çocuk yuvalarından tercihli olarak yarar-
landırılmalıdır. Öğretmenlere devlet deniz ve
hava yollarında indirimli tarife ile yolculuk
edebilme imkânları sağlanmalıdır⁴.

10. Millî Eğitim Şûrasında öğretmenlik mesleğini
daha çekici duruma getirme konusunda bazı kararlar alın-
mıştır. Öğretmenlerin alanlarında ilerlemelerini sağla-
mak için hizmet içi eğitimin tüm olanaklarından yarar-
lanmaları kararlaştırılmıştır. Ayrıca meslekte geçen ba-
şarılı tecrübelerin değerlendirilmesi, meslekte ilerleme-
yi kolaylaştırmak için gerekli koşulları yerine getiren-
lere burs, maaşlı izinlilik, üst öğrenim kurumlarına gi-
renlerin eğitim gördükleri kurumun bulunduğu şehire atan-
ması için yarı zamanlı izinlilik gibi kolaylıkların sağ-
lanması kararlaştırılmıştır⁵.

11. Millî Eğitim Şûrası'nda öğretmen ve eğitim uz-
manlarının sorunları ele alınmıştır. 11. Şûra'da teftiş
sisteminin öğretmenlerin başarısını yükseltmek için öğ-
retmenlere rehberlik edici bir kimlik kazandırılması gö-
rüşü benimsenmiştir. Bu Şûra'da öğretmenlerin rutin iş-

4. Ali Güler, Millî Eğitim Şûraları Üzerine Tahlilî ve
Mukayeseli Bir Araştırma, 1983, ss.478-479 (Yayın-
lanmamış Doktora Tezi) .

5. 10. Millî Eğitim Şûrası, 1981,

lerde çalıştırılmaması ve meslekleriyle ilgili olmayan konularda görev verilmemesi kararlaştırılmıştır. Öğretmenlere mesleklerinde sürekli ilerleme imkânlarının açık tutulması, belli koşulları yerine getiren öğretmenlerin meslekte en üst yönetim, uzmanlık ve akademik düzeylere yükseltilmelerinin sağlanması Şûra'da yer alan diğer bir karardır .⁶

Kalkınma Planları'nda da teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmaya yönelik değişik politika kararları alınmıştır. 3. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın 1975 yılı programında teknik öğretmenlerin sorunlarıyla ilgili önemli kararlar alınmıştır. 1975 yılı programında teknik öğretmenlerin eğitim sisteminden ayrılma oranındaki artışa dikkat çekilmiş ve yeni teknik okul açılmasında sıkıntı çekildiği belirtilmiştir .⁷

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda teknik öğretmenlerin eğitim sisteminden ayrılma sorunu ele alınmış ve teknik öğretmenlerin görevlerini eğitim sistemi içinde sürdürebilmelerini sağlayacak bir ücret sisteminin geliştirilmesi kararlaştırılmıştır .⁸

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda meslekî ve teknik orta öğretime öğretmen yetiştirilmesi öncelik taşıyacaktır ilkesi yer almıştır. 5. Beş Yıllık Kalkınma

6. Millî Eğitim Dergisi, sayı 58, 1982, s.96

7. 3. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1975 Yılı Programı, s.299

8. 4. Beş Yıllık Kalkınma Planı, s.442

Planı'nda öğretmenliğin istihdam şartları düzeltilmek yoluyla cazip hale getirilmesi, yetenekli elemanların mesleğe kazandırılması, meslekî ve teknik alanda öğretmen yetiştirme ve istihdamının belli esaslara ve mevzuata bağlanması, teknik öğretmenlere alanlarında yaptıkları çalışma için ek ödeme yapma kolaylıklarının getirilmesi⁹ kararlaştırılmıştır .

Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan Türkiye'de Endüstriyel Teknik Öğretim adlı kitapta teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmak için bazı görüşler ileri sürülmüştür:

Endüstriyel teknik öğretim alanında istenilen hedefe ulaşabilmek için en önemli üç kaynak: yatırım, donatım ve öğretmendir. Bunlardan yatırım ve donatım bütçe imkânlarıyla yakından ilgilidir. Bugünkü Devlet Personel Kanunu ve diğer yan ödemeler mevzuatı bu okullar için ihtiyaç duyulan atelye ve meslek dersleri öğretmenlerini özellikle ücret bakımından piyasadaki emsalleri kadar tatmin edemediğinden okul, bölüm ve öğrenci sayılarındaki gelişmelere rağmen, öğrenci sayısında azalma olmakta bu da meslekî ve teknik eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Kaliteli teknik öğretmenin piyasaya gitmesini önlemek ve okulda istihdamını sağlamak için: yan ödeme kararname ile temininde güçlük zammı, özel hizmet tazminatı ve 1970'li yılların başlarında olduğu gibi farklı ek ders ücreti verilmesidir. Gerekli önlemler alınmadığı ve endüstrideki yeni teknolojik bilgilere sahip eleman ihtiyacı devam ettiği sürece, okullarımızda tecrübe kazanan yetenekli teknik öğretmenlerin istihdam e-

9. 5. Beş Yıllık Plan Döneminde Sektörel Gelişmeler, 1985, ss.227-230

dilmesi mümkün olmayacaktır. Bu ise mesleki ve teknik eğitimimizin geleceği için bir tehlike olarak görülmektedir¹⁰.

Devletin teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmak için birtakım politika kararları aldığı, ancak bugüne kadar alınan kararların uygulanamadığı görülmüştür. Eğitim sistemimizin politik, ekonomik ve sosyal güçler tarafından sürekli etkilenmesi, alınan kararların uygulanmaya konmasını engellemiş, alınan kararlar sadece öneri düzeyinde kalmıştır.

Araştırma Sonucuna Göre Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğunu Azaltma Politikası

1. Ücret Politikası: Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan denekler en fazla ücretten doyumsuzluk duymaktadırlar. Bu sonuç, teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmak için, önce ücret politikasında değişiklik yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin sosyal konumunun düşüklüğünün bir nedeni de öğretmenlere ödenen ücretin düşüklüğünden ileri gelmektedir. Öğretmenler sayıca kamu kesiminde çalışan görevlilerin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Öğretmenlerin sayıca çok olması, öğretmen ücretlerinin artırılmasında bir engel teşkil etmekte, diğer bir deyişle öğretmen ücretlerinin artırılması kamu sütçesini sarsmaktadır. Bundan dolayı bir devlet politikası olarak öğ-

10. Türkiye'de Endüstriyel Teknik Öğretim, 1986, s.51

retmen ücretleri diğer meslek üyelerinin ücretlerine göre düşük düzeyde tutulmaktadır.

Bir örgütün ücret politikasını etkileyen faktörlerden biri işgören bulma güçlüğüdür. Teknik öğretmenlerin sayıca kıt olması ve mevcutlarının eğitim sisteminde tutulabilmesinin güçlüğü, teknik öğretmenler bakımından izlenen ücret politikasında bazı değişikliklerin yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmak için yan ödeme kararnamesi ile temininde güçlük zammı, iş güçlüğü zammı ve farklı ek ders ücreti ödenmelidir.

Teknik öğretmenler sayıca ilkokul, ortaokul ve genel lise öğretmenlerine göre çok azdır. 1985-1986 öğretim yılında 5829 teknik öğretmen eğitim sisteminde görev yapmaktaydı. Teknik öğretmenlerin ücretlerinin yeterli düzeye çıkartılması kamu bütçesini fazla sarsmaya caktır.

Teknik öğretmenlerin gördükleri işin önemine, harcadıkları fiziksel ve ruhsal çabaya denk bir ücret ödenmelidir. Teknik öğretmenlere ödenen ücret günlük geçimlerini sağlamaya yeterli hale getirilmelidir.

Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler teknik hizmetler sınıfında çalıştığı halde, öğretmenlik yapan teknik öğretmenler eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında

çalışmaktadırlar. Teknik hizmetler sınıfında çalışanlar, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler aynı eğitimi gördükleri halde, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin daha fazla ücret almaları Türk kamu ödeme sisteminde eğitime denk bir ücret ödenmediğini göstermektedir. Teknik öğretmenlerin gördükleri eğitime denk bir ücret ödenmelidir. Eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenlere, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına göre değil de teknik hizmetler sınıfına göre ödeme yapılmalıdır. Ödemenin teknik hizmetler sınıfına göre yapılması, teknik öğretmenlerin eğitim sisteminden ayrılmalarını azaltacaktır.

Yapılan araştırmada öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığı çok ve çok fazla çalışmak zorunda kaldıklarını bildirenler öğretmenlik yapan deneklerin % 85.7'sini, öğretmenlikten ayrılan deneklerin % 84.8'ini oluşturmaktadır. Bu sonuç, teknik öğretmenlerin öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığında çalışmak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Devlet örgütlerinde çalışan doktorlara yarım gün ve hafta sonu özel muayenehanelerinde çalışma hakkı tanınmıştır. Doktorların resmî işlerinin yanında özel işyerlerinde çalışmalarını resmî işlerinde daha düşük ücret almalarından değil de daha fazla para kazanmak istemelerinden ileri geldiği halde, teknik öğret-

menlerin öğretmenliğin dışında ücret karşılığında çalışmaları ücret yetersizliğinden ileri gelmektedir.

Bugünkü yasal düzen, teknik öğretmenlerin öğretmenlik görevi dışında çalışmalarına olanak tanımamaktadır. Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu ve öğretmenlikten ayrılmalarını önlemek için, teknik öğretmenlere özel işyeri açma, yarım gün ve hafta sonu özel işyerinde çalışma hakkı tanınmalıdır.

Teknik öğretmenler konusunda izlenen ücret politikasında yapılacak değişiklikler diğer öğretmenlerin tepkisine yol açabilir. Ancak, diğer öğretmenlerin olumsuz tutumları düzenlenecek toplantılar ve millî eğitim yetkililerinin yapacağı aydınlatıcı açıklamalar ile ortadan kaldırılabılır. İlk bakışta teknik öğretmenlerin ücretlerinin yükseltilmesi öğretmenler arasında ayrıcalık oluşturuyor gibi görünse de gerçekte böyle değildir. Çünkü bir tarih öğretmeni sınıfta rahatça ders anlatmasına karşılık, bir metal işleri öğretmeni haftanın beş günü 8-9 saat atelyede aşırı gürültü altında ders anlatmaktadır. Diğer taraftan metal işleri öğretmenin iş kazalarıyla karşı karşıya kalma ihtimalini ve aşırı gürültünün beden ve ruh sağlığına olan olumsuz etkilerini de hesaba katmak gerekir.

2. Sosyal Konumu Yükseltme Politikası: İnsanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması bazen fiziksel ihtiyaçlarının karşılanmasından daha önemli olabilmektedir. Sosyal konumdan sağlanan doyum daha çok insanların psikolojik ihtiyaçlarıyla ilgilidir. Özel sektörde aldığı ücretin yarısını Üniversitede aldığı halde Üniversiteye geçen bir teknik öğretmenin Üniversiteye geçmesinde sosyal konumdan sağlayacağı doyumun büyük etkisi vardır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan deneklerin ikinci derecede sosyal konumdan doyumsuzluk duydukları araştırma sonucunda ortaya konmuştur. Sosyal konumdan duyulan doyumsuzluğun en büyük nedeni, öğretmenlik mesleğinin toplumsal saygınlığının düşük olmasıdır. 1986 yılı içinde özellikle öğretmenlikten ayrılıp değişik kamu ve özel kuruluşunda çalışan teknik öğretmenlerin büyük bir bölümü kendilerine mühendislik unvanının verilmesi için harekete geçmiş, bu konuda bir yasa tasarısı hazırlayarak sorunu TBMM'ye kadar götürmüşlerdir.

Teknik öğretmenlerin unvan sorunu günümüzde ortaya çıkmış bir sorun değildir. Teknik öğretmenlerin unvan sorunu yıllardan beri çözülememiştir. Sorunu çözmek için 15'e yakın yasa tasarısı hazırlanmış, çeşitli girişimler yapılmış fakat olumlu bir sonuç elde edilememiştir. Bütün bu girişimlerin karşısına unvan verildiği takdirde öğretmenlik yapan olmaz görüşü ile karşı çıkılmıştır ¹¹.

Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerle yapılan görüşmelerde bu kişiler ücretlerinin yeterli olduğunu ancak bir konum sorunu ile karşı karşıya olduklarını bildirmişlerdir. Yapılan araştırmada öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin DSİ'de teknik eğitimci, TRT'de uzman, Dış İşleri Bakanlığı'nda teknisyen unvanı ile çalıştırıldığı görülmüştür. Kuşkusuz bu durum bir konum karışıklığına yol açmakta, teknik öğretmenlerin kendilerini teknisyen mi, teknik eğitimci mi, tekniker mi, uzman mı yoksa mühendis mi olarak görmeleri gerektiği sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Teknik öğretmenlerin sosyal konumdan duydukları doyumsuzluğu azaltmak için mutlaka bir unvan verilmelidir. Yapılan araştırmada gerek öğretmenlik yapan gerekse öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin mühendislik unvanının verilmesini şiddetle istedikleri saptanmıştır. Teknik öğretmenlere verilecek unvanın mutlaka mühendislik unvanı olması gerekmez. Önemli olan verilecek unvanın tüm işyerlerinde geçerli olacak bir unvan olmasıdır. Bu unvan teknik eğitimci veya mühendis öğretmen adı altında verilebilir. Unvan çıkarılacak bir yasa ile verilebileceği gibi, üniversitelerarası kurul aracılığı ile de verilebilir.

Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmak için sosyal konumlarının yükseltilmesi gerekir. Teknik öğretmenlerin unvan karışıklığı sorunu önlenmelidir. Millî Eğitim Bakanlığı üst düzey yöneticilerinin unvan verilmesine karşı çıkmalarının nedeni, unvan verildiği takdirde öğretmenlikten ayrılmaların artacağı düşüncesidir. Yetenekli ve başarılı öğretmenler zaten uygun bir iş bulduklarında öğretmenlikten ayrılmaktadırlar. Unvan verilmesi hem öğretmenlik yapan hem de öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltacaktır.

Genel olarak el becerisi gerektiren işlerde çalışanlar, zihin becerisi gerektiren işlerde çalışanlara göre daha aşağı konumda tutulmuşlardır. Bir teknik öğretmen hiçbir zaman bir genel lise öğretmeniyle aynı konumda tutulmamıştır. Teknik öğretmen işlik elbisesini giyerek atelyede çalışan bir kişi olarak görülmektedir. Teknik öğretmenlerin sosyal konumdan duydukları doyumsuzluğu azaltmak için toplumun teknik öğretmen karşısında geliştirmiş olduğu bu değer yargısının değiştirilmesi gerekir.

Teknik öğretmenlerin sosyal konumdan duydukları doyumsuzluğu azaltmada izlenecek politikalardan biri de seçim sistemiyle ilgilidir. 1987-1988 öğretim yılından itibaren teknik eğitim fakültelerine 1. basamak sınavı (ÖSS) ile öğrenci alınması kararlaştırılmıştır. Genel

olarak öğretmenlik toplumumuzda kapısı açık girişi kolay bir meslektir. Bir de teknik öğretmenleri yetiştirecek olan teknik eğitim fakültelerine 1. basamak sınavı ile öğrenci alınması teknik öğretmenlerin sosyal konumlarını daha fazla düşürecektir. Teknik eğitim fakültelerine öğrenci alımı 2. basamak sınavı sonuçlarına göre yapılmalıdır.

3. Gelişme ve Yükselme Olanaklarını Artırma Politikası: Bir işte gelişme ve yükselme olanağı ne kadar fazlaysa o işte çalışan kişinin iş doyumunu o derece artar. İnsanın doğasında sürekli bir hareketlilik, yeniliklere karşı bir eğilim vardır. Teknik öğretmenler öğretmenliğin önünün gelişme ve yükselmeye çok fazla açık olmamasından doyum-suzluk duymaktadırlar.

Gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyum-suzluğu azaltmak için teknik öğretmenlik mesleğinde yatay ve dikey geçişler daha açık hale getirilmeli, kadro tikanıklığı sebebiyle bir üst kadroya yükselmemeye sorunu çözülmelidir. Teknik öğretmenlerin bakanlık müfettişliğine ve okul yöneticiliğine geçmeleri için gerekli özendiriciler kullanılmalıdır.

Teknik öğretmenlerin görevlerinde rahatça yükselbilmelerini ve alanlarındaki gelişmeleri izleyebilmelerini sağlamak için hizmet içi eğitim kursları düzenlenmelidir. Hizmet içi eğitim yoluyla teknik öğretmenlerin mes-

leğe bağlılıkları artırılabilir, bilgi ve becerilerini tazelemeleri sağlanabilir. Teknik օđretmenlerin iş doyum-suzluğunu azaltmak için hizmet içi eğitim etkili bir yoldur. Ancak, hizmet içi eğitimin verimli olabilmesi bu etkinlikleri düzenleyen kişilerin yeterliklerine bağlıdır. Hizmet içi eğitim teknik օđretmenlere sadece bilgi ve beceri kazandırmakla kalmamalı, օzellikle duyarlılık eğitimi yoluyla teknik օđretmenlerin օđretmenlik mesleği konusunda geliştirdikleri olumsuz tutumları değiştirmeyi de amaçlamalıdır.

Teknik օđretmenlerin gelişme ve yükselme olanaklarından duydukları doyum-suzluğu azaltmak için, okullar yeterli sayıda araç ve gereçle donatılmalıdır. Donatımın yeterli olması kazanılan bilgi ve becerilerin rahatlıkla uygulanmaya konmasını sağlayacaktır.

Bugünkü meslek liselerimizin çoğunda bulunan araç ve gereçler eski teknolojinin ürünüdür. Okullarımızda 1938'li yılların teknolojisini yansıtan araç ve gereçler bulunmaktadır. Mesleki ve teknik liselerdeki araç ve gereçlerin teknolojik gelişmelere göre sürekli yenilenmesi gerekir. Araç ve gereçlerin sürekli yenilenmesi, bu araç ve gereçleri kullanmayı sağlayacak yeni bilgileri gerektirir. Eski teknolojiyi kullanan teknik օđretmenin kendisi de eskir. Teknik օđretmenlerin eskimesini օnlemek

ve iş doyumunu yükseltmek, okullardaki araç ve gereçlerin sürekli olarak yenileştirilmesi ile mümkündür.

4. Çalışma Koşullarını İyileştirme Politikası: Çalışma koşullarının iş doyumunu ile sıkı ilişkisi vardır. Ağır iş yükü, aşırı gürültü, katı disiplin kuralları gibi olumsuz çalışma koşulları altında çalışan işgörenlerin işten sağladıkları doyum düşük olmaktadır. Teknik Öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi işten duydukları doyumunu yükseltecektir. Atelye ve meslek derslerinin boş geçmesi halinde teknik öğretmenin 47 saat derse girme zorunluluğu vardır. Haftanın beş günü 9 saat derse girmek teknik öğretmeni oldukça yormaktadır. Teknik öğretmenin haftalık ders yükü 30 saati geçmemelidir.

Uygulanan disiplin kuralları daha esnek hale getirilmeli, teknik öğretmene rahatça hareket edebilme olanağı sağlanmalıdır. Atelyelerdeki araç ve gereçlerin mümkün olduğu kadar yeni ve kullanışlı olmasına dikkat edilmelidir. Atelyelerin ısısı, temizliği ve havalandırması düzenli bir şekilde yapılmalı ve çalışmaya elverişli duruma getirilmelidir.

Teknik öğretmenin okuldaki kararlara katılımı daha fazla sağlanarak, çalışma koşullarından duyduğu doyum-suzluk azaltılmaya çalışılmalıdır. Kararlara katılma, kişinin kendi dışında alınan kararları daha iyi yorumlamasını ve uygulamasını sağlayacak ve iş doyumunu artıracaktır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler okullarında düzenli çalışılmadığını ileri sürmektedirler. Meslekî ve teknik liselerde eğitim hizmeti sınıf ve atelye gibi iki değişik ortamda yapıldığından iş akımı genel liselere göre daha karmaşıktır. İş akımının karmaşıklığı çalışma düzenini bozabilmektedir. Okulun çalışma düzeninden okul yöneticisi sorumludur. Okul yöneticisi teknik öğretmenlerin görev, yetki ve sorumluluklarını açıkça belirlemeli ve okulda düzenli bir çalışma hayatı oluşturmalıdır.

5. İş Güvenliği ve İş Güvencesi Sağlama Politikası: Eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenler kendilerini güven içinde hissetmektedirler. Kamu kesiminde çalışan teknik öğretmenler özel kesimde çalışanlara göre daha az işten atılma korkusu duymaktadırlar. Çünkü kamu kesimi özel kesime göre daha güvencelidir.

Teknik öğretmen iş güvencesinden çok iş güvenliği açısından bir doyumsuzluk duymaktadır. Teknik öğretmenler genellikle atelyede çalıştıklarından iş kazalarıyla karşılaşma ihtimalleri vardır. Her sene iş kazalarından dolayı sakat kalan teknik öğretmen vardır. Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltmak için, her okulda meydana gelebilecek iş kazalarıyla ilgili gerekli önlem alınmalıdır.

Teknik Öğretmenin ders yükünün fazla olması ve genellikle atelyede çalışmak zorunda kalması beden ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Teknik öğretmenin iş güvenliğinden duyduğu doyumun azaltılması için, beden ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyen etmenlerin ortadan kaldırılması gerekir. Teknik öğretmenin ders aralarında rahatça dinlenmesini sağlayacak aşırı gürültüden uzak odalar yapılmalıdır. Teknik öğretmenlerin çoğunun odası atelyenin içinde bulunmakta ve aşırı gürültü altında dinlenmeye çalışmaktadırlar. Bu durum teknik öğretmenlerin işten duydukları doyumunu düşürmektedir.

6. Yönetim ve Denetim Yapısında Düzenleme Yapma Politikası: Örgütün insan gücü ve parasal kaynaklarını kullanma yetkisi birinci derecede yönetici ve müfettişlere aittir. Okul yöneticisinin teknik öğretmenin iş doyumunu üzerinde önemli etkisi vardır. Otokratik okul yöneticileri öğretmenleri daha çok baskı altında tutmaya, kuralları daha katı uygulamaya çalışırlar.

Türk Eğitim Sisteminde eğitim yöneticiliği ve deneticiliği mesleksel bir değer kazanmamıştır. Eğitim sistemimizde görevli eğitim yöneticileri ve deneticileri hizmet öncesi bir yöneticilik ve deneticilik eğitiminden geçmemişlerdir. Endüstri meslek ve teknik lise yöneticileri öğretmen morali, öğretmenin güdülenmesi, iş doyumunu örgütsel iklim, örgütsel etkililik, liderlik, yönetim bi-

çimleri, yönetime katılma gibi yönetim bilimleriyle ilgili konularda hizmet öncesi bir eğitimden geçmemişlerdir. İstenilen önderlik davranışını gösteremeyen okul müdürleri teknik öğretmenlerin moralini ve iş doyumunu düşürmektedir.

Meslekî ve teknik liselerde görevli müdür ve müdür yardımcılarının eğitim yönetimi ve denetimi alanında yeterli olmaları sağlanmalıdır. Böylece okul müdürü okulun iki önemli amacından birini diğerine tercih etmeyecek; eğitim hizmetini en iyi şekilde üretmeye çalışırken, aynı zamanda öğretmenlerin iş doyumunu da en yüksek düzeye çıkarmaya çalışacaktır.

Araştırmada öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin büyük çoğunluğu okul müdürlerinin okulda oluşturduğu ortamdaki hoşnut bulunmamaktadırlar. Örgütsel iklimin kapalı olması teknik öğretmenlerin iş doyumunu düşürmektedir. Okul müdürü okulda daha ılımlı bir örgütsel iklim oluşturarak, teknik öğretmenin iş doyumunu yükseltmeye çalışmalıdır.

Okul müdüründen sonra teknik öğretmenlerin moral ve iş doyumuyla en fazla ilgilenmesi gereken kişi müfettiştir. Bakanlık müfettişleri de okul müdürleri gibi hizmet öncesi bir yöneticilik ve deneticilik eğitiminden geçmemişlerdir. Öğretmenlerin çoğu tarafından müfettiş

kusur arayan, istenmeyen kişi olarak gör÷lmektedir. Çağdaş eğitim denetimine göre m÷fettişin görevi, öğretmenlere alanlarıyla ilgili yenilikleri tanıtmaq ve gerekli rehberliği yapmaktır. M÷fettişlerin teknik öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde önemli etkisi vardır. M÷fettişlerin kendilerinden beklenen önderlik davranışını gösterebilmeleri ve teknik öğretmenlerin iş doyumunu yükseltebilmeleri için, çağdaş eğitim denetimi konusunda hizmet öncesi bir eğitimden geçmeleri gerekir.

Teftişlerin yansız yapılmaması, teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu artırmaktadır. Yapılan araştırmada öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerin % 22.8'i, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin % 45.7'si teftişlerin hiç yansız yapılmadığını bildirmişlerdir. M÷fettişler teftiş sırasında kendi politik gör÷şlerini yansıtmamalı, teftişi yansız olarak yapmaya çalışmalıdırlar.

7. İş ve Niteliğini Artırma Politikası: Çalışan bir insanın günlük yaşamı ailede ve işyerinde geçmektedir. İş yaşamından yeterli doyum sağlayan kişi, aile yaşamını daha sağlıklı sürdürebilir, yaşamdan daha fazla doyum sağlayabilir. İş yaşamından doyumsuzluk duyan, işini tedirginlik kaynağı olarak gören kişi, aile içinde sağlıklı ilişkiler kuramadığı gibi, yaşamdan da yeterli doyum sağlayamaz.

İş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluğu azaltmak için teknik öğretmenlik mesleği daha çekici duruma getirilmeli ve monotonluktan kurtarılmaya çalışılmalıdır. Teknik öğretmenliğin monotonluktan kurtarılması için iş genişletme ve iş zenginleştirme yöntemleri uygulanmalıdır. Atelye uygulamalarında teknik öğretmenlere yardım edecek yeteri sayıda teknisyen istihdam edilmelidir.

İş ve işgören arasında uyum sağlanması, iş doyumsuzluğunu düşürmektedir. Teknik öğretmen ve işi arasında da uyum sağlanması gerekir. Her branşın gerektirdiği yeterlikler belirlenmeli ve bu yeterliklere uygun kişiler öğretmen olarak alınmalıdır.

Teknik öğretmenlerin iş yükü hafifletilmeli, daha fazla insan ilişkilerinde bulunmaları sağlanmalıdır. Teknik öğretmenlerin özellikle ders aralarında bir araya gelmeleri ve belirli aralıklarla takım çalışması yapmaları sağlanmalıdır.

Teknik öğretmenlerin mesleğe bağlılıkları artırılmalıdır. Diğer mesleklerden farklı olarak öğretme zevkinin ancak öğretmenlikte tadılabileceği teknik öğretmenlere benimsetilmelidir. Teknik öğretmenlerin ekonomik kalkınmadaki önemi kamuoyuna tanıtılmalı ve belirli aralıklarla kamuoyunun dikkati teknik öğretmenlik mesleği üzerine çekilmelidir. Böylece teknik öğretmenler yaptıkları

işin önemli olduğunu benimseyecek ve bundan doyum sağlayacaklardır.

8. Bireylerarası İlişkileri İyileştirme Politikası: Bu araştırmada teknik öğretmenlerin en az bireylerarası ilişkilerden doyumsuzluk duydukları saptanmıştır. Ancak teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılamalarında bireylerarası ilişkilerden duydukları doyumsuzluğun da önemli etkisi vardır.

Teknik öğretmenler en fazla müdürleriyle olan ilişkilerinden doyumsuzluk duymaktadırlar. Bu sonuç, teknik öğretmenlerin müdürleriyle daha fazla çatışmaya girdiklerini göstermektedir. Örgütlerde çatışmayı durdurmak mümkün değildir. Önemli olan çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesidir. Okul müdür ve müdür yardımcılarının çatışmaları etkili bir şekilde çözebilmeleri, öğretmenlerle daha sağlıklı ilişkiler kurabilmeleri için eğitim yönetimi ve yönetimde insan ilişkileri alanlarında yetiştirilmeleri gerekir.

Teknik öğretmenlerin de insan ilişkileri alanında yetiştirilmeleri gerekir. İnsan ilişkileri alanında yetişen teknik öğretmen müdür ve müdür yardımcılıyla, öğrencilerle ve diğer öğretmenlerle daha sağlıklı ilişkiler kurabilir. Teknik öğretmenlerin öğrencilerle daha olumlu ilişkiler kurabilmesi için eğitim psikolojisi alanında da yetiştirilmeleri gerekir. Teknik öğretmen ergenlik ça-

ğına gelmiş öğrencilere öğretmenlik yapmaktadır. Ergenlik dönemi sorunların yoğun bir biçimde yaşandığı ve insan yaşamının en fırtınalı olduğu dönemdir. Teknik öğretmen öğrencilerin içinde bulunduğu gelişim çağının özelliklerini çok iyi tanımalı, öğrencilerin sorunlarına karşı duyarlı olmalıdır.

Teknik öğretmenlerin yönetime katılması bireylerarası ilişkilerden duydukları doyumsuzluğu azaltacaktır. Yönetime katılma, teknik öğretmenlerin kendilerine olan güveni artırmakta ve alınan kararları benimsemelerini sağlamaktadır. Yönetime katılma, teknik öğretmenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini güçlendirmekte ve okul yönetimiyle aralarında olan anlaşmazlıkları gidermektedir.

Okul müdürü iletişimin çift yönlü işlemlerini sağlayarak bireylerarası ilişkilerden duyulan doyumsuzluğu azaltabilir. Okul müdürlerinin öğretmenlere anlaşılması güç emirler yağdırması, üst makamlardan gelen emirleri sunması bireylerarası ilişkilerin bozulmasına yol açabilmektedir. Okul müdürleri hem üst makamlardan gelen emirlere, hem de öğretmenlerin istek ve şikâyetlerine açık olmalıdırlar. Öğretmenlerin istek ve şikâyetlerini dikkate almayan okul müdürleri iletişimin tek yönlü işlemesine ve bireylerarası ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır.

ALTINCI BÖLÜM

ÖZET SONUÇ VE ÖNERİLER

Özet

İş hayatının giderek karmaşık hale gelmesi çalışan insanları yakından etkilemektedir. Günümüzde çalışan insanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de işten sağladıkları doyumun düşüklüğüdür. İş doyumunun düşük olması, işgörenlerin örgüte bağlılığını azaltabilmekte örgüt içi ve örgütlerarası işgören hareketliliğine yol açabilmektedir. İş doyumunu düşük olan işgörenler ya işlerini bırakıp daha fazla doyum sağlayabilecekleri bir işe geçmekte ya da isteksiz olarak işlerine devam etmektedirler.

Bu çalışmanın genel amacı teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun olup olmadığı, işten doyumsuzluk varsa bu doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılmalarına etki derecesini belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki soruların cevapları aranmaya çalışılacaktır:

1. Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarının sayısal boyutu nedir?
2. Teknik öğretmenlerin işten doyumsuzluk derecesi nedir?
3. İşten doyumsuzluğun teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarına etki derecesi nedir?
4. Teknik öğretmenlerin işten doyumsuzluğunu azaltmak için nasıl bir politika izlenmelidir?

Araştırma erkek teknik öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Kız teknik öğretmenler araştırma kapsamının dışındadır bırakılmıştır.

Araştırma öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerle öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu karşılaştırmak üzere iki tür denek grubu üzerinde yapılmıştır. Birinci tür denek grubunu öğretmenlik yapan teknik öğretmenler ikinci tür denek grubunu öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler oluşturmaktadır.

Ankara merkezindeki endüstri meslek liselerinde ve teknik liselerde çalışan teknik öğretmenler ve eğitim sisteminden ayrılmış değişik kamu ve özel kuruluşunda çalışan teknik öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemi 116 teknik öğretmenden oluşmuştur. Bu örneklemin 70'ini eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenler, 46'sını öğretmenlikten ayrılmış değişik kamu ve özel kuruluşunda çalışan teknik öğretmenler oluşturmaktadır.

Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu oluşturan sekiz etmen saptanmıştır. Bu etmenler: 1. Ücretten duyulan doyumsuzluk, 2. İş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluk, 3. Çalışma koşullarından duyulan doyumsuzluk, 4. Bireylerarası ilişkilerden duyulan doyumsuzluk, 5. Yönetim

ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluk, 6. Gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluk, 7. İş güvenliği ve iş güvencesinden duyulan doyumsuzluk, 8. Sosyal konumdan duyulan doyumsuzluktur. İş doyumsuzluğunun her ögesi için yeteri kadar anket sorusu geliştirilmiştir. İş doyumsuzluğunun sekiz ögesi için geliştirilen soru sayısı kırktır.

Anket soruları A ve B formlu olarak iki tür denek grubuna uygulanmak üzere geliştirilmiştir. Eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenler için A formlu anket, öğretmenlikten ayrılanlar için B formlu anket geliştirilmiştir. İki tür denek grubu için aynı sorular hazırlanmış, ancak öğretmenlikten ayrılanlar için uygulanacak anket soruları geçmiş zamanlı olarak hazırlanmıştır.

Her anket sorusunun karşısında, işten duyulan doyumsuzluğun derecesini belirlemek için olumlu sorularda çok fazla seçeneğine 5, çok seçeneğine 4, biraz seçeneğine 3, az seçeneğine 2, hiç seçeneğine 1 puan verilmiş, olumsuz sorularda ise hiç seçeneğine 5, az seçeneğine 4, biraz seçeneğine 3, çok seçeneğine 2, çok fazla seçeneğine 1 puan verilmiştir. Anketin her sorusunun seçeneklerine göre frekans sayımı yapılmış ve bunların yüzdeleri hesaplanmıştır.

İş doyumsuzluğunu oluşturan sekiz ögenin her biri için, deneklerin verdikleri yanıtlara göre ortalama puan hesaplanmıştır. Öğretmenlik yapan teknik öğretmenler ile öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu puanları arasında bir ilişkinin olup olmadığını saptamak için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun alt etmenlerinden aldıkları ortalama puanlar hesaplanmıştır. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumsuzluk duydukları, bunu sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk ve gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluğun izlediği belirlenmiştir. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en az bireylerarası ilişkilerden doyumsuzluk duydukları belirlenmiştir. Öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerin ücretten aldıkları doyumsuzluk puanı 4.38, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin ücretten aldıkları doyumsuzluk puanı 4.56'dır.

Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarında işten duydukları doyumsuzluğun önemli etkisi olduğu saptanmıştır. Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarına birinci derecede ücretten duyulan doyumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk etkide bulunmaktadır.

Sonuç

Araştırma işten doyumsuzluğun teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarına etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada aşağıdaki sonuçlara varılmıştır:

1. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin işlerinden doyumsuzluk duydukları saptanmıştır. İşten duyulan doyumsuzluğun derecesi, iş doyumsuzluğunun alt bölümlerine göre farklılıklar göstermektedir.

2. Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin % 65.2'sinin 1-3 yıl arasında öğretmenlik yaptıkları saptanmıştır. Bu durum, çalışma hayatının ilk yıllarında işten ayrılma olaylarının daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır.

3. Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin % 28.3'ü elektronik, % 23.9'u elektrik, % 17.4'ü motor bölümü mezunlarından, geri kalanları ise diğer bölüm mezunlarından oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenler içinde elektronik, elektrik ve motor bölümü mezunlarının fazla olması, bu bölüm mezunlarının iş piyasasında daha kolay iş bulabilmelerinden ileri gelmektedir.

4. Öğretmenlikten ayrılıp değişik kamu ve özel kuruluşunda çalışan teknik öğretmenlerin öğretmen iken işten duydukları doyumsuzluk, halen öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerin işten duydukları doyumsuzluktan daha fazladır. Öğretmenlikten ayrılanların öğretmenlik yapanlara göre iş doyumsuzluğunun fazla olması, öğretmenlikten ayrılma davranışında iş doyumsuzluğunun önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

5. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu puanları arasında r.89 gibi çok yüksek bir ilişki bulunmuştur.

6. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumsuzluk duydukları, bunu sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk ve gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluğun izlediği belirlenmiştir.

7. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en az bireylerarası ilişkilerden doyumsuzluk duydukları, bunu iş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluğun izlediği belirlenmiştir.

8. Verilen ücretin yetersiz oluşu, yapılan işe denk bir ücret verilmeyişi, verilen ücretin günlük geçimi sağlamaya yetmemesi teknik öğretmenlerin ücretten duydukları doyumsuzluğun önemli nedenleri olarak belirlenmiştir.

9. Sosyal konumdan duyulan doyumsuzluğun en önemli iki nedeni: öğretmenlik mesleğinin toplumsal saygınlığının düşüklüğü ve teknik öğretmenlerin unvan karışıklığıdır. Teknik öğretmenlerin tüm sanayi kuruluşlarında geçerli olan bir unvanları yoktur.

10. Öğretmenlik mesleğinin gelişme ve yükselmeye önünün kapalı olması ve bu mesleğin yeterli bir meslekî tecrübe kazandırmaması gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluğun önemli nedenleri olarak belirlenmiştir.

11. Ders yükünün fazla olması, uygulanan disiplin kurallarının katı oluşu, teknik öğretmenliğin yorgunluk verici bir meslek olması teknik öğretmenlerin çalışma koşullarından duydukları doyumsuzluğun önemli nedenleri olarak belirlenmiştir.

12. Teftişlerin teknik öğretmenlerin meslekî gelişmesine katkıda bulunmaması ve yanlı olarak yapılması, okul müdürünün yeterli derecede rehberlik yapmaması teknik öğretmenlerin yönetim ve denetim biçiminden duydukları doyumsuzluğun önemli nedenleri olarak belirlenmiştir.

13. Bireylerarası ilişkilerden duyulan doyumsuzluğun en düşük düzeyde bulunması, teknik öğretmenlerin günün büyük bir bölümünü atelyede çalışmak zorunda kalmalarından ileri gelmektedir. Daha az insan ilişkilerinde bu-

lunma bireylerarası ilişkilerden duyulan doyumsuzluğu düşürmektedir.

Öneriler

1. Teknik öğretmenler konusunda izlenen ücret politikasında değişiklik yapılmalıdır. Teknik öğretmenlerin ücretten duydukları doyumsuzluğu azaltmak için yan ödeme kararnamesi ile temininde güçlük zammı, iş güçlüğü zammı ve farklı ek ders ücreti ödenmelidir. Teknik öğretmenlere yaz tatillerinde ve hafta sonlarında ücret karşılığı iş yapma ve özel işyeri açabilme hakkı tanınmalıdır.

2. Teknik öğretmenlerin unvan karışıklığı önlenmelidir. Teknik öğretmenlere tüm iş piyasasında geçerli olacak bir unvan verilmelidir.

3. Teknik öğretmenlik mesleğinin toplumsal saygınlığı yükseltilmelidir. Teknik eğitim fakültelerine alınacak öğrenciler 2. basamak sınavı (ÖYS) sonuçlarına göre alınmalıdır. Bu fakültelere sadece endüstri meslek ve teknik lise mezunları alınmalıdır. Toplumun teknik eğitim ve teknik öğretmen konusunda geliştirdiği olumsuz değer yargılarının değiştirilmesine yardım edilmeli, teknik eğitimin önemi topluma benimsetilmelidir.

4. Teknik öğretmenlerin eğitim sistemi içindeki yatay ve dikey geçişleri daha açık hale getirilmelidir.

her yıl yeteri sayıda teknik öğretmen hizmet içi eğitim kursuna alınmalı, alanlarındaki gelişmeler tanıtılmalı, kazanmış oldukları bilgi ve becerileri yenilemeleri sağlanmalıdır. Teknik öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanaklarından duydukları doyumsuzluğu azaltmak için, okullardaki araç ve gereçler sürekli olarak yenilenmelidir.

5. Çalışma koşulları iyileştirilmelidir. Teknik öğretmenlerin öğretmen bulunamaması durumunda derse girme zorunluluğu 47 saatten 30 saate düşürülmelidir. Teknik öğretmene atelyede yardımcı olacak yeterli sayıda teknisyen istihdam edilmelidir. Disiplin kuralları daha esnek olarak uygulanmalı, teknik öğretmenlerin okuldaki kararlara daha fazla katılımı sağlanmalıdır.

6. Teknik öğretmenlerin iş güvenliği açısından duydukları doyumsuzluk azaltılmaya çalışılmalıdır. Her okulda iş kazalarına karşı yeterli önlem alınmalıdır. Teknik öğretmenlerin beden ve ruh sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen faktörler kontrol altına alınmalı, ders aralarında rahatça dinlenmelerini sağlayacak odalar yapılmalı ve bu odalar mutlaka atelyenin dışında olmalıdır.

7. Müfettişlerin ve okul müdürlerinin eğitim yönetimi ve denetimi alanında hizmet öncesi bir eğitimden geçmeleri sağlanmalıdır. Okul müdürlerinin insan ilişkileri alanında duyarlı olmaları ve teknik öğretmenlerin iş doyumunu sürekli incelemeleri sağlanmalıdır. Aynı şe-

kilde bakanlık müfettişlerinin de teknik öğretmenlerin iş doyumunu sürekli incelemeleri ve gerekli rehberliği yapmaları sağlanmalıdır.

8. Teknik öğretmenlik mesleği daha çekici duruma getirilmeli ve monotonluktan kurtarılmalıdır. Bunun için iş genişletme ve iş zenginleştirme yöntemleri uygulanmalıdır.

9. Teknik öğretmenlerin ders yükü azaltılarak daha fazla insan ilişkilerinde bulunmaları sosyal etkinliklere katılmaları sağlanmalı, grupla çalışma ruhu geliştirilmelidir.

10. Eğitim sisteminden ayrılmış teknik öğretmenlerin tekrar eğitim sistemine çekilmesi için gerekli özendiriciler kullanılmalıdır.

11. Bu araştırma teknik öğretmenlerin genel olarak işten doyumsuzluğunun öğretmenlikten ayrılmalarına etkisini belirlemek amacıyla yapılmış, branşlara göre iş doyumsuzluğunu belirlemeyi amaçlamamıştır. Teknik öğretmenlerin branşlara göre iş doyumsuzluğu yapılacak bir araştırma ile ortaya konabilir.

12. Öğretmenlikten ayrılmış teknik öğretmenlerin kamu ve özel kesimde çalışma durumlarına göre iş doyumunda araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Adsız, Süheyla. İşverine Uyum Sağlama ve İşten Doyum Elde Etme Arasındaki İlişki, AÜ. Sosyal Bilimler Ens., 1986. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Akyüz, Yahya. Türk Eğitim Tarihi. AÜ. Eğitim Bilimleri Fak., 1985.
- Alıç, Mehmet. Okul Müdürünün Liderlik Davranışları İle Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler. Hacettepe Ü. Sosyal Bilimler Ens., 1985. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Allan, Gilbert. Instituteurs et Professeurs. Paris: 1964.
- Aydın, Mustafa. Eğitimde Denetimsel Davranış. Ankara: 1984.
- Aydın, Vahdet. Örgüt Gerçeği ve Personel Sorunları. AÜ. Siyasal Bilgiler Fak., 1977.
- Balcı, Ali. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. AÜ. Sosyal Bilimler Ens., 1985. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- "İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması". AÜ. Eğitim Bilimleri Fak., Dergisi, cilt 16, sayı 1, 1983.
- Balloch, Susan. "Vers Une Politique De Valorisation De La Profession Enseignante", L'Enseignante Face A L'Innovation. (Volume 1) Paris: 1974.
- Başaran, İbrahim Ethem. Örgütsel Davranış. AÜ. Eğitim Bilimleri Fak., 1982.
- Örgütsel Davranışın Yönetimi, AÜ. Eğitim Bilimleri Fak., 1982.
- Yönetime Giriş. AÜ. Eğitim Bilimleri Fak., 1984.
- Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi. AÜ. Eğitim Bilimleri Fak., 1985.

——— "Öğretmenliğin Toplumdaki Konumu." Çağdas Eğitim,
sayı 118, 1987.

Bircan, İsmail. "Türkiye'de Eğitim-İstihdam İlişkisi", Planlama Dergisi, sayı 16, 1984.

Bursalıoğlu, Ziya. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.
AÜ. Eğitim Bilimleri Fak., 1982.

Canman, Doğan. Türkiye'de Kesimlerarası İnsangücü Hareketliliği.
TODAİE, 1975.

Davis, Keith. İşletmede İnsan Davranışları. Çeviren: Kemal
Tosun ve arkadaşları. İstanbul: 1982.

Doğan, Hasan Zafer. "Rol Çatışması ve İşgören Sorunları". Yönetim Psikolojisi 11. Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler Yorumlar ve Tartışmalar. TODAİE, 1982.

Doğan, Hıfzı. Meslekî ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi,
Meslekî ve Teknik Eğitim Sempozyumu. 28-29 Nisan 1983.
Ankara: 1983

DPT. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1975 Yılı Programı.
Ankara: 1975

——— Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: 1979

——— Besinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: 1985

——— Besinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Sektörel Gelişmeler. Ankara: 1985.

Eren, Erol. Yönetim Psikolojisi. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Ens. 1984.

Ergenç, Alev. "İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri". Yönetim Psikolojisi 11. TODAİE, 1982.

- Ginneken, W. Wouter. "Le Plein Emploi Dans Les Pays De L'OCDE Pourquoi Pas." Revue Internationale Du Travail. (Vol 125) Geneve: 1986.
- Güler, Aii. Millî Eğitim Şöraları Üzerine Tahlilî ve Mukavese- li Bir Araştırma. Fırat Üniversitesi Fen-Edebiyat Fak., Elazığ: 1983. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Güçlüol, Kemal. Eğitim Yönetiminde Karar ve Örnek Olaylar. Ankara: 1985.
- Millî Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerin- de Örgütsel İklim. ODTÜ Fen-Edebiyat Fak., 1979, Yayın- lanmamış Doçentlik Tezi.
- Himmetoğlu, Bülent. "İşten Gönüllü Ayrılma Davranışını Etkile- yen Örgütsel Etkenler." Yönetim Psikolojisi 11. TODAİE, 1982.
- Kabadayı, Reşide. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin GÜdülenmesi. Hacettepe Ü. Mezuniyet Sonrası Eğitim Fak., 1982. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Karagözoğlu, Galip. "Toplumda Öğretmenlik Mesleğinin Yeri ve Sorunları." Çağdas Eğitim, sayı 118, 1987.
- Kaya, Y. Kemal. İnsan Yetistirme Düzenimiz. Ankara: 1984.
- Eğitim Yönetimi. TODAİE, 1984.
- Kılıç, Eşref. "Öğretmen ve Mesleğin Ağırlığı." Millî Eğitim, sayı 69, 1986.
- Koçer, H. Ali. Türkiye'de Modern Eğitimin Doğuşu. Ankara: 1987.
- Külahçı, Mehmet. "Teknik Eğitim Fakültelerinin Tarihi Gelişimi ve Teknik Öğretmenlerin Ünvan Sorunu." Atatürk Eğitim Fak. 1. Ulusal Eğitim Sempozyumu, 24-26 Kasım 1986. İst. 1986.

- March, G. James. ve Simon, A. Herbert. Örgütler. Çeviren: Ömer Bozkurt ve Oğuz Onaran. TODAİE, 1975.
- Malan, Thierry. "Reformes De L'Education Et Phenomenes Bureaucratiques." Les Reformes De L'Education: Experiences Et Perspectives. UNESCO, Paris: 1980.
- MEGSB. Türkiye'de Endüstriyel Teknik Öğret. Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü. Ankara: 1986.
- MEB. "Öğretmen ve Uzmanların Sorunları ve Çözüm Önerileri," Millî Eğitim, sayı 58, 1982.
- MEB. Üçüncü Millî Eğitim Şurası. Ankara: 1947.
- Altıncı Millî Eğitim Şurası. 1957.
- Onuncu Millî Eğitim Şurası. Ankara: 1981.
- Onbirinci Millî Eğitim Şurası. Ankara: 1982.
- MPM. Meslekî ve Teknik Öğretimde Verimlilik Semineri. 8-13 Mayıs 1972. Ankara: 1973.
- Onaran, Oğuz. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. AÜ. Siyasal Bilgiler Fak., 1981.
- Onur, Bekir. Gelişim Psikolojisi. Ankara: 1987.
- Özdemir, Servet. Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doym. AÜ. Sosyal Bilimler Ens. 1986. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Page A. Pière. "Efficacite Et Prise De Decision Collegiale En Education." Education Canada. Hiver, 1982.
- Rucchielli, Roger. "La Dynamique Des Groupes." La Formation Permanente En Sciences Humaines. Paris: 1976.

- Sencer, Muzaffer. "Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral"
Amme İdaresi Dergisi, cilt 15, sayı 1, 1982.
- Sezgin, İlhan. Doğan, Hıfzı. Alkan, Cevat. Mesleki ve Teknik
Eğitim Prensipleri. AÜ. Eğitim Fak., 1980.
- Sharp, Laure. "La Valorisation De La Profession Enseignante:
Profils De Carrière Actuels Et Tendances Aux-États-Unis."
L'Enseignant Face A L'Innovation. (Volume 1) Paris: 1974.
- Tannenbaum, S. Arnold. İşletmede Sosyal Psikoloji. Çeviren:
Nilüfer Sağtür. Ankara: AİTİA, 1966.
- Taymaz, Haydar. Teftiş. AÜ. Eğitim Bilimleri Fak., 1982.
- Tecer, Meral. Can Halil. İşletme Yönetimi. TODAİE, 1978.
- Tekışık, H. Hüsnü. "Türkiye'de Öğretmenlik Mesleği ve Sorun-
ları." Çağdaş Eğitim. sayı 116, 1986.
- Tezcan, Mahmut. Eğitim Sosyolojisi. AÜ. Eğitim Fak., 1981.
- Tosun, Mustafa. Örgütsel Etkililik. TODAİE, 1981.

EKLER

EK	Sayfa
1. ÖĞRETMENLİK YAPAN TEKNİK ÖĞRETMENLERE UYGULANAN A FORMLU ANKET	172
2. ÖĞRETMENLİKTEN AYRILAN TEKNİK ÖĞRETMENLERE UYGU- LANAN B FORMLU ANKET	177
3. İŞ DOYUMSUZLUĞUNUN ALT ETMENLERİNE GÖRE DENEKLE- RİN ORTALAMA PUANLARI	182
4. İLLERE GÖRE BİR ERKEK TEKNİK ÖĞRETMENE DÜŞEN ÖĞRENCİ SAYISI	184

EK 1

ÖĞRETMENLİK YAPAN TEKNİK ÖĞRETMENLERE UYGULANAN
A FORMLU ANKET

AÇIKLAMA

Değerli teknik öğretmen

Bu anket, teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun öğretmenlikten ayrılmalarına etkisini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucunda toplanacak bilgiler bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır.

Bu ankete isim ve soyadınızın yazılması istenmemektedir. Anket sonucunda toplanacak bilgiler araştırma dışında başka amaçla kullanılmayacaktır.

Anketin birinci bölümünde kişisel durumunuzla ilgili üç soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise iş doyumsuzluğunu ölçmeye yarayan kırk soru bulunmaktadır. İş doyumsuzluğunun derecesini belirlemek amacıyla, her sorunun karşısına çok fazla, çok, biraz, az, hiç seçenekleri yerleştirilmiştir. Sizden istediğimiz iş doyumsuzluğunun derecesini gösteren her sorunun sonundaki seçeneklerden size göre uygun olan bir tanesini işaretlemeniz yani uygun olan seçeneği gösteren parantezin içine (x) işareti koymanızdır.

Vehbi Çelik

BÖLÜM 1

1. Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulunu kaç yılında bitirdiniz?.....
2. Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz?
3. Branşınız?



BÖLÜM 11

	Çok fazla	Çok	Biraz	Az	HİÇ
1. Aldığınız ücretten ne derece hoşnutsunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
2. yaptığınız işe denk bir ücret aldığınız kanısında mısınız? () () () () ()	()	()	()	()	()
3. Aldığınız ücret geçiminizi sağlamaya yeterli mi? () () () () ()	()	()	()	()	()
4. Yıl içinde maaş ve yan ödemelerinize yapılan zamları yeterli buluyor musunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
5. Öğretmenlik görevinizin dışında ücret karşılığında iş yapmak zorunda kalıyor musunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
6. Emekliliğinizde alacağınız maaşı ne derece doyurucu buluyorsunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
7. Öğretmenliği ne derece seviyorsunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
8. Öğretmenliği monoton buluyor musunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
9. Öğretmenliği ne derece yeteneklerinize uygun buluyorsunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
10. Öğretmenlik sizin hayattan beklediklerinizi ne derece karşılıyor? () () () () ()	()	()	()	()	()
11. Size göre iş yükünüz ne derece ağırdır? () () () () ()	()	()	()	()	()
12. Okulunuzun yönetimine ne derece katılıyorsunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
13. Okulunuzda çalışma koşullarını rahatsız edici buluyor musunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
14. Size uygulanan disiplin kurallarından memnun musunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
15. Öğretmenlik size ne derece yorgunluk veriyor? () () () () ()	()	()	()	()	()
16. Sağlanan araç ve gereçlerden ne ölçüde memnunsunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
17. Okulunuzda düzenli çalışıldığı kanısında mısınız? () () () () ()	()	()	()	()	()
18. Müdürünüzle çalışmaktan memnun musunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
19. Genel olarak müdür yardımcılarıyla çalışmaktan memnun musunuz? () () () () ()	()	()	()	()	()
20. Öğretmenlerle ilişki kurmada büyük sorunlarınızın olduğu kanısında mısınız? () () () () ()	()	()	()	()	()

	Çok fazla	Çok	Biraz	Az	Hiç
21. Öğrencilerinize öğretmenlik yapmaktan zevk duyuyor musunuz?	()	()	()	()	()
22. Öğrencileriniz size başedemeyeceğiniz sorunlar çıkarıyor mu?	()	()	()	()	()
23. Görevinizle ilgili yapılan teftişler sizde rahatsızlık uyandırıyor mu?	()	()	()	()	()
24. Müdürünüz size yeteri derecede rehberlik yapabiliyor mu?	()	()	()	()	()
25. Okul müdürünüzün okulda oluşturduğu ortamdan hoşnut musunuz?	()	()	()	()	()
26. Okul müdürünüzün yönetim biçiminden hoşnut musunuz?	()	()	()	()	()
27. İşinizle ilgili yapılan teftişler mesleki gelişmenize ne derece katkıda bulunuyor?	()	()	()	()	()
28. Teftişlerin yansız yapıldığına ne derece katılıyorsunuz?	()	()	()	()	()
29. İşiniz kişiliğinizin gelişmesine ne derece katkıda bulunuyor?	()	()	()	()	()
30. Öğretmenlikte yükselme şansına ne derece sahip olacağınızı düşünüyorsunuz?	()	()	()	()	()
31. Öğretmenlik size ne derece mesleki tecrübe kazandırıyor?	()	()	()	()	()
32. Öğretimi istenen biçimde yapabilmeniz için sağlanan araç ve gereçlerden ne derece memnunsunuz?	()	()	()	()	()
33. Öğretmenlik mesleği bilgi ve becerilerinizi yenilemenize ne derece katkıda bulunuyor?	()	()	()	()	()
34. Öğretmenlikten ne derece atılma korkusu içindesiniz?	()	()	()	()	()
35. İşiniz ne derecede beden sağlığınızı tehlikeye sokuyor?	()	()	()	()	()

	Çok fazla	Çok	Biraz	Az	HİÇ
36. İşiniz ne derecede ruh sağlığınıza tehlikeye sokuyor?	()	()	()	()	()
37. Okulunuzda iş kazalarına karşı yeterli önlem alınıyor mu?	()	()	()	()	()
38. Öğretmenlik size toplum içinde ne derece yüksek bir saygınlık sağlıyor?	()	()	()	()	()
39. Yanlış bir meslek seçtiğiniz düşüncesine kapıldığınız oluyor mu?	()	()	()	()	()
40. Mühendislik unvanının verilmesi size göre teknik öğretmenliğin toplumsal saygınlığını ne derece artırır?	()	()	()	()	()



EK 2

ÖĞRETMENLİKTEN AYRILAN TEKNİK ÖĞRETMENLERE UYGULANAN
B FORMLU ANKET

AÇIKLAMA

Değerli teknik öğretmen


Bu anket, teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun öğretmenlikten ayrılmalarına etkisini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucunda toplanacak bilgiler bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır.

Bu ankete isim ve soyadınızın yazılması istenmemektedir. Anket sonucunda toplanacak bilgiler araştırma dışında başka amaçla kullanılmayacaktır.

Anketin birinci bölümünde kişisel durumunuzla ilgili altı soru bulunmaktadır. İkinci bölümde iş doyumsuzluğu ölçmeye yarayan kırk soru bulunmaktadır. İş doyumsuzluğunun derecesini belirlemek amacıyla her sorunun karşısına çok fazla, çok, biraz, az, hiç seçenekleri yerleştirilmiştir. Sizden istediğimiz iş doyumsuzluğunuzun derecesini gösteren her sorunun sonundaki seçeneklerden size göre uygun olan bir tanesini işaretlemeniz yani uygun olan seçeneği gösteren parantezin içine (x) işareti koymanızdır.

Vehbi Çelik
Fırat Üniversitesi Tek. Eğ.
Fak. Araştırma Görevlisi

BÖLÜM 1

1. Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulunu kaç yılında bitirdiniz?
 2. Branşınız?
 3. Kaç yıl öğretmenlik yaptınız?
 4. Serbest çalışıyorsanız kaç yıldır serbest çalışıyorsunuz?
 5. Bir kuruluşa bağlı olarak (kamu veya özel) çalışıyorsanız kaç yıldır bu kuruluştaki çalışıyorsunuz?
 6. Çalıştığınız kuruluştaki göreviniz?
- 

BÖLÜM 11

	Çok fazla	Çok	Biraz	Az	Hiç
1. Aldığınız ücretten ne derece hoşnuttunuz?	()	()	()	()	()
2. Yaptığınız işe denk bir ücret aldığınız kanısında mıydınız?	()	()	()	()	()
3. Aldığınız ücret geçiminizi sağlamaya yeterli miydi?	()	()	()	()	()
4. Yıl içinde maaş ve yan ödemeneze yapılan zamları yeterli buluyor muydunuz?	()	()	()	()	()
5. Öğretmenlik görevi dışında ücret karşılığında iş yapmak zorunda kalıyor muydunuz?	()	()	()	()	()
6. Öğretmen iken emekli olduğunuzda alacağınız maaşı ne derece yeterli bulurdunuz?	()	()	()	()	()
7. Öğretmenliği ne derece severdiniz?	()	()	()	()	()
8. Öğretmenliği monoton bulur muydunuz?	()	()	()	()	()
9. Öğretmenliği ne derece yeteneklerinize uygun bulurdunuz?	()	()	()	()	()
10. Öğretmenlik hayattan beklediklerinizi ne derece karşılıyordu?	()	()	()	()	()
11. Öğretmen iken iş yükünüz ne derece ağırdı?	()	()	()	()	()
12. Okulunuzun yönetimine ne derece katılıyorsunuz?	()	()	()	()	()
13. Okulunuzda çalışma koşullarını rahatsız edici bulur muydunuz?	()	()	()	()	()
14. Size uygulanan disiplin kurallarından memnun muydunuz?	()	()	()	()	()
15. Öğretmenlik size ne derece yorgunluk veriyordu?	()	()	()	()	()
16. Sağlanan araç ve gereçlerden ne derece memnundunuz?	()	()	()	()	()
17. Okulunuzda düzenli çalışıldığı kanısında mıydınız?	()	()	()	()	()
18. Müdürlüğünüzle çalışmaktan hoşnut muydunuz?	()	()	()	()	()

	Çok fazla	Çok	Biraz	Az	Hiç
19. Genel olarak müdür yardımcılarınızla çalışmaktan hoşnut muydunuz?	()	()	()	()	()
20. Öğretmenlerle ilişki kurmada büyük sorunlarınızın olduğu kanısında mıydınız?	()	()	()	()	()
21. Öğrencilerinize öğretmenlik yapmaktan zevk duyuyor muydunuz?	()	()	()	()	()
22. Öğrencileriniz size başedemeyeceğiniz sorunlar çıkarıyor muydu?	()	()	()	()	()
23. Görevinizle ilgili yapılan teftişler sizde rahatsızlık uyandırıyor muydu?	()	()	()	()	()
24. Okul müdürünüz size yeteri derecede rehberlik yapabiliyor muydu?	()	()	()	()	()
25. Okul müdürünüzün okulda oluşturduğu ortamdan memnun muydunuz?	()	()	()	()	()
26. Okul müdürünüzün yönetim biçiminden hoşnut muydunuz?	()	()	()	()	()
27. Görevinizle ilgili yapılan teftişler meslekî gelişmenize katkıda bulunuyor muydu?	()	()	()	()	()
28. Teftişlerin yansız yapıldığına ne derece katılıyordunuz?	()	()	()	()	()
29. Öğretmenlik kişiliğinizin gelişmesine ne derece katkıda bulunuyordu?	()	()	()	()	()
30. Öğretmenlikte yükselme şansına ne derece sahip olacağınızı düşünüyordunuz?	()	()	()	()	()
31. Öğretmenlik size ne derece meslekî tecrübe kazandırıyor?	()	()	()	()	()
32. Öğretimi istenen biçimde yapabilmeniz için sağlanan araç ve gereçlerden ne derece hoşnuttunuz?	()	()	()	()	()
33. Öğretmenlik mesleği bilgi ve becerilerinizi yenilemenize ne derece katkıda bulunuyordu?	()	()	()	()	()
34. Öğretmenlikten ne derece atılma korkusu içindeydiniz?	()	()	()	()	()

- | | Çok fazla | Çok | Biraz | Az | Hİç |
|--|-----------|-----|-------|-----|-----|
| 35. Öğretmenlik ne derecede beden sağlığınıza tehlikeye sokuyordu? | () | () | () | () | () |
| 36. Öğretmenlik ne derecede ruh sağlığınızı tehlikeye sokuyordu? | () | () | () | () | () |
| 37. Okulunuzda iş kazalarına karşı yeterli önlem alınıyor muydu? | () | () | () | () | () |
| 38. Öğretmenlik size toplum içinde ne derece yüksek bir saygınlık sağlıyordu? | () | () | () | () | () |
| 39. Öğretmen iken yanlış bir meslek seçtiğiniz düşüncesine kapıldığınız olur muydu? | () | () | () | () | () |
| 40. Mühendislik unvanının verilmesi size göre teknik öğretmenliğin toplumsal saygınlığını ne derece artırabilirdi? | () | () | () | () | () |

EK 3

İŞ DOYUMSUZLUĞUNUN ALT ETMENLERİNE GÖRE DENEKLERİN
ORTALAMA PUANLARI

İş Doyumsuzluğu Etmenleri ÜCRET	Öğretmenlik Yapan	Öğretmenlikten Ayrılan
1.	4.5	4.72
2.	4.41	4.63
3.	4.21	4.5
4.	4.51	4.65
5.	4.01	4.15
6.	4.63	4.69
İŞ VE NİTELİĞİ		
7.	1.87	2.30
8.	2.2	2.76
9.	2.33	2.67
10.	3.84	3.98
11.	4.23	4.35
ÇALIŞMA KOŞULLARI		
12.	3.43	3.54
13.	3.27	3.91
14.	3.4	3.98
15.	3.77	4.08
16.	3.67	4.15
17.	3.3	3.89
BİREYLERARASI İLİŞKİLER		
18.	2.64	3.22
19.	2.54	2.96
20.	1.67	2.17
21.	1.87	2.74
22.	1.87	2.71

İş Doyumsuzluğu Etmenleri	Öğretmenlik Yapan	Öğretmenlikten Ayrılan
YÖNETİM VE DENETİM BİÇİMİ		
23.	2.1	2.59
24.	3.27	3.91
25.	3.17	3.83
26.	3.06	3.83
27.	3.63	4.13
28.	3.36	4.15
GELİŞME VE YÜKSELME OLANAKLARI		
29.	2.70	3.07
30.	3.81	4.43
31.	3.51	3.81
32.	3.57	4.11
33.	3.92	4.39
İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ GÜVENCESİ		
34.	1.67	2.02
35.	3.63	4
36.	3.69	3.85
37.	3.79	4.07
SOSYAL KONUM		
38.	4.29	4.54
39.	3.59	4.04
40.	4.66	4.83

EK 4

İLLERE GÖRE BİR ERKEK TEKNİK ÖĞRETMENE DÜŞEN ÖĞRENCİ
SAYISI (1986 ÖĞRETİM YILINA GÖRE)

Adana= 38.7	Isparta= 20.3	Urfa= 38.5
Adıyaman= 27.7	İçel= 30.6	Uşak= 27.7
Afyon= 32.9	İstanbul= 46.8	Van= 48.6
Ağrı= 34	İzmir= 31.7	Yozgat= 35.4
Amasya= 27.2	Kars= 42.3	Zonguldak= 26.7
Ankara= 35.6	Kastamonu= 31.6	
Antalya= 19.3	Kayseri= 30.1	
Artvin= 45.6	Kırklareli= 29	
Aydın= 19.3	Kırşehir= 31.3	
Balıkesir= 24.2	Kocaeli= 41.7	
Bilecik= 25.7	Konya= 25.4	
Bingöl= 24.6	Kütahya= 30.6	
Bitlis= 12.5	Malatya= 36	
Bolu= 29.8	Manisa= 26.6	
Burdur= 18.9	Maraş= 46.5	
Bursa= 25.2	Mardin= 25.3	
Çanakkale= 18.3	Muğla= 21.4	
Çankırı= 29.5	Muş= 19.2	
Çorum= 34.5	Nevşehir= 32.1	
Denizli= 18.2	Niğde= 28.5	
Diyarbakır= 31.8	Ordu= 30	
Edirne= 31.1	Rize= 51.8	
Elazığ= 37.7	Sakarya= 39.7	
Erzincan= 30.1	Samsun= 23.9	
Erzurum= 56.2	Siirt= 29.7	
Eskişehir= 35.9	Sinop= 18.4	
Gaziantep= 31.3	Sivas= 38.8	
Giresun= 26.3	Tekirdağ= 27	
Gümüşhane= 31.8	Tokat= 30	
Hakkari= 55.4	Trabzon= 29.6	
Hatay= 29	Tunceli= 33.6	

Yukarıdaki veriler MEGSB verilerinden yararlanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.