



Job dissatisfaction among vocational and technical teachers

Mesleki teknik öğretmenlerde iş doyumsuzluğu¹

Özcan Deliönü²
Burçak Çağla Garipagaoglu³

Abstract

The purpose of this study is to determine the causes of job dissatisfaction among teachers in the field of vocational and technical education and suggest viable alternatives for the solution of this problem. The study was conducted with qualitative research techniques. The data was collected from a total of 44 participants via one-to-one interviews and focus group discussions. To obtain a better and more holistic picture of the factors leading to job dissatisfaction, participants were selected from vocational and technical schools located in various parts of İstanbul with high population of teachers and students. The results of the study demonstrate that the causes of job satisfaction are generally related with communication within the organization, working conditions, school administration and social reputation of teaching as a profession rather than the pay, job security, professional development and promotion opportunities. Moreover, it was understood that stress resulting from workplace conflicts, heavy workloads, vague job descriptions and unmet expectations are found to be closely related with job dissatisfaction among vocational and

Özet

Bu araştırmanın amacı meslek liselerinde çalışan mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna ilişkin görüş ve düşüncelerini belirlemek, ve sorunun çözümü için uygun önerilerin geliştirilmesini sağlamaktır. Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen bu çalışmada 44 mesleki teknik öğretmen ve yöneticisi ile odak grup görüşmeleri ve bire bir görüşmeler yapılarak iş doyumsuzluğunun nedenleri araştırılmıştır. Araştırmada meslek liselerinde çalışan mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun nedenlerinin doğru bir şekilde yansıtılabilmesi için değişken çeşitliliğinin sayıca fazla olduğu ve İstanbul'un farklı bölgelerinde yer alan, öğrenci ve öğretmen sayılarının fazla olduğu meslek liseleri seçilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu nedenlerinin ücret, iş güvencesi, gelişme ve yükselme olanaklarından çok, çalışanlar arasındaki iletişim, çalışma ortamı, yönetim ve denetim anlayışı ile öğretmenin sosyal konumu ile ilintili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, iş ortamında yaşanan çatışma, aşırı iş yükü ve belirsizlik gibi stres kaynakları ile çalışanın

¹ Bu araştırma Özcan Deliönü'nün Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı kapsamında Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla Garipagaoglu danışmanlığında yürüttüğü tez araştırmasından üretilmiştir.

² Yüksek Lisans, Bahçeşehir Üniversitesi, ozcandan@gmail.com

³ Yrd. Doç. Dr., Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, garipagaoglu@es.bahcesehir.edu.tr

technical teachers.

Keywords: job dissatisfaction; vocational and technical teachers

işleriyle ilgili karşılanamayan beklentilerinin iş doyumsuzluğu ile yakından ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Anahtar sözcükler: iş doyumsuzluğu; mesleki teknik öğretmenler

1. GİRİŞ

Türkiye’de mesleki teknik eğitimin amacı ‘Avrupa Birliği normlarına ve gelişen teknolojiye uygun olarak ülkenin teknik eleman ihtiyacına cevap verebilecek nitelikli iş gücünü yetiştirmek ve geliştirmek’ olarak belirlenmiştir. Meslek lisesi mezunlarının iş piyasasının talep ettiği becerileri tam olarak karşılayamamasından dolayı Türkiye’de ara iş gücü açısından bir yetersizlik söz konusudur. Öte yandan, meslek lisesi mezunlarının önemli bir bölümü ise ya işsizdir ya da eğitimini aldıkları alanlardan daha farklı alanlarda çalışmakta ve farklı sektörlerle yönelmektedirler. Şirketlerin ihtiyaç duydukları nitelikli iş gücünü bulabilmeleri ve bireylerin piyasanın ihtiyacını karşılayabilecek beceri ve bilgilerle donatılabilmesi mesleki ve teknik eğitim ve öğretimindeki yeterliğe ve bilhassa mesleki teknik öğretmenlere bağlıdır. Meslek liselerinde çalışan teknik öğretmenlerin iş doyumunu yüksek, kendini geliştiren, gelişen teknolojiyi ve küresel iş piyasasını takip edebilen, mesleki becerisi yüksek, iş piyasasının istediği teknik elemanları yetiştirebilecek nitelikte olmaları ülkemizin kalkınması ve diğer ülkelerle rekabet edebilmesi açısından da büyük önem taşımaktadır.

Literatürde iş doyumunu veya doyumsuzluğu ile ilgili çok sayıda araştırma bulunmakla birlikte, genel olarak iş doyumunu veya doyumsuzluğu; bireyin işine, çalışma ortamına, iş ortamında karşılaştığı davranışlara ve verdiği hizmetlere karşı aldığı karşılıklara ilişkin gösterdiği olumlu veya olumsuz duygusal tepkiler olarak tanımlanmıştır (Ergeneli & Eryiğit, 2001). Sevimli ve İşcan (2005), iş doyumunu veya doyumsuzluğunu çalışanların yaptıkları iş, çalıştıkları işletme ve iş ortamında edindikleri deneyimler sonucu işe veya çalıştıkları işletmeye karşı geliştirdikleri tutum ve hissiyat olarak açıklamaktadır. Solmuş’a (2004) göre ise iş doyumunu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik geliştirdikleri içsel değerlendirmeleri neticesinde geliştirdikleri duygu, düşünce tutum ve davranışlardır.

Kısaca, iş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu, işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumsuzluğunu göstermektedir (Özdemir, 2006). İş doyumsuzluğu bireyin işi ya da işiyle ilgili yaşantısından, memnun olmadığı duygusal bir durum algılamasıdır. Eren (1998, s.178) “iş doyumunu, iş görenlerin işlerindeki çeşitli etkenlere karşı beslemiş oldukları tutumların toplamı” olarak tanımlamakta ve “iş

doyumunun elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgili olduğuna” dikkat çekmektedir.

Örgütlerde çalışanların fiziki ve psikolojik olarak sağlıklı olmaları, beklentilerinin karşılanabilmesi örgütlerin amacına ulaşması açısından da önemlidir. Birçok çalışma stres, kaygı, devamsızlık, gecikme, örgüte ve işe bağlılık gibi tavır ve davranışların işle ilgili doyumsuzluktan kaynaklandığını ortaya koymuştur (Ardıç & Türker, 2001). Yüksel’e (2002) göre çalışma hayatında çalışanların yaptıkları işlerden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesi, gerek çalışan gerekse örgüt açısından hayati önem taşımaktadır. Benzer bir şekilde, Sevimli ve İşcan’ın (2005) birlikte yaptığı araştırma; iş doyumunu artırıcı çabaların sonucunda, yüksek seviyede doyuma ulaşmış çalışanların performans ve etkinliklerinde olumlu gelişmeler sağlanabileceğini ortaya koymuştur. Yine bu bulgu da, iş doyumunun, çalışanların iş kalitesinde ve performansında pozitif bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar iş doyumunu ile ilgili önemli bir gerçeğe daha işaret etmektedir. Bu da, iş doyumunun zaman içerisinde farklılık gösterebilen bir değişken olduğudur. Örneğin; Çetin (2004), iş değiştirme, terfi, yaşam tarzında meydana gelen değişiklikler gibi işletme içi ve dışı sosyal ve ekonomik durumlarda meydana gelen değişimlere bağlı olarak iş doyumunun artmakta ya da azalmak olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim sektöründe yapılan araştırmalar iş doyumunu etkileyen faktörlerin az çok belli ortak başlıklar çerçevesinde gruplandığını ortaya koymuştur. Örneğin, Balcı (1985) eğitim yöneticilerinin iş doyumunu etmenlerini; iş iş ve niteliği, teftiş sistemi, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, birlikte çalışılan kimseler, çalışma koşulları ve örgütsel ortam olmak üzere yedi başlık altında incelerken, Çelik (1987) teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna ilişkin etmenleri 8 ayrı başlık altında incelemiştir. Bu araştırmadaki nitel veriler de Çelik (1987)’in çalışmasında kullandığı başlıklar altında sunulmuş ve incelenmiştir.

1. Ücret: Yapılan iş karşısında geçimi sağlamaya yetecek ve işe denk olarak alınan ücretten duyulan doyumsuzluk.
2. İş ve niteliği: Meslek sevgisi ve yeteneklerine uygunluğu ile monotonluğu iş ve niteliği ile ilgili duyulan doyumsuzluk.
3. Çalışma koşulları: Okulda söz sahibi olabilme, disiplin kuralları, çalışma ortamındaki rahatsız edici koşullar ile işin verdiği yorgunluktan duyulan doyumsuzluk.
4. Yönetim ve denetim biçimi: Okul müdürünün oluşturduğu ortam ve denetimler yönetim ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluk.
5. Bireyler arası ilişkiler: Ast-üst ve öğretmenler arası ilişkiler ile öğrencilerle olan ilişkilerden duyulan doyumsuzluk.

6. Gelişme ve yükselme olanakları: İşin kazandırdığı mesleki bilgi ve beceriler ile işteki donatım durumundan, işteki yükselme durumlarından duyulan doyumsuzluk.
7. İş güvenliği ve iş güvencesi: iş kazaları ile işin ruh ve beden sağlığına etkilerinden, işten atılma korkusundan duyulan doyumsuzluk.
8. Sosyal konum: yapılan işin ve çalışılan örgütün sosyal saygınlığı ve toplumdaki yerinden duyulan doyumsuzluk.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı meslek liselerinde çalışan mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna ilişkin görüş ve düşüncelerini belirlemek, ve sorunun çözümü için uygun önerilerin geliştirilmesini sağlamaktır.

1.2. Araştırma Soruları

1. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ile ilişki olduğu düşünülen, ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve güvencesi ile sosyal konum gibi mevzulara dair düşünceleri nelerdir?
2. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu problemi için sundukları çözüm önerileri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Kavcar (1987); öğretmenin eğitim sistemi içindeki önemini şu şekilde ifade etmektedir: *Bir eğitim sisteminin en önemli unsuru, öğretmendir. Eğitim sisteminin başarısı, temelde sistemi işletip uygulayacak olan öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin niteliklerine bağlıdır. Hiç bir eğitim modeli, o modeli işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretemez. Bundan dolayı bir okul, ancak içindeki öğretmenler kadar iyidir denilebilir (s.39).*

Bir ülkede yeni nesillerin ve ülkenin gelişmesi için ihtiyaç duyulan insan gücünün yetiştirilmesinden yine sisteminin en önemli ögesi olan öğretmen sorumludur. Bu nedenledir ki; sistemin başarıya ulaşmasında öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin nitelikleri hayati önem taşımaktadır (Küçükahmet, 1993). Tüm bu ifadeler göz önüne alındığında da eğitim sisteminin en önemli unsurları olan öğretmenlerimizin iş doyumununun eğitim sistemimizin başarısı için ne kadar önemli olduğu apaçık ortadadır. Bu araştırma da meslek liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerimizin iş doyumsuzluğuna dikkat çekmesi ve bu konuda gerçekçi çözüm önerileri üretilmesine yardımcı olması açısından önemlidir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen kesitsel bir çalışmadır. Çalışmada olgubilim deseni kullanılmış olup, bireysel ve odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir.

2.1. Katılımcılar

Örnekleme stratejilerinden amaçlı örnekleme metodu kullanılmış ve İstanbul ilinde görev yapan ve teknik öğretmen sayısının en az 50, öğrenci sayısının da 1000'in üzerinde olduğu tespit edilen 10 endüstri meslek ve teknik lisesinden araştırmaya katılmaya gönüllü 44 kişi ile çalışılmıştır. Burada amaç, örnekleme ele alınan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini olabildiğince yansıtmaktır (Yıldırım & Şimşek, 2008). Araştırmada böyle bir örneklemin seçilme amacı; çalışanların iş doyumunun az sayıda çalışanın yer aldığı küçük örgütlerde büyük örgütlere göre daha yüksek düzeyde olduğuna dair çalışmalardır (Solmuş 2004).

2.2. Veri Toplama

Odak grup görüşmeleri, araştırmacılardan birinin hali hazırda görev yapmakta olduğu bir endüstri meslek lisesinde, altı farklı oturumda, farklı teknik ve endüstri meslek lisesinden gelen toplam 33 mesleki teknik öğretmen ve okul yöneticisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bireysel görüşmeler ise yine farklı okuldan çalışmaya katılmaya gönüllü olan 2 müdür yardımcısı, 2 alan şefi, 2 dal şefi ve 5 mesleki teknik öğretmen olmak üzere toplam 11 kişi ile katılımcıların kendi okullarındaki boş zamanlarda, yansıtıcı dinleme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş ve ortalama bir saat sürmüştür.

Bireysel ve odak grup görüşmelerinde Çelik (1987) tarafından geliştirilen teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ölçeğinde yer alan sekiz alt faktörden hareketle oluşturulan sorular sorulmuştur. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu nedenlerini belirlemeye yönelik bu alt faktörler; ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve iş güvencesi, sosyal konumdur. Sorular, 'mesleki teknik öğretmenlerin aldığı ücret konusunda ne düşünüyorsunuz?' gibi önceden yapılandırılmış açık uçlu sorulardır. Alınan cevaplar katılımcıların izni ile ses kayıt cihazına kaydedilmiş, kayıtlar aynı gün ya da ertesi gün içerisinde yazıya dökülmüştür.

2.3. Verilerin Analizi

Veriler betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Bireysel ve odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler birlikte ele alınarak daha önceden belirlenen ve Çelik (1987) tarafından geliştirilen teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ölçeği çalışmasındaki alt faktörlerin temel alınarak hazırlandığı kavramsal çerçeve altında incelenmiştir.

Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren nitel bir veri analiz türüdür. Bu analiz türünde araştırmacı görüştüğü ya da gözlemiş olduğu bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtılabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2008). Bu analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve

yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2008). Ses kayıtlarından elde edilen veriler söz konusu araştırmanın iki araştırmacısı tarafından ayrı ayrı birkaç kez dikkatle okunmuş ve görüşler kategorilere ilişkin önemli alıntılar seçilerek kodlanmış, metin içi ve metinler arası bağlantılar kurulmuştur. Gerekli yerlerde doğrudan alıntılarla desteklenerek tanımlanmıştır. Araştırmanın tartışma bölümünde ise daha önce ayrıntılı bir biçimde tanımlanan ve sunulan bulgulara anlam kazandırmak, bu bulgular arasındaki ilişkileri açıklamak ve bir takım sonuçlar çıkarmak üzere verilere dayalı olarak yorumlar yapılmıştır.

2.4. Tutarlılık ve Teyit edilebilirlik, İnandırıcılık ve Aktarılabilirlik

Yıldırım ve Şimşek (2008) nitel araştırmalarda güvenirliliğin sağlanmasında iç güvenirlilik yerine “tutarlılık” ve dış güvenirlilik yerine “teyit edilebilirlik”, iç geçerlik yerine “inandırıcılık”, dış geçerlik yerine “aktarılabilirlik” ifadelerini kullanma stratejilerini önermektedir. Nitel bir araştırmanın inandırıcılığını sağlamak için elde edilen sonuçların ilgili ortamlara aktarılabilirliği ve teyit edilebilirliğinin sağlanması, bunun için de araştırmanın her sürecinin iyi bir şekilde tasvir edilmesi gerekir. Araştırmacılar örnekleme stratejilerinden amaçlı örnekleme stratejisini kullanarak ve verilerin özgünlüğü korumak amacıyla katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılara yer vermiş araştırmanın aktarılabilirliği ve teyit edilebilirliği için gerekli olan bilgileri okuyucuya aktarmaya çalışmışlardır.

Araştırmacılar veri analizi aşamalarında birbirlerinden bağımsız olarak ortaya çıkardıkları sonuçların, tutarlılığını ve teyit edilebilirliğini ortaya koymak için bir araya gelerek elde edilen verileri karşılaştırmış ve ortaya çıkan görüş ayrılıklarını gidermek için ham verileri detaylı bir şekilde tekrar incelemiştir. Ayrıca katılımcılarla ham verilerin analizi sırasında gerçekleştirilen elektronik posta, telefon ve yüz yüze görüşmelerle elde edilen sonuçlar inandırıcılık açısından incelemiş ve tutarlılığa ilişkin katılımcı onayı da sağlanmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2008). Tekrar tekrar yapılan bu incelemeler, tartışmalar ve karşılaştırmalar neticesinde fikir birliğine varılmış ve veri analizi tamamlanmıştır.

Nitel araştırmalarda, varılan sonuçların araştırmacının yargularından arındırılmış ve elde edilen verilerin aktarılabilir olması gerekmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2008). Bu nedenle, araştırma sonuçlarının ham veriler ile karşılaştırarak teyit edilebilmesi için dışarıdan Eğitim Bilimleri alanında bir uzman görüşüne başvurulmuştur. Görüş birliği ve ayrılıkları tespit edilerek Miles & Huberman formülü (1994) ile Güvenirlilik ($= \text{Görüş birliği} / [\text{Görüş birliği} + \text{Görüş ayrılığı}] \times 100$) hesaplanmıştır. Uzman ve araştırmacıların değerlendirmeleri arasındaki uyum % 91 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ise % 90 üzerinde olması istenilen seviyelerde bir güvenirliliğin sağlandığını göstermektedir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, odak grup ve bireysel görüşmelerden alınan veriler ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve iş güvencesi, sosyal konum başlıkları altında sunulmuştur.

3.1. Ücrete İlişkin Görüşler

Ücret, iş doyumsuzluğunun öncelikli nedenlerinden biri olarak görülmesi dahi teknik öğretmenlerin çoğu yaptıkları işe göre aldıkları ücreti genel olarak yetersiz görmektedir. Ayrıca, öğretmenler maaşlarının günün şartlarına göre yeniden düzenlenmesi gerektiğini ya da en azından teknik öğretmenlere ayrı bir teknik hizmet zammı yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Öğretmenler genel olarak nöbet gibi görevlendirmelerin ücrete yansıtılmamasını adaletsizlik olarak değerlendirirken, koordinatörlük gibi görevlendirmelerde ise öğretmenin yol ve benzeri masraflarının karşılanması gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin genel kanısı, ücret iyileştirilmesinin, öğretmenlerin işlerini sahiplenmesi ve kendilerini geliştirmesi ve dolayısıyla öğrencilere kaliteli bir eğitim verilmesi için şart olduğu yönündedir.

Yapılan görüşmeler, alım gücü azalan öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmek için zaman ve para harcayamadığını ve ücreti yetersiz bulan bir kısım mesleki teknik öğretmenin ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla ek işe yöneldiğini ortaya koymuştur. Özellikle ek iş yaparak okuldan uzaklaşan öğretmenlerde aidiyet ve işini sahiplenme duygusunun azaldığı ve mesleki gelişimlerine de yeterince önem vermedikleri öğretmenlerce ifade edilmiştir. Deneyimli teknik öğretmenlerden Sinan Bey (Yaş 46) iş doyumsuzluğunun ücret faktörüne ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Haftanın iki günü okula gelip diğer günler ek iş yapan öğretmenlerimiz var. Birçoğu adres belli olsun gibisinden geliyor. Bu kişilerden öğretmenlik işini ya da okulu sahiplenmesi bekeleyemezsiniz. Aidiyet duygusu zayıflıyor, okuldan uzaklaşıyor ve dersleri de geçiştiriyorlar, bu öğretmenlerden nasıl verim bekeleyebilirsiniz. Bir nesli bozdunuz mu bunun zararını tüm toplum çekecektir. (Bireysel görüşme, Sinan, Mart, 2014)

Sinan Bey gibi 27 öğretmen daha öğretmenlerin asli görevleri olan öğretmenlik işini ikinci plana atıp, geçim kaygısıyla bir takım ek işlere yönelerek asıl meslekleri olan öğretmenlik işlerini ihmal ettiklerini, bunun neticesinde de öğretmenlerin okuldan koptuklarını ve öğrencilerinden uzaklaştıklarını ifade etmiştir. Öğretmenler, tüm bu olumsuzlukların da kimi zaman sınıf başarılarının olduğundan daha yüksek gösterilerek örtbas edilmeye çalışıldığının da altını çizmişlerdir. Öğretmenlerin öğrencilerine olan ilgisizliklerini öğrenci başarılarını şişirerek telafi etme yönündeki bu eğiliminin okullarda disiplini ve öğretmen saygınlığını da olumsuz yönde etkilediği de pek çok katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Ahmet Bey grup görüşmelerinde ücretle ilgili olarak görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

Öğretmeni sahiplenmek için başta ücret ve yaşam standardını yükseltmeleri gerekir. Öğretmene iyi imkânlar sağlayın bakın ne kadar iyi çalışıyor. Çalışmıyor mu o zaman gereğini yapın. Öğretmenlerden seçimde, sayımda, törende benzeri işlerde de faydalanmasını biliyoruz ama ücreti bir yana ne nöbet görevi ne sınav hazırlık ve sınav kâğıtlarını okuma gibi neredeyse ders dışı hiçbir çalışmasını ücretle değerlendirmiyoruz (Odak grup görüşmesi, Ahmet, Şubat, 2014).

Ancak bütün bu görüşlere rağmen ücreti çok yeterli bulan öğretmenlerde vardır. Örneğin, Oğuz Bey (Yaş 55) bu konudaki görüşünü şu şekilde belirtmiştir:

Öğretmenin aldığı ücret bence çok iyidir. Özel sektörde birçoğumuz belki bu kadar da alamaz. Özellikle ekonomik kriz olduğu zaman çoğu iş yerleri ve özel sektör çalışanları mali sıkıntı yaşarken biz zamanında ücretimizi aldık hiç etkilenmedik diyebilirim. İşten çıkarılma korkusu da yaşamadık (Odak grup görüşmesi, Oğuz, Şubat, 2014).

Eğitim yönetimi yüksek lisans programı mezunu teknik öğretmenlerden Erhan Bey (Yaş 42) ise bu konuda Oğuz Bey'i destekleyerek bazı öğretmenlerin öğretmen ücretini Avrupa ülkeleriyle kıyaslamasının yanlış olduğunu belirtmiştir. Türkiye'nin genç nüfus yoğunluğu göz önüne alındığında öğretmen ücretindeki herhangi bir artışın ekonomiye getireceği yükün çok fazla olduğunu belirterek bu tür kıyaslamaların Türkiye'ye haksızlık olacağı şeklinde görüşünü dile getirmiştir. İş doyumsuzluğuna ücretin etkisi ile ilgili eski eğitim yöneticisi Erdal Bey'in görüşleri ise oldukça çarpıcıdır:

Ücret enflasyon ve alım gücüne göre düşünüldüğünde az ama az diye de bu paraya bu kadar iş diyemeyiz tabii. İsteyen yapar, öğretmenlik biraz da gönül işi herkesin yapmaması gereken seçkin bir iş. Fakat günümüzde öyle olmadığını görüyoruz (Odak grup görüşmesi, Erdal, Şubat, 2014).

Son olarak öğretmenlerin yıpranma hakkı gibi özlük haklarının geri alınmasının da öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu etkilediği yapılan odak grup görüşmeleri sonucunda deneyimli şef ve öğretmenlerce (N=19) ortaya konulmuştur.

3.2. İş ve Niteliğine İlişkin Görüşler

Mesleki teknik öğretmenlerin tamamı işin niteliğini ve iş doyumunu artıran en önemli etkenlerden birinin işin severek ve sahiplenilerek yapılması olduğunu ifade etmiştir. Ancak aynı okulda bile atölyeler arasında malzeme ve öğrenci nitelikleri arasında farklılıkların olabildiğine işaret eden öğretmenler, bunun da aynı okulun öğretmenlerinin iş ve niteliğine ilişkin iş doyumlarını farklılaştırabildiğine dikkat çekmişlerdir. Ayrıca görüşmelerde, daha önceleri sınav ve not ortalaması ile meslek liselerine öğrenci alındığı, son zamanlarda ise öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine göre meslek liselerine yönlendirilemediği belirtilmiştir. En azından bir meslek öğrensin anlayışı ile başarılı düşük öğrencilerin meslek liselerine yönlendirilmesi, meslek liselerindeki birtakım teknik yetersizlikler ve uygulamalarda yaşanabilecek aksaklıkların da işin niteliğini olumsuz bir şekilde

etkileyerek öğretmenlerin işe karşı kimi zaman olumsuz tutum geliştirmelerine neden olduğu üzerinde durulmuştur.

Sanayinin ve diğer birçok iş kolunun ihtiyacı olan teknik elemanı yetiştiren teknik öğretmenlerin sürekli gelişen teknolojiye ayak uydurmak zorunda olduğu, ancak meslek teknik okullarının bunun için gereken araç, gereç ve malzemeden yoksun olmaları katılımcıların geneli tarafından iş doyumlarını azaltan etmenler olarak ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğu, sanayi ile sıkı bir iş birliği içinde olması gereken ve piyasanın ihtiyacına uygun iş gücü yetiştirmekle görevli mesleki teknik okulların toplumdaki algılamalar yüzünden başarılı öğrencileri çekmekte zorlandığını, bundan dolayı da öğretmenlerin yaptıkları işin niteliğinden pek de memnun olmadığını ve sahiplenemediklerini ifade etmiştir. Bununla birlikte, odak grup görüşmeleri, sanayi ile sıkı ilişkiler kurabilen ve sanayi tarafından desteklenen meslek teknik okullarında görev yapan öğretmenlerin yaptıkları işi daha fazla sahiplendiğini ve yaptıkları işten diğerlerine nazaran daha fazla keyif aldığını ortaya koymuştur. Katılımcılar içinde en genç (Yaş 24) teknik öğretmenlerden Ali Bey'in görüşleri araştırma grubundaki çoğunluğun, iş doyumsuzluğunun iş ve niteliğine ilişkin genel görüşlerini yansıtmaktadır:

Yeteneklerine göre değil de başarısız düşük öğrencilerin en azından bir meslek öğrensin diyerek meslek liselerine yönlendirmeleri de işin niteliğini düşürüyor. Zaten öğretim materyallerimiz de çok eksik, üstelik birçok öğretmenin de mesleki bilgisinin yeterli ve güncel olduğunu sanmıyorum. Ve tüm bunlar öğretmenlerin işe karşı tutumlarını olumsuz bir şekilde etkileyebiliyor. Ne öğrenciler ne de öğretmenler yaptıkları işten keyif alabiliyor (Odak grup görüşmesi, Ali, Şubat, 2014).

İş ve niteliği konusunda yapılan odak grup toplantısında alan şefi ve deneyimli teknik Öğretmenlerden Salih Bey (Yaş 58) ise meslek liselerinin de yapılan işe ve işin niteliğine ilişkin:

İşimiz aslında toplumun geleceğine yön verebilen bir öneme sahiptir. Niteliği tamamen öğretmenin elinde, hiçbir malzeme olmasa bile öğretmen isterse en iyi şekilde öğrenciyi yetiştirir. Her imkân olsa da öğretmen isteksizse hiçbir sonuç çıkmaz. Dolayısıyla bizim mesleğimiz işini hakkıyla yapmaya gayret eden ve işini seven için oldukça doyurucu bir meslektir.

Şeklindeki yaklaşımı ise yukarıda bahsedilen sorunlardan çok yapılan işin önemine ve öğretmenin bu işteki rolüne vurgu yapan ve genel olarak öğretmenlik mesleğini yücelten, öğretmenliğin doğası gereği manevi olarak doyurucu olduğu gibi bir yaklaşım sergilemiştir. Benzer bir şekilde özel firma destekli laboratuarda görev yapan Oğuz Bey de; *"İşimiz çok önemli, piyasanın teknik eleman ihtiyacını günün koşullarına göre karşılamak... [ve ben] bizim [A] laboratuvarı olarak bunu çok iyi yaptığımız kanaatindeyim. Bunda firma ile sıkı ilişkiler ve maddi, manevi desteklerinin rolü büyüktür"* diyerek özel sektörle iş birliği halinde olmaktan duyduğu memnuniyeti ve mutluluğu dile getirmiştir. Ercan Bey ise iş ve niteliği konusuna farklı bir yaklaşım getirmiştir. Meslekteki niteliksiz, işini

sevmeyerek ya da özensiz yapan ve sadece iş güvencesi için bu mesleği seçmiş olan öğretmenlerin yapılan işi niteliksizleştirdiğini, özensizlikleriyle de mesleğin toplum içindeki saygınlığını azalttığını ve bu yüzden kendisinin de yaptığı işten daha az zevk aldığını belirtmiştir.

3.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşler

Katılımcıların birçoğu atölyelerde ergonomi ve amaca göre bir tasarlanmanın olmadığını, pek çok atölyenin eğitim malzemeleri ve cihaz yetersizliği gibi sorunlar yaşadığını, bu durumun da eğitimde kalite anlayışı ile bağdaşmadığını belirtmiştir. Ayrıca, katılımcıların birçoğu okullarda ve atölyelerdeki uygun olmayan çalışma ortamlarının hem öğrenciyi hem de öğretmeni isteksizleştirebildiğini, bunun da hem iş verimini hem de iş doyumunu olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Özellikle odak grup görüşmelerinde bir kısım (N=23) atölye şefi ve öğretmenleri atölyelerde malzeme yetersizliği ile yeterli malzeme olsa dahi uygulama için uygun bir ortam olmadığına dikkat çekmişlerdir. Teoriye ağırlık verildiğinde de öğretmenlerin, öğrencilerin olumsuz tavırlarıyla karşılaştığı ve öğrencilerde uygulama becerileri gelişemediği için de iş konusunda yetersiz öz güvenle mezun olduğu vurgulanmıştır.

Çalışma ortamının sağlıksız olmasının da çalışma isteğini düşürdüğü ve buna iş güvenliği kaygılarının da eklenmesi ile günün sonunda öğretmenlerin oldukça gergin ve yorgun düştüğü katılımcıların çoğu tarafından dile getirilmiştir. Öğretmenlerin bir kısmı çalışma ortamı ve risk analizine göre bir iş gücünü ek tazminatı verilebileceğini ancak bunun yine de çalışma ortamı ve malzeme yetersizliği ile sınıfların kalabalığını çözmeye yetmeyeceğinden bahsetmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin çoğunluğu özel sektör destekli atölyelerle normal atölyelerdeki çalışma koşullarının çok farklı olduğu, çalışanların çalışma koşullarına ilişkin memnuniyetlerinin de farklı olabileceğine dikkat çekmişlerdir. Çoğunluk, özel sektör destekli atölyelerde çalışan öğretmenlerin daha avantajlı olduğunu ve dolayısıyla bu öğretmenlerin yaptıkları işi daha da sahiplenerek ve severek yapabildiğini öne sürmüştür. Firma protokollü atölyede görevli Sedat Bey bu konudaki görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

Bizim atölyede protokol gereği sınırlı öğrenci ile cıvaz ve yeterli malzememiz olduğu için ayrıca çalışma ortamı ile ilgili tüm tedbirleri de sponsor firma hallettiği için şanslıyız. Fakat diğer atölyelerde durum çok farklı, sadece kalabalık öğrencileri meşgul etmek bile çok zor, kaldı ki uygulama imkânları çok kısıtlı (Odak grup görüşmesi, Sedat, Şubat, 2014).

Öte yandan Erhan Bey (Yaş 42) çalışma koşulları ile ilgili gördüğü olumsuz durumları şu şekilde özetlemiş ve daha özenli çalışma koşullarının insanların iş memnuniyetini arttıracığını dile getirerek çoğunluğun görüşlerini yansıtmıştır:

Birçok okulda gördüm ki aydınlatmadan tuvaletlere kadar, şef ve öğretmen odalarına kadar çok kötü ve sağlıksız. Ergonomik tasarım sıfır, yeterince havalandırmada yok, kaynak, lehim, akü

şarji ve ekzost dumanı içerde kalıp solunuyor. Ayrıca birçok bölümlerde bayanlar pek düşünülmemiş en başta ayrı bir iş elbisesi değişimi için yer ve ayrı bir tuvalet olmalıdır. Genelde öğrenci ve öğretmenler aynı tuvalete gidiyoruz, çokta boş olmuyor. Tüm bunlar eğer ilgilenilirse bir derece iyileştirilebilir ve bu da çalışan memnuniyetini büyük ölçüde artırır (Odak grup görüşmesi, Erhan, Şubat, 2014).

Fikret Bey ise olumsuz çalışma koşullarının çalışanlar üzerinde ekstra bir stres yarattığına dikkat çekerek meslek teknik lisesi öğretmenlerinin çalışma ortamının aynı zamanda ne kadar stresli olduğunu da vurgulamış ve konuya farklı bir bakış açısı getirmiştir:

Ayrıca makineler çalışırken tüm öğrencilere dikkat etmek zorundasınız her an bir kaça olabilir diye. Bu durum insanda bir stres de meydana getirebiliyor (Odak grup görüşmesi, Fikret, Şubat, 2014).

Arzu Hanım da mesleki teknik öğretmenlerin çalışma koşullarının diğer öğretmenlere kıyasla daha zor olduğunu altını çizerek durumu aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Bazen rehber öğretmenler veya kültür dersi öğretmenleri atölyeye geliyor, burunlarını kapatarak burası kokuyor çok duman var ya siz burada nasıl duruyorsunuz gibi ifadeler kullanıyorlar. Zaten gelen çok durmuyor (Bireysel görüşme, Arzu, Şubat, 2014).

Birçok mesleki teknik öğretmenimiz ise okullarda alınan kararlarda söz sahibi olmadıklarını ve disiplinin sağlanamadığından bahsederek, bu durumun öğretmenlerce önemsenmeme gibi algılanarak işlerinin ciddiyetine de olumsuz yansıdığından bahsetmişlerdir. Salih Bey bu konuda “benim atölyede bana sormadan değişiklikler yapabiliyor, sormadan malzeme alabiliyorlar. Ya bir sor bakalım uygun mu değil mi, ne lazım, ne kadar lazım benden iyi mi bilecen? Sonra da sizden iş beklerler, küstürmüşünüz insanları işini ne kadar iyi yapabilir?” şeklinde oldukça alıngan bir şekilde görüşlerini ifade etmiştir. Salih Bey gibi 25 mesleki teknik öğretmenimiz daha aynı konuda olumsuz görüş bildirerek özellikle nöbet, ders dağılımı ve sınav görevlendirmelerinde birtakım tartışmaların yaşandığına dikkat çekmişlerdir.

3.4. Yönetim ve Denetim Biçimine İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin genelinin bu konudaki ortak görüşü denetimlerin genelde açık aramak için yapıldığı şeklindedir. Denetimlerin rehberlik, görev ve sorumluluk bilinci kazandırma, okulun tüm birimleri hakkında bilgi sahibi olma ve yönetimi etkin kılma amacıyla yapılmasının daha olumlu olacağı yönündedir. Ancak katılımcıların bir kısmı son zamanlarda birçok idarecinin rotasyon ve beraberindeki problemler nedeni ile okulu sahiplenmek yerine küskün bir tutum içerisine girmesinin okulda tüm personeli olumsuz etkilemekte olduğunu belirtmişlerdir. Odak grup görüşmeleri ile bireysel görüşmeler farklı yönetim biçimlerinde kendilerini mutlu hisseden iki tip öğretmen profilini ortaya çıkarmıştır. İlki, ortalıkta hiç görünmeyen, hiç rehberlik ve denetim

yapmayan idareciden duyduğu memnuniyetsizliği, diğeri ise tam tersi bu durumdan duyulan memnuniyeti dile getirmiştir. İlk grup katılımcılar genel olarak, okul idarecileri tarafından sık ve sürekli yapılan denetimlerin, öğretmenleri ve okulu genel denetimlere hazırladığı, okulda dinamik bir hava yarattığı için olumlu olarak değerlendirmiş ve bu tür bir yönetim biçiminde görev yapmanın kendilerine iyi geldiğini belirtmişlerdir. Öte yandan, hiç ortalıkta görünmeyen rehberlik ve denetim yapmayan idarenin ise öğretmenlere ve öğretmenlik mesleğine zarar verdiğini belirtmişlerdir. Odak grup görüşmelerinde söz alan Cengiz Bey'in

Büyük okullarda denetim oldukça zordur. Kimileri vicdani olarak rahatsızlık duyar işini her zaman en iyi yapmaya çalışırken, kimileri başlarında biri olmadıkça pek çalışma isteği duymaz. Hatta birbirlerini idare edebilir. Bu öğretmenlerin de en azından denetim korkusu ile işlerini yapabilmeleri sağlanmalı.

Şeklindeki görüşü de pek çok katılımcı tarafından desteklenmiştir. İhsan Bey ise yöneticilikten gelen tecrübesi ile “Ben üç yıldır buradayım ve mesela yapılan AB projelerine baktım. Hemen hemen bütün projeler idareci ve değişmeyen bir grup kafa dengi öğretmenin kendilerini geçirdirme projesi gibi. Üstelik görevini yapan da yapmayan da birdir fark yok. Bu da mesleğe karşı bir kırgınlık oluşturuyor tabii...” Diyerek dürüst ve adil bir yönetim şeklinin, özellikle çalışan/çalışkan öğretmenlerde iş doyumunu da olumlu bir şekilde etkileyeceğini dile getirmiştir. Katılımcıların tamamı idarenin kendi üzerine düşen görevi yaptığı takdirde öğretmenlerin de görevlerini daha iyi yapacağına inandığını ve bunun öğretmeni de daha mutlu edeceğini belirtmiştir. Odak grup görüşmelerinde öğretmenlerin çoğunluğu denetimlerin çok da etkili olmadığını ifade etmiş ve de denetimlerin tarafsızlığına inanmadıklarını, bunun da pek çok öğretmende memnuniyetsizliğe neden olduğunu belirtmiştir. Salih Bey'in bu konuda çoğunluk tarafından desteklenen sözleri aşağıdaki gibidir:

Böyle büyük okullar olacaksa mutlaka profesyonel yöneticiler ve denetimciler olmalı burada kendi içimizde biz birbirimizi denetleyemiyoruz. Önceden haber verip denetime geliyoruz, asgari olması gerekenlere bakıp gidiyoruz, pekte sağlıklı olmuyor (Odak grup görüşmesi, Salih, Şubat, 2014).

Katılımcıların bir kısmı ise, üzerinde yönetimin denetimini hissetmeyen kişilerin diğer çalışanları da olumsuz etkilediğine ve yönetimdeki kayırmaların insanları mutsuz ettiğine dikkat çekmiştir:

Yönetim bir süre sonra ahbap çavuş ilişkisine veya gayri-resmi bir yapıya dönebiliyor. Okul müdürleri denetim işini ciddiye almalı. Denetimin zayıf olduğu ortamlarda özellikle çalışkan öğretmenler kendilerini mağdur veya sömürülmüş hissedebilir. Çalışkan öğretmenleri küstürmemek için kimin ne yaptığını ya da yapmadığını ortaya koyan denetimler son derece önemlidir (Odak grup konuşması, Selim, Şubat, 2014).

Son olarak Ferdi Bey (Yaş 52) ise samimi bir yönetim tarzının çalışanlar üzerinde daha olumlu bir etki bıraktığına yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Kurum kültürü ve aidiyet çok önemli bence, daha önce dört müdürle çalıştım. Her birinin ayrı bir yönetim anlayışı vardı. Liderlik özellikleri az, iletişimleri zayıftı. Daha çok gücünü kanun ve yönetmelikten alan müdür tipleri ki sadece korku salarak yönetmeye çalışırlar. Ancak okulun ikinci müdürü daha samimi idi. Kimse hakkında işlem yapmaz, bakışları ve konuşması ile hatalı olanları mahcup ederdi. Bence işlem yapmaktan daha etkili bir yöntemdi (Odak grup görüşmesi, Ferdi, Şubat, 2014).

Öte yandan, Arzu Hanım gibi bazı öğretmenler ise “Genelde yönetimle ilgili bir sıkıntımız yok, zaten pek az görüşürüz” diyerek ortalıklerde görünmeyen yönetimin de her öğretmen tarafından olumsuz karşılanmadığını gösterebilir.

3.5. Bireyler Arası İlişkilere İlişkin Görüşler

Katılımcıların geneli (N=39) özellikle büyük ve kalabalık okullarda iletişimin elektronik ortama doğru kaydığına dikkat çekmiş ve bu durumun zamanın etkili kullanımı açısından avantajlı olmasına rağmen öğretmenler arasındaki iletişimi, samimiyeti, yardımlaşma duygusunu ve güveni azalttığı belirtmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin tamamı, daha küçük okullarda iletişimin yüz yüze yapılabildiği için daha kuvvetli olduğu ve iş doyumunu olumlu etkilediğini ifade etmiştir.

Bununla birlikte genellikle meslek teknik okullarının büyük bir arazi üzerine kurulu olması, öğretmenlerin ders yoğunluğu, kaza, kavga, sabotaj gibi bir takım olumsuzlukların olmaması için devamlı atölyede bulunma gibi zorunluluklarının da iletişimi zayıflatmakta olduğu genel bir görüş olarak ortaya çıkmaktadır. Genç öğretmenlerden Ali Bey’in “bazen öğretmenler odasında bana bakıyorlar bu kim diye” diyerek iletişimsizliği ifade etmeye çalışmıştır. Ayla Hanım’ın da bahsettiği özellikle erkek egemen meslek teknik okullarında kadınlara yönelik sözlü taciz gibi mobbing uygulamaların öğretmenlerin okula isteksiz ve tükenmiş bir şekilde gelmelerine neden olduğu ve iş doyumunu düşürdüğü yönündeki tespiti katılımcıların çoğu tarafından desteklenmiştir (N=28). Bu durum özellikle mesleki teknik eğitimde erkek egemenliğini destekler nitelikte ayrı bir araştırma konusu olabilecek bir tespit olarak ortaya çıkmıştır. Odak görüşmeler sırasında ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu ise idarecilerin bireylerarası ilişkilerdeki rolleri üzerine olmuştur. Deneyimli öğretmen ve eski idarecilerden Selim Bey bazı idarecilerin zıt görüşlü öğretmenleri aynı atölyede görevlendirerek bir çeşit kontrol mekanizması oluşturmasının öğretmenler arasındaki ilişkiyi bozduğu şeklinde görüş belirtmiştir. Salih Bey’de yine bazı idarecilerin öğretmenler arasındaki iletişimi kasten birtakım menfaat çatışmaları nedeniyle zayıflattığını pek çok öğretmenin bu yüzden okula ayağını sürüyerek geldiği ve mesleki konulardaki bilgi alış-verişinin bu yüzden asgari düzeyde olduğu yönündeki söylemi odak grup görüşmelerindeki iletişimin zayıf olduğu yönündeki kanaati

yansıtmaktadır. Yapılan görüşmelerin tamamı okul içindeki iyi ve etkili iletişimin iş doyumunu artırdığı, tersine zayıf ve olumsuz ilişkilerin ise iş doyumunu azalttığı yönündedir. Katılımcıların çoğu (N=38) ise okul içerisindeki iyi bir iletişimin mimarı olarak okul yönetimini ve özellikle de okul müdürünü gördüklerini ifade ederek, iyi bir okul müdürünün okulda birlik ve beraberliği sağlayarak insanların yaptığı işe karşı duyduğu memnuniyeti de arttırdığını beyan etmişlerdir. Eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisansını yeni tamamlamış olan Ferdi Bey:

Bireyler arası ilişkiler zümre öğretmenleri ile bir faaliyeti paylaşanlar veya aynı sendika elemanları arasında genelde iyi sayılır ancak büyük okullarda genel olarak zayıf ve güvensizdir. Öğretmenlerin birçoğu diğerini hiç görmeyebilir veya özel günlerde karşılaşır. Zaten özellikle yeni başlayanlar üst bilmez ve tanımazlar. İdare ile ise ancak işiniz düştüğünüzde karşılaşsınız (Odak grup görüşmesi, Ferdi, Şubat, 2014)

Diyerek bir durum özetlemesi yapmış ve ayrıca sendikaların da öğretmenleri arası ilişkiyi nasıl etkilediğine de dikkat çekmiştir.

3.6. Gelişme ve Yükselme Olanaklarına İlişkin Görüşler

Araştırmada genel görüş mesleki teknik eğitim öğretmenleri için gelişme olanakları kültür dersi öğretmenlerine göre daha önemli olduğu yönündedir. Çünkü ülke sanayisi için çok önemli olan ve uygulama gerektiren bu derslerin doğru işlenmesi için bu derslerin öğretmenlerinin de dünya sanayisini bire bir izleyecek kapasitede olması gerekmektedir. Öte yandan katılımcılar, öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirebilmesinin ve de eğitim ortamı ve materyallerinin sürekli yenilenmesinin de oldukça masraflı ve emek isteyen bir iş olduğunu da belirtmişlerdir. Katılımcılarda genel olarak teknik yayınların takip edilmesi ya da fuarlara katılmak gibi mesleki teknik öğretmen için çok değerli olan etkinliklerin devlet tarafından yeterince desteklenmediği görüşü hâkimdir. Özer Bey bu konuda “boş çuval dik durmaz” diyerek mesleki gelişimin performans değerlendirmede bir kriter olması gerektiğini söyleyerek, bu konuda öğretmenlere daha geniş imkanlar sunulması gerektiğinin altını çizmiştir ve görüşü çoğunluk (N=36) tarafından desteklenmiştir. Ayrıca, katılımcıların çoğu (N=38) sanayi ile iş birliği yapabilen okullarda çalışan mesleki teknik öğretmenlerin işlerinden daha çok doyum sağladığını, çünkü bir öğretmen olarak kendilerini geliştirebilecek fırsatları bu tip okullarda daha fazla bulduklarını ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitimlerin ise yeterliliği, ciddiyeti ve kime ne kadar fayda sağladığı konusunda katılımcılar arasında fikir ayrılıkları vardır. Ancak genel görüş, firma eğitimlerinin daha fazla fayda sağladığı ve devlet tarafından yapılan hizmet içi eğitimlerin ise fazlasıyla suiistimal edildiği ve yetersiz kaldığı yönündedir. Bu sebeple, İhsan Bey odak grup görüşmeleri sırasında, mesleki gelişim eğitimlerinin milli eğitim kontrolünde özel sektör veya üniversiteler tarafından verilmesi gerektiği

yönünde bir görüş belirtmiş ve bu gibi eğitimler sonunda yapılacak sınavların eğitimlerin ciddiyetini arttıracığı yönünde çoğunluk (N=38) tarafından da kabul gören bir görüş bildirmiştir.

Katılımcıların çoğu öğretmenlik mesleğinde yükselmenin diğer mesleklere göre daha farklı olduğunu belirtmiş ve yönetmelikte yer alan yükselme olanaklarının sadece yönetici kademelerinde olmayı arzu eden öğretmenlere çekici gelebileceğini ifade etmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğu, yükselme isteklerini genelde öğretmenlikten zevk alamama, derslerden kaçış isteği, sendikal köşe kapmaca, mevki makam hırsı, etiket peşinde koşmak gibi kavramlarla ilişkilendirerek, var olan yükseltme kriterlerinin meslekte kalite sağlamaya yönelik olmadığını altını çizmişlerdir. Üstelik katılımcıların çoğunluğunda görevde yükselmenin her ne kadar sınavla olsa da, genelde kariyer basamakları hariç pek de adaletli yapılmadığı düşüncesi yaygındır. Ayrıca katılımcıların önemli bir kısmı, öğretmenlikte yükselmenin daha çok yönetim kadrosuna geçmekle ve öğretmenliği bırakmakla eşdeğer olduğu, öğretmenliği sevdiklerinden dolayı da yükselmeyi düşünmediklerini ve yükselmenin bir cazibesinin olmadığını ifade etmiştir. Oğuz Bey'in bu durumla ilgili aşağıdaki düşünceleri:

Ben müdürlük sınavını kazanmama rağmen müdür veya başka yöneticilikleri düşünmüyorum. Birde müdürlerin yerinin çok sağlam olmadığını düşünüyorum. Öğretmen olarak daha faydalı olacağımı ve yapacak çok işimiz olduğunu düşünüyorum. Kendimizi bir firmanın eğitim merkezinde sürekli yeniliyoruz. Özel sektör desteği bizde çok fazladır. Şimdi de firma öğrenciler için mentörlük sistemi geliştirdi ki aynı sistemin öğretmenler içinde olması gerekir en azından stajyer öğretmenlerin eskiden yetiştirilmesi için bir öğretmene zımmet yapılır gibi verilmesi gibi (Odak grup görüşmesi, Oğuz, Şubat, 2014).

Katılımcıların çoğu (N=32) tarafından desteklenmiştir.

Sinan Bey ise "...Yükselme sadece mevki makam olmayabilir, kariyer basamakları diye bir uygulama vardır uzman öğretmenlik, başöğretmenlik gibi kendini geliştiren bu şekilde de mesleğinde yükselilebilir. Cazip kılmak lazımdır" şeklinde görüşünü bildirerek, mesleğini seven, mesleği ve öğrencileri sevdiği için kendisini sürekli geliştirmeye çalışan öğretmenlerin yükselilebileceği bir sistem olması gerektiğini ifade etmiştir. Ahmet Bey ise öğretmenlik mesleğindeki yükselme olanaklarının tekrar düzenlenmesi gerektiğini söyleyerek, hâlihazırda Milli Eğitimin sunduğu gelişme ve yükselme ile ilgili yönetmeliği yeterince anlamlı, cazip ve işler bulmadığını ifade etmiştir. Şahin Bey ise yükselmelerle ilgili memnuniyetsizliğini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

Çalışanın takdir edilip bir yerlere geldiğini ben pek görmedim. Çalışana aman sen orda dur orayı idare et derler orada kalırsın. Bir yerde bir problem varsa seni oraya gönderirler. Hiçbir yükselmenin takdir edilerek yapıldığına denk gelmedim. Genelde birinin tanıdığı ya da selamıyla

bir yerlere çıkarlar. Sınava yönetici olanlarda da yöneticilik vasfını maalesef göremiyorum (Odak grup görüşmesi, Şahin, Şubat, 2014).

3.7. İş Güvenliği ve Güvencesine İlişkin Görüşler

İş güvenliği ve güvencesinin iş doyumsuzluğuna etkisiyle ilgili olarak yapılan görüşmelerde atölyelerin her zaman iş güvenliği ve meslek hastalığı açısından hem öğrenci hem de öğretmen için risk taşıdığını, alınan tedbirlerinin de genelde şef ve öğretmenlerin duyarlılığına göre değiştiği belirtilmiştir. Ancak araştırma tedbirlerin maliyeti ve sürekliliğinin sağlanmasında yaşanan zorlukların iş güvenliği ile ilgili aksaklıklara neden olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, katılımcıların çoğu iş güvenliği ve meslek hastalıkları riski nedeniyle gösterilen sürekli dikkatin bile insanda yorgunluk ve stres yapabildiğini belirtmiş, ayrıca kıyafet serbestliği yüzünden de okula giren çıkanların belirsizliğinin de güvenlikle ilgili huzursuzluğa sebebiyet verebildiğini ifade etmiştir. Yine öğretmenlerin geneli son zamanlarda okullardaki şiddet olaylarının da öğretmenin ve öğrencinin güvenliğini tehdit ettiğini belirtmiş ve bu durumun ise iş doyumlarında düşmeye neden olduğunu dile getirmiştir. Aynı zamanda bir iş güvenliği uzmanı olan Oğuz Bey'in bu konudaki görüşü aşağıdaki gibidir:

Çalışma ortamımız iş güvenliği açısından risklidir sürekli dikkatli olmak ve gerekli tedbirleri almak zorundayız. Makine ve cihazların bakımını yapmak, iş güvenliği açısından tüm koruyucu tedbir ve uyarı yazılarını da bulundurmaya zorundayız. Bizim bir şey olursa daha çok ailemiz üzülür ama öğrenciye bir şey olursa kendimizi zor kurtarıyoruz. Birde son zamanlarda okullarda şiddet öğretmen üzerinde bir baskı ve stres oluşturmaktadır.

Benzer bir şekilde, Ayla Hanım (Yaş 36) ise:

İş güvenliği açısından her zaman riskli bir ortama sahibiz. Elektrik tesisatı, kaynak gazları, oksijen ve asetilen tüpleri, makine ve cihazlar, çapak gibi birçok tehlike sayabiliriz. Aşırı dikkat de insanı yoruyor ve gergin hale getiriyor. Bazen bu nedenle asabileştiklerimiz olabiliyor.

Diyerek iş güvenliği riskinin olumsuz etkilerine dikkat çekmiştir. Erkan Bey (Yaş 35) ise; *Genelde maliyetinden dolayı ve uğraş gerektirdiği için iş güvenliği pek önemsenmiyor. Bana kalırsa burada çok atölyeye kilit vururum (Odak grup görüşmesi, Erkan, Şubat, 2014).*

İş güvencesi ile ilgili olarak katılımcılar yasaların sürekli değiştiğini, mevcut yasalara göre bir takım suçlar işlenmediği takdirde iş güvencesinin tam olduğunu ifade etmiştir. Salih Bey:

Mevcut yasalara göre memuriyetten men edilecek bir suçunuz olmaz ise kimse sizi kolay kolay işten çıkaramaz (Odak grup görüşmesi, Salih, Şubat, 2014)

Diyerek durumu özetlemiştir. Öğretmenlerin bir kısmı iş güvencesi anlamında özel sektörde yaşayabilecekleri stresi yaşamadıkları için kendilerini şanslı hissettiklerini ifade etmelerine rağmen, bazı öğretmenlerin bunu fazlasıyla suiistimal etmesi yüzünden memnuniyetsizlik yaşadıklarını da

dile getirmişlerdir. Hatta birçok öğretmen iş güvencesinin bu kadar yüksek olmasının fazlasıyla suiistimal edilebildiği gerçeğini de ortaya koymuştur. Zekayi Bey (Yaş 61)'in bu konudaki sözleri de katılımcıların çoğu tarafından kabul görmüştür:

Senin o iki elemanla bizdeki iş adamları 25-30 yıl doğru dürüst ders anlatmadan idare edebiliyorlar ve hala öğretmense fazlasıyla güvenceleri var demektir. Her sene, sene başı sene sonu bazı arkadaşlar izin ve rapor alıp ortadan kayboluyorlar. Onların işini de ben ya da bir başka arkadaş yapmak zorunda mıyız? Sene içinde de aynı durum olabiliyor. Bence iş güvencesi olması gerekenden çok daha fazladır. Zaten olmazsa bu okulun yarısını çalıştırmazlar (Odak grup görüşmesi, Zekai, Şubat, 2014).

3.8. Sosyal Konuma İlişkin Görüşler

Sosyal konumun öğretmenlik mesleğinde iş doyumu açısından en önemli faktörlerden biri olduğunu belirten katılımcılar, yine de öğretmenin öneminin sadece belirli gün ve haftalarda hatırladığına dair rahatsızlıklarını da her fırsatta dile getirmişlerdir. Katılımcılar ayrıca öğretmenlerin özellikle son zamanlarda formasyon, atama, maaş, ücret v.b konularda basında sıklıkla ve olumsuz bir tonda yer almalarının da mesleki saygınlıkları için hiç de olumlu olmadığını da belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı ise bu durumu bir çeşit öğretmeni itibarsızlaştırma yolu ile Milli Eğitim yeniden yapılandırılması olarak algılamaktadır. Katılımcılar, ayrıca öğretmenlik mesleğinin hak ettiği itibarı kazanması için öğretmenlerin maaşlarında ve sosyal haklarda iyileştirilme yapılması gerektiğinin altını çizmişlerdir. Recep Bey (Yaş 28)'de geniş bir açıklama ile görüşünü:

Maalesef milli eğitimde yeniden yapılanma sürecine girildiğinde, sistemin itibarsızlaştırılması sosyal konumumuza olumsuz etki etmiştir (Odak grup görüşmesi, Recep, Şubat, 2014).

Öğretmene karşı olan disiplin suçlarındaki artışa, öğretmene şiddete, gelir durumu ile yaşadığı hayatın kalitesi, olumsuz öğretmen davranışları gibi örneklerle bakarak öğretmenin sosyal durumunun hiç de iyiye gitmediği öğretmenlerin çoğunluğunca dile getirmiştir. Özey Bey gibi katılımcıların birçoğu sosyal konumun belirleyicisi olarak basın ve alınan ücreti göstermiştir. Serkan Bey (Yaş 36) gibi bazı öğretmenler ise “bir mesleğin itibarını bizzat mesleği icra edenlerin mesleklerine karşı tutumları ve işlerini ne kadar layıkıyla yaptığı belirler” diyerek, öğretmenlik mesleğinin toplumda saygınlığını giderek yitirmesinin nedeni olarak yine öğretmenleri işaret etmiştir:

Tabi bazı meslektaşlarımızın işini yeterince iyi yapmaması ve [öğrencinin], velisinin bu gün ne öğrendin sorusuna hiç diye cevap vermesi sonucu velinin isyanı. Çocuğum okula zaman geçirmek için mi gidiyor gibi düşünceye kapılmaları da mesleğin saygınlığının azalmasına ve sosyal konumun zarar görmesine neden olmaktadır (Bireysel görüşme, Serkan, Şubat, 2014).

Sözleri ile dile getirmiştir.

Katılımcıların geneli (N=42) öğretmene verilen değer eğitime verilen değerle eş değer olduğunu söyleyerek, toplumlarda öğretmenin sosyal konumunun da bu değere göre arttığına ya da azaldığına işaret etmişlerdir.

Katılımcıların az bir kısmı ise Ercan Bey (Yaş 30)'in “*Daha ne olsun herhangi biri öğretmen oldu mu toplumda bir saygınlığı da oluyor. Toplumda öğretmenler iyi bir konuma sahip saygı duyulan kişilerdir*” diyerek öğretmenlik mesleğinin toplumda hala iyi bir konuma sahip olduğu görüşünü desteklemiştir.

4. TARTIŞMA ve YORUMLAR

Çelik (1987) teknik öğretmenlerin iş doyumu ve işten ayrılma nedenleri ile ilgili yaptığı çalışmada ücretin teknik öğretmenlerce az bulunduğu ve bu nedenle de işten ayrılmada önemli bir etken olduğuna dikkat çekmiştir. Bu araştırmanın bulguları da, ücreti iş doyumsuzluğunun en önemli nedeni olarak işaret etmese bile, öğretmenlerin alım gücündeki azalmaların da etkisiyle bir kısım teknik öğretmenin ek işlere yönelmesindeki ana neden olarak göstermektedir. Bu durumun da öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için zaman, çaba ve maliyet içerisine girememesine, örgütsel aidiyet ve sahiplenme gibi duygularının azalmasına ve nihayetinde iş doyumsuzluğu hatta tükenmişlik gibi duygularının ortaya çıkmasına sebebiyet verdiği görülmektedir. Gencay (2007), Sönmezer (2007) ve Özdayı (1990)'nın yaptığı çalışmada öğretmenlerin aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı belirtilmektedir. Orhaner (1999)'in , meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili olarak yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin ücretten doyum elde etmemelerinin hem eğitimde kaliteyi düşürmekte, hem de verimliliği azaltmakta olduğu belirtilmektedir. Çalışma, mesleki teknik öğretmenlerin “teknik öğretmen” unvanlı bir düzenleme ile ücretlerinin iyileştirilmesinin öğretmenlerin iş doyumunu arttıracak önemli bir teşvik aracı olabileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca; teknik öğretmenlerin bir kısmı da mesleki gelişimlerine bağlı olarak sertifikalandırılıp ücret ve kariyer artışı ile ödüllendirme sistemini veya çalışma ortamına göre belirlenen bir iş gücünü ek tazminatını iş doyumunu artıracak öneriler olarak dile getirmişlerdir.

Teknik eğitimin diğer orta öğretim türlerine göre pahalı ve ülke kalkınması için gerekli bir eğitim olduğu konusunda tüm teknik öğretmenler ortak bir görüşe sahiptir. Araştırma sonuçları teknik öğretmenlerin iş piyasasının ihtiyacı olan teknik elemanların günün şartlarına uygun yetişmesini sağlayabilecek donanımda olması gerektiğine işaret etmiş ve mesleki eğitimin öğrenci üzerinde etkili olabilmesi için öğretmenin gelişen teknolojiye göre sürekli kendini ve eğitim materyallerini yenilemesi gerektiğinin altını çizmiştir. İşyerlerinde bu açıdan desteklenen öğretmenler hem işlerini daha severek yaptıklarını hem de iş doyumlarının daha yüksek seviyede olduklarını ifade etmiştir. Katılımcılar iş doyumunu artıran en önemli etkenlerden birinin işin sevilerek yapılması olduğunu, bunun da yapılan

işin niteliği ile sıkı sıkıya ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. Ancak, çalışma sonuçları, özellikle son zamanlarda ‘en azından bir meslek öğrensin anlayışı’ ile başarısı düşük öğrencilerin meslek liselerine yönlendirilmesinin, atölyelerdeki malzeme yetersizliğinin ve uygulamadaki bir takım aksaklıkların yapılan işin niteliğini olumsuz yönde etkilediğini, bunun da öğretmenlerin işlerini severek yapmasını zorlaştırdığını ortaya koymuştur. Bu konu hakkında, katılımcıların önerileri okul-sanayi iş birliğinin artırılarak meslek liselerini çalışkan öğrenciler için de cazip hale getirebilmektir. Bu konudaki bir diğer önemli görüş de, mesleki ve teknik eğitimle ilgili çalışmalara ilgili bakanlıklar, sanayi ve iş kolları ile birlikte mahalli idare ve öğretmenlerin de dâhil edilmesidir. Tüm bu önerilerin uygulanması ile meslek ve teknik öğretmenlerinin yaptıkları işi daha nitelikli bulabileceği, daha çok sahiplenebileceği ve yaptıkları işten daha çok doyum alabileceği öngörülmektedir.

Araştırmada çalışma koşullarının aynı okuldaki atölyelerde bile farklılıklar gösterdiği, atölyelerin genel olarak ergonomi, iş güvenliği ve meslek hastalıkları konularına pek önem verilerek tasarlanmadığı, alınan kararlarda etkilerinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum dolayısı ile aynı okulda görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde de farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Sicim (2007), öğretmenlere sunulan çalışma ortamı açısından iş doyumlarını incelediğinde, araç-gereç ve fiziki ortam yetersizliğinin iş doyumunu azalttığını ortaya koymuştur. Buna göre çalışma koşullarının öğretmenler için önemli olduğunu ve iş doyumunu etkilediğini söylemek mümkündür. Mesleki ve teknik okullarda kamu ve özel sektörün ihtiyaç ve amacına uygun öğrenci yetiştirilmesi; atölye ve laboratuvarlar açılışlarının ve bakımlarının özel sektör iş birliği ve desteği ile gerçekleştirilmesi gibi düzenlemelerin, çalışma koşullarını iyileştireceği ve iş doyumunu artıracığı görüşü katılımcılar arasında genel olarak kabul gören bir görüştür. Ayrıca, çalışma ortamlarının risk analizi ile mevzuatlara uygun şartları taşıyıp taşımadığının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı birimleri ile, varsa okulları destekleyen özel sektör tarafından kontrol edilmesi, çalışma ortamlarındaki riskler ve mevzuatlara dair eğitim, rehberlik ve teftiş hizmetlerinin sağlanmasının çalışma ortamlarını daha uygun hale getirebileceği ve bunun da çalışan iş doyumunu artıracığı katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

Katılımcıların bir kısmı da, denetimlerin yansız bir şekilde, açık arama yerine, yalnızca rehberlik ve sorumluluk bilinci ile yönetimi okulun tüm birimleri hakkında bilgilendirmek ve etkin kılmak maksadı ile yapılmasının öğretmenlerde iş doyumunu artırabileceği görüşünü savunmuşlardır. Çalışma genel olarak büyük okullarda denetimin zor ve zaman alıcı olduğunu, çok etkili ve tarafsız yapılmadığını, genel denetimlerin ise haber verilerek yapıldığı ve denetmenlerin dışarıdan değil de içeriden kişiler olduğu için çok etkili olmadığını ortaya koymuştur. Çalışmada ayrıca özellikle büyük okullarda yöneticilerin bir örgüt iklimi ve çalışma etiği oluşturmalarının çalışanların uyumu çatışmaların çözümü açısından da son derece önemli olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, denetim

ve yönetimin etkisini hissetmeyen öğretmenlerin diğer çalışma arkadaşlarını da olumsuz etkileyerek okulda hantal ve işlevsiz bir yapı oluşmasına sebebiyet verebildiğini de ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları etkili bir denetimi tüm okul sistemini dinamik tutacak ve çalışanların iş doyumlarını artıracak bir etmen olarak göstermektedir. Başaran'a (2000) göre, yönetim biçimi, yöneticiye özgü yönetsel davranışlar olduğundan, yöneticiden, yöneticiye değişir. Otoriter ve baskıcı kişiliğin iş doyumunu azalttığı ve çalışma ortamında doyumсузулuktan kaynaklanan çatışmaları artırdığı tespit edilmiştir. Öte yandan, Kılınç (1985)'in yaptığı çalışmada da, çalışanın kendisine olan saygısının düşük olması, diğer çalışanları ve üstlerini düşman olarak algılamasına ve bu da çalışmada ve iş ortamının genelinde iş doyumсузулуđuna neden olmaktadır. Dolayısıyla, çalışanları her açıdan gözlemleyebilen ve gözlemlerine uygun yönetim tarzı benimseyebilen yöneticilerin çalışanların iş doyum seviyesini artırabileceği öngörülmektedir.

Araştırma bulguları, özellikle büyük okullarda ders yoğunluğu, kaza, kavga, sabotaj gibi bir takım olumsuzlukların önlenmesi amacıyla öğretmenlere devamlı atölyede bulunma gibi zorunlulukların getirilmesinin bir arada vakit geçiremeyen öğretmenlerde iletişimi zayıflattığı, yüzeyselleştirdiği ve sanala doğru kaydirdiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Çalışmada sanal ortama taşınan iletişimin, menfaat çatışmalarının, mobbing, kuşaklar arası kopukluk, ve dedikodu gibi olumsuzlukların iş doyumсузулуđa sebep verebildiği de belirtilmiştir. Yıldırım'ın (2006) da ifade ettiği gibi çalışanların hem kendi aralarında hem de kurum yönetimiyle aralarında kurulan sağlıklı ve iyi ilişkiler iş doyumunu yükseltmektedir. Yine aynı şekilde Sönmezer (2007) de yöneticilerle kurulan olumlu ilişkilerin öğretmenlerde iş doyumunu artırdığını belirtilmiştir. Bu nedenle de özellikle büyük okullarda iş birliğini ve çalışanları bütünleştirici faaliyetlerin artırılması sağlayacak, olası çatışmaları önleyebilecek ve yönetebilecek, adil ve katılımcı anlayışa sahip lider idarecilere ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları ayrıca yaptığı işe seven ve saygı duyan, işini hakkıyla yapma gayretinde olan sorumluluk sahibi öğretmenlerin sürekli kendini geliştirdiğini ve işlerinden daha çok doyum sağladığını da ortaya koymuştur. Ancak, işlerini ciddiye almayan, yaptıkları işe saygı duymayan öğretmenlerle birarada çalışmak durumunda kalan bu öğretmenlerin yaşadıkları adaletsizlik ve çaresizliğin, zamanla işlerini severek yapan öğretmenlerde de mutсузуluk ve iş doyumсузулуđuna neden olduğu da bulgulanmıştır. Çalışmada hizmet içi eğitimlerin ise genelde yetersiz olduğu ve çoğu zaman dersten kaçma bahanesi olarak görüldüğü de katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu teknik yayınları takip etmeyi, alanları ile ilgili furalara katılmayı ya da firma eğitimlerini daha faydalı bulduğunu belirtmiş ancak bu gibi etkinliklere zaman ayıramadıkları ve maliyetli buldukları için katılmadıklarını dile getirmişlerdir.

Eren'e (1998) göre çalışanlar işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü çalışanlar işlerinde kendilerini geliştirdikçe uzmanlaşacak, yetki ve sorumluluklarını yetersiz hissedecekler ve

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde olduğu gibi daha üst kademeleri arzu edeceklerdir. Bulduğu kademedeki yükselme olanakları bulamayan çalışanlar ise işlerinde daha isteksiz olacaklardır. Çalışanın yeteneklerini kullanma ve geliştirebilme olanakları, işini severek yapma ve örgütte yükselme gibi gereksinimlerini karşılayabilecek, kendini gerçekleştirme olanakları iş doyumsuzluğu etkilerini azaltabilecektir (Çetinkanat, 2000). Erdoğan'a göre (1996), çalışanın işe karşı tutumunu olumlu ya da olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden birisi de, gelişme ve yükselme olanaklarının olmasıdır. Bu olanaklara sahip çalışanlar, işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Bu araştırmada ise yükselme isteği daha ziyade öğretmenlik isteği ve heyecanı duymayan; öğretmenlik yeteneğini yetersiz; mevki, makam, ya da daha yüksek bir maaş arzusunda olan ya da daha az ders saatine girmek isteyen öğretmenlerle ilişkilendirilmiş ve öğretmenlikte iş doyumunu yakalamayan öğretmenlerin öğretmenlikten kaçma fırsatı olarak değerlendirilmiştir. Öğretmenlik mesleğinde yükselme öğretme misyonunu terk edip, yönetme misyonuna geçme anlamı içerdiği için öğretmenlik mesleğinden keyif alan ve sınıf içindeki ortamdaki çıkmak istemeyen öğretmenler açısından iş doyumunu olumlu olarak etkileyen bir faktör olarak görülmemiş, ancak öğretmenlik mesleğinden haz alamayan çalışanlar için tercih edilecek bir alternatif olarak iş doyumunu ile olumlu olarak ilişkilendirilmiştir.

Araştırmada katılımcıların bir kısmı devletin öğretmenlere hak olarak verdiği neredeyse sınırsız iş güvencesini iş doyumunu artıran bir faktör olarak görürken, bazı öğretmenler ise bu sınırsız iş güvencesini pek çok öğretmenin işini suistimal etmesine sebebiyet veren ve yetersiz öğretmenleri sistemde tutarak sistemi kötüleştiren ve uzun vadede değerli öğretmenlerin iş doyumunu düşüren bir faktör olarak nitelendirmiştir.

Akçamete, Sucuoğlu, ve Kaner'e (2001) göre öğretmenlerin içinde buldukları olumsuz çalışma koşulları, işten aldıkları doyumun düşmesine sebep olabilmektedir. Bu araştırmanın sonuçları da sağlıklı çalışma ortamının öğretmen ve öğrencilerde çalışma isteğini düşürdüğünü; iş ortamlarından kaynaklanan çeşitli sağlık problemleri veya iş kazalarının iş doyumsuzluğuna sebep olduğu ortaya koyarak Akçamete ve arkadaşlarının (2001) yukarıda bahsedilen araştırma bulgularını desteklemiştir. Ayrıca katılımcılar son zamanlarda okullarda yaşanan şiddet olaylarının ve kıyafet serbestliği ile oluşan güvenlik zafiyetinin de öğretmenlerde huzursuzluk yarattığına da dikkat çekmiş ve bu gibi güvenlik meselelerinin iş doyumsuzluğuna neden olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmada özellikle Milli Eğitimle ilgili basın yayın organlarında yer alan olumsuz haberlerin öğretmenlik mesleğini toplumun, velinin ve bilhassa öğrencinin gözünde itibarsızlaştırdığı, bunun da öğretmenlerin toplumdaki sosyal konumunu, öğretmenlere hissedilen saygı ve önemi, öğrencinin öğretmene davranışını olumsuz bir şekilde etkileyerek öğretmenlerde iş doyumunu azalttığı belirtilmiştir. Araştırmanın bu bulgusu, Çelik (1987)'in mesleki teknik

öğretmenlerin, mesleki ve teknik öğretmenliğin toplumdaki itibarının düşük olmasından kaynaklanan rahatsızlıklar sebebiyle meslekte doyumsuzluk yaşadığı bulgusuyla da örtüşmektedir.

5. SONUÇLAR

Hizmetler etkinliği, örgütsel verimlilik ve çalışanların iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu çeşitli çalışmalar tarafından ortaya konulmuş ve desteklenmiştir (Özaltın, Kaya, Demir, & Özer, 2002). Bu nedenle; iş doyumu son yıllarda yönetimlerin sıklıkla üzerinde durdukları bir konu haline gelmiştir. İş doyumsuzluğu örgütlerde insan kaynakları etkinliği ve performansının düşmesinde büyük bir rol oynamakta ve ayrıca örgütsel aidiyetin ve işletmelerin gelişiminde de önemli bir engel oluşturmaktadır (Erdil & Keskin, 2003; Şimşek, Akgemici, & Çelik, 2001). Bu açıdan bakıldığında mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna dair görüş ve düşüncelerini almak, özellikle de piyasanın nitelikli ara iş gücüne en fazla ihtiyaç duyduğu, bu konunun siyasiler tarafından da sıklıkla gündeme getirildiği, eğitim politikalarının yeniden şekillenmesi için uğraşlar verildiği günümüz Türkiye'sinde oldukça önemlidir.

Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlarının da mesleki ve teknik eğitimde görev alan öğretmenlerin iş doyumlarını artıracak düzenlemelere ışık tutarak, mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırma sonuçları mesleki ve teknik öğretmenlerin işlerinin hangi kısmından daha fazla zevk aldığını ve işlerinde hangi açılardan daha mutsuz olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda çalışma sonuçlarının, mesleki ve teknik öğretmenler, okul yöneticileri ve eğitim politikalarına yön veren liderler açısından değerli olduğu düşünülmektedir. Okul yönetimlerinin, öğretmenlerin iş tatminlerini artıracak uygulamalarla okullarında büyük ve olumlu farklılıklar yaratabilecekleri beklenmektedir. Bu tür programların okullarda uygulanmasıyla birlikte iş doyumu ile yakından ilgili olduğu düşünülen öğretmen ve öğrenci devamsızlığı, öğretmen istifa ve yer değişikliği istekleri, öğrenci terki, öğretmen-öğrenci çatışmaları ve okula yansıyan daha birçok olumsuz sonucun azalabileceği, mesleki ve teknik eğitimin güçleneceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Sucuoğlu, B. & Kaner, S. (2001). *Tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ardıç, K. & Türker, B. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Silivri, İstanbul, 24-26 Mayıs 2001,
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Deliönü, Ö., & Garipağaoğlu, B. Ç. (2015). Mesleki teknik öğretmenlerde iş doyumsuzluğu. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1118-1142. doi: [10.14687/ijhs.v12i1.3055](https://doi.org/10.14687/ijhs.v12i1.3055)
- Baş, T. & Ardıç, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Çelik, V. (1987). *Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Deliönü, Ö. (2014). *Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.
- Erdil, O. & Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 1, 32, İstanbul, Nisan 2003.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler. Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 17-26.
- Erdoğan, İ (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergeneli, A. & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19, 159-178.
- Kavcar, C. (1987). Yüksek öğretmen okulunun öğretmen yetiştirmedeki yeri. *Öğretmen Yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumlarının Dünü-Bugünü Geleceği Sempozyumu*. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kılınç, T. (1985), Örgütlerde çatışma, mahiyeti ve nedenleri. *İşletme Fakültesi Yayınları*, 314 -315, İstanbul.
- Küçükahmet, L. (1993). *Öğretmen yetiştirme (Programları ve uygulamaları)*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası.
- Orhaner, E.(1999). Meslek dersleri öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve beklentileri. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 265–272.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C. & Özer, M. (2002). Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44, 423-427.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, M. K. (2006). *Turizm sektöründe iş görenlerin iş tatmini faktörleri ile dış müşteri tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5, 55-64.
- Sicim, D. (2007). *İlköğretim Okullarındaki sınıf öğretmenlerinin iş tatmini: İstanbul Büyükşehir Belediyesi ilçesinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler; psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Sönmezer, M. G. (2007). *Milli eğitim bakanlığında çalışan öğretmenler ile milli eğitim bakanlığından emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Şimşek, Ş., Akgemici, T. & Çelik, A.(2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, 92-107.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, F. (2006). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62, 254-279.

Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeylerini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 67-78.

Extended English Abstract

The purpose of vocational and technical education in Turkey is defined as training a qualified workforce that meets the technical needs of the country based on the standards of European Union developed for vocational and technical education. Turkey is now suffering from a lack of qualified technical workforce. On the other hand, a substantial part of vocational and technical school graduates are either unemployed or employed in the fields other than their field of specialization. High quality standards in vocational and technical education must be ensured to provide companies with skilled and knowledgeable technical employees who can meet the sophisticated needs and wants of the new age workplaces. Therefore, the biggest challenge facing vocational and technical education is how to provide quality training programs and qualified educators that will ensure the development of productive and efficient workforce capable of meeting international competitiveness. Within the realm of vocational education, it is obvious that the job satisfaction-related factors can have an impact on teacher and school effectiveness. Because the vocational and technical teachers are the ones who will train our future technical workforce, their level of job satisfaction are highly critical in training highly qualified and competent vocational and technical school students.

The literature revealed that there was a correlation between job dissatisfaction and some undesired organizational outcomes such as absenteeism, high turnover, low organizational performance and effectiveness (Ardıç & Türker, 2001). Yet, the information is limited and shallow regarding the underlying factors of vocational teachers' job satisfaction. Only few studies were concerned with the job satisfaction of teachers of vocational education and the underlying factors of job dissatisfaction. The purpose of this study is, therefore, to determine the causes leading to job dissatisfaction of vocational and technical education teachers and suggest viable alternatives for the solution of this problem. The study seeks answers to the following questions: 1) What are the views of participants regarding the issues of pay, job and job characteristics, working conditions, interpersonal relations, administration and supervision, advancement and recognition opportunities, job security and safety, and social reputation that is considered to explain the variance in job dissatisfaction of vocational and technical education teachers? 2) What are the suggestions of participants to increase job satisfaction of vocational and technical education teachers?

The study was conducted with qualitative research techniques. The data was collected from a total of 44 participants via one-to-one interviews and focus group discussions. To obtain a better and more holistic picture of the factors leading to job dissatisfaction participants were selected from vocational and technical schools located in various parts of İstanbul with high population of teachers and students. The results of the study demonstrate that the causes of job satisfaction at vocational and technical teachers are generally related with communication within the organization, working conditions, school administration and social reputation of teaching as a profession rather than the pay, job security, professional development and promotion opportunities. Moreover, it was understood that stress resulting from workplace conflicts, heavy workloads, vague job descriptions and unmet expectations are found to be closely related with job dissatisfaction among vocational and technical teachers.

Since the job satisfaction or dissatisfaction of teachers of vocational education has not been extensively researched, the results of the study expected to be of value to several groups of educators, including school administrators, teachers and policy-makers in the field of vocational and technical education. Findings of the study provide insights concerning the aspects of teaching profession which the vocational and technical teachers enjoy the most and the least. It is suggested that by implementing programs to increase job satisfaction and decrease job dissatisfaction in vocational and technical teachers, school administrators can realize several benefits. Undesired organizational outcomes such as teacher and student absenteeism, teacher-students conflicts may be reduced and quality of vocational and technical education can be improved through the implementation of programs conducted to increase teachers' job satisfaction at schools. Moreover, improving satisfaction among teachers may encourage greater student and teacher retention in vocational and technical schools which suffer from high rates of student dropout and teacher turnover. Vocational teachers themselves can also use the results of the study to assess the aspects of their job which make them happy or unhappy, and take steps to alleviate the situation. It is expected that the results of this study will assist school administrators to better understand and recognize the job dissatisfaction-related factors and implement procedures to curtail dissatisfaction.