

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN ÖĞRETMENLERİN GEREKSİNİMLERİNİ KARŞILAMA DÜZEYİ

Türkay N. TOK

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlik mesleğinin, öğretmenlerin gereksinimlerinin ne kadarını karşıladığını araştırmaktır. Araştırmanın evrenini, Ankara İli'ne bağlı Altındağ İlçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu araştırmada, öğretmenlik mesleğinin öğretmenlerin: (a) ücret ve çalışma koşulları (b) saygınlık ve bağımsızlık (c) toplumsal ilişkiler ve ait olma (d) güvenlik (e) kendini gerçekleştirme alanlarındaki gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığı belirlenmiştir.

Öğretmenler, gelecek kuşakların bilişsel, duyuşsal, devimsel gelişimi ve yaşama biçimini yönlendiren, iletişim, araştırma ve yaratıcılık becerilerinin gelişimini etkileyen kişilerdir (Erginer 1995,34). Bu nedenle eğitim, toplumların başta gelen sorunu, öğretmenler de eğitimcilerin en çok ilgilendikleri gruptur. Ancak öğretmenlik dün Türkiye'de, bugün bütün gelişmiş ülkelerde başarılı gençlerin heyecanla ve istekle koştukları bir meslek iken, şimdi, genellikle, başarısı ortanın altındaki gençlerin başka seçenekleri olmadığı için girmek zorunda kaldıkları bir meslek durumuna düşmüştür (Baloğlu 1990,87). Son yıllarda, öğretmen yetiştiren kurumlara olan öğrenci talebinin artması, öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarına giriş için gerekli olan üniversite puanlarında da artışa neden olmaktadır (ÖSYM 1996, 13). Ancak, bu okullara talebin artması, öğretmenlik diploması olanların, çoğu mesleklere göre daha kolay çalışma yaşamına atılmalarından olabilir. Oysa öğretmenlik, zorunlu olarak tercih edilen bir meslek değil, sevilerek seçilen bir meslek haline getirilmelidir. Böylece nitelikli öğretmenlerin sayısı artarak, ülke kalkınmasına katkıları daha fazla olacaktır. Ancak ülkemizde öğretmenlerin bu güçte olmadıkları görülmektedir.

Örgütlerde Gereksinim

Gereksinim bir dürtünün yoksunluğunu çekmedir (Başaran 1991,152). Bireylerin bireysel farklılıklarına rağmen, bazı gereksinimler belli ölçüde birbirlerine benzer ve benzer gereksinimlerin ortaklaşa karşılanmalarını olanaklı kılar. Ortak gereksinimlerin örgütün yararı doğrultusunda karşılanması hem bireye hem de örgüte yarar sağlar (Aydın 1986,79; 1991,20).

İnsanın bilişsel ve duyuşsal gücünün, dolayısıyla yaratıcılığının sınırı yoktur ve bu gücünü gereksinmelerini doyumak için kullanır. Bu gereksinimlerin en yüksek basamağı insanın kendini, tüm gizilgücünü işleyip yerine getirerek ulaşacağı özgerçekleştirme basamağıdır. İnsanın, özünü gerçekleştirmeye ulaşabilmesi için, sırasıyla birçok gereksinmesini doyumması zorunludur. İnsan, bu gereksinimleri doyumak için zorlu bir çabaya, uğraşıya girişir. Amacı, bu gereksinimleri doyumaktır (Başaran 1991,153; 1992,91).

A. Maslovv, güdüleme kuranımında gereksinimleri önem sırasına koyarak, **fiziksel** ve onu izleyen **güvenlik gereksinimlerini** birincil (alt düzey) gereksinimler, **toplumsal ilişkiler** ve **ait olma, takdir** ve **saygı** ve **kendini gerçekleştirme gereksinimlerini** ise ikincil (üst düzey) gereksinimler olarak nitelendirmektedir (Gençtan 1982,190; Hicks 1979,370).

Birincil (Alt Düzey) Gereksinimler

1. Fiziksel Gereksinimler: Yiyecek, su, uyku, solumak için hava, yeterli ölçüde sıcaklık, dinlenme ve cinsel arzu gibi gereksinimler fiziksel gereksinimlerdir. Temel ve ilkel olan bu gereksinimler en az oranda bile karşılanmadıkları zaman insan yaşamını sürdüremez. Biyolojik yaşamın sürekli kılınması için bu gereksinimler ivedilikle karşılamak zorundadır (Eren 1993,320-321), yoksa insan daha yüksek düzeyli gereksinimlere güdülenemez (Aydın 1991,22).

2. Güvenlik Gereksinimi: Bireyin hastalık, yaşlılık, kazaya uğrayıp çalışmadığı veya işsiz kaldığı gibi durumlarda geleceğini güvenceye alma gereksinimidir. Bu nedenle düzgün bir gelir seviyesini devamlı kılması ve yaşlanıp kazanç sağlayamadığı günlerde kendisini koruması için bir örgüte katılmak isteyecektir. Bu kuşku ve güvensizlikler, bireye bedensel güvenliğini sağlama ile birlikte, kaza, ölüm, işsizlik tazminatı gibi ekonomik ve sosyal güvenliğini de sağlamayı zorunlu kılar. Böylece birey, hem kendisinin hem de ailesinin geleceğini güvence altına almış olur. Güvenlik gereksinimi de fiziksel gereksinimler gibi sürekli değildir ve bu nedenle tatmin edilince sona ererler. Bu gereksinimlerin fazlaca güvenceye alınmasının, rasyonel iş yapma ve yaptırma olanaklarının yitirilmesi ve bu güveni sağlayan kişi ya da örgüte aşırı oranda bağlanma gibi sakıncaları vardır (Eren 1993,322).

Bireyin alt düzey gereksinimleri yeterince karşılanırsa, insanlar daha yüksek düzeydeki gereksinimlerine ulaşma çabası içine girerler. Eğer bu istekleri yerine getirilemez ise **yabancılaşma** olgusu ortaya çıkar (Özkalp 1992,36). Yabancılaşma işgörenin örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması, kendini çekmesidir. Örgüte yabancılaşan kişi, kendini örgütün bir üyesi olarak görmeme, görevine, üyesi olduğu kümeye uzak durma, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu red etme, özel yaşamında işinden söz etmekten hoşlanmama, örgütün dışında kendine doyum kaynakları arama ve işiyle gurur duymama eğilimindedir (Başaran 1991,208).

Eğitim düzeyi yüksek, gelişmiş çağdaş toplumlarda yaşam standardının yükselmesi nedeniyle temel gereksinimler rahatlıkla karşılanmaktadır. Dolayısıyla insanların yaşamlarında üst düzey gereksinimlerinin daha çok güdüleyici olabileceği ileri sürülebilir (Aydın 1991,24).

İkincil (Üst Düzey) Gereksinimler

Güdülenme açısından ele alındığında, temel gereksinimler kadar, bazı durumlarda da daha önemli olduğu, yapılan araştırmalarla ortaya konan üst düzey gereksinimleri Maslovv üç bölümde ele almıştır (Aydın 1991,23):

1. Toplumsal ilişkiler ve Ait Olma Gereksinimi: Örgüt, grubu bir araya getiren, bir çatı altında toplayıp birleştiren bir unsur olarak önem taşımaktadır. Ayrıca bireye; yardım, prestij, arkadaşlık, tanınma, kişilik, statü, ait olma, katılma, başkalarını sevme, başkaları tarafından sevilme ve çevresini etkileme gibi duygular sağlar. Bu yüzden gruba üyelikten duyulan gurur, grup üyelerini örgütün itibarına, önemine ve varlığını devam ettirmesine dolaysız bir değer vermeye iter. Bu değer, insanın kendi kişisel itibar ve statüsüne verdiği öneme çok benzer. Bu gibi durumlarda birey; arkadaşlık, destek olma ve sevgi gibi ait olma gereksinimleri için birer doyum alanı olan (Schein 1976,99) örgütün amaçlarını sırf içinde bulunduğu grubun değerleri olduğu için üstün tutar (Eren 1979,40; Hicks 1979,377).

Birey günün büyük bir bölümünü işyerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken ya da boş zamanlarında belirli kişilerle konuşur, ilişkiler ve arkadaşlıklar kurar. Bu tür ilişkiler onu sosyal yönden belirli doyuma sürükler ve çalışma güdüsünü arttırır (Sabuncuoğlu 1984,78), çünkü insan toplumun bir üyesi olarak kabul edilme, kendisi olarak tanınma, farkına varılma ihtiyacındadır (Ülgen 1994,40). Aydın (1991,34), dayanışma, birlik ve beraberlik, bütünlük ve toplumsal güvence olarak da ifade edilen ait olma gereksiniminin toplumsal ilişkilerde bireye rahatlık sağlaması, grupla özdeşleşmesi ve kendini tanıtmaya gereksinimini karşılaması açısından önemli olduğunu belirtmektedir.

İnsanın temel psikolojik gereksinimlerinden biri de, diğer insanlarla dostça ilişkiler kurabilmek ve sevgi alışverişinde bulunmaktır. Sevmeyen, sevilmeyen, başkaları ve toplum tarafından benimsenilmeyen kişi, tüm silahlardan daha tehlikelidir. Çünkü her türlü tutarsız davranışların kaynaklarından biri de sevgisizliktir (Sönmez 1994,42-43). Bu gereksinimleri karşılanmayan ve zaman zaman grubun onayını yitirmiş, grup dışı bırakılan kişilerde çeşitli olumsuzluklar görülür. Yeterlik ve toplum tarafından onaylanma, kişide özdeğer duygusu yaratır ve kimlik kavramının geliştirilmesini sağlar (Gençtan 1982,190).

2. Takdir ve Saygı Gereksinimi: Bu gereksinimler, insanların başka insanlara ve gruplara başarılı hizmetler vermek suretiyle onların takdir ve saygınlığını kazanma

faaliyetleri sonunda tatmin olurlar (Eren 1993,28). Takdir ve saygı gereksiniminin giderilmesi bireyin moral düzeyini yükseltir (Sabuncuoğlu 1984,79) ve yüksek düzeyde örgütsel başarı sağlanır. Yöneticinin bu gereksinimlere eğilmesi çalışanın kendini değerli, yetenekli, faydalı ve gerekli hissetmesine yardım eder. Bu gereksinimlerin giderilmesine karşı çıkmak, bireyin aşağılık duygusuna kapılmasına, kendisini güçsüz ve çaresiz hissetmesine neden olur (Hicks 1979,370).

Takdir ve saygı gereksinimi, hem bireylerin kendi kendilerini takdir etmeleri hem de başkaları tarafından takdir edilmeleri şeklinde görülür. Bu gereksinimler içinde benliğine güvenme, başarma, rekabet edebilme, bilgili olma, benliğine saygı duyma, bağımsız ve hür olma gibi gereksinimler de vardır (Hicks 1979,370). Birey bir yandan kendisine güven ve saygı duyar, öte yandan başkalarının beğeni ve saygısını arar. Kendi kendine saygı gereksinimi, bireyin güçlü olma ve kendine güven duyma özlemini taşır. Fakat bundan da önemlisi başkalarının takdirini kazanma duygusudur (Sabuncuoğlu 1984,79). Ayrıca prestij kazanma, statü ve farkına varılma gereksinimi, önemli sayılma veya aynı işi yapanların başkalarından daha üstün başarı sağlama arzusu, evrensel bir insan özelliğidir (Hicks 1979,370).

3. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi Bütün gereksinimler giderildikten sonra ortaya çıkabilen bu gereksinim, bireyin potansiyelini geliştirmesi ve yaratıcı olmaya duyulan istekle ilgilidir (Paknadel 1995,29). Bu gereksinim sadece birey açısından içsel olan ve birey tarafından kendi kendine verdiği ödüller ya da elde ettiği sonuçlar ile karşılanır. Burada bireyin bir bilim veya belirli bir sanat dalında ya da belirli bir kuruluşun yönetiminde yapmış olduğu faaliyetler ve buluşlarla kendini göstermesi esas olmaktadır. Birey, burada yaratıcı bir kimse olarak sadece örgütsel sınırlar içinde kalmamakta, bazen ulusal, bazen de uluslararası alanlarda şöhrete kavuşmakta, başkaları için örnek gösterilmektedir. Kendini gerçekleştirme gereksinimi görelî olarak doymak bilmez bir nitelik taşımaktadır. Ne kadar karşılanırsa o kadar önem kazanır. Böylece diğer gereksinimlerden farklı olarak önemini korur. Bu gereksinimin sadece alt düzey gereksinimlerinin karşılanması tehlikeye girdiğinde önemini yitirdiği; onun dışında, varlığını

Tok

bir kez hissettirdikten sonra güdüleyici niteliğini koruduğu bilinmektedir. Araştırmalar, daha çok eğitim görmüş insanların, diğer insanlardan daha çok bu gereksinime önem verdiklerini göstermektedir (Aydın 1991,23-24; Eren 1993,28).

Eğitim düzeyi yüksek ve çok gelişmiş toplumlarda, yaşam ölçünlerinin yükselmesi nedeniyle alt düzey gereksinimler rahatlıkla karşılanmaktadır. Bu tür toplumlarda, bireyin yaşamında daha çok üst düzey gereksinimler güdüleyici rol oynamaktadır (Aydın 1991,24). Az gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda ise güdüleyici rol oynayan gereksinimlerin, daha çok alt düzey gereksinimler olduğu söylenebilir. Üst düzey gereksinimler karşılanmadıkça, yüksek düzeyli gereksinimler varlıklarını hissettiremeyecekler ve bireyi harekete geçiremeyeceklerdir. Bu durumda, örgüt içinde çalışan bireylerin kendileri mutsuz olacak ve örgüt içindeki başarısı düşecek, dolayısıyla örgütün verimi azalacaktır.

Bu araştırmada, eğitimde ve toplum kalkınmasında önemli bir yeri olan öğretmenlerin gereksinimlerinin düzeyini belirlemek amacıyla, okulların genel işletme siyaseti ve yönetiminin yeterliği; yöneticilerin teknik bilgi ve becerisi; yöneticiler ile astlar arasındaki ilişkiler; öğretmenlerin maaş ve ücret koşulları ve bunların artış düzeyleri; işyerindeki çalışma koşulları; iş güvenliğinin yeterliği; görevindeki başarısı; öğretmenliğe karşı olan sevgisi ve bu göreve ilişkin tutumu; üzerine yüklenen yetki ve sorumluluklar; diğer öğretmenlerle olan ilişkileri; görevinde yükselebilmek olanakları; statüsü; mesleki bakımdan gelişimi gibi konular ele alınmıştır. Ayrıca, fizyolojik gereksinimlerin (yeme, içme, barınma gibi.) karşılandığı varsayılarak bu gereksinimlerle ilgili soru sorulmayıp, *ücret ve çalışma koşullarına* ilişkin sorular sorulmuştur. Diğer sorular, *güvenlik, toplumsal ilişkiler ve ait olma, soygınlık ve bağımsızlık, kendini gerçekleştirme gereksinimlerine* ilişkin sorulardır.

Araştırmada, Maslovv'un **Güdüleme Kuramı**'ndan yararlanılarak, Türkiye'deki öğretmenlerin gereksinimlerinin hangi düzeyde karşılandığı saptanmaya çalışılmıştır. Amaç, öğretmenlik mesleğinin bu gereksinimleri hangi düzeyde karşıladığını ortaya koymak ve çıkan sonuçlara göre, gerekenin yapılmasını sağlamaya yardımcı olmaktır.

Yöntem

Araştırmada şu sorulara yanıtlar aranmıştır:

Öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin gereksinimlerinin ne kadarını karşılayabilmektedir? Bu konuda;

a) Cinsiyet ve

b) kıdem durumlarına göre öğretmenlerin görüşleri nelerdir?

Bu araştırma; başta MEB olmak üzere, konuyla ilgili makam ve kuruluşların, öğretmen örgütlerinin yönetici ve üyelerinin, *öğretmenlik mesleğine* ilişkin görüşlerini yeniden gözden geçirmelerini sağlayabilir. Eğer bu konuda sorunlar varsa, bir an önce çözümlenmesi yoluna gidilebilir.

Araştırma tarama modelinde olup, konu ile ilgili alanyazm taraması yapıldıktan sonra, buradan elde edilen bilgiler doğrultusunda hazırlanan veri toplama aracı, öğretmenlere uygulanarak, *öğretmenlik mesleğinin öğretmenlerin gereksinimlerinin ne kadarını karşılayabildiğine* ilişkin görüşleri elde edilmiştir.

Evren ve Örneklem: Türkiye'de 1995-1996 öğretim yılında, 295.675'i ilköğretimde olmak üzere, toplam 518.450 öğretmen görev yapmıştır (MEB 1995:3). Araştırmanın evreni, MEB'na bağlı, Ankara İli'ne bağlı Altındağ İlçesi'nde 1996-97 öğretim yılında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmuştur. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümü'nden Mayıs 1997'de alınan sayılara göre Ankara ilinde, ilköğretimin birinci kademesinde (ilkokul) 6.495'i öğretmen, 1.138'i yönetici olmak üzere toplam 6.608 eğitimci görev almıştır. Random yöntemiyle örneklem girecek okullar ve denekler belirlenmiştir. Örneklem toplam 50 denekten oluşmuş, fakat veri toplama aracının hatalı doldurulması, geri teslim edilmemesi gibi nedenlerden dolayı, ancak 47 tane denek değerlendirilmeye alınmıştır.

Örneklem giren deneklerin % 64'ü (30 kişi) bayan, % 36'si (17 kişi) bay, % 34'ü (16 kişi) on yıl ve altında, % 66'sı (31

Tok

kişi) onbir yıl ve üstünde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır

Verilerin Toplanması: Araştırmanın amaçlarına uygun veriler, öncelikle konu ile ilgili kaynakların taraması yapılarak ve ilgili kişi ve kurumlarla görüşülerek, daha sonra ise bu bilgiler ışığında hazırlanan veri toplama aracı (anket) ile elde edilmiştir.

Alanyazm taraması amacıyla YÖK Dokümantasyon Merkezi, Ankara'daki üniversitelerin ve TODAİE, YÖK gibi kurumların kütüphaneleri ile Milli Kütüphane'den yararlanılmıştır.

Görüşmeler öğretmenler, okul yöneticileri, çeşitli üniversite ve kurumlarda görevli eğitimciler ile gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket, önce deneme formu niteliğinde hazırlanmış, bu anketin düzeni, ifadesi, dili, soruların amaca uygun ve yeterli olma durumu hakkında, eğitim yönetimi alanında görev yapan öğretim üyelerinin ve uzmanların görüşleri alınmıştır. Ardından, deneme formu niteliğindeki anket, bir grup öğretmene uygulanmış, bunun sonucunda soruların anlaşılıp anlaşılmadığı, seçeneklerin yeterli ve uygun olup olmadığı vb. gibi yönlerden gerekli düzenlemeler yapılmış, daha sonra uzman kişiler ile tartışılarak ankete son şekli verilmiştir. Anketin uygulanabilmesi için gerekli izinler alındıktan sonra, anketler araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Veri toplama aracının birinci bölümünde kişisel bilgileri elde etmeye yönelik iki soru sorulmuş, ikinci bölümünde ise deneklerin görüşlerini almak amacıyla beş ayrı alt bölüm altında, toplam yirmibeş kapalı uçlu maddeye yer verilmiştir. Bu bölümdeki maddelere ilişkin yanıtlarda, **Katılıyorum (1), Kararsızım (2), Katılmıyorum (3)** şeklinde üçlü dereceleme ölçeği kullanılmıştır (Ek:1).

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması: Araştırmada, her maddeye ilişkin yanıtların frekanslarından ve toplam denek sayılarından hareketle hem gruplar arasında hem de her bir grup içinde değişik bağımsız değişkenler dikkate alındığında karşılaştırmalar yapmak amacıyla **frekans toplamlarının yüzde değerleri** tekniğinden yararlanılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde veri toplama aracındaki sorular esas alınarak alt problemlere ilişkin bulgulara yer verilmiş, bulgulara dayalı olarak yorum yapılmıştır.

Ücret ve Çalışma Koşulları

1. Yapılan işe göre, verilen ücretin yeterli olması durumu:

Bu maddeye verilen yanıtlara bakıldığında, araştırmaya katılanların tamamına yakını (%96), öğretmenlere verilen ücreti yetersiz bulmaktadırlar. Enflasyon oranları karşısında öğretmenlere verilen ücretlerin her geçen yıl değer kaybettiği, yaşam koşullarının gün geçtikçe ağırlaştığı sürekli dile getirilen konulardan biridir. Bu maddeye ilişkin yanıtlar da, bu yakınmaların yersiz olmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerden daha çok verim sağlanmak isteniyorsa, ekonomik sıkıntılarının giderilmesi gerekir. "Çünkü, insanların çoğu için, *daha yüksek gelir elde etme olanağı*, çalışmak ve işbirliği etmek için tek olmasa bile en önemli bir özendirme aracıdır" (Eren 1993,332).

2. Daha az önemli işlerde çalışanlara daha fazla maaş veriliyor olması durumu:

Araştırmaya katılanların dörtte üçünden fazlası (% 77), öğretmenlikten daha az önemli işlerde çalışanlara daha fazla maaş verildiğini belirtmektedirler. Bayların dörtte birine yakını ise bu görüşe katılmamaktadırlar. Öğretmenliğe göre, temizlik işleri, şoförlük, bekçilik gibi, özellikle sözleşmeli olarak daha az önemli işlerde çalışanların daha yüksek ücret aldığı bilinmektedir. Bu maddeye verilen yanıtlar da bu gerçeği bir ölçüde yansıtmaktadır.

3. Sağlanan sosyal yardımların yeterli olması durumu:

Öğretmenlerin tamamına yakını (% 96)nm, kendilerine sağlanan, konut, yakacak, araç-gereç yardımı gibi sosyal yardımların yetersiz olduğu görüşündedirler. Bu konuda denekler arasında da görüş birliği vardır. Öğretmenlere kira, çocuk yardımı gibi isimlerle verilen sosyal yardımlara bakıldığında, bu ücretlerin çok düşük rakamlarda olduğu görülmektedir. Örneğin, 4. derecenin 3. kademesinde olan bir

ilkokul öğretmeni, kira yardımı olarak 100.000 TL., çocuk yardımı olarak da 87.000 TL. yardım almaktadır.

4. Maaşın rahat bir yaşam sürmeye yetecek miktarda olması durumu: Öğretmenler, bu maddede, aldıkları maaşların rahat bir yaşam sürmeye yetmediği görüşündedirler. Araştırmaya katılanların tamamına yakını (% 98), bayların ve kıdemleri on yıla kadar olanların tamamı bu görüştedirler.

5. İş yükünün başka işlerle karşılaştırılınca çok ağır olması durumu: Öğretmenlerin yarısından fazlası (% 55), başka işlerle karşılaştırıldığında iş yüklerinin çok ağır olduğunu; bayların yarısına yakını (% 41), bayanların ise % 20'si, işlerinin çok ağır olmadığını belirtmişlerdir. Bayanların, ev işlerini ve çocuklarının bakımı gibi görevleri de üstlenmeleri nedeniyle daha çok yorgun düşmeleri, bu görüşe *katılmama* oranını düşürmüş olabilir.

Toplumsal İlişkiler ve Ait Olma Gereksinimi

1. Öğretmenlerin, işinde birbirlerine yardımcı olması durumu: Araştırmaya katılanların % 66'sı, öğretmenlerin görevlerinde birbirlerine yardımcı olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu konuda, görevde daha yeni olanların % 25'i *kararsız* olduklarını belirtmişlerdir.

2. Öğretmenlerin, kendi yararlarına olmadıkça işbirliği etmemesi durumu: Araştırmaya *katılanların* % 32'si öğretmenlerin kendi yararlarına olmadıkça birbirleri ile işbirliği yapmadıklarını belirtirken, % 39'u da işbirliği yaptıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu görüşe bayların % 70'i *katılmamaktadır*.

3. Öğretmenlerin, işle ilgili ya da başka konularda sorunlarını anlatamaması durumu: Öğretmenlerin % 64'ü, 11 yıl ve daha fazla kıdemi olanların % 71'i ve bayların % 70'i bu görüşe katılmamaktadırlar. Buradan öğretmenlerin, her türlü sorunlarını birbirlerine genelde rahatlıkla anlatabildiklerini söylemek olasıdır.

4. Öğretmenlerin, kendi görüşlerinden başka görüşte olanları da dinlemesi durumu: Araştırmaya katılanların

geneline bakıldığında, % 64'ü, öğretmenlerin kendi görüşünden başka görüşte olanları da dinlediğini belirtmişlerdir. Ancak bayanların %7'si, bayların da %23'ü bu görüşe katılmamaktadırlar. Buradan, erkek öğretmenlerin birbirlerinin görüşlerine yeterli anlayışı göstermedikleri, bayanların ise aralarında böyle bir sorunlarının pek fazla olmadığı sonucu çıkartılabilir.

5. İşyerinde kişisel ya da yönetsel bir sorunla karşılaşıldığında öğretmenin kendini yalnız hissetmesi durumu: Araştırmaya katılanların yarısından fazlası (% 55), 11 yıl ve daha fazla hizmeti olanların % 61'i bu görüşe katılmamaktadır. Bu konuda öğretmenlerin fazla bir sorunlarının olmadığı görülmektedir.

Güvenlik Gereksinimleri

1. Başka birinin kayırılıp yerine getirilme korkusunun olmaması durumu: Öğretmenlerin % 68'i, başka birinin kayırılıp yerine getirilme korkusu yaşamamaktadır. İş güvenliği konusunda öğretmenlerin fazlaca bir sıkıntılarının olmadığı görülmektedir.

2. Haklı olduğu zaman okul müdürünün hem okul yönetimine hem de dışarıya karşı öğretmeni koruması durumu: Araştırmaya katılanların yarısından fazlası (% 56), bayanların % 63'ü, okul müdürünün öğretmenini haklı olduğu durumlarda koruduğunu belirtirken, kıdemleri 0-10 yıl arasında olanların aksi görüşte olduğu görülmektedir.

3. Büyük hatalar yapılmadıkça ya da çok kötü çalışılmadıkça başka bir yere atanma korkusunun olmaması durumu: Öğretmenlerin % 77'si, haksız olarak başka bir yere atanma korkularının olmadığını belirtmişlerdir. Bu konuda çok fazla bir sorunlarının olmadığı söylenebilir.

4. Okul müdürü bazı astlarını daha çok tutup onları kayırmaya çalışması durumu: Araştırmaya katılanların % 39'ü, hizmet süreleri 0-10 yıl olanların % 63'ü bu görüşe katılırken, % 40'ı aksi yönde görüş bildirmişlerdir. Buradan, yöneticilerin bir kısmının bu konuda astları arasında ayırım yaptıkları sonucu çıkartılabilir.

5. İşyerinde personel işlerinin (sicil, tayin, terfi vb.) yeterli yapılma durumu: Öğretmenlerin yarısından fazlası (% 51), personel işlerinin yeterli düzeyde yapıldığını göstermektedir. Ancak bu görüşe katılımın yeterli düzeyde olmadığı da rahatlıkla görülen bir durumdur.

Saygınlık ve Bağımsızlık Gereksinimleri

1. Öğretmenliğin, çevrede saygınlık uyandıran bir iş olması durumu: Öğretmenlik mesleğinin çevrede saygınlık uyandıran bir meslek olduğu görüşüne *katılım* % 36'dır. Bu konuda kararsızların oranları da oldukça yüksek (% 38) tir. Bayanların yarısı, 0-10 yıl hizmeti olanların yarısına yakını bu konuda *kararsız* olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğine gereken önemin verilmemesi ve çevredeki saygınlığının her geçen gün azalmakta olması, öğretmenlerin görüşlerini etkilemiş olabilir.

2. İşinde başarılı olunca okul yöneticisinin öğretmeni takdir etmesi durumu: Öğretmenlerin % 36'sı ve 11 yıl ve üzeri görev yapanların % 48'i bu görüşe *katılırken*, 10 yıl ve daha az hizmeti bulunanların bu görüşe /çatışmadıkları görülmektedir. Bu veriler, yöneticilerin öğretmeni takdir etmesi gerektiği durumlarda istenilen davranışı yeterince gösteremediklerini ortaya koymaktadır. Oysa çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini gören hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu yaratır (Eren 1993,335).

3. Okul müdürünün, başkalarının yanında hatalı davranışları yüze vuruyor olması durumu: Bu görüşe, araştırmaya katılanların % 60'ı /catı/mamaktadır. Okul yöneticilerinin bu konuda duyarlı olduğu görülmektedir. Ancak , 10 yıl ve daha az hizmeti bulunanların dörtte birinin bu görüşe /çatılmaları ve bayanların % 37'sinin *kararsız* olması, bu konuda bazı sorunların olduğunu göstermektedir.

4. Okul müdürünün, astlarının, bir sorunda görüşlerini söylemesini hoş görmemesi durumu: Öğretmenlerin % 53ü, okul müdürünün bir sorun karşısında astlarının görüşlerini söylemesini hoş karşıladığını, % 32'si ise hoş karşılamadığını belirtmişlerdir.

Her işgören, çalıştığı örgüt içinde örgütün yönetimine katılmak ve görüşlerinin sorulmasını ister, başkaları tarafından yöneltilen bir araç olarak görülmek istemez. Çünkü, üyesi bulunduğu örgütün sorunlarını çözme konusunda az çok bilgiye sahiptir. Aynı zamanda bir kişinin görüşlerini ifade etmek istemesi demokrasinin bir gereğidir (Eren 1993,251). Bu nedenle okul müdürleri, birlikte çalıştığı öğretmenlerinin görüşlerine değer vermeli ve kararlarında bu görüşleri dikkate almalıdırlar.

5. Öğretmenin kendi işini nasıl yapacağına kendisinin karar veriyor olması durumu: Araştırmaya katılanların % 87'si ve kıdemleri 11 yıl ve daha üzeri olanların tamamına yakını (% 97), mesleğini yaparken herhangi bir etki altında kalmadığını, bu konuda özgür olduklarını belirtmişlerdir. Ancak kıdemleri 10 yıl ve daha az olanların bu görüşe katılım oranı diğerlerine oranla daha az (% 69) dır. Bu veriler de gösteriyor ki öğretmenler kendi hür iradelerini kullanarak, hiçbir etki altında kalmadan mesleklerini sürdürebilmektedirler.

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimleri

1. Öğretmenliğin genellikle sıkıcı bir iş olduğu durumu: Araştırmaya katılanların % 85'i, öğretmenlik mesleğinin sıkıcı bir iş olmadığı görüşünde birleşmişlerdir. Bu konuda denekler arasında çok önemli farklar bulunmamaktadır. Bu durum sevinilmesi gereken bir sonuçtur. Çünkü, kendisi için çekici olan bir işi yapan kimse, o işe karşı daha olumlu bir tutum takınarak dikkatli, planlı ve yöntemli hareket eder, işinden duyduğu kişisel doyumunu o derece yüksek olur (Eren 1993,334).

2. Öğretmenliğin yetenekleri geliştirebilecek bir iş olduğu durumu: Bu konuda araştırmaya katılanların %'58'i, 11 ve daha fazla kıdemi olanların % 68'i öğretmenlik mesleğinin yeteneklerini geliştirmeye uygun bir meslek olduğu görüşündedirler. Bayların ise % 35'i aksi yönde görüş belirtmektedirler.

3. Öğretmenliğin ne işe yaradığının, sonuçlarının ve etkilerinin öğretmeni pek ilgilendirmiyor olması durumu: Araştırmaya katılanların tamamı, bu görüşe karşı çıkarak,

öğretmenlerin yaptıkları görevin ne işe yaradığını, sonuçlarını, etkilerini önemsediklerini belirtmişlerdir. Türkiye eğitim sistemi açısından sevindirici bulunması gereken bu sonuç, öğretmenlerin mesleklerine karşı oldukça duyarlı ve yaptığı mesleğin bilincinde olduklarını göstermektedir.

4. Hep yeni şeyler öğrenilen bir işte çalışılıyor olması durumu: Öğretmenlerin yarısına yakını (% 45), hep yeni bir şeyler öğrenilen bir meslekte çalışıldığını belirtirken, görev süreleri 11 yıldan az olanların yarısında fazlası (% 57) nm ve bayanların yarısının aksi görüşte oldukları görülmektedir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin, öğretmenleri yeniliğe yönelten bir meslek olmadığını göstermektedir.

5. Öğretmenliği ilgilendiren önemli kararların öğretmenin dışımda almıyor olması durumu: Öğretmenlerin geneline bakıldığında, % 60'ı, bayların ise % 88'i, öğretmenliği ilgilendiren önemli kararların, kendilerinin görüşüne başvurulmadan alındığını belirtmektedirler. Eğitim sistemindeki önemli sorunlardan biri, öğretmenlerin eğitime yönelik karara katılamamaları bu araştırmada da ortaya çıkmaktadır.

Sonuçlar

Öğretmenlik mesleğinin, öğretmenlerin gereksinimlerinin ne kadarını karşıladığını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

Öğretmenlerin en önemli gereksinimlerinin *ücret ve çalışma koşullarına* yöneliktir. Bu konuda en büyük yakınma öğretmenlere verilen ücretin yetersizliği ve sağlanan sosyal yardımların istenilen düzeyde olmadığıdır. "İleri sanayi ülkelerinde, sırasıyla, fizyolojik, güvenlik ve ait olma gereksinimleri karşılanmış olduğu için, şimdi bu gereksinimlerinin üstünde olanlar doyurulmak istenmektedir" (Eren 1993,326). Geri kalmış veya kalkınmakta olan ülkelerde karşılaşılabilecek olan fizyolojik, güvenlik ve ait olma gereksinimlerinin ülkemizde de görülmesi üzerinde önemle durulması gereken bir durumdur. Öğretmenlerin bir an önce bu sorunlarının çözülmesi için ilgililerin ivedi önlemler alması zorunludur. Ancak, öğretmenlerin daha etkili

ve verimli olmasının sağlanması için, sadece ücretlerin artırılması yeterli değildir. Eğer diğer gereksinimler karşılanmaz ise, istenilen etkinin elde edilmesi güç olabilir.

Öğretmenlerin *saygınlık ve bağımsızlık gereksinimi* yeterince giderilemeyen gereksinimleri arasında, yer almaktadır. Öğretmenlik mesleğinin her geçen gün toplumsal konumunun azalması, öğretmenlerin, mesleğinin çevrede saygınlık uyandıran bir iş olmadığı yolunda görüş bildirmelerine yol açmış olabilir. Bu gereksinimler arasında bulunan, "okul yöneticilerinin öğretmenlerin bir sorun karşısında görüşlerini söylemesi" görüşüne katılım oranlarının yüksek olmaması bu konuda da sorunların bulunduğunu göstermektedir. Oysa öğretmenlerin, çalıştığı örgüt içinde yönetimine katılmak istemesi, başkaları tarafından yönlendirilen bir araç olarak görülmek istememesi demokrasinin bir gereğidir. Çünkü, üyesi bulunduğu örgütün sorunlarını çözme konusunda onların da söyleyecek görüşleri mutlaka olacaktır.

Öğretmenlerin *kendini gerçekleştirme gereksinimleri* arasında yer alan en önemli sorun olarak, kendilerini ilgilendiren önemli kararlar alınırken görüşlerine başvurulmamasını göstermektedirler.

Bu araştırmada öğretmenlik mesleği adına sevinilmesi gereken bir durum ise, öğretmenlerin mesleklerine yönelik yaptıkları görevin ne işe yaradığını, sonuçlarını, etkilerini önemsedikleri sonucunun elde edilmesidir. Çünkü ekonomik olarak güç durumda kaldıklarını belirtmelerine, toplumsal konumlarının istenilen düzeyde olmamasına, eğitime yönelik kararlarda kendilerine danışılmamasına rağmen mesleklerini önemsemeleri, her türlü olumsuzluklara karşın bu mesleğe bağlılıklarını bildirmeleri sevinilecek bir sonuçtur. Bir örgütte çalışan birey, ne yapacağını, kiminle çalışacağını, nasıl yapacağını, ne ölçüde başarı elde edeceğini, yaptığı işin sonuçlarını bildiği ölçüde kendine olan güveni artar.

Öneriler

Öğretmenlik mesleğinin, öğretmenlerin gereksinimlerinin ne kadarını karşıladığını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu

Tok

araştırmada sonucu elde edilen bulgulara yönelik olarak araştırmacı řu önerilerde bulunmaktadır:

1. Öğretmenlerin, ekonomik durumu ve sağlanan sosyal yardımlar günün koşullarına uygun hale getirilmelidir.
2. İş yüklerini ağır bulan öğretmenlere, öğrenci katkı payı, dergi parası toplama, kitap satma gibi görevi alanında olmayan işler yüklenmemelidir.
3. Okul yöneticileri, astları arasında ayırım yapmamaya özen göstermelidir.
4. Okul yöneticileri, her konuda öğretmenlerin görüşlerine başvurmalıdır.
5. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal konumunun hak ettiği yere getirilmesi sağlanmalıdır.
6. Öğretmenlerin eğitime yönelik alınan kararlarda katılımının sağlanması için gereken düzenlemelerin bir an önce yapılması gerekmektedir. Öğretmenlerin düşünce ve istekleri dikkate alınmalı ve bu düşüncelerden yararlanma yolları aranmalıdır.
7. Öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini yenileme olanakları sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA:

- Aydın, Mustafa. (1986). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: İM Yayınları.
-(1991). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Baloğlu, Zekai. (1990). **Türkiye'de Eğitim**. İstanbul: TÜSİAD Yay.
- Başaran, İ.Ethem. (1989). "Artık Öğretmenlere Danışılmıyor". **Öğretmen Dünyası**. 113: 18.
- . (1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi.
- . (1992). **Yönetimde İnsan İlişkileri**. Ankara: Gül Yayınevi.
- Eren, Erol. (1979). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Met-er Matbaası.

- . (1993). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Gençtan, Engin. (1982). **Çağdaş Yaşam ve Normaldışı Davranışlar**. Ankara: Maya Matbaacılık.
- Hicks, Herbert G. (1979). **Örgütlerin Yönetimi**. (Çev. Osman Tekok, Bintuğ Aytek, Salim Şen), Ankara: Turhan Kitabevi.
- ÖSYM. (1996). **ÖSY Sınavı Öğrenci Kılavuzu**. Ankara.
- Özkalp, Enver. (1992). **Örgütlerde Davranış**. Eskişehir: AÖF Yay. No:40, Fasikül 1.
- Paknadel, A. Canan. (1995). "Örgütsel İklim ve İş Doyumu." **Çağdaş Eğitim**. 206: 29.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. (1984). **Endüstriyel Psikoloji**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Schein, H. Edgar. (1976). **Örgütsel Psikoloji**. (Çev. Aylin Sağıtür ve Şan Öz-Alp), Ankara: EİTİA Yay. No: 147.
- Sönmez, Veysel. (1994). **Sevgi Eğitimi**. Ankara: Pegem Yay. No: 88.
- Ülgen, Gülten. (1994). **Eğitim Psikolojisi**. Ankara: Lazer Ofset Matbaa.

SINIF ÖĞRETMENİ ADAYLARINA

ÖĞRETMEN EL KİTABI

Mustafa Özdemir-Sedat Sönmez

Pegerrı Yayınları Onuncu Yıl No: 3

Milli Eğitim Bakanlığı 1996-1997 yılında pedagojik formasyonu olmayan yaklaşık 20000 yüksekokul mezunu sınıf öğretmeni olarak atadı.

Pegem altı ay süre ile bu meslektaşlarımızın okulda-sınıfta karşılaştıkları zorlukları araştırdı.

Genç, istekli, başarmaya azimli.

Sınıf öğretmenlerine PRATİK, okulda ve sınıftaki sorunlarını çözmeye yönelik kitabı uygulamadan gelen seçkin iki eğitimci (denetici ve okul müdürü) hazırladı.

Bugüne kadar 1100 öğretmen adayına ulaştırılan kitabın içeriği

- : *Benim Mesleğim Öğretmenlik* ;
- i *Eğitimin Konusu: Çocuk*
- ; *Eğitim Programları*
- ; *Öğretmenlik Sınıf İçi Çalışmalarla Sınırlı Değildir* \
- ; *Okuma Yazma Öğretmek Zor Değildir* ;
- ; *Bazı Öğretmenler Yönetici Olurlar* ;
- ; *Meslekte Sizi Geliştirecek Bir Boyut: Denetim* \
- *Örnek Planlar* ;

Daha binlerce öğretmene ulaşmak mesleki rehberlikte hizmet sunmak istiyoruz. Bizimle iletişim kurarsanız mesleki sorunlarınız azalır.

isteme adresi: P.K. 115 Bakanlıklar/ANKARA

Tel: 425 59 65 **Fax:** 280 78 84