

**K.K.T.C.
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ PLANLAMASI
VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**



**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN
GEREKSİNİM KARŞILANMA YETERSİZLİĞİNİN DERECELERİ
(GAZİMAĞUSA ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Süleyman PEKTAŞ

Lefkoşa - 2004

**K.K.T.C.
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ PLANLAMASI
VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**



**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN
GEREKSİNİM KARŞILANMA YETERSİZLİĞİNİN DERECELERİ
(GAZİMAĞUSA ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Süleyman PEKTAŞ**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Halil AYTEKİN**

Lefkoşa - 2004

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü'ne

Süleyman PEKTAŞ'a ait "Lise Öğretmenlerinin Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri (Gazimağusa Örneği)" adlı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında, oybirliğiyle YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan:.....
Prof. Dr. Levent KÖKER

Üye:.....
Doç. Dr. Halil AYTEKİN

Üye:.....
Doç. Dr. Aydın ANKAY

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../2004
Yrd. Doç. Dr. Ahmet PEHLİVAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

ÖNSÖZ

İnsanların, doğuştan getirmiş olduğu hiçbir davranışı yoktur. İçgüdüsel bazı tepkilerinin dışında, insanoğlu hemen tüm davranışlarını sonradan öğrenerek yaşamı boyunca geçireceği bir eğitim süreci içerisine girer.

Toplum içinde bazı yapılarda değişiklikler olduğunda bu değişim, toplumsal alanların hepsine yansır. Gelişmekte olan birey de oluşan bu yeniliklere uygun davranışlar göstermek zorundadır, bu da ancak eğitim yoluyla olur. İnsanların eğitim ihtiyaçları ise okullarca sağlanır. Okulun, dolayısıyla eğitimin amaçlara ulaşmasında önemli rol oynayan öğretmen de öğrencilerin gözünde çağdaş bir model olacaktır.

Günümüzde toplum tarafından; eğitime verilen değer artmakta ve eğitimle ilgili bir çok araştırma yapılmaktadır. Araştırmaların sonucu gösteriyor ki öğrencilerin davranışlarındaki kalıcı değişiklikler ancak öğretmen aracılığı ile olmaktadır.

Toplumun eğitim seviyesinin yükselebilmesi ve gelecek kuşaklara aktararak devamlılığının sağlanması için öğretmenlerin mesleklerini isteyerek ve severek uygulamaları gerekir.

Öğretmenlerin yapmış olduğu işten duyduğu tatmin düzeyi arttıkça buna bağlı olarak, yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği okulun verimliliği de artacaktır. Ne var ki öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen bir çok etken bulunmaktadır. Bu durumda, öğretmenlerin okul örgütlerinde yaşadığı olayları, kendi kişilik özelliklerine göre farklı algılamalarına sebep olacaktır.

Bu çalışmada, liselerde görevli öğretmenleri "Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri" nin, öğretmenlerin kişilik özelliklerine ve görev yaptıkları okulun özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır.

Araştırmanın başlangıcından bitimine kadar geçen süre içerisinde

yardımlarına başvurduğum pek çok kişi ve kurum olmuştur. Bunları burada anmak ve teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Öncelikle, yüksek lisans öğrenimim süresince değerli görüş ve bilgileriyle araştırmamın her aşamasında destek olan, özen ve hoşgörü göstererek araştırmayı içtenlikle izleyen hocam ve danışmanım Sayın Doç. Dr. Halil Aytekin'e saygı ve minnettarlığımı belirtmeyi bir borç bilirim. Yardımlarını esirgemeyen, Türkiye Cumhuriyeti Lefkoşa Büyükelçiliği Eğitim Müşaviri Mustafa Kuzucu'ya, Türkiye Cumhuriyeti Lefkoşa Büyükelçiliği Yardım Heyeti Üyesi Feride Bozkurt'a, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Dairesi Müdürü Ali Yönel'e, hazırlanan anket sorularını inceleyen Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğüne, anketlerin dağıtımı ve uygulanması aşamalarında yardım ve ilgilerini esirgemeyen tüm okul müdürlerine ve öğretmen arkadaşlarıma saygılarımla teşekkür ederim.

Tüm yaşamım, öğrenimim ve özellikle bu araştırma süresince gösterdikleri sınırsız sevgi ve hoşgörü ile beni yüreklendiren ve motive eden annem ve babam Rabia - Mümin Pektaş'a; araştırmam sırasında kaynaklara ulaşmama yardımcı olan değerli arkadaşım A. Asker Akça'ya ve son olarak, araştırma süresince büyük bir sabır ve anlayışla benimle beraber kaynak taramasında, anketin uygulanmasında, verilerin çözümlenmesinde en büyük yardımcım ve her an desteğini hissettiğim sevgili eşim Ayten Varda Pektaş'a teşekkür ederim.

Aralık 2003

Süleyman PEKTAŞ

İÇİNDEKİLER

ONAY.....	I
ÖNSÖZ.....	II
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar LİSTESİ.....	VII
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	XI
ÖZET.....	XII
SUMMARY.....	XIV

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Problem Cümlesi.....	8
Alt Problemler.....	8
Sayıtlılar.....	9
Sınırlamalar.....	10
Tanımlamalar.....	10
Kısaltmalar.....	12

BÖLÜM II

İLGİLİ KAYNAKLAR ve ARAŞTIRMALAR.....	13
İş Doyumu Kuramları.....	13
Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....	14

Varlık – İlişki – Gelişme Kuramı.....	18
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	20
Mc. Clelland'ın Başarı Güdöleme Kuramı.....	25
Amaç Belirleme Kuramı.....	26
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	28
Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	28
Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	28

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	39
Araştırmanın Evreni.....	39
Araştırmanın Örnekleme.....	40
Veri Toplama Teknikleri.....	47
Kişisel Bilgi Anketi.....	47
Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Anketi (NDI).....	47
Anketin Denenmesi ve Güvenirliği.....	49
Verilerin Çözömlenmesinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	49

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM.....	51
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	51
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	57
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	60
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	70

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	82
Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	91
Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	100
Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	110

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	113
Sonuçlar.....	113
Öneriler.....	117
KAYNAKÇA.....	118
EKLER.....	123

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
1. Evrendeki Liselerin Bulundukları Yer ve Türlerine Göre Dağılımı.....	39
2. Evrendeki Öğretmenlerin Çalıştıkları Liselerin Bulunduğu Yer ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	40
3. Örneklemde Liselerin Bulundukları Yere Göre Dağılımı ve Örneklem Oranı.....	41
4. Araştırma Evren ve Örneklemdeki Liselerin Türlerine Göre Dağılımı ve Yüzde Dağılımları.....	42
5. Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin Çalıştıkları Liselerin Bulunduğu Yere Göre Dağılım ve Yüzde Dağılımları.....	43
6. Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Yüzde Dağılımları.....	43
7. Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	44
8. Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	44
9. Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	45
10. Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Mezun Oldukları Yüksek Öğretim Kurumunun Türüne Göre Dağılımı.....	45
11. Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Çalıştıkları Lise Türüne Göre Dağılımı.....	46
12. Öğretmenlerin Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Arasındaki Farklılıklar ile İlgili F Testi Sonuçları.....	52
13. Öğretmenlerin GKYP Arasındaki Farklılık İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları.....	53
14. Gereksinim Alanlarının Araştırma Bulgularına Göre Sıralanarak Gruplanması Gereksinim Alanları.....	53
15. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre ve Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri ve İlgili t Testi Sonuçları....	58
16. Öğretmenlerin Cinsiyet Grupları ve Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri GKYP ve Standart Sapmaları.....	59

17. Öğretmenlerin GKYP İle Yaşları Arasındaki İlişki ile ilgili F Testi Sonuçları.....	60
18. Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	62
19. Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	63
20. Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	64
21. Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	65
22. Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	66
23. Öğretmenlerin Yaş Grupları ve Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri GKYP ve Standart Sapmaları.....	68
24. Öğretmenlerin GKYP İle Kıdemleri Arasındaki İlişki ile ilgili F Testi Sonuçları.....	70
25. Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	72
26. Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	73
27. Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	75
28. Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	76
29. Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	78
30. Öğretmenleri Kıdemlerine Göre Gereksinim Alanlarına Gösterdikleri GKYP.....	80
31. Öğretmenlerin GKYP İle Mezun Oldukları Okul Türleri Arasındaki İlişki ile ilgili F Testi Sonuçları.....	83
32. Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	84

33. Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	85
34. Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	86
35. Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	87
36. Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	88
37. Öğretmenleri Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Gereksinim Alanlarına Gösterdikleri GKYD.....	90
38. Öğretmenlerin GKYD İle Görev Yaptıkları Okulda Bulunma Süreleri ile İlgili F Testi Sonuçları.....	91
39. Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu....	93
40. Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu....	94
41. Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu...	95
42. Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu....	96
43. Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	97
44. Öğretmenleri Kıdemlerine Göre Gereksinim Alanlarına Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresinde Gösterdikleri GKYD.....	99
45. Öğretmenlerin GKYD İle Görev Yaptıkları Lise Çeşitleri ile İlgili F Testi Sonuçları.....	100
46. Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	102
47. Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	103

48. Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	104
49. Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	105
50. Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu.....	106
51. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Gereksinim Alanlarına Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresinde Gösterdikleri GK YD.....	108
52. Öğretmenlerin GK YD İle Görev Yaptıkları Liselerin Bulunduğu Yer Arasındaki İlişkilerle İlgili t Testi Sonuçları.....	110

ÇİZELGELER LİSTESİ

<u>Çizelge</u>	<u>Sayfa</u>
1. Temel Fizyolojik Gereksinimler.....	14
2. Tatmin Sağlayanlar ile Tatminsizlik Verenlerin Karşılaştırılması.....	24
3. Gazimagosa Bölgesi Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Gereksinim Hiyerarşisi Alanlarına Göre Dağılımı.....	51
4. Öğretmenlerin GKYP İle Kabadayı, Sergiovanni - Carver Ve Poyraz Bulgularının Karşılaştırması.....	55
5. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri.....	57
6. Öğretmenlerin Yaş Grupları ve Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri GKYP.....	61
7. Öğretmenlerin GKYP İle Kıdemleri Arasındaki İlişkileri.....	71
8. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Yüksek Öğretim Kurumunun Türüne Göre Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri GKYP.....	82
9. Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki.....	92
10. Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Veriler.....	101
11. İlçe Merkezi ve Çevre Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Gereksinim Alanlarına Göre GKYP Dağılımı.....	111

ÖZET

Bu araştırmada; liselerde görevli öğretmenlerin çeşitli gereksinim alanlarında, bireysel özellikleri ile görev yaptıkları okulun özelliklerine göre, doyum ya da doyumsuzluk derecelerinin saptanması amaçlanmaktadır.

Liselerde görevli öğretmenlerin gösterdikleri GKYD ile bu yetersizliği etkileyebileceği düşünülen; cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, görev yapılan okulda bulunma süresi, görev yapılan lisenin çeşidi gibi değişkenler arasındaki ilişkiler, Maslow gereksinim kuramı ve hiyerarşisine göre incelenmektedir.

Araştırmada, bilgi toplama araçları olarak, Kişisel Bilgi Anketi ve Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri (GKYDA) Anketi kullanılmıştır. Bilgi toplama araçları; Gazimağusa Bölgesi merkez ilçe ve çevrede olmak üzere toplam, 9 lisenin 6'sına ve 234 öğretmenin toplam, 203'üne uygulanarak, öğretmenlerin örnekleme oranı % 86,8 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesi, bilgisayarda SPSS (Statistical Package For Social Sciences) paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın problemine ve alt problemine uygun olarak aritmetik ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (ss), t testi (t), Tek Yönlü Varyans analizi (F) gibi istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bazı bulgular şöyledir:

1. Liselerde görevli öğretmenlerin, gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri arasında, gereksinim hiyerarşisi alanlarına göre anlamlı ve önemli farklılıklar bulunmaktadır.

2. Kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin gereksinim hiyerarşisinin alanları arasında anlamlı fark yoktur.

3. Araştırma bulgularına göre kıdemi az ve genç öğretmenlerin gereksinim hiyerarşisinin otonomi ve kendini gerçekleştirme alanlarının da daha fazla gereksinim karşılanma yetersizliği içinde oldukları görülürken, kıdemli ve daha yaşlı öğretmenlerin ise güvenlik, sosyal, saygı, alanlarında daha fazla gereksinim karşılanma yetersizliği içinde bulundukları görülmektedir.

4. Öğretmenlerin, gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYP, eğitim değişkenine göre, güvenlik gereksinim alanı dışında, tüm gereksinim alanlarında anlamlı farklılıklar göstermektedir. Yani, güvenlik gereksinimi dışında eğitim seviyesi arttıkça, GKYP'nin de arttığı söylenebilir

5. Lise çeşidine göre GKYP en yüksek lise, özel lise, en az ise Türk Maarif Koleji, olduğu görülmektedir .

SUMMARY

The aim of this research is about the educationalist's degree in the High. According 10 their individual specifics of their function in the High, their satiety and unsatisfied ranks intended to fix.

Intelligible successibility of duty educationalist's NDI and their sufficiency in the High; age, sex, rank, level of education, period of time in school, relationship with the variables about the sort of high, is examined in relation to Maslow's need theory and hiarachy.

Need Deficiency Inguiry and inguiry were used for data collection in this research. Data collection equipments are; The feasibilty of this inquiry about the research is 6 of 9 High School and 203 of 234 educationalists in the center and in the ambient of Famagusta. Type selection ratro of educationalits was confirmed 86,8 %.

Avarage skill, statistical data mean, standart deviation, one - way variation analysis, t – test techinques were used.

Below the sample research findings:

1. Educationalists NDI shows meaningfull and important differences according to the needs hierarchy.

2. Both female and male educationalist's NDI don't reflects meaningfull differences between each other.

3. Research datas shows that lower rant and younger eduationalist's hierarchy described that their self confirmation branches need more NDI. Antrquity and moture educationalist's needs more NDI in social and security areas.

4. Teacher's NDI in the needs area changes according to the parometers of education. Beside the security needs area it shows meaningfull differences in all

branches of needs. In a short sentence beside the security need if the education level increases also the NDI will incieases too.

5. According to the sort of high high the highest NDI in colleges and the lowest NDI is in Türk Maarif Koleji.

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın önemini ve gerekçesini içeren problem durumu ile araştırmanın alt problemleri, dayandığı sayıtlıları, tanımlamalar ve araştırmanın sınırlamaları yer almaktadır.

Problem Durumu

“Dünya, sanayileşme aşamasından bilgi toplumu aşamasına geçiş süreci yaşamaktadır. Bu süreçte artan rekabetle birlikte bilgi ve teknoloji giderek daha fazla önem kazanmıştır. 1980’li yıllarda rekabetle kalite, hizmet üstünlüğü boyutları ön plana çıkmıştır ” (Kıvrakoğlu, 1998:26).

“Türkiye hızlı kentleşme ve hızlı sanayileşme süreçleri ile birlikte gelişmiş ülkeler arasındaki yerini almayı hedeflemektedir. Bu hedef, hem kalkınmanın gereksinim duyduğu insan gücünü yetiştirmek hem de çağın gerektirdiği bilgi ve teknolojiyi üretmek gereğini getirdiğinden eğitim kurumlarının önemini daha da arttırmış bulunmaktadır. Üstelik çağın gereği olarak eğitim kurumları eskiden daha fazla kaliteli / nitelikli eleman yetiştirmek durumundadır ” (Kıvrakoğlu, 1998:29).

Russell, (1984:11) bireyin istemiyle toplumu etkileyebildiğini, toplumsal değerlerin değişmesini sağlamak için bireylerin değişmesi gerektiğini ve bunun da ancak eğitim yoluyla olabileceğini söylemiştir.

Sönmez (1994:12) eğitim sistemini; en az bir hedef gerçekleştirmek üzere uygun ve değişik öğelerden oluşan dirik bir örüntü olarak betimlerken; eğitimi de fiziksel uyarımlar sonucu beyinde biyokimyasal değişiklikler oluşturma süreci olarak

tanımlamıştır. Adem (1993:37) ise eğitimi emeğe nitelik kazandırma süreci olarak vurgulamıştır.

Eğitim, “bireylerin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir ” (Ertürk, 1997:12).

Gerçekten Başaran’ın da (1993:71) belirttiği gibi; “Eğitim, bireyi geliştirdiği gibi ülkenin kültürel, sosyal ve ekonomik kalkınmasını gerçekleştirdiği için güçlü bir araç olarak kabul edilir.”

“Bireysel gelişme ve toplumsal kalkınma açısından önemli görevi olan eğitim işlevini, her toplumda okul adı verilen örgütler üstlenmiştir.” (Paknadel, 1998:9) “Eğitim sisteminin en stratejik parçası olan okul ile eğitim sisteminin verimi birbirine neden - sonuç zinciriyle bağlı bulunmaktadır ” (Bursalıoğlu, 1990:9).

“Okul, önceden belirlenmiş eğitim amaçlarına uygun olarak eğitmek istediği öğrencilere yeni davranışlar kazandıracak ya da istenmeyen davranışlarını kaldıracak yaşantılar hazırlayıp sunan bir sistemdir ” (Başaran, 1993:71).

Bloom (1994:255), aile dışında hiç bir toplumsal kurumun bireyler ve bireylerin gelecekleri üzerinde okul kadar etkili olamayacağını belirtmiştir.

“Okulu diğer kurumlardan ayıran temel özellik, insan üzerinde çalışması ve insanı farklılaştırmasıdır ” (Açıkalın:1995, s.20).

“Okul, kültürel değişimi sağlayan örgüt olarak kültürel birikimi aktarırken, hem kültürün devamlılığını hem de değişimini sağlar ” (Cafıoğlu, 1998:122).

“Eğitim sisteminin önemli bir parçası olan okul örgütünün, tüm bu amaçlara ulaşmasında, önemli rol oynayan öğelerin başında öğretmen gelmektedir. Gerek okul, gerekse öğretmen; eğitim sisteminin bir tamamlayıcısıdır ” (Başaran, 1993:73). Alkan, (1980:60) öğretmenin insan davranışını oluşturma ve davranış bilimleri

alanında, görevi çok karmaşık bir uzman, teknisyen olduğunu belirtirken; Açıkgöz Ün (1996:92) öğretmen, öğrencilerle en yakın ve uzun süreli etkileşimde bulunan kişilerden biri olarak asıl işlevi olan öğrenmeyi kolaylaştırmaya ek olarak öğrenciye model olma ve rehberlik etme gibi işlevlerini de yüklenmek durumunda olan bir birey olduğunu söylemektedir.

“Öğretmen, hem lider hem disiplin sağlayan kişi olmanın yanında, iyi vatandaş, insan ilişkilerinde başarılı bir kişi olmak zorundadır ve öğretmen, çocuk ve gençlere model olma, iyi bir vatandaş olma gibi yeni görevler de üstlenmektedir.” (Oktay, 1989:188-190)

Gerçekten de okulun, dolayısıyla eğitimin amaçlarına ulaşmasında önemli rol oynayan öğretmen her yönüyle öğrencilerinin gözünde çağdaş bir model oluşturarak okul çıktısının kalitesini yükseltecektir. Yine Başaran'ın da (1996:81) söylediği gibi “öğretmen asıl üretmendir ve öğretmen olmazsa okul da olmaz.”

“Okulda, sınıf ortamı öğretmen tarafından yaratıldığından, bu nedenle öğretim sürecinde öğretmenin rolü özel bir önem kazanır ” (Açıkgöz, 1996:21). Okulun amaçlarıyla kendi amaçlarını özdeşleştirebilen öğretmenin, yaptığı işe karşı motivasyonu artacak ve doyuma ulaşması daha kolay olacaktır.

KKTC Milli Eğitim Öğretmen Yasası'nın 43. Maddesinde öğretmenlik mesleğini “Bakanlığın ve Bakanlığa bağlı eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının yürütmekle yükümlü olduğu eğitim ve öğretim hizmetlerinin gerektirdiği asıl sürekli görevleri yerine getiren sürekli personeli anlatır (KKTC Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenler Yasası, 1999:5)

TC 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesinde öğretmenlik mesleğini “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmıştır. Bu görevlerin yerine getirilmesi de öğretmenlerin iyi yetiştirilebilmeleriyle ve de iş doyumlarının sağlanmalarıyla olabilir.

“Her insanın fizyolojik ve psikolojik bazı gereksinimleri vardır.” (Gençtan, 1985:116) insan varlığını sürdürebilmek için temel gereksinimler olan fizyolojik gereksinimlerini bir ölçüye kadar doyurmak zorundadır (Ertürk, 1986:101).

Yaşamının büyük bir kısmını çalıştığı örgütlerde geçiren bireyin, örgütün verimli ve etkili olarak ayakta kalabilmesi için çalıştığı örgütle özdeşleşmesi gereklidir. Bunların gerçekleşmesi de örgütte çalışan herkesin güdülenmesiyle olacaktır.

Aynı durum, okul örgütü için de geçerlidir. Öğretmen de yaşamının büyük bir bölümünü okulda geçirdiğinden gerek fizyolojik gerekse psikolojik gereksinimlerinin bir çoğunu, yine okul içinde karşılamak, doyurmak zorundadır. Okulun, bir eğitim örgütü olarak amacına ulaşması, yaşamının devamlılığını sağlayabilmesi için öğretmenin, okulun amaçlarını kendisiyle özdeşleştirmesi, bu amaçlar doğrultusunda güdülenmesi gereklidir. Güdülenen öğretmen; amaca yönelik davranış göstererek doyuma ulaşacağından, bir üst gereksinim için yeniden güdülenmesi kolay olacaktır.

Gereksinimlerini doyuramayan öğretmen, hem iş hem de özel yaşamında başarısız olacak, bu durum da hem kendi verimini hem de okulun verimini düşürecektir.

“Doyum, bireysel gereksinimlerle örgütsel beklentilerinin uyumunun bir işgörsüdür” (Kabadayı, 1982:4). “Güdülenme ise, bireyde ortaya çıkan doyurulmamış ve dengesizlik yaratan bir gereksinimin doyurularak bireyin denge durumuna ulaşmasını sağlayan amaca yönelik davranıştır” (Ertekin, 1979:9).

“Görüldüğü gibi hem doyumun hem de güdülenmenin temelinde insan gereksinimleri yatmaktadır. Maslow, güdülenme konusunda, bireylerin devamlı olarak güdülenme hali içinde oldukları ve sürekli olarak gereksinimlerin doyumunu yönünde çaba gösterdiklerini belirtmektedir” (Kabadayı, 1982:5).

“Maslow, insan gereksinimlerini hiyerarşik bir şekilde sınıflamıştır. G d lenmeyi beş temel gereksinime dayandıran bu sınıflamadaki gereksinim alanları sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarıdır. Gereksinim hiyerarşisinin merkezi önemi, gereksinim alanlarının güçlülük derecesinden gelmektedir. Maslow’a göre en güçlü gereksinimler, hiyerarşisinin en alt basamaklarında bulunan gereksinimlerdir. Bireyin en güçlü ya da en alt basamakta bulunan gereksinimleri doyrulunca daha üst düzeydeki gereksinimlerin doyrulması yönünde çaba gösterecektir” (Kabadayı, 1982:5). “Maslow’un hiyerarşisinin üst düzeylerindeki gereksinimlerinin doyrulması yönünde güdülenmiş birey, alt düzeylerdeki gereksinimlerinin doyrulması yönünde çaba gösteren bireyden çok daha fazla bir şekilde, tüm kapasiteyle işlev görecektir” (Kabadayı, 1982:6).

“Herzberg, Mc Gregor ve Gellerman;  alışma yaşamının, insanın bireysel doyumunu sağlayabilmesi, gereksinimlerini karşılayabilmesi için potansiyeli olan bir doğal  evre olduğunu belirtmektedir. Bir başka deyişle bireyin çeşitli gereksinimlerinin karşılanmasında görülen yetersizlikler ile onun iş doyum ya da doyumsuzluğu arasında bir ilişki bulundurmaktadır” (Kabadayı, 1982:7). “Mc Cormick ve Tiffin iş doyumunu, işgörenin gereksinimlerinin doyrulması derecelerinin bir işlevi olarak da tanımlamaktadır. Buna göre; “Eğer işgören işinin, işe beraberinde getirdiği değerlerini gerçekleştirdiğini algılasa, işine karşı olumlu bir tepki göstererek ondan doyum alacaktır” (Balcı, 1983:575).

Lawer’a göre iş doyumunu; “bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum” dur (Başaran, 1992:24). “İş doyumunu, insanları çalışmaya yönlendiren önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde edebilecekleri başarı umutlandır. Umutlar gerçekleştiği ölçüde doyum söz konusu olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu, bireyin aynı zamanda kendi egosunu doyrurma yolu olarak tanımlanabilir” (Eren, 1990:402).

Öğretmen de okul ortam  içinde bireysel doyuma ulaştığı, gereksinimlerini karşıladığı zaman, otomatik olarak okul verimini de artırıcı bir etken konumuna

gelecektir. Aynı ortamda, bunun tam tersi durumunda öğretmen iş doyumsuzluğu yaşayacağından örgütsel verimlilik de düşecektir.

“Uzmanlar, öğretmenlerin ruh sağlıklarının gittikçe bozulduğunu, ekonomik sıkıntılar yüzünden toplumun gösterdiği saygın bir yere uygun olmayan işler yapan öğretmenlerin sıkıntılarını okula da yansıttıklarını ve bunalıma düştüklerini belirtmektedirler” (Özdayı, 1990:4). “Şüphesiz öğretmenlerin ihtiyaçları da gün geçtikçe artmaktadır. Maslow insan ihtiyaçlarını - hiç bitmeyen istekler hiyerarşisi - olarak tanımlamaktadır. Düşük maaşla çalışan bir çok öğretmenin aldığı para, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki yeme-barınma gibi fiziksel ihtiyaçlarını bile karşılamaktan uzaktır. Öğretmenin ikinci sıradaki güvenlik ihtiyacı ise Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. Böylece bu ihtiyaçların karşılandığı varsayılsa bile, daha sonraki sıralarda yer alan sosyal, kişisel sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir. Bu yüzden öğretmenler, okuldan sosyal bir dışlanma hissedерlerse veya grup içinde sıkı bir bağlılık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır” (Özdayı, 1990:4).

“O halde; ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin, huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Fakat; bu günün ekonomik koşulları öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmaya veya bu mesleği ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Bu durum, eğitimde genel kaliteyi düşürmekte, eğitim gittikçe bozulmakta, istenilen seviyede insan gücü yetiştirmede zorlanmaktadır” (Özdayı, 1990:5).

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, eğitimin uygulayıcıları kabul edilen öğretmenlerin, sorunları üzerine ne kadar çok değinilmesi gerekliliği ortaya çıkan bir gerçektir. Kaldı ki; eğitim sisteminin en stratejik parçalarından bir olan ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumu ya da güdülenmeleri daha da önem kazanmaktadır. Zira ortaöğretim; öğrencileri bir yandan üniversiteye hazırlarken bir

yandan da bir meslek için gerekli olan bilişsel ve psiko-motor her türlü özellik ya da yetenekleri kazandırmaya çalışan öğretim basamağıdır. Üstelik, bu eğitim basamağına devam eden ve 15 - 18 yaş grubunun içinde bulunan öğrenciler hayatlarının en fırtınalı dönemini yaşadıklarından, onlarla her türlü öğrenme-öğretme ve rehberlik ilişkisi içinde bulunan ve onlara model olmaları beklenen öğretmenlerin, bu görevlerinin etkili ya da nitelikli olarak üstesinden gelebilmeleri için daha da güdülenmiş ya da doyumlu olmaları gerektiği söylenebilir. Öte yandan ülkemizde önceki araştırmaların ilköğretim (Kabadayı, 1982) ve rehber öğretmenlerin (Poyraz, 1990) iş doyumunu ya da bu araştırmada kullanılan deyimle “Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri” ni araştırdıkları ve ortaöğretim öğretmenlerinin bu bakımdan durumlarının incelenmediği görülmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin bulundukları durumları gösteren araştırmalara ihtiyaç vardır. Çünkü; öğretmenlerin doyum kaynakları ortaya çıkarıldığında, daha çok verim için gerekli yeni tedbirlerin elde edilmesi daha kolay olacaktır.

Bu araştırmada; Gazimagosa bölgesindeki liselerde çalışan öğretmenlerin çeşitli gereksinim alanlarında ne derecede doyum ya da doyumsuzluk gösterdikleri saptanmaya çalışılmaktadır. Böylece liselerde çalışan öğretmenlerin gereksinim karşılama yetersizliği derecelerinin hangi bireysel değişkenlere göre nasıl bir dağılım gösterdiği saptanarak öğretmenleri daha verimli, istekli çalışmaya yöneltecek güdüleme politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

Böylece okul müdürlerinin, öğretmenlerin güdülenmesinde alabilecekleri önlemler saptanarak daha etkili yöneticilik yapmalarına katkı getirilmiş olacaktır.

Problem Cümlesi

2002 / 2003 Öğretim yılında Gazimağusa bölge sınırları içinde bulunan liselerde çalışan öğretmenlerin gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri çalıştıkları lisenin özellikleri ile kendi bireysel özelliklerine göre önemli farklılıklar göstermekte midir?

Alt Problemler

Bu araştırmada; öğretmenlerin “gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri” saptanmak üzere sırasıyla;

- Güvenlik
- Sosyal
- Saygı
- Otonomi
- Kendini gerçekleştirme

Alanları alınmaktadır. Gereksinim hiyerarşisi denildiğinde bu sıra ile gereksinim alanları kastedilmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri, öğretmenlerin kendi alanlarına göre saptanmaktadır. Alt problemler söz edilen “orta öğretim kurumları” teriminden 2002 / 2003 öğretim yılı içinde Gazimağusa bölge liseleri kastedilmektedir.

Araştırmanın alt problemleri aşağıda sıralanmaktadır:

- 1 - Liselerde görevli öğretmenlerin GKYP, *gereksinim hiyerarşisi alanlarına* göre önemli farklar göstermekte midir?

2 - Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GK YD, onların *cinsiyetine* göre önemli farklar göstermekte midir?

3 - Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GK YD, bulundukları *yaş gruplarına* göre önemli farklar göstermekte midir?

4 - Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GK YD, onların *meslekteki kıdemlerine* göre önemli farklar göstermekte midir?

5 - Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GK YD, *mezun oldukları yüksek öğretim kurumunun türüne* göre önemli farklar göstermekte midir?

6 - Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GK YD, görev yaptıkları *lisede bulunma sürelerine* göre önemli farklar göstermekte midir?

7 - Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GK YD, görev yaptıkları *lisenin çeşidine* göre önemli farklar göstermekte midir?

8 - Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GK YD, görev yaptıkları lisenin *merkez de ya da çevrede* bulunmasına göre önemli farklar göstermekte midir?

Sayıtlar

1. Araştırmada kullanılan “Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Anketi Need Deficiency Index (NDI)”, nin liselerde uygulanması olanaklıdır.

2. Seçilen araştırma yöntemi, bu araştırmanın amacına, konusuna ve problemlerinin çözülmesine uygundur.

3. Araştırmada kullanılan çözümleme yöntemleri verilere ve araştırmanın amacına uygundur.

4. Öğretmenlerin Kişisel Bilgi Formu'na ve GKYP Formu'na verdikleri yanıtlar var olan durumu yansıtmaktadır.

Sınırlamalar

1. Araştırma kapsamına; 2002 / 2003 öğretim yılında Gazimağusa bölgesindeki liselerde çalışan öğretmenler alınmıştır. Bu sebepten yola çıkılarak yapılan genellemeler Gazimağusa bölgesinin tümü için yapılabilir. KKTC genelindeki diğer bölgelerde de benzer neticeler verebileceği düşünülebilir.

2. Araştırma kapsamına Gazimağusa bölge sınırları içindeki; Kumyalı endüstri meslek lise ve Akdoğan lisesi dahil edilmemiştir.

Tanımlamalar

Doyum : “Davranışa neden olan gereksinimlerin en üst düzeyde giderilmesidir” (Balcı,1985:51).

Eğitim : “Eğitim, yeni kuşakların toplumun yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gereken bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etmek etkinliğidir” (Oğuzkan, 1974:61).

Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri (Deficiency in Need Fulfillment): “Maslow gereksinim hiyerarşisine dayalı beş gereksinim alanında gösterilen gerçek gereksinim karşılama dereceleri ile ideal gereksinim karşılama dereceleri arasındaki farktır. Gereksinim alanları güçlülük sırasına göre, güvenlik, sosyal, saygı, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarıdır” (Kabadayı, 1982:121).

Güdü : "Bilinçli ya da bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç" (TDK Sözlüğü, 1988:579).

"İstekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır" (Cüceloğlu, 1995:229).

Güdüleme : "Bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (amaca ve gayeye) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır" (Eren, 1996:412).

İş Doyumu : "Bireyin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ele ettiği haz duygusudur" (Başaran, 1985:132).

"İşte elde edilen maddi çıkarları, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur" (Eren, 1996:141).

Ortaöğretim : İlköğretim ile yüksek öğretim kurumları arasında yer alan genel okulları (liseler), teknik ve meslek okullarını yönetmek görev ve sorumluluğunu yüklenmiş bulunan kuruluş (TDK Sözlüğü, 1997:1119).

Öğretmen : Eğitim hizmetlerini, eğitimin amaçları doğrultusunda yürüten kişilerdir. KKTC Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenler Yasası'na göre "Öğretmen, herhangi bir orta, mesleki teknik okul öğretmenini ve teknik eğitim görevlisini (öğretici usta) anlatılır ve bu okullardaki müdürleri, müdür muavinlerini, başmuavinleri, atölye şeflerini ve bölüm şeflerini de kapsar " (KKTC Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenler Yasası, 1999:16).

Kısaltmalar

D : Sıralama

F : Frekans dağılımı.

GKYD: Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri.

GKYDA: Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri Anketi.

K.O : Kareler ortalaması.

K.T. : Kareler toplamı.

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.

Liseler : 2002 / 2003 öğretim yılında Gazimagosa bölge sınırları içinde bulunan liseler.

MEB: Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı.

N : Kişi sayısı.

Ort. ($\bar{x}$) : Ortalama.

Öğretmenler: 2002 / 2003 Öğretim yılında Gazimagosa liselerinde çalışan branş öğretmenleri.

P (p) : Anlamlılık.

S.D. : Serbestlik derecesi.

Std. Hata : Standart hata.

Std. Sap. (S.S.) : Standart sapma.

TC: Türkiye Cumhuriyeti.

BÖLÜM II

İlgili Kaynaklar Ve Araştırmalar

Bu bölümde, ilgili araştırmalar başlığı altında iş doyumu kuramları ile yurt dışı ve yurt içinde yapılan araştırmalardan bazıları tanıtılmaktadır.

İş Doyumu Kuramları

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Bu etkenlerin bir kısmı örgüt yapısınca belirlenirken, bir kısmı da örgütsel iklimce belirlenmektedir. Davranışların çok yönlü etkileşim sürecince belirlenmesi güdülenme kuramlarınca açıklanmaya çalışılmıştır. Örgüt içindeki davranışları ve iş doyumlarının incelenmesinde de güdülenme kuramlarından yararlanılmıştır (Paknadel, 1989:56).

Bu kuramlar kapsam ve süreç kuramları olarak iki gruba toplanmıştır.

Kapsam (içerik) kuramları temel olarak insan davranışını harekete geçiren ve korunmasını sağlayan bireysel ve çevresel faktörlerle ilgilidir. Yani insanları hangi belirli ihtiyaçların veya güdülerin harekete geçirdiği ile ilgilidir. Bu kuramlar grubuna Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Alderfer'in Erg Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Mc Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı, Vroom'un Beklenti Kuramı, Amaç Belirleme Kuramı girmektedir (Gültekin, 1990:3-4).

Süreç kuramları ise; insan davranışının nasıl harekete geçirilip geçirilmediğini ya da yavaşlatılacağını açıklamaya çalışan kuramlardır (Can, 1992:168).

Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon konusunda yaptığı araştırmalarla ün kazanan Brandize Üniversitesi profesörlerinden Abram H. Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin gereksinimler olduğunu savunarak motivasyon olgusunu açıklamaya çalışmıştır. Maslow, gereksinimlerin önem sırasına göre belirli bir sıra izlediğini, bu sıraya uygun bir biçimde aşağıdan yukarıya doğru bir gereksinme giderilmedikçe bir üst gereksinmeye geçilmediğini ileri sürmüştür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995:101).

Maslow'a göre bireyleri örgütlere katılmaya, örgüt içerisinde kalmaya ve örgüt amaçları doğrultusunda çalışmaya yönlendiren gereksinimler hiyerarşisi aşağıda verilmiştir.



Çizelge – 1: Temel Fizyolojik Gereksinimler

Maslow'a göre insan gereksinimlerinin öncelik sırası (Davis, İşletmede İnsan Davranışı 1982:58).

Kabadayı (1982:37) Maslow'un insan gereksinimlerini beş temel alanda topladığını belirtmiştir. Bu gereksinimler, hiyerarşik bir düzen içindedir ve sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı (takdir) ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir.

Fizyolojik gereksinimler; İnsan yaşamının devam ettirilmesi için zorunlu olan bu gereksinimler tüm canlı organizmalar için geçerli olan evrensel nitelikte gereksinimlerdir. Sonradan öğrenmeyle kazanılmış gereksinimler değildir, doğuştan vardır. Yemek yeme, barınma, dinlenme, uyku v.b. gereksinimler karşılanması zorunlu olan temel gereksinimlerdir (Kaynak, 1995:121).

Bireyin yaşamının devamı için doyurulması zorunlu olan gereksinimlerdir. Oksijen, yeme, içme, uyku vb. gibi biyolojik gereksinimler girmektedir. Bu gereksinimler, hiyerarşide bulunan diğer gereksinimlerden farklılık göstermektedirler. Zira bu alanda yer alan gereksinimler birbirlerinden hem bağımsızlar hem de kolay ayırt edilirler. Maslow birbirine uymayan ve birbirinden ayrı gereksinim ve güdülerin bir listesini yapmaya girişmiştir. Listeler gereksinimlerin birbirinden ayrılması, güçlülük bakımından eşitliği ve doyum bakımından bağımsızlığı yönlerinden oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalar, Maslow'u yalnızca fizyolojik gereksinimlerin bağımsız olarak ele alınabileceği sonucuna götürmüştür. Maslow'a göre gereksinimler bir özellik hiyerarşisi içinde düzenlenmişlerdir. Fizyolojik gereksinimlerin doyurulması, güvenlik gereksinimlerinin ortaya çıkmasına yol açar (Kabadayı, 1982:38).

Güvenlik gereksinimi; İnsanın kendini güvencede hissetmesi gereksinimidir. Birey fizyolojik gereksinimlerini karşıladıktan sonra hem fiziksel hem de psikolojik anlamda kendini güvencede hissetmek ister. Kazalardan, fiziksel tehlikelerden, baskılardan korunması, alışılmamış yerine alışılmış tercihi v.b. güvenlik gereksinmesi grubuna girmektedir (Hicks, 1979:369).

Korunma, korkmama özgürlüğü, denge, bağlılık, kaygı ve karışıklıktan kaçınma özgürlüğü, yapı gereksinmesi, düzen ve yasaya olan gereksinimler olarak

tanımlanmaktadır. Maslow işçilerin sigorta ve işte kalabilme hakkı gibi kazançları sağlayan işleri seçmelerinin, güvenlik gereksinimlerinin bir anlatımı olduğunu belirtmektedir. Gerçekten, endüstride çalışanların büyük bir çoğunluğu, kendi örgütlerinde düzene ve sürekli görevlere bel bağlamaktadırlar. Örgütlerde güvenlik gereksinimleri, fiziksel tehlikeden korunma, ekonomik güvence, alışılmamışın yerine alışılmışın yeğlenmesi vb. durumlarda gözlenebilir (Kabadayı, 1982:39).

Güvenlik gereksinimin karşılanması için örgütlerde, ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yanında, hastalık sigortası, emeklilik, iş güvenliği, sendika üyeliği vb. önlemler alınabilir. Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri oldukça doyuruldukları zaman, sosyal gereksinimler ortaya çıkar (Kabadayı, 1982:39).

Sosyal gereksinim; arkadaşlık arama, gruba ait olma, grup tarafından kabul edilme ve sevgi gereksinimleri olarak betimlenebilir. Örgütlerde iyi arkadaşlık ilişkileri kurulması için önlem alma, üretim ve hizmete ilişkin grup ilkeleri geliştirme, sendika üyeliği ve iş yerinde düzenlenecek toplumsal etkinliklerle bu tür gereksinimlerin karşılanması yoluna gidilebilir. Maslow, sosyal gereksinimler doyurulduklarında davranışı güdüleyen olarak saygı gereksinimlerinin ortaya çıktığını belirtmektedir (Kabadayı, 1982:39).

Saygı gereksinimleri (ait olma); Maslow, dördüncü ihtiyaç kademesine değer ihtiyaçları adını vermektedir. Çünkü, bir kişi toplumda bir gruba ait olduktan ve bir grup ruhu yaratıldıktan sonra gerek grup içinden ve gerekse grup dışından kendisine sürekli bir değer verilmesini arzu eder. Ayrıca insan kendisi de kendi kişiliğini takdir ederek sağlam bir kendine güven duygusuna sahip olabilir (Eren, 1996:418).

Maslow tarafından başarı isteği, yeterlilik, bağımsızlık ve özgürlük gereksinimleriyle belirlenmektedir. Saygı gereksinimleri, kendine saygıyı, saygınlık, statü, ayrımlanabilme ve beğenilme gereksinimlerini de kapsamaktadır. Yarışmaya dönük, başkalarını geçme gereksinimi ya da aynı işi yapanların başarılarından daha fazla başarı bağlama isteği evrensel bir insan özeliğidir. Bu temel beğenilme

gereksinimi iyi değerlendirildiğinde yüksek düzeyde bir örgütsel başarı sağlanır. Yöneticinin bu gereksinimlere eğilmesi ve doyurmaya çalışması, personelin kendisini değerli, yetenekli, yaralı ve gerekli olarak görmesine yardım edecektir. Kuşkusuz bu durumda örgütsel etkililiği arttıran bir etmen olarak rol oynayacaktır. Hiyerarşinin en üst ve son basamağında kendini gerçekleştirme gereksinim alam bulunmaktadır (Kabadayı,1982:40).

Kendini gerçekleştirme gereksinimi; Bu ihtiyaçlar bireyin kendi potansiyellerinin -gizli güçlerinin- farkına varması, bir işi yalnız başına yapması, yaratıcı olabilmek için kendisini sürekli bir gelişime tabi tutması ile ilgili ihtiyaçlardır (Hicks, 1979:371).

Maslow tarafından “bir bireyin olabileceği kadar olması” olarak betimlenmekte ve kendini gerçekleştirmenin potansiyelini en fazla hale getirilmesi olduğuna inanmaktadır. Bu gereksinimlerin özel şekilleri değişiklik göstermektedir. Bireysel farklılıklar en çok bu düzeyde görülmektedir.

“Maslow, çeşitli gereksinimlerin karşılıklı ilişki içinde olduklarını ve hiyerarşinin üst basamaklarında yer alan gereksinimlerin öncekiler doyurulduktan sonra ortaya çıktıklarını belirtmektedir. İnsan davranışının temel güdüleyicisi budur. Bir başka deyişle birey, birinci ve orta basamaktaki gereksinim alanlarında belirli ölçüde bir doyuma ulaştıktan sonra kendini gerçekleştirme gibi en yüksek basamaktaki gereksinimlerin doyurulması için çaba gösterecektir” (Kabadayı,1982:40).

“Maslow, sağlıklı ve olgun bireylerde sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme gibi hiyerarşinin yüksek basamaklarında yer alan gereksinimlerin doyumunun hiçbir zaman bütünüyle gerçekleşemeyeceğini de belirtmiştir. Güdülenme ile ilişkili olarak gereksinim hiyerarşisinin getirdiği önemli bir önerme de doyurulmuş bir gereksinimin artık güdüleyici olmaktan çıkmasıdır. Doyum ve yokluğun her ikisi de güdülenme üzerinde etkilidir. Öte yandan, gereksinim hiyerarşisinin her basamağında yer alan gereksinimler bireyde tümüyle ya da

fazlasıyla doyurulmuş olarak bulunmaktan çok kısmen doyurulmuş, kısmen de doyurulmamış durumdadır” (Kabadayı, 1982:42).

Maslow’a göre kendini gerçekleştiren bireylerin birtakım özellikleri vardır. Bunlar kısaca;

- Gerçekçidirler, gerçeği daha iyi algılayıp değerlendirirler.
 - Kendini ve başkalarını olduğu gibi kabul ederler, doğaldırlar.
 - Sorunlara yönelme. Kendi benliklerine değil, bir görev duygusuyla başladıkları önemli sorunlara yönelirler.
 - Çevreden uzakta yalnız kalma isteğine sahiptirler. Kişiler arası ilişkilerinde derin ve gerçekçidirler. Az fakat güçlü dostluklar kurarlar.
 - Demokratik değerlere, üstün bir yaratıcılığa sahiptirler.
 - Kendiliğinden ve içten güdülenmiş bir mizah duygusuna sahiptirler
- (Onaran, 1981:18-19).

Varlık - İlişki - Gelişme Kuramı

“İçerik kuramları içinde çarpıcı bir kuram Clayton P. Alderfer’in varlık - ilişki ve gelişme, yani ERG kuramıdır. Bu, basit olarak Maslow kuramının yeniden, sadece üç gereksinim düzeyinde formüle edilmiş şeklidir. Alderfer’e göre ERG kuramı, Maslow kuramının ampirik geçerliliğinin gücünü arttırmayı amaçlar” (Paknadel, 1989:73).

“ERG kuramı; engelleme - geçiş çekilme prensibini açıklamasını içermektedir” (Aydınay, 1996:23).

Erg kuramında gereksinimler üç kümede toplanmıştır. Varlı, ilişki ve gelişme gereksinimleri (Paknadel, 1989:73).

Varlık Gereksinimleri: Fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini içerir. Bu gereksinimler maddi objelerle giderilebilir. Açlık ve susuzluk, yiyecek ve içeceklerle

giderilebilir. İş ortamında ise varlık gereksinimlerini, ücret, ikramiyeler ve hoş bir çevre giderebilir. Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini içermektedir.

İlişki gereksinimleri: Sosyal ve saygınlık gereksinimlerini içerir. Duygu ve düşüncelerin anlamlı biçimde; aile üyeleri, üstler, iş arkadaşları, astlar, arkadaşlar ve yakınları arasında karşılıklı paylaşılması ile bu gereksinimler giderilebilir. Maslow'un güvenlik, sevgi, toplumsal ve özsaygı gereksinimlerini içermektedir.

Gelişme gereksinimleri: Bireylerin çevreleriyle kendi yaratıcılık ve yeteneklerini geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bu gereksinimlerin doyurulması, bireysel kapasitenin değişmesine yeni yeteneklerin gelişmesine neden olur. Maslow'un özsaygı ve özgerçekleştirme gereksinimlerini karşılamaktadır.

“Alt düzeydeki gereksinimler giderildikçe, bireyler üst düzeyli gereksinimlere yönelirler. Bu açıdan Alderfer kuramı Maslow kuramına çok benzer” (Paknadel, 1990:75).

“ERG kuramında gereksinimler, somutluk durumlarına göre sıraya konmuştur. Böylece üst düzeydeki gereksinim karşılanması güç olduğunda, bir alt düzey gereksinim kümesi belirmeye başlar. Çünkü ERG kuramına göre daha ayrımlaşma, daha az somut amaçları elde edemeyenler, daha somut amaçlara yönelirler. Gerçek istek doyurulmuş olmaz ama daha somut olan onun yerine geçer. Aynı zamanda birden fazla gereksinim etkin olabilir” (Paknadel, 1989:75).

“Görüldüğü gibi, Maslow ve ERG kuramları, gereksinimleri bir sıra düzen içinde incelemiş, alt düzey gereksinimlerin giderilmesiyle üst düzey gereksinimlerin ortaya çıkabileceğini varsaymıştır. Her iki kurumda da kendini gerçekleştirme ve gelişme gereksiniminin tam doyumunun olanaksızlığı belirtilmiştir. ERG kuramı çevresel değişkenlere daha fazla ağırlık vermiştir. İki kuram arasındaki bir ayrım da: Maslow bu gereksinimlerin her insanda bulunduğunu varsaymakta, ERG kuramı çevresel durumlara göre değişebileceğine dayanmaktadır. ERG kuramı, Maslow kuramının gerek işler durumuna getirilmesi, gerek insan - çevre etkileşimini içermek

için geliştirilmiş bir kuramdır” (Paknadel, 1990:76).

Cloyton P. Alderfer tarafından geliştirilen bu kuram bazı yönlerden Maslow'un kuramından ayrılmaktadır. E.R.G kuramı, birden fazla gereksinimin aynı anda etkili olduğunu, davranışı etkilediğini ileri sürmektedir (Aydın, 1993:94).

Kuramın Maslow'dan ayrılan bir yanı da şudur. Bir üst düzeydeki gereksinimi karşılamak zor olduğunda veya üst düzeydeki bir gereksinim karşılanmadığında bireyin enerjisi alt düzeydeki gereksinime yönelecek, alt düzeydeki gereksinimler daha çok istenecektir. Kurama göre daha az somut amaçları elde edemeyenler, elde edilebilecek daha somut amaçlara yönelirler. Doyurulamayan gereksinimin yerine, doyurulabilen gereksinim geçer. Örneğin gelişme gereksinimi engellendiğinde, ait olma gereksinimi varlığını doyumsatmakta ve bireyin davranışlarını yönlendirmektedir (Onaran, 1981:39-40).

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg ve arkadaşları tarafından Motivasyon Sağlık Modeli olarak adlandırılan kuram Pittsburg'da 200 mühendis ve muhasebeciyle tutumları üzerinde önemli etkilere sahip olan iş etmenleri hakkında yapılan görüşmeleri içermiştir. Bu araştırmada mühendis ve muhasebecilere işlerinden çok memnun oldukları ve memnun olmadıkları zamanları ve nedenleri sorulmuş ve araştırmanın sonunda bir örgütte çevre etkilerinin işgörene iki türlü etkide bulunduğu öne sürülmüştür. Herzberg araştırma sonuçlarına dayanarak birtakım iş koşullarının eksikliğinin çalışanlarda hoşnutsuzluk, doyumsuzluk yarattığını, çalışanları gerilime ittiğini, ancak bu koşulların varolmasının çalışanları motive etmediğini öne sürmüştür. Bu etmenler, işgöreni güdülemekten çok, işin sürdürülmesini sağlar. Bu etmenlere, işin sürdürülmesi ve çalışanların sağlıklı yaşaması için gerekli olduğundan, sürdürme etmenleri ile birlikte sağlık etmenleri de denilmektedir (Bingöl, 1996:268; Eren, 1996:423).

Herzberg, yaptığı araştırma sonuçlarına göre sürdürme ya da sağlık etmenlerini şu şekilde sıralamaktadır. Şirket politikası ve yönetimi, teknik gözetim, iş güvenliği, iş koşulları ve statü, ücret, aynı düzeydeki iş arkadaşları ile ilişkiler, astlarla kişiler arası ilişkiler.

Öte yandan Herzberg ve arkadaşları işgöreni motive eden, işten doyum elde etmelerini sağlayan güdüleyici faktörleri şu şekilde sıralamaktadır: Başarı, taktir, ilerleme, yetenek ve bilgilerine uygun bir işte çalışma, işinde ilerleme olanaklarına sahip olma, yetki ve sorumluluk sahibi olma, gelişme olanağı (Davis, 1982:68).

Herzberg; hijyen faktörlerinin belirli bir sınırın altına düşmesinin çalışanlarda doyumsuzluk yaratacağını, bu faktörlerde sağlanan artışın ise çalışanları teşvik etmeyeceğini, sadece doyumsuzluk duygusunu ortadan kaldıracağını, ancak güdüleyici etmenlerin çalışanları motive edeceğini ve çalışanlarda doyuma yol açacağını ifade etmektedir. Bu etmenlere doyurucu etmenler de denmektedir. Güdüleyici etmenler çalışanların yaptıkları iş ile ilgilidir ve bu etmenler içseldir. Sürdürme ya da sağlık etmenleri daha çok işin dışındaki çevreyle ilişkilidir ve bu etmenler dışsaldır (Eren, 1996:429; Sabuncuoğlu, Tüz, 1995:104).

“Motivasyon konusundaki ‘tatmin olma’ doğrunun bir ucu ‘tatmin olmama (doyumsuzluk)’ bu doğrunun diğer bir ucu olarak düşünülürse, doğrunun orta noktası nötr hali temsil eder. Herzberg’e göre örgütte belirli faktörlerin varlığı doyum, aynı faktörlerin yokluğu nötr bir durum yaratır. Yani doyumsuzluğa sebep olmaz. Belirli bazı faktörlerin yokluğu doyumsuzluk, varlığı ise kişide nötr durum yaratır yani doyuma yol açmaz” (Sancar, 1996:32).

“Bu kuram, Herzberg’in çalışmalarına dayanır. Herzberg ve arkadaşları, işyerlerinde araştırmalar yaparak tatmine ve tatminsizliğe yol açan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Araştırmalar sırasında çalışanlardan önce, çalışma yaşamlarına ilişkin olumlu duygular yaratan olayları anlatmalarını istemişler, bu olaylara dayalı ve kişide doyuma yol açan etmenleri tespiti çalışmışlardır. Daha sonra, aynı kişilerden, bu kez işlerinde olumsuz duygular yaratan olayları

anlatmalarını isteyerek doyumsuzluğa neden olan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Ayrıca bu olayların iş performansları üzerindeki etkilerini de anlatmalarını istemişlerdir” (Sancar, 1996:32-33).

“Kurama göre doyum ya da doyumsuzluğa yol açan etmenler, aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Doyuma yol açan etmenler :

- Başarı,
- Tanınma,
- İşin kendisi,
- Sorumluluk,
- İlerleme gibi işin içsel özelliklerinden (yapı) kaynaklanan etmenler,

- Doyumsuzluğa yol açan etmenler:

- Yönetim,
- Gözetim,
- Çalışma koşulları,
- Ücret,

-Arkadaş ilişkileri gibi işin dışsal özelliklerinden kaynaklanan etmenlerdir (Sancar, 1996:34).

“Herzberg, doyuma yol açan etmenlere “güdüleyiciler”, doyumsuzluğa yol açan etmenlere de “koruyucular” (sağlık etmenleri) demektir. Bu iki etmen grubu birbirinden tamamen ayrıdır. Çalışma ortamında güdüleyicilerin olması kişide doyum sağlarken, sağlık etmenlerinin olması kişiyi tatmine ulaştırmaz. Bunun tersi bir durumda yani çalışma ortamında güdüleyicilerin bulunmadığı durumlarda, kişi doyuma ulaşmayacak ancak tatminsiz de olmayacaktır. Sağlık etmenlerinin olmaması ise kişiyi doyumsuz yapacaktır. Kısaca güdüleyiciler yalnız doyuma, sağlık etmenleri ise doyumsuzluğa sebep olur” (Sancar, 1996:34).

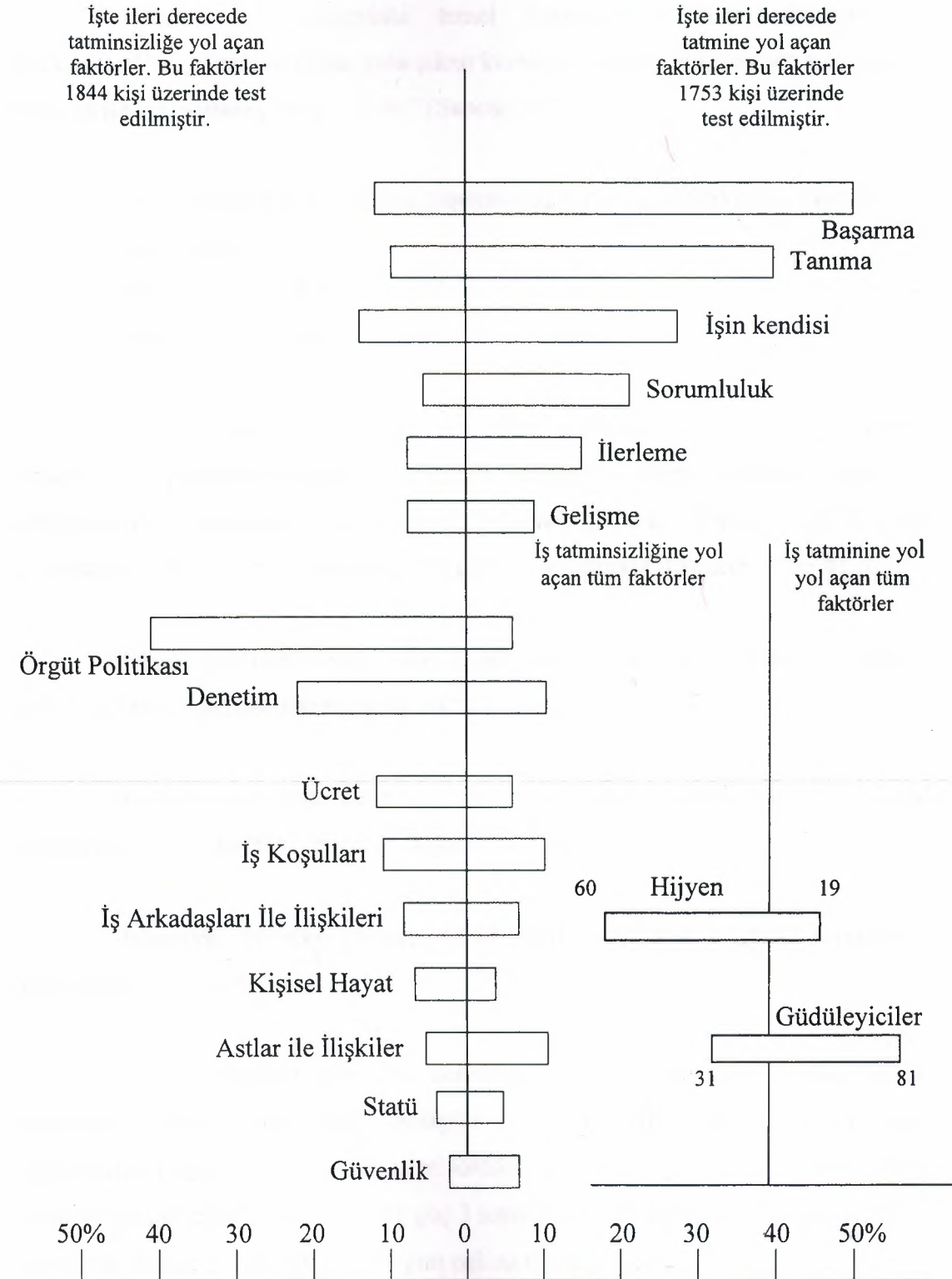
“Herzberg kuramının yönetim ve denetim açısından önemi, çalışanlara iki açıdan bakılmasıdır. Çalışanlardan hangi etkenler doyumsuzluk yaratmakta ve hangi etkenlerin doyum sağladığı önem kazanmaktadır” (Aydın, 1993:90).

“Herzberg kuramını temel alarak yapılan araştırmaların bazıları ise önemli soru işaretleri doğurmuştur. Dunnette, Campbell ve Hakel; başarı, ayrımlanma ve sorumluluk etmenlerinin hem doyum hem de doyumsuzluk kaynağı olarak önemli olduklarını, güvenlik, ücret ve çalışma koşulları etmenlerinin ise daha az önemli oldukları sonucuna varmışlardır” (Kabadayı, 1982:66).

“Maslow ve Herzberg kuramlarının farklı yönleri olmakla birlikte birbirlerine önemli benzerlikleri vardır. Maslow’un saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanları Herzberg’in güdüleyici etmenlerine, sosyal, güvenlik ve fizyolojik gereksinimler ise koruyucu etmenlerine benzemektedir” (Kabadayı, 1982:70).

Herzberg’in kuramı birçok eleştiri almıştır. Kurama yöneltilen en yoğun eleştiri, ekonomik motivasyon faktörlerinin özellikle ücret faktörünün ikinci plana indirgenmiş olmasıdır. Alt düzeyde gereksinimlerini karşılayan gelişmiş ülkeler için ekonomik faktörler satın alma gücünün yüksek olması nedeniyle işgörenlerin farklı amaçlara yönelmesine neden olur. Ancak az gelişmiş bir toplumda ekonomik gereksinimlerini karşılamayan işgörenler için ücret, çalışma koşulları motivasyon aracı olabilir. Ayrıca bu kuram kişiler arası farkları da gözönüne almamaktadır. İşten duyulan doyum açısından belirlenen faktörler kişiden kişiye göre değişebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s. 106).

Herzberg'in işe karşı tutumunu etkileyen faktörleri inceleme sonuçları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Çizelge – 2 Tatmin Sağlayanlar ile Tatminsizlik Verenlerin Karşılaştırılması
Kaynak: (Robbins, Örgütsel Davranışın Temelleri 1994:46).

Mc. Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

"Güdülenme konusundaki temel kuramlardan birini oluşturan ve Mc.Clelland'ın çalışmalarından yola çıkan kuram, sonraları pek çok araştırmacıların katkıları ile geliştirilmiş bir kuramdır" (Sancar, 1996:41).

"Mc.Clelland'a göre çalışma yaşamına üç temel güdü hakimdir. Bunlar :

- Başarı güdüsü
- Erk (İktidar) güdüsü
- Bağlanma güdüsüdür.

"Mc. Clelland'a göre; eğer bir insan, zamanını nasıl iyi yaparım diye düşünmekle geçiriyorsa başarı güdüsüne sahiptir". Eğer zamanını ailesi ve arkadaşlarını düşünmekle geçiriyorsa bağlılık güdüsü, yöneticisinin kimliği konusunda spekülasyonlar yapıyorsa erk güdüsüne sahiptir" (Sancar, 1996:41-42).

"Başarı motivini konu eden araştırmacılar, başarıya yönelmiş kişilerin genellikle aşağıdaki özelliklere sahip bulunduklarını ortaya koymuşlardır.

Başarı sonucu elde edilen doyum, esas olarak başarının sağladığı dışsal ödüllerden değil başarmak fiilinden doğar.

-Başarıya yönelen birey, problemleri çözerken kişisel sorumluluk yüklenmeyi ister ve hoşlanır.

-Bu kişi kendisi için, orta derecede zor başarı amaçları saptar. Seçtiği amaçlarda mevcut olan riskleri hesaplar ve gerçekleştirilmesi çok kolay işlere girmişten kaçınır. Çünkü o tür işleri kendisi için bir başarı olarak görmez. Buna karşılık gerçekleştirilmesi çok zor (g) sorumluluklara girmekten de kaçınır. Zira bu alanlarda başarı elde etme olasılığını çok az olarak algılar.

-Böyle kişi, ne ölçüde başarılı olduğunu gösterecek somut bir kontrol

sürecine, maddi / manevi ödüllere, diğer bir ifade ile somut bir geri besleme mekanizmasına ihtiyaç duyar.

Modelde para başlıbaşına bir motivasyon kaynağı olmayıp bir somut geri besleme aracıdır” (Sancar, 1996:42).

Amaç Belirleme Kuramı

“Bu kurama göre; ulaşılması zor, spesifik amaçlar genel amaçlardan daha yüksek düzeyde motivasyon sağlar. Amaçların spesifik olması içsel bir dürtü görevi görmektedir. Amaç belirleme kuramına göre, yetenek ve amaçların kabulü gibi etkenler sabit olduğunda amaçlar ne kadar zor olursa performansın da o kadar yüksek olacağı savunulmaktadır. Kolay amaçların daha çok kabul göreceği varsayımı mantıklı görünse de iş gören zor bir görevi kabul ettiğinde, amaca ulaşınca dek en yüksek çabayı gösterecektir.

Eğer insanlar amaç belirleme sürecine katılırlarsa, belirlenen amaçlar zor bile olsa, yöneticiler tarafından saptanmış amaçlara göre, sürece katılarak belirlenen amaçları daha fazla kabul etme eğiliminde olurlar” (Robbins, 1994:51-52).

Beklenti Kuramı

“Vroom’e göre bir kişinin belli bir iş için gayret sarfetmesi iki faktöre bağlıdır:

- Valens,
- Beklenti, dolayısıyla;
- Motivasyon = Valens · Bekleyiş,

olarak gösterilebilir. Bu modelin üç temel kavramı bulunmaktadır” (Koçel, 1988:315-319).

“Bunlardan birincisi Valens’dir. Valens bir kişinin belirli bir gayret sarfederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı

kişiler tarafından farklı şekillerde arzulanacaktır. Bazıları böyle bir ödülü son derece arzu ederken, bazıları da bu ödüle hiç değer vermeyecektir. Hatta başkaları için böyle bir ödül uğrunda gayret sarfetmeye değmeyecek bir değeri de ifade edebilir. Böylece üçüncü grup için Valens negatif olacaktır. Valensi -1 ile +1 arasında değer alan bir değişken olarak göstermek mümkündür. Kişilerin belirli bir ödüle verdikleri değer, bir bakıma, ödülün onların ihtiyaçlarını tatmin etme değerini de gösterir. Sonuçta yüksek valens, kişinin daha fazla gayret sarfetmesine sebep olacaktır” (Koçel, 1988:316).

“Bu kuramın ikinci temel kavramı beklentidir. Beklenti, kişinin algıladığı bir olasılığı ifade eder. Bu olasılık belirli bir gayretin belirli bir ödülle ödüllendirileceği hakkındadır. Eğer kişi gayret sarfetmekle belirli bir ödülü elde edebileceğine inanıyorsa daha fazla gayret sarfedecektir. Dolayısıyla beklentiyi 0 ile +1 arasında değişen bir değer ile ifade etmek mümkündür. Eğer kişi belirli bir gayret ile belirli bir ödül arasında bir ilişki göremezse, beklenti “0” değerini alacaktır. Eğer bir kişinin hem valensi hem de beklentisi yüksek ise o kişi motive olacaktır. Yani bütün bilgi, enerji ve yeteneğini kendi arzusu ile işe koyacak ve arzu ederek çalışacaktır” (Koçel, 1988:316-317).

“Bu modelin üçüncü kavramı araçsallıktır. Araçsallık; kişi belirli bir gayret ile belirli bir düzeyde iş başarısı gösterebilir. Bu iş başarısı da belirli bir şekilde ödüllendirilebilir. Bu ödüllendirme birinci kademe sonuç olarak düşünülmelidir. Esasında birinci kademe sonuçlar, ikinci kademe sonuç olarak adlandırılacak amaçları gerçekleştirebilmede bir araçtır”

“Bu durumda eğer bir kişi belirli bir düzeyde gayretin belirli bir işi başarma ile sonuçlanacağına inanıyorsa ve bu iş başarımının da belirli bir birinci kademe sonuç-ödül ile karşılanacağına inanıyorsa ve aynı zamanda kişi bu belirli birinci kademe ödülü bazı ikinci derece sonuçlar için gerekli görüyorsa ve kişi hem birinci hem ikinci derecede ödülleri arzu ediyorsa bu kişi motive olacaktır” (Koçel, 1988:318).

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yücel (2003)'in yaptığı “Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı yüksek lisans çalışması, Güzelyurt kazasında görev yapan devlet okullarına bağlı branş öğretmenlerine uygulanmış, araştırma ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bireysel değişkenlere göre farklı olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular özetle şöyledir:

Öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde belirlenmekle birlikte; cinsiyete, yaşa, kıdeme, ünvana ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artırılması için; maaşları ve sosyal yardımları iyileştirilmeli, atamalar belli ölçütlere bağlanmalı, öğretmenlerin bir üst göreve atanmalarına olanak sağlanmalı, okul binaları değişen eğitim koşulları ve teknolojileri doğrultusunda projelendirilerek yapılmalıdır.

Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Bu araştırmanın konusu olan; liselerde çalışan öğretmenlerin gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri, Türkiye’deki eğitim kurumlarında direkt olarak bir araştırmaya pek fazla konu edilmemiştir.

Bugüne değin yapılan araştırmaların bir bölümü; öğretmenler üzerine, bir bölümü yöneticiler üzerine ,bir bölümü de hem yöneticiler hem de öğretmenlerin karşılaştırılarak incelenmesi üzerine yapılmıştır. Ayrıca günümüzde; eğitim ve kamu kuruluşlarında gerçekleştirilen direkt ve indirekt bazı araştırmalar bulunmaktadır.

Bu bölümde Türkiye’de yapılan bazı iş doyumunu araştırmaları tanıtılmaktadır.

Kabadayı; 1982 yılında yaptığı araştırmasında, ilkokul yöneticilerinin liderlik davranışları ile ilkokul öğretmenlerinin güdülenmesi arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Kasabadayı'nın araştırmasının problemleri üç boyutlu olup sırasıyla şöyledir: (1) Öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin, belirtilen liderlik davranışlarına ilişkin algılan, (2) Öğretmenlerin kendi gereksinimlerinin karşılanma yetersizliği derecelerine ilişkin algılan, (3) Öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin belirtilen liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile kendi gereksinimlerinin karşılanma yetersizliği derecelerine ilişkin algıları arasındaki ilişkilerdir.

Kabadayı, bu üç boyuta bağlı olarak sınanmak üzere beş denence geliştirmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin gereksinim karşılanma yetersizliği derecelerini saptamak üzere sırasıyla; güvenlik, sosyal, saygı, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanları ele alınmıştır.

Okul müdürlerini liderlik davranışlarını anlatmak üzere; yine liderlik davranışlarının yapıyı kurma, belirsizlik hoşgörüsü, özgürlük hoşgörüsü ve anlayış gösterme boyutlarını ele almıştır.

İstatistiksel çözümlmeler sonucu elde edilen araştırma bulguları şöyledir; (1) Öğretmenler okul müdürlerinin, en fazla yapıyı kurma boyutundaki davranışları, en az da belirsizlik hoşgörüsü boyutundaki davranışları gösterdikleri görüşündedirler. Okul müdürleri anlayış gösterme boyutunda ve özgürlük hoşgörüsü boyutlarındaki davranışları ise eşit ve orta derecede gösteriyor olarak algılanmıştır. (2) Öğretmenler , en fazla otonomi, ikinci sırada güvenlik ve kendini gerçekleştirme, dördüncü ve beşinci sırada ise saygı ve sosyal gereksinim alanlarında doyumsuzluk göstermiştir. Yani öğretmenlerin kendi gereksinim karşılanma yetersizliği derecelerine ilişkin algıları arasında gereksinim hiyerarşisi boyutlarına göre anlamlı farklılıklar bulunduğu saptanmıştır. (3) Gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri yönünden erkek ve bayan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Öğretmenlerin gereksinim hiyerarşisi alanlarının her birinde algıladıkları doyumsuzluklar, öğrenim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. (4) Öğretmenlerin otonomi, sosyal ve saygı alanlarındaki gereksinim karşılanma

yetersizliği dereceleri yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiş, gençlerin yaşlılardan daha fazla doyumsuzluk içinde olduğu ve buna bağlı olarak kıdem arttıkça doyumsuzluğun azaldığı bulgulan elde edilmiştir. (5) Okul müdürlerinin liderlik boyutlarındaki davranışlarıyla, öğretmenlerin hemen tüm gereksinim alanlarındaki gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki bulunmuş , belirsizlik hoşgörüsü boyutundaki liderlik davranışlarıyla saygı ve sosyal; yapıyı kurma boyutundaki liderlik davranışlarıyla da sosyal gereksinim alanı arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

Sonuç olarak; araştırmada okul müdürlerinin liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin iş doyumunda dolaysız bir ilişki bulunmuş, okul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin gereksinim karşılanma yetersizliği derecelerini belirlemede önemli bir etmen olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin sosyal ve saygı gereksinimlerinin karşılanmasında okul müdürlerinin etkilerinin sınırlı olduğu kanısına varılmıştır (Kabadayı, 1982).

Eğitim yöneticisinin iş doyumunda; Türkiye’de eğitim kesiminde yapılan çok kapsamlı olarak ilk kez **Balcı** (1984) tarafından ele alınmıştır. Yöneticilerin iş doyumunda etmenlerinin neler olduğunun ve yöneticilerin iş doyumuna ilişkin algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sınanmış olduğu bu araştırmada, varılan bazı sonuçlar şöyledir: (1) Araştırma kapsamına giren tüm deneklerin işlerinin değişik boyutlarını gösteren yedi iş doyumunda etmeninden gerçek bir doyumsuzluk yaşadıkları görülmüştür. (2) Denekler en yüksek doyumunda “iş niteliğinde”, en düşüğünü de “ücret” ten sağlamışlardır (Balcı, 1984:240-242).

Alıç (1985) ise okul müdürlerinin liderlik davranışlarıyla öğretmen morali arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmada, öğretmen morali ile müdürlerin liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alıç, bu ilişkinin okul müdürlerinin yapıyı kurma boyutundaki davranış puanları ile anlayış gösterme boyutundaki davranış puanları arasında oldukça belirgin bir fark bulunmuş, bu farkın da öğretmenlerin belirsizliğine kıyasla iş doyumsuzluğunun daha fazla olmasından dolayı meydana geldiği sonucuna varmıştır (Alıç, 1985:76).

Eroğlu (1987)'da "İş Tatmini ve Cinsiyet Arasındaki İlişki" isimli araştırmasında üç farklı bankada çalışan erkek ve kadınların iş doyumu ve iş doyumsuzluğundaki farklılıkları ortaya koymuştur. Sonuç olarak, araştırmada erkek ve kadınların doyum ve doyumsuzluk oranlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre; iş başarısının ödüllendirilmeyişini erkek çalışanlar birinci sırada şikayet konusu yaptıkları halde, kadınlar bu durumu daha alt sıralarda şikayet konusu yapmışlardır. Ayrıca yine, erkeklerde ücret yetersizliği psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir etken olarak sıra alırken, aynı durum kadınlarda üçüncü sırada yer almıştır (Eroğlu , 1987:147-155).

Ankara'daki Teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve doyumsuzluğunun öğretmenlikten ayrılmasına etki derecelerini araştıran **Çelik** (1987) araştırmasının sonucunda; öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin % 65 gibi bir bölümünün 1-3 yıl arasında öğretmenlik yaptıklarını belirlemiş; ayrıca öğretmenlikten ayrılmanın en çok olduğu bölümlerin başında elektronik, motor, elektrik bölümü öğretmenlerinin olduğunu saptamıştır. Araştırmada, teknik öğretmenlerin en az doyumsuzluk duydukları konular da sırasıyla; bireyler arası ilişkiler, iş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluk olarak belirlenmiştir.

Tan (1996), bir sanayi fabrikasında çalışan işçilerin iş tatminsizliği ve yabancılaşmaları konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmasına 162 işçi gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada elde edilen bazı sonuçlar şöyledir: Mekanize endüstride çalışan vasıfsız işçilerde yabancılaşma ve iş tatminsizliği duygusu, diğer çalışma gruplarına göre daha fazla bulunmuştur. Vasıfsız işçilerin % 27'si tatmin olduklarını belirtirlerken % 72.6'sı genel iş tatmini almadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, yabancılaşma duygusu yaratan faktörler olarak; işin koşulları, işin mücadele etmeyi gerektirmeyen, çok basit, hüsrana verici ve yaratıcılığa imkan vermeyen bir iş olması saptanmıştır.

Aydınay (1996) ise, öğretmenlerin iş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki konulu bir araştırma yapmış ve araştırmasının sonunda elde ettiği bazı sonuçlar şöyledir: Öğretmenlerin iş tatminleri ile denetim odakları arasında ters bir ilişki

bulunmuştur. Bunun yanı sıra, benzer bir ilişki öğretmenlerin çalıştıkları lise tiplerine göre de iş tatmini ile denetim odağı arasında da bir ilişki saptanmıştır. Öte yandan, resmi liseler iş tatminini “ücretle ilgili özellikler” alt boyutu, özel liselerde ise “iş arkadaşları ile ilgili özellikler” alt boyutu bakımından denetim odağı ile arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

İş tatmininin yapılan işle ilgili özellikler alt boyutu incelendiğinde, kadın öğretmenlerin tatmin düzeyleri, erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Farklı lise tiplerine göre yapılan işle ilgili özellikler, yönetici ile ilgili özellikler, ücretle ilgili özellikler ve iş tatmini toplam puanlanması bakımından resmi liselerde çalışan öğretmenler, özel liselerde çalışan öğretmenlere göre tatmin düzeyleri bakımından anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Mesleki kıdem kriterleri incelendiğinde, iş tatmin ölçeğinin alt boyutları bakımından öğretmenlerin tatminlerini arttırmayan bir değişken olarak tespit edilmiştir (Aydınay, 1996:132-134).

Sancar’ın (1996) “İşletmelerde Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisi” isimli araştırmasında, örgüt çalışanları olan yönetici ve işgörenlerin örgütlerinde bekledikleri ve bu beklenenlerin karşılanma derecesi olarak kabul edilen iş doyumunu düzeyi saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda örgüt çalışanlarının 3 / 4’ünün işlerinde doyum sağladıkları, erkek çalışanların bayan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde doyumlu oldukları denencesinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. Ayrıca araştırmadaki diğer denencelerin sınanmasındaki hipotezler de anlamlı bulunamamıştır (Sancar, 1996:105-106).

Bir başka iş doyumunu araştırmasını, **Baycan** (1985) farklı meslek gruplarında farklı pozisyonlarda çalışanların iş doyumunu düzeylerini araştırarak yapmıştır. Araştırmaya 120 çalışan alınmış ve deneklere “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmada yöneticiler; otorite, şirket politikası, ödül, yaratıcılık, sorumluluk, güvence, sosyal ilişkiler, sosyal statü, yönetici ile ilişkiler, denetim ve çalışma şartlarına göre doyum ortalaması en yüksek grup olarak saptanırken memurlar aynı boyutlarda ikinci sırada yer almışlardır. Yaş değişkenine göre gruplar arasında en yüksek doyumsuzluk 30-39 yaş arasında görülürken, eğitim durumunda

en yüksek doyum üniversite mezunu yöneticilerde görüldüğü saptanmıştır. Son olarak gelir durumuna göre iş doyumunu en yüksek olan grup yine yöneticiler olarak saptanmıştır.

Özdayı (1990) “İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılmalı Analizi” isimli bir araştırma yapmıştır. Araştırmayı gerçekleştirmek için İstanbul il sınırları içinde resmi ve özel liselerde çalışan 1134 öğretmeni denek olarak kullanmıştır. Araştırmada; “Minnesota Tatmin Ölçeği” nin L.H.Lofquist tarafından kısaltılmış şekli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bazı bulgular şöyledir: (1) Resmi ve özel liselerde çalışanların, özel liselere göre doyum düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. (2) Her iki grupta da en çok doyum duyulan değişkenler olarak mesleğin içsel yapısı ile ilgili olanlar (Kişileri yönlendirme, başkaları için bir şeyler yapabilme, bağımsız çalışma vb.) saptanmıştır. En az doyum duyulan değişkenler olarak ta mesleğin dışsal yapısı ile ilgili olanlar (terfi, teftiş, çalışma şartları, mesleki güvence, maaş) saptanmıştır. (3) Ayrıca araştırmada öğretmenlerin kendi yeteneklerini kullanmaları açısından büyük ölçüde doyuma ulaştıkları saptanmıştır. En yüksek doyum düzeyi özel liselerde 31-40 yaş grubunda bulunmuştur. (4) Kadınlar, erkeklere göre takdir edilme ve yaratıcılık açısından daha tatminkar bulunmuştur. (5) Mesleki güvence yönünden ise Resmi liselerde evliler ve 41 yaşın üzerindeki; Özel liselerde Sosyal Bilgiler ve Yabancı Dil öğretmenlerinde daha çok doyum sağlandığı saptanmıştır. (6) Toplumda saygın bir kişi olma açısında, Resmi liselerde 41 yaş ve üzerindeki gruba giren öğretmenlerin doyum düzeyleri en düşük olarak bulunmuştur. Son olarak, araştırma resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin doyum faktörlerinin farklılık göstermediği iki grubun doyum faktörlerinin otorite yaratıcılık ve serbestlikle ilgili olduğu belirtilmiş; doyumsuzluk gösteren faktörler olarak ta mesleki güvence olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, yönetim faktöründe de orta boyutta bir doyum olduğunun saptandığı belirtilmiştir (Özdayı, 1990:353-355).

Öğüş (1974) “Ortaöğretimdeki Öğretmenlerin Meslekle İlgili Şikayetleri” isimli araştırmasında, öğretmenleri çalıştıkları çevre ve kişisel durumları bakımından ele almış ve incelemiştir.

Sonuç olarak, şikayet yüzdesi ve şikayetlerin yaygınlık derecesi bakımından branşlar arasında farklar bulunmuş, fakat şikayet durumlarında ise anlamlı bir farklılık gözlenemediği belirtilmiştir. Şikayet yüzdesi en yüksek grup olarak ise Felsefe Grubu öğretmenleri saptanmıştır. Ögüş, öğretmenlerin şikayetlerini mezun oldukları fakülte ve yüksek okul, mesleki deneyim, cinsiyet ve branşlarına göre sınıflandırmış; bu sınıflandırmada en yaygın şikayetlerin toplamalarına göre, eğitim enstitüsü mezunları başta, üniversite ve yüksek okuldaki mezun olan öğretmenlerin ise daha sonra yer aldığını saptamıştır. Mesleki deneyim bakımından ise, en çok şikayet eden grup 10-30 yıl arasında çalışanlar olarak saptanmış, yine bu gruplar arasında, şikayetlerin yaygınlık dereceleri bakımından da farklılıklar gözlemlendiği belirtilmiştir. Deneyim arttıkça şikayetin de fark edilir derecede azalma gösterdiği saptanmıştır. Cinsiyet bakımından, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla şikayetçi olduklarının saptandığı belirtilmiştir. Ayrıca, deneyimli yöneticiler ile deneyimsiz yöneticiler arasında şikayetçi oranı ve şikayetlerin yaygınlık derecesi bakımından farklılıklar bulunmuş; yöneticilikte deneyim arttıkça şikayet oranının düştüğü belirtilmiştir (Ögüş, 1974:82-84).

Şencan (1986) “Yönetici Geriliminde Kişilik - Başa Çıkma Süreçleri İlişkisi ve Metal Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma” isimli araştırmasında, Metal-İş Sanayi kolunda çalışan 295 tepe, orta ve üst kademe yöneticisi üzerinde çalışmıştır. Şencan, araştırmasında “Eysenck’in Kişilik Testi” ve kendi geliştirdiği “Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği” isimli iki ölçek kullanmıştır. Ayrıca, kişisel değişkenlerin analizinde ki-kare kullanmış ve kovaryasyon analizi yapmıştır (Şencan, 1986:191-196).

Araştırma sonuçlarına göre; uzun yıllar yöneticilik yapanların bulundukları konuma uygun kişilik yapısı geliştirdiği, belirli kişilik yapılarının gerilimden daha çabuk etkilendiği saptanmış; belirli kişilik özellikleriyle, gerilimden kurtulmak ve rahatlamak için uygulanan yöntemler arasında ilişki mevcut olduğu saptanmıştır.

Gökedel (1987:75-78) “Yöneticilerde Gerilim ve İş Doyumu” adlı araştırmasında Adana Çimento Fabrikası’nda yaptığı bir alan araştırması olan ve

random yoluyla belirlediği 25 erkek yönetici üzerinde stres düzeyleri ve bu düzeylerin iş doyumu ile bağlantılarını araştırmıştır. Araştırmada; ölçek olarak “Spielberger’in Sürekli Durumluluk-Sürekli Kaygı Envanteri” ile “Porter’in Algılama Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda ise, yöneticilerin sürekli durumluluk-kaygı envanterinden aldığı puanlar incelenmiş ve genel olarak grubun kaygı düzeyinin fazla yüksek olduğu saptanmıştır.

Poyraz ise (1990:128-133) “Rehber Öğretmenler Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri” isimli araştırmasında, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ortaöğretim okulları ile rehber ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenler, algıladıkları gereksinim karşılama yetersizliği ile bu yetersizliği bu etkileyebileceği düşünülen cinsiyet, yaş, kıdem, mezuniyet durumu, göreve başlama şekli, halen bulunulan görev, görev yapılan yerleşim yeri ve kurum gibi değişkenler arasındaki ilişkileri Maslow’un gereksinim kuramı ve hiyerarşisine göre incelemiştir.

Rehber öğretmenlerin fizyolojik gereksinmelerinin zaten doyurulmuş olacağı varsayıldığından araştırmada bu alandaki doyumsuzluk incelenmemiştir. Poyraz, araştırmasında bilgi toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Anketi ve Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri (NDI) Anketi” kullanmıştır. Araştırma denencelerinin sınanması sonucu, ulaşılan bazı sonuçlar şöyledir: (1) Rehber öğretmenlerin gereksinim karşılama yetersizliği derecelerine ilişkin algıları arasında gereksinim hiyerarşisi boyutlarına göre anlamlı farklılıklar olduğu saptanmış; rehber öğretmenlerin en fazla kendini gerçekleştirme ve sırasıyla güvenlik, saygı; en az da sosyal ve otonomi alanında

GKYD gösterdikleri belirtilmiştir. (2) Ayrıca, yöneticilik görevi olmayan rehber öğretmenlerin yöneticilik görevi olan meslektaşlarından; genç ve kıdemsiz olan öğretmenlerin kıdemli ve yaşlılardan; küçük ve orta büyüklükteki şehirlerde görevli öğretmenlerin büyük şehirlerde görev yapanlardan daha fazla GKY içinde oldukları tespit edilmiştir. (3) Rehber öğretmenlerin GKYP arasında, cinsiyet ve

mezun oldukları okullara göre anlamlı bir fark bulunamadığı da araştırma sonucunda belirtilmiştir.

Sonuç olarak Poyraz'ın araştırmasının bulgularına göre rehber öğretmenlerin genel olarak bütün alanlarda yüksek derecede doyumsuzluk gösterdikleri söylenebilir.

İş doyumu ile ilgili, yurt dışında diğer ülkelerin eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda, ulaşılabilen bazılarına aşağıda yer verilmektedir.

“Okul müdürlerinin, işlerinden elde ettikleri doyumun Herzberg kuramına dayalı olarak incelediği bir araştırma, Friesen ve arkadaşları (1983) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada deneklerin belirttiği doyum ve doyumsuzluk dereceleri, okul müdürlerinin kişisel değişkenleri ile ilişkilendirilmiştir. İlk olarak, 20 yıl ve daha çok kıdemi olan okul müdürleri, diğer meslektaşlarına göre daha çok sıklıkla hijyen etkenlerini doyum sağlayıcı olarak belirtmişlerdir. İkinci olarak erkek okul müdürleri, kadın okul müdürlerine göre daha sıklıkla kötü hijyen etkenlerinin iş doyumsuzluğu yarattığını düşünmüşlerdir. Üçüncü olarak, şehirdeki okul müdürleri, köy ve kasabalardaki okul müdürlerine daha az sıklıkla kötü hijyen faktörlerinin iş doyumsuzluğu yarattığını belirtmişlerdir. Son olarak, 40'dan fazla öğretmen çalışan büyük okul müdürlerine göre daha az sıklıkla hijyen etkenlerinin iş doyumsuzluğu yarattığını belirtmişlerdir” (Paknadel, 1989:91).

Pagano, Weiner ve Rand (1997) Amerikan Eğitim Kurumu'nun yıllık toplantısında, şehir okullarındaki öğretimin, öğretmenliğe yeni başlayan öğretmenlerin kariyerlerindeki motivasyonu nasıl etkilediği konulu olan araştırmalarını sunmuşlardır. Yapılan bu çalışma, iki yıl boyunca, şehir okullarında çalışan Newjersey Koleji'nin öğretmen yetiştirme programı mezunlarının motivasyonlarının nasıl etkilendiğini açıklamıştır. 12 ilk, 9 orta, 7 anaokul öğretmenin katıldığı bu araştırma, öğretmenlerin meslek yaşamları boyunca olan motivasyonlarını incelemiştir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulardan bazıları şöyledir: (1) Şehir okullarında görevli 4 öğretmenin motivasyonu artmış, 13

öğretmende değişiklik olmamış ve 4 öğretmenin motivasyonunda da azalma gözlenmiştir. (2) Motivasyon düzeylerinde artış görülen öğretmenler bunun, işlerine bağlılıktan, gençlerle çalışmaktan alınan zevkten, farklı bir ortamda öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap verebilmekten ve bu çevrede büyümüş olmalarından kaynaklandığını belirtmişlerdir. (3) Motivasyon düzeylerinde azalma gözlenen öğretmenlerden ikisi bunu öğrencilerin isteksizlik ve saygısızlıklarına bağlarken, diğer ikisi de çalıştıkları kurumlardaki yönetsel destek eksikliğine bağlamışlardır. (4) Araştırma kapsamına alınan tüm öğretmenlerin fikir birliğine vardıkları konu olarak sürekli motivasyonun engellenmesinin; okul koşulları, tam gün iş imkanının eksikliği, diğer mesleklere oranla daha az maaş, vekil öğretmenlerin durumları ve piyasanın durumu olarak vurgulanmıştır.

Dinham ve Scott (1996) Avusturalya'da, öğretmen tatmini konulu yaptıkları araştırmalarının ilk safhasını, idareciler ve öğretmenler kapsamıştır.

Öğretmen tatminini, motivasyonunu ve sağlığını ölçme amaçlı olan bu araştırma, bu güne dek yapılan incelemelerin bulguları temel alınarak planlanmıştır. Araştırma kapsamına katılanlar, özel amaçlı okullarla, ilk ve orta dereceli toplam 47 okuldan, 529 öğretmen ve idarecidir. Araştırma sonucunda çoğunlukla tatmin olanların, özellikle öğretme görevini esas alarak benimseyenlerin; çoğunlukla tatminsizlerin ise öğretmen-idareci meselelerine karışanları olduğu ortaya çıkmıştır. Kontrolün temel nokta olduğu, özellikle ek sorumlulukların, sosyal beklenti ve eleştirilerin tatminsizliğin temel nedeni olduğu da araştırma bulgularından biridir. Ayrıca, mevkiinin; tatmin umudunu, tatmindeki değişim oranını ve belli bir ölçüde zihinsel sıkıntıyı ortaya çıkardığı belirlenmiştir. Özellikle orta dereceli yöneticilerin tatmin derecesinde bir düşüş ve zihinsel sıkıntılarında bir yükseliş bulunmuştur. Daha önce yapılan araştırmaların aksine, ilerleyen yaşın daha fazla tatmin sağlamadığı sonucu ortaya çıkarılırken, daha fazla tatminsizlik ve sıkıntı da aynı okulda geçirilen yıllara bağlanmıştır.

1991 yılında, Portekiz'de **Jesus** tarafından yapılan bir araştırmada; Nuttin Motivasyon Teorisi kullanılarak öğretmen ve öğretmen adaylarının üniversite ve

profesyonel yaşamlarında var olan motivasyon algılan analiz edilmiştir. Araştırmada, algı düzeylerinin somut ve soyut olarak ne şekilde dağıldığı da araştırılmıştır. 83 ve 109 kişiden oluşan iki grubun, motivasyon algılarının iki faktörden oluştuğu, bunlardan birinin motivasyonun somut olmasıyla, diğerinin de soyut olmasıyla belirlendiği belirtilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, örneklem grubunu üniversitede tatmin olsalar bile iş hayatlarında aynı tatmini duymadıkları bulgusu da önemle vurgulanmıştır.

Harris ve diğerleri 1995 yılında Amerika'da ilk - orta öğrenim kurumlarında çalışan öğretmenlerin İş tatminleri üzerine bir araştırma yapmışlardı. Bu araştırmada, 1011 genel okul öğretmenine 19 dakikalık mülakat uygulanmış, alt problemler beş başlık altında toplanmıştır: (1) Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri nelerdir? (2) Genel okulların kalitesi nasıldı? (3) Öğretmenlerin görevi bırakmayı düşünmelerinin sebepleri nelerdir? (4) Öğretmenlerin kalmalarındaki sebepler nelerdir? (5) Öğretmenlerin demografik profilleri nasıldır?

Araştırma bulguları şöyledir: Bir çok öğretmenin, aile ve cemiyet üyelerinden yeteri kadar destek almadıklarını düşünmelerine rağmen, kendi kariyer tercihleriyle ilgili kişisel tatminlerine ilişkin görüşleri bir hayli değişmiş olarak saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin görüş ve tecrübelerinin sabit olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tatmin düzeylerini düşüren önemli faktörlerin başında da kalabalık sınıfların geldiği belirtilmiştir.

Amerika'da Carnegie Kurumu'nun 1989'da 5000 fakültede öğretim üyelerinin iş doyumu konulu yapılan bir araştırma, öğretmenlerin % 34'ünün mesleklerine başladıkları zamana kıyasla daha az hevesli olduklarını; % 20'sinin kendilerini kapana kısılmış hissettiğini ve % 15'inin de geçmişe dönme fırsatı olsa asla aynı mesleği seçmeyeceğini ortaya çıkarmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın evreni, örnekleme, veri toplama teknikleri ve toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler sunulmaktadır.

Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini, 2002 / 2003 öğretim yılında Gazimağusa bölge sınırları içindeki liseler oluşturmaktadır.

Tablo - 1'de verildiği gibi 2002 / 2003 öğretim yılında, Gazimağusa bölge sınırları içinde 9 lise bulunmaktadır. 9 lisenin; 3'ü genel lise, 3'ü meslek lisesi, 1'i Türk maarif koleji, 1'si özel lisesi, 1'i ticaret lisesidir.

Tablo – 1
Evrendeki Liselerin Bulundukları Yer ve Türlerine
Göre Dağılımı

Lisenin Bulunduğu yer	Lise Türleri			
	Genel Lise	Meslek Lisesi	Türk Maarif Koleji	Özel Lise
İlçe Merkezi	1	3	1	1
Diğerleri	2	1	-	-
Toplam	3	4	1	1
%	33,3	44,4	11,1	11,1

Tablo - 1 'de görüldüğü gibi, Meslek liseleri evrenin % 44,4'ünü, genel liseler %33,3'ünü, Özel liseleri % 11,1'ini, Türk maarif koleji % 11,1'ini, oluşturmaktadır.

Evrendeki liselerde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları liselerin bulunduğu yer ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 2’de gösterilmektedir. 2002 / 2003 öğretim yılında Gazimağusa bölge sınırları içinde bulunan toplam 9 lisede çalışan öğretmenlerin sayıları, toplam 234’dür. Evrende bulunan toplam 234 öğretmenden, 96’ı tanesi erkek öğretmen, 138’i ise kadındır.

Tablo – 2
Evrendeki Öğretmenlerin Çalıştıkları Liselerin Bulunduğu Yer ve Cinsiyete
Göre Dağılımı

Lisenin Bulunduğu yer	Öğretmen Sayıları			
	Kadın	Erkek	Toplam	%
İlçe Merkezi	93	69	162	69,3
Diğerleri	45	27	72	30,7
Toplam	138	96	234	100
%	58,9	41,1	100	

Tablo - 2’de görüldüğü gibi evrendeki liselerde görev yapan öğretmenlerin % 69,3’ü merkez ilçelerde, % 30,7’si ise diğer ilçelerde bulunan liselerde çalışmaktadırlar. Erkek öğretmenler evrenin % 41,1’ini, kadın öğretmenler ise evrenin % 58,9’u oluşturmaktadır. Bir başka deyişle, Gazimağusa liselerinde çalışan kadın öğretmenler, erkeklerden ve merkez ilçelerdeki bulunan liselerde çalışan öğretmenler diğer liselerde çalışanlardan daha fazladır.

Araştırmanın Örnekleme

Okullar: Araştırma örneklemine girecek okulların seçiminde küme örnekleme yolu ile öncelikle liseler belirlenmiş, daha sonra da seçilen liselerde çalışan tüm öğretmenler araştırma örneklemine alınmıştır.

Örneklemin, evreni temsil edicilik özelliğini arttırabilmek için, araştırma

kapsamına alınan liseler, lise türü ve bulundukları yer (ilçe merkezi / diğerleri) değişkenleri bakımından evrende bulundukları oranda örnekleme alınmışlardır. Örnekleme Liselerin Bulundukları Yere Göre Dağılımı ve Örnekleme Oranı ile ilgili veriler Tablo – 3’te gösterilmektedir.

Tablo – 3

Örnekleme Liselerin Bulundukları Yere Göre Dağılımı ve Örnekleme Oranı

Lisenin Bulunduğu yer	Lise Türleri			
	Genel Lise	Meslek Lisesi	Türk Maarif Koleji	Özel Lise
İlçe Merkezi	1	2	1	1
Diğerleri	1	-	-	-
Toplam	2	2	1	1
%	33,3	33,3	16,7	16,7

Tablo - 3’ün incelenmesinden anlaşılabileceği gibi araştırma evreninde bulunan toplam 8 lisenin 6’sı yani, % 75’i araştırma örnekleme alınmıştır. Genel liseler örneklemin % 33,3’ünü, meslek liseleri örneklemin % 33,3’ünü, Türk maarif koleji örneklemin % 16,7’sini, Özel lise örneklemin % 16,7’sini, ilçe merkezideki liseler örneklemin % 83,3’ünü, diğer bölgelerdeki liseler örneklemin % 16,7’sini oluşturmuştur.

Araştırma evren ve örnekleminde bulunan liselerin türlerine göre dağılımı ise Tablo – 4’te verilmektedir.

Tablo – 4

**Araştırma Evren ve Örneklemindeki Liselerin Türlerine Göre Dağılımı ve
Yüzde Dağılımları**

Lise türü	Evren	%	Örneklem	%
Genel Lise	3	33,3	2	33,3
Meslek Lisesi	4	44,4	2	33,3
TMK	1	11,1	1	16,7
Özel Lise	1	11,1	1	16,7
Toplam	9	100	6	100

Tablo - 4'te görüldüğü gibi 2002 / 2003 öğretim yılında Gazimağusa sınırları içinde “sırasıyla en fazla meslek liseleri ve genel liseler (% 44,4 ve % 33,3) bulunmaktadır. Evrende, en az Türk maarif koleji ve özel liseler (% 11,1), düşük düzeyde bulunmaktadır.

Bu durum araştırma örneğine de yansıtılmış ve meslek liseleri genel liselerle en çok (% 33,3) oranında, anılan öteki liseler de yine düşük düzeylerde örneklem kapsamına alınmıştır.

Öğretmenler: Araştırma örneğine alınan 6 lisede; 2002 / 2003 öğretim yılında toplam 210 öğretmen çalışmaktadır. Bu sayı evrende bulunan toplam öğretmenin % 86,8'ini oluşturmaktadır. Ancak; araştırma ile ilgili verilerin toplanması sırasında, öğretmenlerden bazılarının emekli olması, bazılarının raporlu olması ve ilgili anketleri cevaplamak istememeleri nedeniyle veri toplanabilen öğretmen sayısı 203'e ve buna bağlı olarak öğretmenlerin örnekleme oranı da % 96,6'e düşmüştür.

Tablo – 5 ve 6'da araştırma evreni ve örneklemindeki öğretmenlerin sırasıyla çalıştıkları liselerin bulunduğu yer ve cinsiyetlerine göre dağılımı verilmektedir.

Tablo – 5

**Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin Çalıştıkları Liselerin
Bulunduğu Yere Göre Dağılım ve Yüzde Dağılımları**

Liselerin Bulunduğu Yer	Evren	%	Örneklem	%
İlçe Merkezi	6	66,7	5	83,3
Diğerleri	3	33,3	1	16,7
Toplam	9	100	6	100

Tablo – 5’de verildiği gibi öğretmenlerin çoğu merkez ilçelerde (% 66,7) bulunan liselerde çalışmaktadır. Bu durum örnekleme de yansımıştır. Tablo – 5’de verildiği gibi gerçekten örnekleme alınan öğretmenlerin % 83,3’ü merkezde bulunan liselerde çalışmaktadırlar.

Tablo – 6

**Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı ve
Yüzde Dağılımları**

Cinsiyet	Evren	%	Örneklem	%
Kadın	138	58,9	135	64,3
Erkek	96	41,1	75	35,7
Toplam	234	100	210	100

Tablo – 6’de görüldüğü gibi evrendeki öğretmenlerin çoğunu kadın öğretmenler (% 58,9) oluşturmaktadır. Bu durum araştırma örneklemine de bir ölçüde yansımış ve örneklemin yine çoğunu kadın öğretmenler (% 64,3) oluşturmuşlardır.

Öğretmenlerin Diğer Özellikleri : Araştırma örneklemine giren ya da kendilerinden bilgi toplanabilen öğretmenlerle ilgili cinsiyet, yaş, kıdem, mezun oldukları okulun türü ve çalıştıkları liselerin türü değişkenleri ile ilgili bilgiler de sırasıyla Tablo – 7 ve 11’de verilmektedir.

Tablo – 7

**Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin
Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	135	66.5
Erkek	68	33.5
Toplam	203	100.0

Tablo - 7’de görüldüğü gibi örneklem kapsamındaki öğretmenlerin, % 66.5’ini kadın öğretmenler; %33.5’ini ise erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

Öğretmenlerinin yaşlara göre dağılımı Tablo - 8’de sunulmaktadır. Tablo - 8’e bakıldığında ise ortaöğretim öğretmenlerinin % 51.7’sini 31-40 yaş grubundaki, % 27.6’sını da 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. 41-50 yaş grubuna giren öğretmenler örneklemin %16.7’sini oluştururken, en yaşlı grup olan öğretmenler ise (51 ve üzeri) örneklemin %3.9’unu oluşturmaktadırlar.

Tablo – 8

Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Sayı	%
21-30	56	27.6
31-40	105	51.7
41-50	34	16.7
50 ve üst	8	3.9
Toplam	203	100

Örneklem kapsamındaki öğretmenlerin kıdemlere göre dağılımı Tablo –9’da

sunulmaktadır.

Tablo – 9

Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Sayı	%
1 – 5	36	17.7
6 – 10	57	28.1
11 – 15	64	31.5
16 – 20	33	16.3
21 – 25	10	4.9
26 ve üst	3	1.5
Toplam	203	100.0

Tablo - 9'a bakıldığında, en kıdemli öğretmenlerin (26 ve üst) grubun oranına göre çok düşük olduğu (%1.5) görülüyor. 21 –25 yıl kıdemine sahip öğretmenler de %4.9 oranındadır. %31.5 oranı ile 11 –15 kıdem yılına ait öğretmenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Daha sonra 6 – 10 yıl kıdem süresi olan öğretmenler %17,7 oranında, 16 – 20 yıl kıdemine sahip öğretmenler, %16,3 oranındadır.

Tablo – 10'da örneklem kapsamına giren öğretmenlerin mezun oldukları yüksek öğretim kurumunun türüne göre dağılımları sunulmaktadır.

Tablo – 10

Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Mezun Oldukları Yüksek Öğretim Kurumunun Türüne Göre Dağılımı

Mezun Olduğu Okul	Sayı	%
3 Yıllık Eğitim Fakültesi	4	2.0
Eğitim Fakültesi	124	61.1
Başka Fakülteler	75	36.9
Toplam	203	100

Tablo - 10'a bakıldığında, örnekleme giren öğretmenlerin %61,1'ini Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Üç yıllık Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenler örneklemin %2,0'ını oluştururken, diğer (başka) fakültelerden mezun olan öğretmenler örneklemin %36,9'unu oluşturmaktadır.

Tablo – 11'de örneklem kapsamındaki öğretmenlerin çalıştıkları lise türüne göre dağılımı verilmektedir.

Tablo – 11'de görüldüğü gibi, örneklem kapsamına giren öğretmenlerin büyük bir oranını (%43,8'i) genel liselerde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Meslek liselerinde çalışan öğretmenler %26,6 oranındadır. Türk Maarif Koleji'nde görev yapan öğretmen oranı %20,7'dir. Örneklemdaki en düşük oran % 8,9 olup, özel liselerde görevli öğretmenleri kapsar.

Tablo – 11
Örneklem Kapsamındaki Öğretmenlerin Çalıştıkları Lise Türüne
Göre Dağılımı

Çalıştıkları Lise Türü	Sayı	%
Genel Lise	89	43.8
Meslek Lisesi	54	26.6
Türk Maarif Koleji	42	20.7
Özel Lise	18	8.9
Toplam	203	100

Veri Toplama Teknikleri

Uzman görüşü de alınarak bu araştırmada GKYP anketi uygulanmıştır. KKTC halkı ile TC halkı ortak özellikler taşıdığından anket uyarlanarak kullanılmıştır.

Araştırmada temel veri toplama araçları olarak, “Kişisel Bilgi Anketi” ile “Lise Öğretmenlerinin Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Anketi” kullanılmaktadır. (Ek: 1)

Anketlerin başında, soruların nasıl cevaplandırılacağı ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Aşağıda, araştırmada kullanılan bu anketler hakkında ayrıntılı bilgi verilmektedir.

Kişisel Bilgi Anketi

Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin, belirli temel özellikleri bakımından durumlarını saptamayı amaçlayan 7 sorudan oluşmaktadır. Saptanması hedeflenen özellikler sırasıyla: Yaş, cinsiyet, görev yapılan ilçenin merkez ilçeler içinde ve ya diğer ilçeler içinde olması, görev yapılan lisenin türü, cinsiyet, yaş, öğretmenlerin mezun oldukları okulların durumu, görev yapılan lisede bulunma süresi ve kıdem gibi özelliklerdir.

Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Anketi

(Need Deficiency Index)

Araştırmada kullanılan “Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Anketi” özgün halinden Türkçe’ye Kabadayı tarafından 1982 yılında öğretmenlerin gereksinim karşılama yetersizliği derecelerini saptamak amacıyla çevrilmiştir. Anket, 13 ideal durum sorusu, 13 gerçek durum sorusu olmak üzere toplam 26 sorudan meydana gelmektedir.

1982 yılında Kabadayı tarafından ilköğretim öğretmenlerine uygulanan

“Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri Anketi” bu araştırmada ortaöğretim öğretmenlerin gereksinim karşılanma yetersizliği derecelerini saptamak amacıyla kullanılmaktadır (Kabadayı, 1982:95).

Bu anket, ilk olarak Porter tarafından, endüstride kullanılmak amacıyla, Maslow gereksinim hiyerarşisinin operasyonel hale getirilmesiyle oluşturulmuştur (Kabadayı, 1982:95).

Porter, Maslow gereksinim alanları sıra düzenine “otonomi” gereksinimini saygınlık ve kendini gerçekleştirme düzeyleri arasına ilave etmiştir. Ayrıca fizyolojik gereksinim alanı, zaten çalışanların bu gereksinimlerinin giderilmiş olacağı düşüncesiyle çıkarılmıştır. Porter, bu iki farklılık dışında Maslow sıradüzenine bağlı kalmıştır (Paknadel, 1989:106).

Araç, daha sonra, Sergiovanni ve Trusty tarafından okul örgütlerinde de kullanılmak üzere uyarlanmıştır (Kabadayı, 1982:97). Bu gereksinim alanları sırasıyla; güvenlik, sosyal, saygı, otonomi ve kendini gerçekleştirme alanlarıdır.

Trusty ve Sergiovanni, hem Porter araştırmalarının hem de kendi çalışmalarının gerçekte birer iş doyumu çalışması olduklarını şöyle belirtmektedir (Kabadayı, 1982:97):

“Gereksinim karşılanma yetersizliği çalışması gerçekte bir iş doyumu çalışmasıdır. Bu şaşırtıcı gelmemelidir. Zira genellikle, iş doyumunun insanın gereksinimlerinin karşılanmasına ilişkin olduğu kabul edilmektedir.”

Sergiovanni ve Trusty, araştırmalarında NDI’nın öğretmenlerin birer öğretmen olarak çalışmaktan aldıkları doyumu nasıl algıladıklarını betimlemek için kullanıldığını belirtmektedirler. Bu durumu da şöyle savunmaktadırlar (Kabadayı, 1982:98):

“Örneğin, Applewhite, Maslow hiyerarşisi ile Porter araştırmasını incelediği

bir çalışmada Porter'ın gereksinim kategorilerini iş doyumu için gerekli temel şeyler olarak kabul ettiğini belirtmektedir. Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri çalışmasının kavramsal tutarlılığı, gereksinim hiyerarşisi boyutlarının her birinin, iş doyumunun kritik öğeleri olarak kullanılmasından ileri gelmektedir.”

Anketin Denenmesi ve Güvenirliği

Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri Anketi, bu araştırma için de aynı anlamda kullanılmaktadır. NDI'de, gereksinim hiyerarşisi alanlarında görülen gereksinim karşılanma yetersizliği derecelerini ölçmek üzere toplam 13 madde bulunmaktadır. Bu maddeler ait oldukları gereksinim alanları ve araştırma anketinde eşit şans yoluyla algıladıkları soru numaraları ile birlikte verilmektedir.

Bu çalışmada kullanılan Porter'ın NDI anketinde, gereksinimlerin ne kadar karşılanması gerektiği ile, öğretmenlerin bulundukları okulda bu gereksinimlerin ne kadar karşılandığı arasındaki fark “İş Doyumsuzluğunu” göstermektedir (Paknadel,1989:107).

Verilerin Çözümlemesinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

NDI'nın yönergesinde cevaplayıcılardan her madde için bir ideal durumu, bir de gerçek durumu saptamak amacıyla, soruları aşağıdaki biçimde cevapları istenmektedir.

1- Bu özellik, sizin okulunuzda gerçekte ne kadar bulunmaktadır? (gerçek durum)

2- Bu özellik, sizin okulunuzda ne kadar bulunmalıdır ? (ideal durum)

Böylece ikinci soru ideal durumu, birinci soru ise gerçek durumu yansıtmaktadır. Bu soruların yanıtları aşağıda verildiği gibi birden yediye kadar bir dereceleme Ölçeği üzerinde verilmektedir.

(En az)	(Orta)	(En yüksek)
1 2	3 4 5	6 7

Derecelemede “1” en düşük dereceyi, “7” ise en yüksek dereceyi göstermektedir.

Böylece, ikinci soruya yani ideal duruma verilen yanıttan, birinci sonra yani gerçek duruma verilen yanıtın çıkarılması Gereksinim Karşılama Yetersizliği Derecesini vermektedir. Örneğin; herhangi bir madde için gerçek durumda 2. derece ideal durumda 6. dereceyi işaretleyen bir öğretmenin, o madde için gereksinim karşılanma yetersizliği derecesi $4 (6 - 2 = 4)$ olacaktır.

Böylece, gereksinim karşılanma yetersizliği derecesi - 6 ile + 6 arasında değişecektir. Diğer bir deyişle, her bir madde için ideal durumla gerçek durum arasındaki en düşük fark doyum, en yüksek fark ise doyumsuzluğu göstermektedir.

Gereksinim alanlarında algılanan yetersizlik dereceleri, her gereksinim alanı için ideal duruma verilen puanların toplamının gerçek durumuna verilen puanlar toplamına farkının, soru adedine bölünmesiyle elde edilmektedir. Yani, her madde için elde edilen yetersizlik derecelerinin toplanıp bu toplamın ait olunan gereksinim alanında bulunan madde sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Örneğin, kendini gerçekleştirme gereksinim alanında gösterilen gereksinim karşılanma yetersizliği derecesini 3 madde ölçmektedir. (Ek: 2) Bu durumda, herhangi bir öğretmenin kendini gerçekleştirme alanında gösterdiği doyumsuzluk derecesi örnekte gösterildiği gibi hesaplanmaktadır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde bulgular ile ilgili yorumlar birlikte sunulmaktadır.

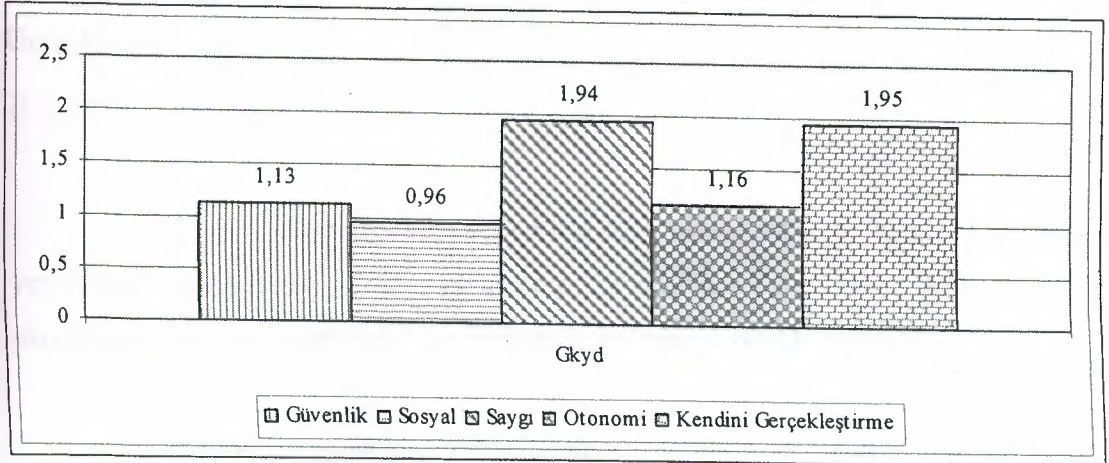
Birinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Gazimagosa Bölgesi liselerinde görevli öğretmenlerin GKYD, gereksinim hiyerarşisi alanlarına göre önemli farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Gereksinim hiyerarşisi alanları olarak bilindiği gibi sırasıyla; güvenlik, sosyal, saygı, otonomi, ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanları bulunmaktadır.

Gazimagosa Bölgesi liselerinde görevli öğretmenlerin GKYD, gereksinim hiyerarşisi alanlarına göre elde edilen bulgular çizelge – 3’te verilmiştir.

Çizelge – 3

Gazimagosa Bölgesi liselerinde görevli öğretmenlerin GKYD, gereksinim hiyerarşisi alanlarına göre elde edilen bulgular



Bu alt problemin sınanması için yapılan F testi sonuçları kendisine kaynaklık eden verilerle birlikte Tablo - 12’de sunulmaktadır.

Tablo – 12
Öğretmenlerin Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Arasındaki
Farklılıklar ile İlgili F Testi Sonuçları

Gereksinim Alanları	Varyans Kaynakları	Kareler Toplamı	Serbestlik Dereceleri Sd.	Kareler Ortalamaları	F	Önem Denetimi
Güvenlik	GA	860,885	142	6,063	5,988	,000*
	Gİ	60,750	60	1,013		
	GN	921,635	202			
Sosyal	GA	287,685	142	2,026	4,767	,000*
	Gİ	25,500	60	,425		
	GN	313,185	202			
Saygı	GA	230,757	142	1,625	5,689	,000*
	Gİ	17,139	60	,286		
	GN	247,896	202			
Otonomi	GA	401,966	142	2,831	9,614	,000*
	Gİ	17,667	60	,294		
	GN	419,632	202			
Kendini Gerçekleştirme	GA	345,988	142	2,437	6,199	,000*
	Gİ	23,583	60	,393		
	GN	369,571	202			

P < ,05

* fark önemli

n = 203

Tablo – 12'nin incelenmesinden lise öğretmenlerinin gereksinim karşılama yetersizliği dereceleri arasında, gereksinim hiyerarşisi boyutlarına göre $p < ,05$ düzeyinde 142 ve 60 serbestlik derecelerinde anlamlı farklılıklar vardır.

Öğretmenler güvenlik, sosyal, saygı, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında sırasıyla, ($\bar{x} = 1,13$), ($\bar{x} = 0,96$), ($\bar{x} = 1,94$), ($\bar{x} = 1,16$), ($\bar{x} = 1,95$) derecelerinde gereksinim karşılama yetersizliği göstermektedirler.

Yetersizlik dereceleri arasında varyans analizi ile bulunduğu saptanan farklılığın hangi boyutlardan ileri geldiğini sınamak amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçları, ilgili verilerle birlikte Tablo – 13’te verilmektedir.

Tablo – 13

Öğretmenlerin GKYD Arasındaki Farklılık İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları

$\bar{x}$	Gereksinim Alanları	Güvenlik	Sosyal	Saygı	Otonomi	Kendini Gerçekleştirme
1,13	Güvenlik		*	*	*	*
0,96	Sosyal			*	*	*
1,94	Saygı				*	*
1,16	Otonomi					*
1,95	Kendini Gerçekleştirme					

* ,05 düzeyinde anlamlı fark vardır.

Tablo - 13’te görüldüğü gibi, GKYD hemen tüm gereksinim alanlarında ,05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedirler.

Gereksinim alanlarında gösterilen GKYD Tablo – 14’teki gibi sıralanarak gruplandırılabilir.

Tablo – 14

Gereksinim Alanlarının Araştırma Bulgularına Göre Sıralanarak Gruplanması
Gereksinim Alanları

Sıra	Gereksinim Alanları	$\bar{x}$	Ss
1	Kendini Gerçekleştirme	1,95	1,35
2	Saygı	1,94	1,44
3	Otonomi	1,16	2,13
4	Güvenlik	1,13	1,10
5	Sosyal	0,96	1,24

$\bar{x}$ = Aritmetik ortalama

Ss = Standart sapma

Tablo – 14’te görüldüğü gibi öğretmenler en fazla kendini gerçekleştirme ($\bar{x} = 1,95$) gereksinim alanında, en az da sosyal ($\bar{x} = 0,96$) alanda, gereksinim karşılanma yetersizliği derecesi içindedirler. Kendini gerçekleştirme alanından sonra ikinci sırada, saygı ve otonomi gereksinim alanları gelirken, güvenlik gereksinim alanı ise dördüncü sıradadır. Poyraz’ın (1990:92) rehber öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında da en fazla GKYP gösterilen alan, kendini gerçekleştirme alanı olurken, en az GKYP gösterilen alanın ise sosyal alan olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, Poyraz’ın ve bu araştırma bulgularının bu bakımdan birbirini destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Yine Kabadayı (1982:121)’nın ilkökul öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında da en az GKYP gösterilen alanın sosyal alan olduğu görülmektedir.

Maslow hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan kendini gerçekleştirme gereksinim alanı bu araştırmadaki lise öğretmenleri içinde en yüksek derecede GKYP gösterilen alan olmuştur. Lise öğretmenlerinin, kendilerini bu alanda en fazla GKYP göstermeleri, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Kendini gerçekleştirmekte olan birey daha verimli ve daha yeterli bir kişilik içindedir. “Kendini gerçekleştirmekte olan birey hem kendisi hem de başkaları hakkında iyi düşüncelere sahiptir. Kim olduğunu gerçekçi bir gözle algıladığı gibi kim olabileceği hakkında da tutarlı bir görüşe sahiptir. Yaratıcıdır, değişmeye ve yeni yaşantılara açıktır. Kendine saygı duyar ve kendini olduğu gibi kabul eder. Kendini gerçekleştirme; birey için kuşkusuz yaşam boyu devam eder” (Kıvrakoğlu, 1998:12-14). Her öğretmende bulunması gereken bu özelliklerin geliştirilmesi durumunda öğretmenin kendine güveni artacağından buna bağlı olarak da verimi artacaktır. Bu alanda, öğretmenlerin yüksek düzeyde GKYP göstermeleri onların, sayılan tüm bu özelliklere sahip olarak daha verimli ve etkin bir şekilde görev yapmak istemelerinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin en fazla GKYP gösterdiği alanın kendini gerçekleştirme olmasının nedeni; öğretmenlerin çalıştıkları okulda, kendileri olabilmeleri için uygun imkanlar sağlanmadığını düşünmeleri ve bu doğrultuda motive olmadıklarını düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

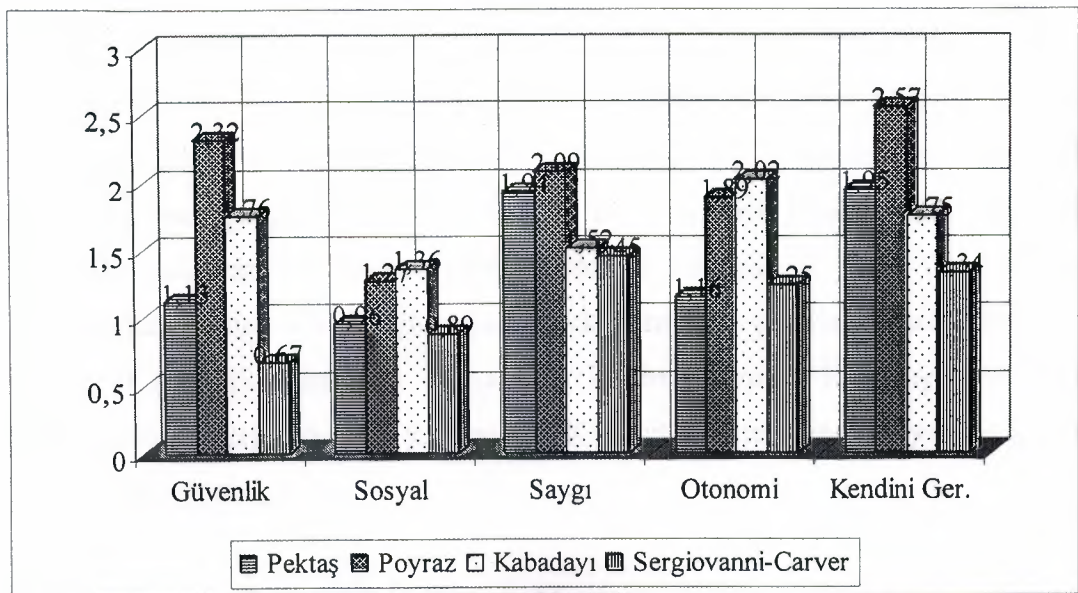
Maslow hiyerarşisinin üçüncü basamağında yer alan saygı gereksinim alanı, bu araştırma öğretmenleri içinde ikinci sırada doyumsuzluk gösterilen alan olarak yer almaktadır. Öğretmenlerin, saygı alanında da yüksek derecede GKYP göstermeleri, onların mesleklerine daha etkili ve verimli performans gösterme, kendilerini devamlı yenileme ve geliştirme isteği içinde olduklarının bir göstergesi olabilir. “Öğretmenler; mesleklerini yerine getirirken kendilerini yararlı ve yetenekli görüp beğendiklerini, öğrenci ve veliler tarafından beğenildiklerini düşünmek istemelerinden” (Hicks, 1973:371) ve bunu yeterince karşılayamamalarından, saygı gereksinim alanında yüksek derecede doyumsuzluk gösteriyor olabilirler.

Ayrıca, öğretmenlerin otonomi gereksinim alanında da yüksek derecede GKYP gösteriyor olmaları, görev yaptıkları okulun müdürlerinin kendilerine, özerklik ve yeteneğin tanınması, bağımsız çalışma fırsatı tanımamalarından kaynaklanıyor olabilir (Kabadayı, 1982:122).

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin GKYP, Kabadayı, Poyraz ve Sergiovanni – Carver araştırmaları bulgularıyla karşılaştırmalı olarak Çizelge – 4’te sunulmaktadır.

Çizelge – 4

**Öğretmenlerin GKYP İle Kabadayı, Sergiovanni - Carver
Ve Poyraz Bulgularının Karşılaştırması**



Pektaş (2003); Poyraz (1990); Kabadayı (1982) ; Sergiovanni- Carver (1967)

Çizelge – 4’te, yapılan dört araştırma bulguları arasında bazı benzerlik ve farklılıkların bulunduğunu göstermektedir. Çizelgede göze çarpan ilk bulgu; Amerikan öğretmenlerinin 36 yıl önce bile Türkiye öğretmenlerine göre daha düşük derecede doyumsuzluk göstermeleridir. Bu durum; iki ülke arasındaki gelişmişlik farkına bağlı olarak öğretmenlere sağlanan farklılıktan kaynaklanıyor olabilir (Kabadayı, 1982:216).

KKTC öğretmenleri Türkiye öğretmenlerine göre güvenlik, sosyal, otonomi gereksinim alanlarında daha düşük derecede doyumsuzluk gösterdikleri görülüyor. Saygı, kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında az da olsa yüksek derecede doyumsuzluk gösterdikleri görülüyor. Bu sonuçlara göre; KKTC öğretmenlerin gereksinim alanlarında genelde daha düşük derecede doyumsuzluk göstermeleri onların Türkiye’deki meslektaşlarına göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Bu araştırma bulgularıyla Sergiovanni – Carver’ın (1967) bulguları, bir birine benzer niteliktedir. İki araştırma bulgularında da hiyerarşinin en üst basamaklarında bulunan; otonomi, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanları, yüksek derecede GKYYD gösterilen alanlar olarak ilk üç sırada yer almaktadır. Sergiovanni-Carver araştırmasında en fazla GKYYD gösterilen alanlar sırasıyla; saygı ($\bar{x} = 1,45$), kendini gerçekleştirme ($\bar{x} = 1,34$) ve otonomi ($\bar{x} = 1,25$) gereksinim alanları olurken, bu araştırmada en fazla GKYYD gösterilen alanların ise sırasıyla; kendini gerçekleştirme ($\bar{x} = 1,95$), saygı ($\bar{x} = 1,94$) ve otonomi gereksinim ($\bar{x} = 1,16$) alanlarının olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu araştırma bulgularının, Poyraz’ın (1990:91) bulgularıyla benzer nitelikte olduğu söylenebilir. Her iki araştırma bulgularında en fazla GKYYD gösterilen gereksinim alanı kendini gerçekleştirme, en az GKYYD gösterilen alan ise sosyal gereksinim alanıdır. Kabadayı (1982:121) araştırmasına baktığımızda ise yine en az GKYYD gösterilen alanın sosyal gereksinim alanı olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin; kendini gerçekleştirme ve saygı gibi üst basamak

gereksinim alanlarında yüksek derecede GKYY göstermeleri, onların mesleklerinde daha etkili ve verimli çalışmaya isteklerinin bir belirtisi olabilir. (Kabadayı, 1982: 122) Ayrıca, en az sosyal alanda GKYY gösterilmesinden; okul konumunun öğretmenlere okul içinde ve dışında arkadaşlık kurma, sevgi alışverişinde bulunma, kabul edilme gereksinimlerinin karşılanma olanaklarını bir bakıma verdiği anlaşılmaktadır (Kabadayı, 1982:124).

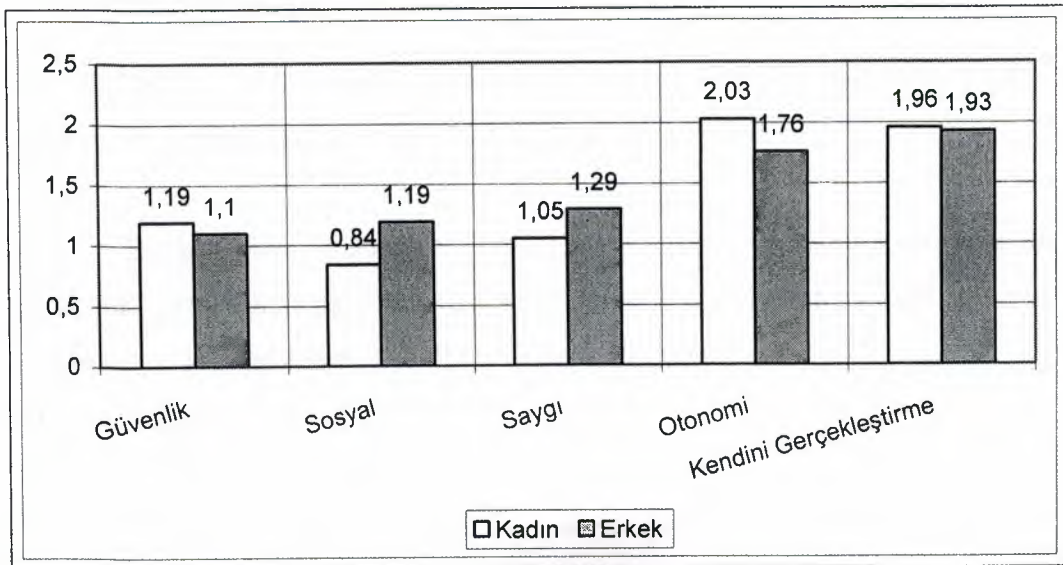
İkinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Bilindiği gibi, araştırmanın ikinci alt problemi, “Liselerde görev yapan öğretmenlerin gereksinim hiyerarşisi alanlarının her birindeki gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri, onların cinsiyetlerine göre önemli farklılıklar göstermekte midir ?” şeklinde ifade edilmişti.

Çizelge – 5’te öğretmenlerin cinsiyetlerine göre Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri Verilmiştir.

Çizelge – 5

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri



Öğretmenlerin GKYD'nin cinsiyete göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak amacıyla yapılan t testi analizleri kendilerine kaynaklık eden verilerle birlikte Tablo – 15'te sunulmaktadır.

Tablo – 15

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre ve Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri ve İlgili t Testi Sonuçları.

Boyutlar	Cinsiyet	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem Denetimi
Güvenlik	Kadın	1,19	2,19	201	,28	,77
	Erkek	1,10	2,02			
Soysal	Kadın	,84	1,23	201	1,88	,06
	Erkek	1,19	1,24			
Saygı	Kadın	1,05	1,17	201	1,49	,13
	Erkek	1,29	,93			
Otonomi	Kadın	2,03	1,49	201	1,27	,20
	Erkek	1,76	1,33			
Kedini Gerçekleştirme	Kadın	1,96	1,43	201	,16	,86
	Erkek	1,93	1,17			

P< ,05 Anlamlı Fark Yoktur. n = Kadın : 135 Erkek : 68

Tablo – 15'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin GKYD cinsiyetlerine göre; tüm gereksinim alanlarında anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Bu bulguların Kabadayı (1982:128) bulguları ile paralel nitelikte olduğu görülmektedir. Kabadayı araştırmasında, ilkökul öğretmenlerinin gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYD, onların cinsiyetlerine göre önemli farklar göstermemiştir.

Tablo – 16'da Öğretmenlerin cinsiyet grupları ve gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYD ve standart sapmaları, sunulmaktadır.

Tablo – 16
Öğretmenlerin Cinsiyet Grupları ve Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri
GKYD ve Standart Sapmaları

Gereksinim Alanları		Kadın	Erkek
Güvenlik	$\bar{x}$	1,19	1,10
	Ss	2,19	2,02
Sosyal	$\bar{x}$	0,84	1,19
	Ss	1,23	1,24
Saygı	$\bar{x}$	1,05	1,29
	Ss	1,17	0,93
Otonomi	$\bar{x}$	2,03*	1,76
	Ss	1,49	1,33
Kendini Gerçekleştirme	$\bar{x}$	1,96	1,93*
	Ss	1,43	1,17

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

Ss = Standart sapma

* En yüksek

KKTC’de görevli, kadın ve erkek öğretmenler için umut ve beklenti düzeylerinin düşük olduğu ve buna bağlı olarak ta doyumsuzluklarının az olduğu düşünülebilir.

Ayrıca, kadın öğretmenlerin otonomi gereksinim alanında yüksek derecede GKYD gösteriyor olmaları, görev yaptıkları okulun müdürlerinin kendilerine, özerklik ve yeteneğin tanınması, bağımsız çalışma fırsatı tanımamalarından kaynaklanıyor olabilir (Kabadayı, 1982:122). Erkek öğretmenlerin kendini gerçekleştirme gereksinim alanında üst basamak gereksinim alanlarında yüksek derecede GKYD göstermeleri, onların mesleklerinde daha etkili ve verimli çalışmaya isteklerinin bir belirtisi olabilir (Kabadayı, 1982: 122).

Üçüncü Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYP; bulundukları yaş gruplarına göre önemli farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Öğretmenlerin her bir gereksinim alanında gösterdikleri GKYP’nin yaş gruplarına göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan tek yönlü F testi sonuçları Tablo - 17’de sunulmaktadır.

Tablo - 17
Öğretmenlerin GKYP İle
Yaşları Arasındaki İlişki ile ilgili F Testi Sonuçları

Gereksinim Alanları	Varyans Kaynakları	Kareler Toplamı	Serbestlik Dereceleri Sd.	Kareler Ortalamaları	F	Önem Denetimi
Güvenlik	GA	49,941	3	16,647	3,80	,011*
	Gİ	871,695	199	4,380		
	GN	921,635	202			
Sosyal	GA	43,427	3	14,476	10,67	,000*
	Gİ	269,757	199	1,356		
	GN	313,185	202			
Saygı	GA	6,906	3	2,302	1,90	,131
	Gİ	240,990	199	1,211		
	GN	247,896	202			
Otonomi	GA	51,949	3	17,319	9,37	,000*
	Gİ	367,683	199	1,848		
	GN	419,632	202			
Kendini Gerçekleştirme	GA	15,631	3	5,210	2,93	,035*
	Gİ	353,939	199	1,779		
	GN	369,571	202			

P < .05

* fark önemli

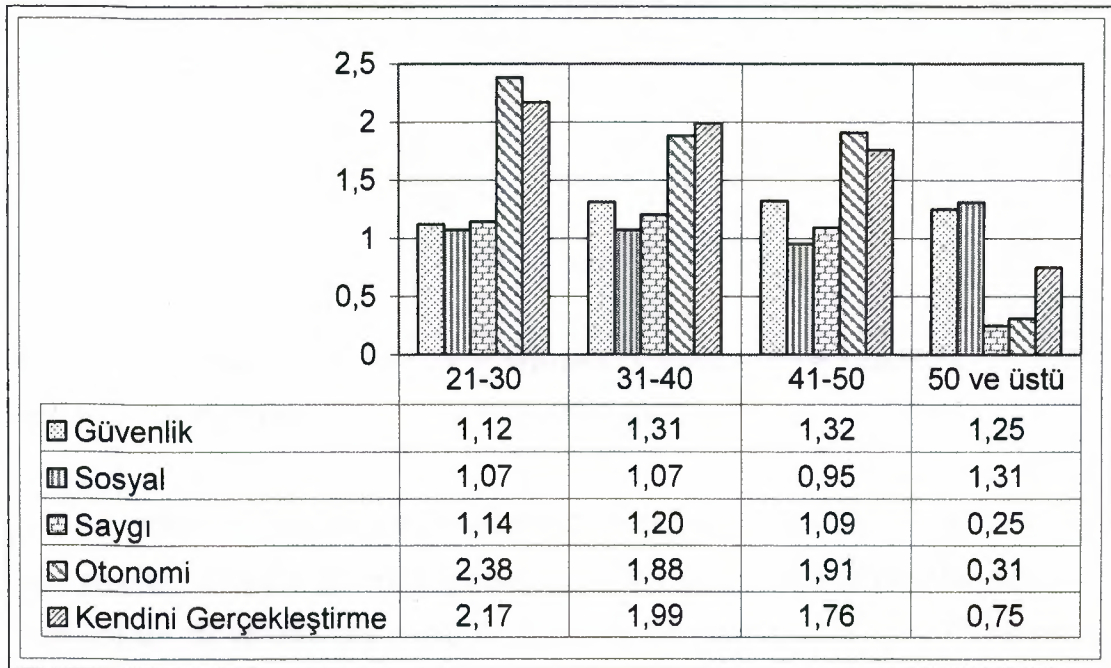
n = 203

Tablo - 17'nin incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, öğretmenlerin GKYP Saygı haricindeki tüm (Güvenlik, Sosyal, Otonomi, Kendini Gerçekleştirme) gereksinim alanlarında, yaş gruplarına göre $p < .05$ anlamlılık düzeyinde, 3 ve 199 serbestlik dereceleriyle önemli farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin yaş grupları ve gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYP verileri çizelge - 6'da verilmiştir.

Çizelge - 6

Öğretmenlerin Yaş Grupları Ve Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri GKYP



Güvenlik gereksinim alanının, yaşlara göre scheffe testi sonuçları Tablo - 18'de sunulmaktadır.

Tablo - 18
Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle
Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Yaş 1	Yaş 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
21-30	31-40	,189	,346	1,125	2,442	,960
	41-50	,198	,455			,979
	50 ve üst	2,375	,791			,032 *
31-40	21-30	,189	,346	1,314	1,928	,960
	41-50	,009	,412			1,000
	50 ve üst	2,564	,767			,012*
41-50	21-30	,198	,455	1,323	1,902	,979
	31-40	,009	,412			1,000
	50 ve üst	2,573	,822			,022*
50 ve üst	21-30	2,375	,791	1,250	2,314	,032*
	31-40	2,564	,767			,012*
	41-50	2,573	,822			,022*

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 18’in incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, 21 – 30, 31 – 40 ve 41 – 50 yaş grupları arasında güvenlik gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. 50 ve üstü yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark vardır.

Tablo – 18’in verileri incelendiğinde görüleceği gibi, güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, 41 – 50 yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,32$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise 21 – 30 yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,12$) olmuştur.

Sosyal gereksinim alanının, yaşlara göre scheffe testi sonuçları Tablo - 19'da sunulmaktadır.

Tablo – 19
Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle
Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Yaş 1	Yaş 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
21-30	31-40	,004	,192	1,071	1,093	1,000
	41-50	,155	,253			,976
	50 ve üst	2,383	,440			,000 *
31-40	21-30	,004	,192	1,076	1,228	1,000
	41-50	,120	,229			,965
	50 ve üst	2,388	,427			,000*
41-50	21-30	,155	,253	,955	1,032	,976
	31-40	,120	,229			,965
	50 ve üst	2,268	,457			,000*
50 ve üst	21-30	2,383	,440	1,312	1,307	,000*
	31-40	2,388	,427			,000*
	41-50	2,268	,457			,000*

P < ,05

* fark önemli

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 19'un incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, 21 – 30, 31 – 40 ve 41 – 50 yaş grupları arasında sosyal gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. 50 ve üstü yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark vardır.

Tablo – 19'un verileri incelendiğinde görüleceği gibi, sosyal gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, 50 ve üstü yaş grubu öğretmenler

($\bar{x}=1,31$) olurken; en az GK YD içinde bulunan grup ise 41 – 50 yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,95$) olmuştur.

Saygı gereksinim alanının, yaşlara göre scheffe testi sonuçları Tablo - 20’de sunulmaktadır.

Tablo – 20
Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle
Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Yaş 1	Yaş 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
21-30	31-40	,060	,182	1,148	,957	,990
	41-50	,050	,239			,997
	50 ve üst	,898	,415			,201
31-40	21-30	,067	,182	1,209	1,224	,990
	41-50	,111	,217			,967
	50 ve üst	,959	,403			,134
41-50	21-30	,050	,239	1,098	1,000	,997
	31-40	,111	,217			,967
	50 ve üst	,848	,432			,282
50 ve üst	21-30	,898	,415	,250	,462	,201
	31-40	,959	,403			,134
	41-50	,848	,432			,282

P < ,05

* fark önemli

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 20’nin incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, saygı gereksinim alanında yaş grupları arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 20’nin verileri incelendiğinde görüleceği gibi, saygı gereksinim

alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, 31- 40 yaş grubu ($\bar{x} = 1,20$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 50 ve üstü yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,25$) olmuştur.

Otonomi gereksinim alanının, yaşlara göre scheffe testi sonuçları Tablo – 21’ de sunulmaktadır.

Tablo - 21
Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle
Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Yaş 1	Yaş 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
21-30	31-40	,498	,224	2,383	1,540	,182
	41-50	,464	,295			,482
	50 ve üst	2,696	,513			,000 *
31-40	21-30	,498	,224	1,885	1,397	,182
	41-50	,033	,268			,999
	50 ve üst	2,198	,498			,000*
41-50	21-30	,464	,295	1,919	,889	,482
	31-40	,033	,268			,999
	50 ve üst	2,231	,534			,001*
50 ve üst	21-30	2,696	,513	,312	1,066	,000*
	31-40	2,198	,498			,000*
	41-50	2,231	,534			,001*

P < ,05

* fark önemli

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 21’in incelenmesinden anlaşılacağı gibi, 21 – 30, 31 – 40 ve 41 – 50 yaş grupları arasında otonomi gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. 50 ve üstü yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında, $p < .05$ anlamlılık

düzeyinde anlamlı fark vardır.

Tablo – 21’in verileri incelendiğinde, otonomi gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, 21 -30 yaş grubu ($\bar{x} = 2,38$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 50 ve üstü yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,31$) olmuştur.

Kendini Gerçekleştirme gereksinim alanının, yaşlara göre scheffe testi sonuçları Tablo - 22’de sunulmaktadır.

Tablo - 22
Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle
Yaşları Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Yaş 1	Yaş 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
21-30	31-40	,182	,220	2,172	1,455	,877
	41-50	,407	,289			,578
	50 ve üst	1,422	,504			,050 *
31-40	21-30	,182	,220	1,990	1,402	,877
	41-50	,225	,263			,865
	50 ve üst	1,240	,489			,096
41-50	21-30	,407	,289	1,764	,866	,578
	31-40	,225	,263			,865
	50 ve üst	1,014	,524			,293
50 ve üst	21-30	1,422	,504	,750	1,080	,050*
	31-40	1,240	,489			,096
	41-50	1,014	,524			,293

$P < ,05$

* fark önemli

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 22’nin incelendiğinde anlaşılacağı gibi, 21 – 30, 31 – 40 ve 41 – 50

yaş grupları arasında kendini gerçekleştirme gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. 21 – 30 yaş grubu ile 50 ve üstü yaş grubu arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark vardır.

Tablo – 22'nin verileri incelendiğinde, kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, 21 -30 yaş grubu ($\bar{x} = 2,17$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise 50 ve üstü yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,75$) olmuştur.

GKYD' nin yaş gruplarına göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan F testi ve scheffe testi sonuçlarına göre; GKYD' nin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde fark vardır. Fakat bu farklılıklar, scheffe testi sonuçları incelendiğinde aralarında çok fazla ayrılık olmadığı görülecektir. Buna göre; Güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup 41 – 50 yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,32$) olurken; Sosyal gereksinim alanında (gruplar arasında fark olmayan gereksinim alanı) en fazla GKYD içinde bulunan grup 50 ve üstü yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,31$) olmuştur. Saygı gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup 31 – 40 yaş grubu ($\bar{x} = 1,20$) olmuştur. Otonomi gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup 21 – 30 yaş grubu ($\bar{x} = 2,38$) olmuştur. Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup 21 – 30 yaş grubu ($\bar{x} = 2,17$) olmuştur.

Bu sonuçlara göre GKYD içinde gereksinim alanlarına göre, en fazla doyumsuzluk gösterilen alanlar ve doyumsuzluk gösteren yaş grupları şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 41 – 50 yaş grubu öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 50 ve üstü yaş grubu öğretmenler oluştururken; saygı gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 31 -40 yaş grubu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 21 – 30 yaş grubu öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında da en fazla doyumsuzluğu 21 -30 yaş grubu genç öğretmenler göstermektedir.

Aynı sonuçlara göre GKYP içinde gereksinim alanlarına göre, en az GKYP içinde bulunan gereksinim alanları ve doyumsuzluk gösteren yaş grupları şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en az GKYP içinde bulunan grup 21 – 30 yaş grubu genç öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en az GKYP içinde bulunan grup 41 – 50 yaş grubu öğretmenler oluştururken; saygı gereksinim alanında en az GKYP içinde bulunan grup 50 ve üstü yaş grubu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en az GKYP içinde bulunan grup 41 - 50 yaş grubu öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en az GKYP içinde bulunan grup 50 ve üstü yaş grubu öğretmenler göstermektedir. Genel olarak test sonuçları; yaş arttıkça doyumsuzluk azalmaktadır. Tersinden söylemek gerekirse yaş azaldıkça doyumsuzluk artmaktadır.

Tablo – 23

**Öğretmenlerin Yaş Grupları ve Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri
GKYP ve Standart Sapmaları**

Gereksinim Alanları		21 – 30	31 – 40	41 – 50	50 ve üstü
Güvenlik	$\bar{x}$	1,12	1,31	1,32	1,25
	Ss	2,44	1,92	1,90	2,31
Sosyal	$\bar{x}$	1,07	1,07	0,95	1,31
	Ss	1,90	1,22	1,03	1,30
Saygı	$\bar{x}$	1,14	1,20	1,09	0,25
	Ss	0,95	1,22	1,00	0,46
Otonomi	$\bar{x}$	2,38*	1,88	1,91	0,31
	Ss	1,54	1,39	0,88	1,06
Kendini Gerçekleştirme	$\bar{x}$	2,17	1,99	1,76	0,75
	Ss	1,45	1,40	0,86	1,08

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

Ss = Standart sapma

*En yüksek

Tablo - 23 incelendiğinde en yüksek doyumsuzluk derecesini, otonomi gereksinim alanında 21 – 30 yaş grubu öğretmenler ($\bar{x} = 2,38$) göstermektedir. Bütün gruplarda en fazla doyumsuzluk duyulan gereksinim alanlarının otonomi, en düşük alan ise saygı gereksinim alanı olarak görülmektedir.

Bu bulgular, Kabadayı bulguları ile bir paralellik göstermektedir. Bu araştırmada 31 - 40 yaş grubu dışında, yaş grubu yükseldikçe GKYP azalmaktadır. Bu durum, genç öğretmenlerin beklentilerinin yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir (Kabadayı, 1982, s.131).

Öğretmenlerin otonomi gereksinim alanında yüksek derecede GKYP gösteriyor olmaları, görev yaptıkları okulun müdürlerinin kendilerine, özerklik ve yeteneğin tanınması, bağımsız çalışma fırsatı tanımamalarından kaynaklanıyor olabilir (Kabadayı, 1982:122).

Bu durum, KKTC'de genç öğretmenlerin tanınma, özerklik ve prestij kazanma, kendine güven duyma ya da tüm yeteneklerini kullanabilme gibi beklentilerin daha fazla olmasına rağmen yaşlı öğretmenlerin bu tür beklentiler içinde olmadıkları şeklinde açıklanabilir.

Dördüncü Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi “liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYP, onların meslekteki kıdemlerine göre önemli farklılıklar göstermekte midir ?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin sınanması için yapılan tek yönlü F testi sonuçları Tablo – 24’te sunulmaktadır.

Tablo – 24’ün incelenmesinden anlaşılabileceği gibi, öğretmenlerin GKYP tüm gereksinim alanlarında, kıdemlerine göre $p < .05$ anlamlılık düzeylerinde ve 5 ve 197 serbestlik dereceleriyle önemli farklılık göstermemektedir. Yani; öğretmenlerin, hemen tüm gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYP ile kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo - 24

Öğretmenlerin GKYP İle

Kıdemleri Arasındaki İlişki ile ilgili F Testi Sonuçları

Gereksinim Alanları	Varyans Kaynakları	Kareler Toplamı	Serbestlik Dereceleri Sd.	Kareler Ortalamaları	F	Önem Denetimi
Güvenlik	GA	24,542	5	4,908	1,078	,374
	Gİ	897,093	197	4,554		
	GN	921,635	202			
Sosyal	GA	21,080	5	4,216	2,843	0,17*
	Gİ	292,104	197	1,483		
	GN	313,185	202			
Saygı	GA	6,057	5	1,211	,987	,427
	Gİ	241,839	197	1,228		
	GN	247,896	202			
Otonomi	GA	29,909	5	5,982	3,024	,012*
	Gİ	389,723	197	1,978		
	GN	419,632	202			
Kendini Gerçekleştirme	GA	23,486	5	4,697	2,674	,023*
	Gİ	346,085	197	1,757		
	GN	369,571	202			

$P < .05$

* fark önemli

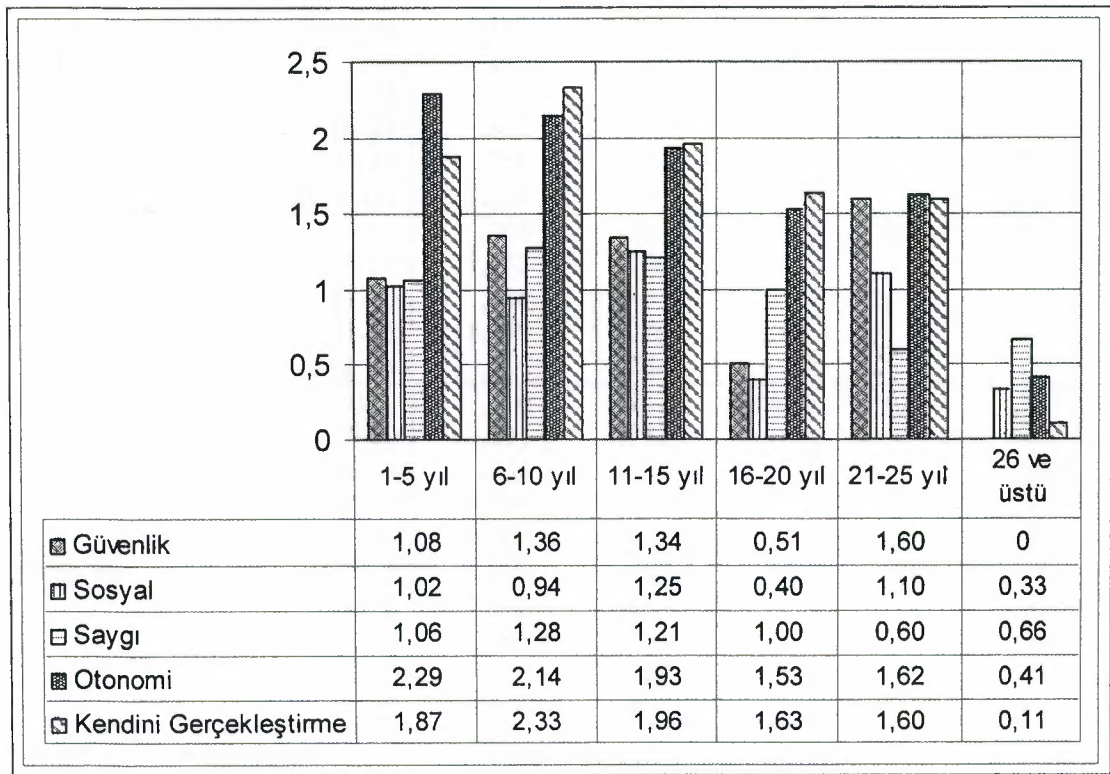
$n = 203$

Tablo - 24'ün incelenmesinden anlaşılaçağı gibi, öğretmenlerin GKYY güvėnlik, sosyal ve saygı haricindeki diğėr (Otonomi, Kendini Gerçekleştirme) gereksinim alanlarında, yaş gruplarına göre $p < .05$ anlamlılık düzeyinde, 5 ve 197 serbestlik dereceleriyle önemli farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin GKYY ile kıdemleri arasındaki ilişkileri gösteren veriler çizelge - 7'de verilmiştir.

Çizelge - 7

Öğretmenlerin GKYY İle Kıdemleri Arasındaki İlişkileri



Güvenlik gereksinim alanının, yaşlara göre scheffe testi sonuçları Tablo - 25'te sunulmaktadır.

Tablo - 25
Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle
Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Kıdem 1	Kıdem 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,285	,454	1,08	2,18	,995
	11-15	,260	,444			,997
	16-20	,568	,514			,942
	21-25	,516	,762			,993
	26 ve üst	1,083	1,282			,982
6-10	1-5	,285	,454	1,36	2,19	,995
	11-15	,024	,388			1,000
	16-20	,853	,466			,648
	21-25	,231	,731			1,000
	26 ve üst	1,368	1,264			,947
11-15	1-5	,260	,444	1,34	2,10	,997
	6-10	,024	,388			1,000
	16-20	,828	,457			,657
	21-25	,256	,725			1,000
	26 ve üst	1,343	1,260			,950
16-20	1-5	,568	,514	,51	2,20	,942
	6-10	,853	,466			,648
	11-15	,828	,457			,657
	21-25	1,084	,770			,851
	26 ve üst	,515	1,286			,999
21-25	1-5	,516	,762	1,60	1,71	,993
	6-10	,231	,731			1,000
	11-15	,256	,725			1,000
	16-20	1,084	,770			,851
	26 ve üst	1,600	1,404			,935
26 ve üst	1-5	1,083	1,282	,00	,00	,982
	6-10	1,368	1,264			,947
	11-15	1,343	1,260			,950
	16-20	,515	1,286			,999
	21-25	1,600	1,404			,935

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 25’in incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, 1 – 5, 6 – 10, 11 – 15, 16 – 20, 21 – 25 ve 26 ve üstü kıdem grupları arasında güvenlik gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 25’in verileri incelendiğinde görüleceği gibi, güvenlik gereksinim

alanında en fazla GK YD içinde bulunan grup, 6 – 10 kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,36$) olurken; en az GK YD içinde bulunan grup ise 26 ve üstü kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = ,00$) olmuştur.

Sosyal gereksinim alanının, kıdeme göre scheffe testi sonuçları Tablo – 26’da sunulmaktadır.

Tablo – 26

**Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle
Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu**

Kıdem 1	Kıdem 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,080	,259	1,02	1,13	1,00
	11-15	,230	,253			,97
	16-20	,618	,293			,48
	21-25	,072	,435			1,00
	26 ve üst	1,361	,731			,63
6-10	1-5	,080	,259	,94	1,29	1,00
	11-15	,310	,221			,85
	16-20	,538	,266			,53
	21-25	,152	,417			1,00
	26 ve üst	1,280	,721			,67
11-15	1-5	,230	,253	1,25	1,08	,97
	6-10	,310	,221			,85
	16-20	,848	,260			,06
	21-25	,157	,414			1,00
	26 ve üst	1,591	,719			,43
16-20	1-5	,618	,293	,40	1,47	,367
	6-10	,538	,266			,357
	11-15	,848	,260			,028*
	21-25	,690	,439			,786
	26 ve üst	,742	,734			3,210
21-25	1-5	,072	,435	1,10	1,02	1,535
	6-10	,152	,417			1,556
	11-15	,157	,414			1,234
	16-20	,690	,439			2,168
	26 ve üst	1,433	,801			4,127
26 ve üst	1-5	1,361	,731	,33	,28	1,098
	6-10	1,280	,721			1,143
	11-15	1,591	,719			,826
	16-20	,742	,734			1,725
	21-25	1,433	,801			1,261

P < ,05

* fark önemli

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 26’nın incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, 1 – 5, 6 – 10, 11 – 15, 16 – 20, 21 – 25 ve 26 ve üstü yıl kıdemler arasında sosyal gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. 11 - 15 ve 16 – 20 yıl kıdem grupları arasında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark görülüyor. Bu sonuçtan yola çıkarak 11 – 15 yıl kıdemde olanlar, 16 – 20 yıl kıdemdeki öğretmenlere göre daha fazla GKYP içinde bulundukları söylenebilir.

Tablo – 26’nın verileri incelendiğinde görüleceği gibi, sosyal gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, 11 – 15 yıl kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x}=1,25$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 26 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,33$) olmuştur.

Saygı gereksinim alanının, kıdeme göre scheffe testi sonuçları Tablo - 27’de sunulmaktadır.

Tablo - 27
Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle
Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Kıdem 1	Kıdem 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,221	,235	1,06	1,03	,971
	11-15	,153	,230			,994
	16-20	,064	,267			1,000
	21-25	,464	,396			,926
	26 ve üst	,398	,665			,996
6-10	1-5	,221	,235	1,28	1,13	,971
	11-15	,067	,201			1,000
	16-20	,286	,242			,924
	21-25	,686	,379			,659
	26 ve üst	,619	,656			,970
11-15	1-5	,153	,230	1,21	1,18	,994
	6-10	,067	,201			1,000
	16-20	,218	,237			,974
	21-25	,618	,376			,746
	26 ve üst	,552	,654			,982
16-20	1-5	,064	,267	1,00	1,02	1,000
	6-10	,286	,242			,924
	11-15	,218	,237			,974
	21-25	,400	,399			,962
	26 ve üst	,333	,668			,998
21-25	1-5	,464	,396	,60	1,05	,926
	6-10	,686	,379			,659
	11-15	,618	,376			,746
	16-20	,400	,399			,962
	26 ve üst	,066	,729			1,000
26 ve üst	1-5	,398	,665	,66	,00	,996
	6-10	,619	,656			,970
	11-15	,552	,654			,982
	16-20	,333	,668			,998
	21-25	,066	,729			1,000

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 27'nin incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, saygı gereksinim alanında kıdem grupları arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 27'nin verileri incelendiğinde görüleceği gibi, saygı gereksinim

alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, 6 – 10 yıl kıdem grubu ($\bar{x} = 1,28$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 21 - 25 yıl kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,60$) olmuştur.

Otonomi gereksinim alanının, kıdeme göre scheffe testi sonuçları Tablo – 28’de sunulmaktadır.

Tablo - 28
Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle
Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Kıdem 1	Kıdem 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,158	,299	2,29	1,58	,998
	11-15	,365	,293			,906
	16-20	,760	,338			,415
	21-25	,673	,502			,876
	26 ve üst	2,715	,845			,071
6-10	1-5	,158	,299	2,14	1,51	,998
	11-15	,206	,256			,985
	16-20	,602	,299			,575
	21-25	,515	,482			,950
	26 ve üst	2,557	,833			,099
11-15	1-5	,365	,293	1,93	1,34	,906
	6-10	,206	,256			,985
	16-20	,395	,301			,885
	21-25	,308	,478			,995
	26 ve üst	2,350	,830			,162
16-20	1-5	,760	,338	1,53	1,23	,415
	6-10	,602	,307			,575
	11-15	,395	,301			,885
	21-25	,087	,507			1,000
	26 ve üst	1,954	,848			,383
21-25	1-5	,673	,502	1,62	,99	,876
	6-10	,515	,482			,950
	11-15	,308	,478			,995
	16-20	,087	,507			1,000
	26 ve üst	2,041	,925			,436
26 ve üst	1-5	2,715	,845	,41	,57	,071
	6-10	2,557	,833			,099
	11-15	2,350	,830			,162
	16-20	1,954	,848			,383
	21-25	2,041	,925			,436

$P < ,05$ * fark önemli $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata Ss = Standart Sapma

Tablo – 28'in incelenmesinden anlaşılaçağı gibi, tüm kıdem grupları arasında otonomi gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 28'in verileri incelendiğinde, otonomi gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, 1 – 5 yıl kıdem grubu ($\bar{x} = 2,29$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 26 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,41$) olmuştur.

Kendini Gerçekleştirme gereksinim alanının, yaşlara göre scheffe testi sonuçları Tablo - 29'da sunulmaktadır.

Tablo - 29
Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle
Kıdemleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Kıdem 1	Kıdem 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,468	,282	1,87	1,48	,737
	11-15	,093	,276			1,000
	16-20	,234	,319			,991
	21-25	,270	,473			,997
	26 ve üst	1,759	,796			,434
6-10	1-5	,468	,282	2,33	1,53	,737
	11-15	,375	,241			,788
	16-20	,702	,289			,323
	21-25	,739	,454			,754
	26 ve üst	2,228	,785			,159
11-15	1-5	,093	,276	1,96	1,26	1,000
	6-10	,375	,241			,788
	16-20	,327	,284			,932
	21-25	,363	,450			,985
	26 ve üst	1,852	,782			,351
16-20	1-5	,234	,319	1,63	,94	,991
	6-10	,702	,289			,323
	11-15	,327	,284			,932
	21-25	,036	,478			1,000
	26 ve üst	1,525	,799			,603
21-25	1-5	,270	,473	1,60	,96	,997
	6-10	,739	,454			,754
	11-15	,363	,450			,985
	16-20	,036	,478			1,000
	26 ve üst	1,488	,872			,713
26 ve üst	1-5	1,759	,796	,11	,19	,434
	6-10	2,228	,785			,159
	11-15	1,852	,782			,351
	16-20	1,525	,799			,603
	21-25	1,488	,872			,713

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo - 29'un incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, tüm kıdem grupları arasında kendini gerçekleştirme gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo - 29'un verileri incelendiğinde, kendini gerçekleştirme gereksinim

alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, 6 – 10 yıl kıdem grubu ($\bar{x} = 2,33$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 26 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,11$) olmuştur.

GKYP'nin kıdem gruplarına göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan F testi ve scheffe testi sonuçlarına göre; GKYP' nin kıdem gruplarına göre anlamlı düzeyde fark yoktur. Buna göre; Güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup 21 – 25 yıl kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,60$) olurken; Sosyal gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup 11 – 15 yıl kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,25$) olmuştur. Saygı gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup 6 – 10 yıl kıdem grubu ($\bar{x} = 1,28$) olmuştur. Otonomi gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup 1 – 5 yıl kıdem grubu ($\bar{x} = 2,29$) olmuştur. Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup 6 - 10 yıl kıdem grubu ($\bar{x} = 2,33$) olmuştur.

Bu sonuçlara göre GKYP içinde gereksinim alanlarına göre, en fazla doyumsuzluk gösterilen alanlar ve doyumsuzluk gösteren yaş grupları şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 21 – 25 yıl kıdem grubu öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 11 - 15 yıl kıdem grubu öğretmenler oluştururken; saygı gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 6 - 10 yıl kıdem grubu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 1 - 5 yıl kıdem grubu öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında da en fazla doyumsuzluğu 6 – 10 yıl kıdem grubu öğretmenler göstermektedir.

Aynı sonuçlara göre GKYP içinde gereksinim alanlarına göre, en az GKYP içinde bulunan gereksinim alanları ve doyumsuzluk gösteren kıdem grupları şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en az GKYP içinde bulunan grup 26 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en az GKYP

içinde bulunan grup 26 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler oluştururken; saygı gereksinim alanında en az GKYD içinde bulunan grup 21 – 25 yıl kıdem grubu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en az GKYD içinde bulunan grup 26 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en az GKYD içinde bulunan grup 26 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler göstermektedir. Genel olarak test sonuçları; kıdem arttıkça doyumsuzluk azalmaktadır. Bir başka deyişle kıdem azaldıkça yapılan işten duyulan doyumsuzluk artmaktadır.

Bu bulgular, İnci (1990:54) bulguları ile paralel nitelikte olmadığı görülmektedir. İnci'nin; kamu iktisadi teşebbüslerinin merkez örgütlerinde çalışan işgörenler üzerinde yaptığı araştırmasında, işgörenlerin hizmet sürelerinin arttıkça, çalışılan örgüte bağlılığın ve iş doyumu düzeylerinin düştüğü görülmektedir.

Öğretmenleri Kıdemlerine Göre Gereksinim Alanlarına Gösterdikleri GKYD'nin aritmetik ortalama ve standart sapmalarını Tablo – 30'da sunulmaktadır.

Tablo – 30

**Öğretmenleri Kıdemlerine Göre Gereksinim Alanlarına
Gösterdikleri GKYD**

Gereksinim Alanları		1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21-25 yıl	26 ve üst
Güvenlik	$\bar{x}$	1,08	1,36	1,34	,51	1,60	,00
	Ss	2,18	2,19	2,10	2,20	1,71	,00
Sosyal	$\bar{x}$	1,02	,94	1,25	,40	1,10	,33
	Ss	1,13	1,29	1,08	1,47	1,02	,28
Saygı	$\bar{x}$	1,06	1,28	1,21	1,00	,60	,66
	Ss	1,03	1,13	1,18	1,02	1,05	,00
Otonomi	$\bar{x}$	2,29	2,14	1,93	1,53	1,62	,41
	Ss	1,58	1,51	1,34	1,23	,99	,57
Kendini Gerçekleştirme	$\bar{x}$	1,87	2,33*	1,96	1,63	1,60	,11
	Ss	1,48	1,53	1,26	,94	,96	,19

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

Ss = Standart sapma

*En yüksek

Tablo – 30 incelendiğinde en yüksek doyumsuzluk derecesini, kendini gerçekleştirme gereksinim alanında 6 – 10 yıl kıdemli öğretmenler ($\bar{x} = 2,33$) göstermektedir. Bütün gruplarda en fazla doyumsuzluk duyulan gereksinim alanlarının kendini gerçekleştirme, en düşük alan ise sosyal gereksinim alanı olarak görülmektedir.

Belli bir olgunluğa ve iş deneyimine sahip kıdemli öğretmenlerin GKYP'nin, kıdemsiz öğretmenlerden daha yüksek olması; mesleğe ilk başlanılan yıllarda beklenti düzeyinin yüksek olmasına rağmen, zamanla bilinen ve içinde bulunulan duruma alışılarak beklentilerinin daha gerçekçi bir düzeye ulaşmasından kaynaklanıyor olabilir.

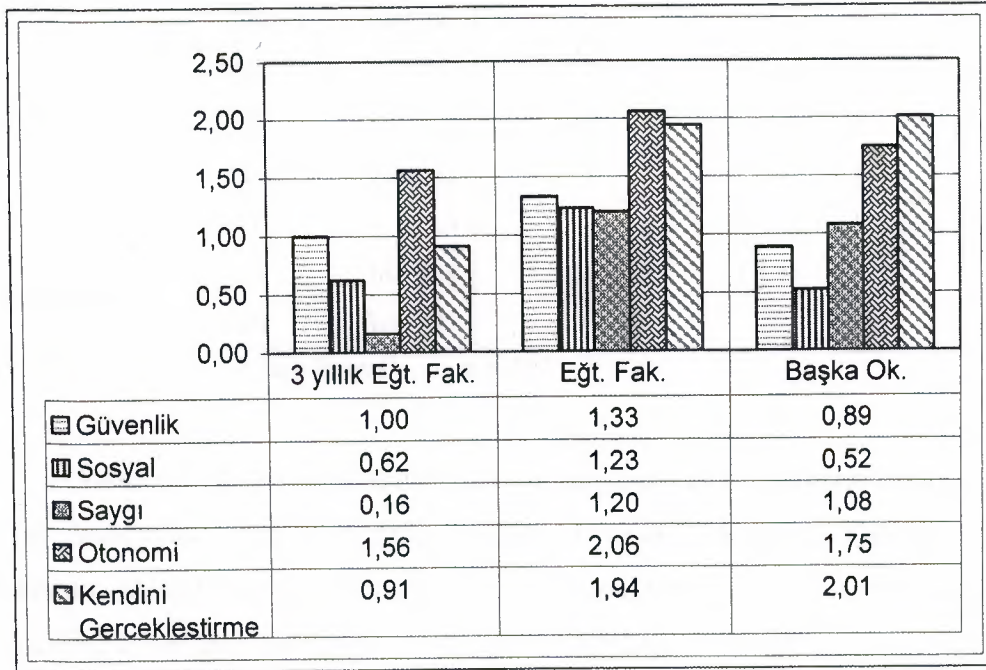
Beşinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın, beşinci alt problemi “Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYP; onların mezun olduğu yüksek öğretim kurumunun türüne göre önemli farklılıklar göstermekte midir ?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin sınanması için; gereksinim hiyerarşisindeki her bir gereksinim alanına ayrı ayrı varyans analizleri yapılmıştır.

Öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYP verileri çizelge – 8’de verilmiştir.

Çizelge – 8

Öğretmenlerin Mezun Olduğu Yüksek Öğretim Kurumunun Türüne Göre Gereksinim Alanlarında Gösterdikleri GKYP



Öğretmenlerin GKYP’nin mezun olunan yüksek öğretim kurumunun türlerine göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan tek yönlü F testi sonuçları kendilerine kaynaklık eden verilerle birlikte Tablo – 31’de sunulmaktadır.

Tablo – 31
Öğretmenlerin GKYP İle Mezun Oldukları Okul Türleri
Arasındaki İlişki ile ilgili F Testi Sonuçları

Gereksinim Alanları	Varyans Kaynakları	Kareler Toplamı	Serbestlik Dereceleri Sd.	Kareler Ortalamaları	F	Önem Denetimi
Güvenlik	GA	9,045	2	4,523	,991	,373
	Gİ	912,590	200	4,563		
	GN	921,635				
Sosyal	GA	23,833	2	11,916	8,237	,000*
	Gİ	289,352	200	1,447		
	GN	313,185				
Saygı	GA	4,527	2	2,264	1,860	,158
	Gİ	243,369	200	1,217		
	GN	247,896				
Otonomi	GA	5,232	2	2,616	1,262	,285
	Gİ	414,401	200	2,072		
	GN	419,632				
Kendini Gerçekleştirme	GA	4,613	2	2,306	1,264	,285
	Gİ	364,958	200	1,825		
	GN	369,571				

P < .05 * fark önemli n = 203

Tablo – 31'in incelenmesinden anlaşılaçağı gibi, öğretmenlerin GKYP Sosyal haricindeki tüm (Güvenlik, Saygı, Otonomi, Kendini Gerçekleştirme) gereksinim alanlarında, mezun oldukları okul gruplarına göre $p < .05$ anlamlılık düzeyinde, 2 ve 200 serbestlik dereceleriyle anlamlı farklılık göstermemektedir. Sosyal gereksinim alanında anlamlı farklılık vardır.

Güvenlik gereksinim alanının, mezun oldukları okul türüne göre scheffe testi sonuçları Tablo - 32'de sunulmaktadır.

Tablo - 32

**Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri
Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu**

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
3 yıl. Eğt. Ens.	Eğt. Fak.	,330	1,085	1,00	2,30	,955
	Başka	,106	1,096			,995
Eğt. Fak.	3. yıl Eğt. Ens.	,330	1,085	1,33	1,99	,955
	Başka	,437	,312			,377
Başka	3 yıl. Eğt. Ens.	,106	1,096	,89	2,33	,995
	Eğt. Fak.	,437	,312			,377

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 32'nin incelendiğinde anlaşılaçağı gibi, öğretmenlerin mezun okul türü grupları arasında güvenlik gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 32'nin verileri incelendiğinde görüleceğı gibi, güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 1,33$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise başka okul mezunu öğretmenler ($\bar{x} = ,89$) olmuştur.

Sosyal gereksinim alanının, mezun oldukları okul türüne göre scheffe testi sonuçları Tablo - 33'te sunulmaktadır.

Tablo – 33
Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri
Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
3 yıl. Eğt. Ens.	Eğt. Fak.	,608	,611	,62	,62	,609
	Başka	,098	,617			,987
Eğt. Fak.	3. yıl Eğt. Ens.	,608	,611	1,23	1,22	,609
	Başka	,707	,175			,000*
Başka	3 yıl. Eğt. Ens.	,098	,617	,52	1,19	,987
	Eğt. Fak.	,707	,175			,000*

$P < ,05$

* fark önemli

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 33'ün incelenmesinden anlaşılabileceği gibi, eğitim fakültesi mezunları ile başka okul mezunları arasında sosyal gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark vardır. 3 yıllık eğitim enstitüsü mezunları ile eğitim fakültesi mezunları ve başka okul mezunları ile 3 yıllık eğitim enstitüsü mezunları arasında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark yoktur.

Tablo – 33'ün verileri incelendiğinde görüleceği gibi, sosyal gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ($\bar{x}=1,23$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise başka okullardan mezun öğretmen grubu ($\bar{x} = 0,52$) olmuştur.

Saygı gereksinim alanının, mezun oldukları okul türe göre scheffe testi sonuçları Tablo - 34'te sunulmaktadır.

Tablo - 34
Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri
Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
3 yıl. Eğt. Ens.	Eğt. Fak.	1,034	,560	,16	1,45	,184
	Başka	,913	,566			,274
Eğt. Fak.	3. yıl Eğt. Ens.	1,034	,560	1,20	1,04	,184
	Başka	,121	,161			,753
Başka	3 yıl. Eğt. Ens.	,913	,566	1,08	1,17	,274
	Eğt. Fak.	,121	,161			,753

$P < ,05$

* fark önemli

$\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo - 34'nün incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, saygı gereksinim alanında mezun olunan okul türü grupları arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo - 34'nün verileri incelendiğinde görüleceği gibi, saygı gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, eğitim fakültesi mezunu grup ($\bar{x} = 1,20$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise 3 yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 0,16$) olmuştur.

Otonomi gereksinim alanının, mezun oldukları okul türüne göre scheffe testi sonuçları Tablo - 35'te sunulmaktadır.

Tablo - 35
Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları Okul Türleri
Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
3 yıl. Eğt. Ens.	Eğt. Fak.	,506	,731	1,56	,51	,787
	Başka	,190	,738			,967
Eğt. Fak.	3. yıl Eğt. Ens.	,506	,731	2,06	1,31	,787
	Başka	,315	,210			,328
Başka	3 yıl. Eğt. Ens.	,190	,738	1,75	1,65	,967
	Eğt. Fak.	,315	,210			,328

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 35'in incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, grupları arasında otonomi gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 35'in verileri incelendiğinde, otonomi gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 2,06$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 3 yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 1,56$) olmuştur.

Kendini Gerçekleştirme gereksinim alanının, öğretmenlerin mezun olduğu okul türüne göre scheffe testi sonuçları Tablo – 36'da sunulmaktadır.

Tablo - 36

**Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle Mezun Oldukları
Okul Türleri Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu**

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
3 yıl. Eğt. Ens.	Eğt. Fak.	1,032	,686	,91	,99	,325
	Başka	1,101	,693			285
Eğt. Fak.	3. yıl Eğt. Ens.	1,032	,686	1,94	1,20	,325
	Başka	,068	,197			,941
Başka	3 yıl. Eğt. Ens.	1,101	,693	2,01	1,57	,285
	Eğt. Fak.	,068	,197			,941

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 36’nın incelenmesinden anlaşılaçağı gibi, 21 – 30, 31 – 40 ve 41 – 50 yaş grupları arasında kendini gerçekleştirme gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. 21 – 30 yaş grubu ile 50 ve üstü yaş grubu arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark vardır.

Tablo – 36’nın verileri incelendiğinde, kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, başka okullardan mezun öğretmenler olurken ($\bar{x} = 2,01$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 3 yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 0,91$) olmuştur.

GKYP’ nin öğretmenlerin mezun oldukları okul gruplarına göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan F testi ve scheffe testi sonuçlarına göre; GKYP’ nin mezun oldukları okul gruplarına göre anlamlı düzeyde fark yoktur. Buna göre; Güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 1,33$) olurken; Sosyal gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup eğitim fakültesi mezunu

öğretmenler ($\bar{x} = 1,23$) olmuştur. Saygı gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 1,20$) olmuştur. Otonomi gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 2,06$) olmuştur. Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup başka okul mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 2,01$) olmuştur.

Bu sonuçlara göre GKYD içinde gereksinim alanlarına göre, en fazla doyumsuzluk gösterilen alanlar ve doyumsuzluk gösteren mezun okul grupları şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu eğitim fakültesi mezunu öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu eğitim fakültesi mezunu öğretmenler oluştururken; saygı gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu eğitim fakültesi mezunu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu yine eğitim fakültesi mezunu öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında da en fazla doyumsuzluğu başka okul mezun öğretmenler göstermektedir.

Aynı sonuçlara göre GKYD içinde gereksinim alanlarına göre, en az GKYD içinde bulunan gereksinim alanları ve doyumsuzluk gösteren mezun okul grupları şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en az GKYD içinde bulunan grup başka okul mezunu öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en az GKYD içinde bulunan grup başka okul mezunu öğretmenler oluştururken; saygı gereksinim alanında en az GKYD içinde bulunan grup 3 yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en az GKYD içinde bulunan grup 3 yıllık eğitim enstitüsü mezun öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en az GKYD içinde bulunan grup yine 3 yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler göstermektedir.

Öğretmenleri Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Gereksinim Alanlarına Gösterdikleri GKYD Tablo – 37’de sunulmuştur.

Tablo – 37
Öğretmenleri Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Gereksinim
Alanlarına Gösterdikleri GKYP

Gereksinim Alanları	3 yıllık eğitim fakültesi	Eğitim fakültesi	Başka okul
Güvenlik $\bar{x}$	1,00	1,33	,89
Ss	2,30	1,99	2,33
Sosyal $\bar{x}$	,62	1,23	,52
Ss	,62	1,22	1,19
Saygı $\bar{x}$	,16	1,20	1,08
Ss	1,45	1,04	1,17
Otonomi $\bar{x}$	1,56	2,06*	1,75
Ss	,51	1,31	1,65
Kendini Gerçekleştirme $\bar{x}$	,91	1,94	2,01
Ss	,99	1,20	1,57

$\bar{x}$ = Aritmetik

Ss = Standart sapma

*En yüksek

Güvenlik gereksinim alanında gösterilen gereksinim karşılanma yetersizliği derecelerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemesi, bu gereksinim alanının tüm öğretmenler için önemli olduğunun bir göstergesidir.

Sosyal gereksinim alanındaki gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri arasındaki farklılıklar, öğretmenlerin eğitim seviyesi yükseldikçe sosyal alandaki ihtiyaçları karşılamak için duyulan beklentilerin artmasıyla ya da eğitim seviyesi arttıkça sosyal aktivitelere duyulan ihtiyacın artması ile açıklanabilir. “Bireyin, eğitim seviyesi yükseldikçe toplumsal bütünleşme ihtiyacı artacağından, birey iş arkadaşları tarafından kabul görmek ister” (Hicks, 1973, s. 371).

Öğretmenlerin en fazla gereksinim karşılanma yetersizliği gösterdiği gereksinim alanının otonomi olmasının nedeni; öğretmenlerin otonomi gereksinim alanında da yüksek derecede GKYP gösteriyor olmaları, görev yaptıkları okulun müdürlerinin kendilerine, özerklik ve yeteneğin tanınması, bağımsız çalışma fırsatı tanınamalarından kaynaklanıyor olabilir (Kabadayı, 1982:122).

Altıncı Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemi “Liselerde görevli öğretmenlerin gereksinim alanlarında gösterdikleri GKYP; öğretmenlerin görev yaptıkları okulda bulunma sürelerine göre önemli farklılıklar göstermekte midir ?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemin sınanması için; yapılan tek yönlü F testi sonuçları kendilerine kaynaklık eden verilerle birlikte Tablo – 38’de sunulmaktadır.

Tablo – 38’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin GKYP, yalnız güvenlik boyutunda onların görev yaptıkları okulda bulunma sürelerine göre $p < ,05$ düzeyinde ve 3 ve 199 serbestlik dereceleriyle anlamlı farklılık yoktur.

Tablo – 38

Öğretmenlerin GKYP İle Görev Yaptıkları Okulda Bulunma Süreleri ile İlgili F Testi Sonuçları

Gereksinim Alanları	Varyans Kaynakları	Kareler Toplamı	Serbestlik Dereceleri Sd.	Kareler Ortalamaları	F	Önem Denetimi
Güvenlik	GA	16,920	3	5,640	1,241	,296
	Gİ	904,716	199	4,546		
	GN	921,635				
Sosyal	GA	2,629	3	,876	,562	,641
	Gİ	310,556	199	1,561		
	GN	313,185				
Saygı	GA	2,393	3	,798	,647	,586
	Gİ	245,503	199	1,234		
	GN	247,896				
Otonomi	GA	15,062	3	5,021	2,470	,063
	Gİ	404,571	199	2,033		
	GN	419,632				
Kendini Gerçekleştirme	GA	2,684	3	,895	,485	,693
	Gİ	2,684	199	1,844		
	GN	369,571				

$P < ,05$

* fark önemli

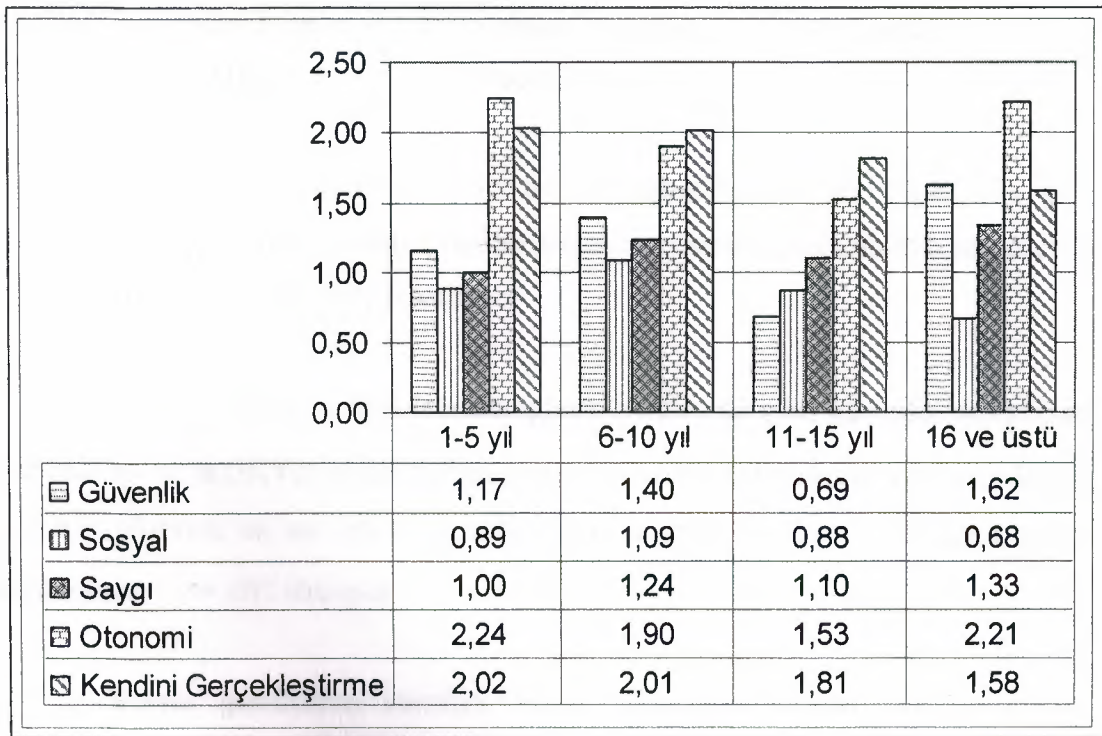
$n = 203$

Tablo – 38’in incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, öğretmenlerin GKYP gereksinim alanlarında, görev yaptıkları okulda bulunma sürelerine göre $p < .05$ anlamlılık düzeyinde, 3 ve 199 serbestlik dereceleriyle anlamlı farklılık yoktur.

Öğretmenlerin GKYP gereksinim alanlarında, görev yaptıkları okulda bulunma sürelerinin verileri çizelge – 9’da verilmiştir.

Çizelge – 9

Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki



Güvenlik gereksinim alanının, görev yaptıkları okulda bulunma sürelerine göre scheffe testi sonuçları Tablo - 39’da sunulmaktadır.

Tablo - 39

Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

H.Ç.O.O. 1	H.Ç.O.O. 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,228	,353	1,17	2,07	,936
	11-15	,480	,398			,694
	16 ve üst	,451	,796			,956
6-10	1-5	,228	,353	1,40	2,06	,936
	11-15	,708	,389			,349
	16 ve üst	,222	,792			,994
11-15	1-5	,480	,398	,69	2,39	,694
	6-10	,708	,389			,349
	16 ve üst	,931	,813			,727
16 ve üst	1-5	,451	,796	1,62	1,40	,956
	6-10	,222	,792			,994
	11-15	,931	,813			,727

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo - 39'un incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, 1 - 5, 6 - 10, 11 - 15, 16 - 20, 21 - 25 ve 26 ve üstü kıdem grupları arasında güvenlik gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo - 39'un verileri incelendiğinde görüleceği gibi, güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, 16 ve üst kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,62$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise 11 - 15 kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = ,69$) olmuştur.

Sosyal gereksinim alanının, halen çalışmakta olduğu okulda çalışma süresine göre scheffe testi sonuçları Tablo - 40'ta sunulmaktadır.

Tablo – 40

Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

H.Ç.O.O. 1	H.Ç.O.O. 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,206	,207	,89	1,27	,804
	11-15	,003	,233			1,000
	16 ve üst	,203	,466			,979
6-10	1-5	,206	,207	1,09	1,24	,804
	11-15	,209	,228			,839
	16 ve üst	,409	,464			,854
11-15	1-5	,003	,233	,88	1,25	1,000
	6-10	,209	,228			,839
	16 ve üst	,200	,476			,981
16 ve üst	1-5	,203	,466	,68	1,03	,979
	6-10	,409	,464			,854
	11-15	,200	,476			,981

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 40'ın incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, 1 – 5, 6 – 10, 11 – 15, 16 ve üstü yıl çalışma kıdemleri arasında sosyal gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. 6 – 10 yıl çalışma kıdemindeki öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla GKYP içinde bulundukları söylenebilir.

Tablo – 40'ın verileri incelendiğinde görüleceği gibi, sosyal gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, 6 – 10 yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x}=1,09$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise 16 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 0,68$) olmuştur.

Sayı gereksinim alanının, halen çalışmakta olduğu okulda çalışma süresine göre scheffe testi sonuçları Tablo – 41'de sunulmaktadır.

Tablo - 41

Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

H.Ç.O.O. 1	H.Ç.O.O. 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,237	,184	1,00	1,14	,647
	11-15	,099	,207			,973
	16 ve üst	,323	,414			,894
6-10	1-5	,237	,184	1,24	1,05	,647
	11-15	,137	,202			,927
	16 ve üst	,086	,412			,998
11-15	1-5	,099	,207	1,10	1,20	,973
	6-10	,137	,202			,927
	16 ve üst	,224	,423			,963
16 ve üst	1-5	,323	,414	1,33	,39	,894
	6-10	,086	,412			,998
	11-15	,224	,423			,963

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 41'in incelenmesinden anlaşılabileceği gibi, saygı gereksinim alanında kıdem grupları arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 41'in verileri incelendiğinde görüleceği gibi, saygı gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, 16 ve üstü yıl çalışma kıdem grubu ($\bar{x} = 1,33$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise 1 - 5 yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,00$) olmuştur.

Otonomi gereksinim alanının, halen çalışmakta olduğu okulda çalışma süresine göre scheffe testi sonuçları Tablo – 42'de sunulmaktadır.

Tablo - 42

Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

H.Ç.O.O. 1	H.Ç.O.O. 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,340	,236	2,24	1,52	,559
	11-15	,707	,266			,074
	16 ve üst	,024	,532			1,000
6-10	1-5	,340	,236	1,90	1,29	,559
	11-15	,366	,260			,577
	16 ve üst	,316	,529			,949
11-16	1-5	,707	,266	1,53	1,50	,074
	6-10	,366	,260			,577
	16 ve üst	,683	,543			,665
16 ve üst	1-5	,024	,532	2,21	1,19	1,000
	6-10	,316	,529			,949
	11-15	,683	,543			,665

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo - 42'nin incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, tüm kıdem grupları arasında otonomi gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo - 42'nin verileri incelendiğinde, otonomi gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, 1 - 5 yıl çalışma kıdem grubu ($\bar{x} = 2,24$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise 11 - 16 yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,53$) olmuştur.

Kendini Gerçekleştirme gereksinim alanının, halen çalışmakta olduğu okulda çalışma süresine göre scheffe testi sonuçları Tablo - 43'te sunulmaktadır.

Tablo - 43
Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta
Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle
İlgili Scheffe Testi Sonucu

H.Ç.O.O. 1	H.Ç.O.O. 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
1-5	6-10	,016	,225	2,02	1,55	1,000
	11-15	,212	,253			,872
	16 ve üst	,445	,507			,856
6-10	1-5	,016	,225	2,01	1,23	1,000
	11-15	,196	,248			,890
	16 ve üst	,429	,504			,867
11-15	1-5	,212	,253	1,81	1,32	,872
	6-10	,196	,248			,890
	16 ve üst	,233	,517			,977
16 ve üst	1-5	,445	,507	1,58	,66	,856
	6-10	,429	,504			,867
	11-15	,233	,517			,977

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo - 43'ün incelenmesinden anlaşılacağı gibi, tüm kıdem grupları arasında kendini gerçekleştirme gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo - 43'ün verileri incelendiğinde, kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, 1 – 5 yıl çalışma kıdem grubu ($\bar{x} = 2,02$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise 16 ve üstü yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,58$) olmuştur.

GKYD' nin çalışma kıdem gruplarına göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan F testi ve scheffe testi sonuçlarına göre; GKYD' nin kıdem gruplarına göre anlamlı düzeyde fark yoktur. Buna göre; Güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup 16 ve üstü yıl

kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,62$) olurken; sosyal gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan grup 6 – 10 yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,09$) olmuştur. Saygı gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan grup 16 ve üstü yıl çalışma kıdem grubu ($\bar{x} = 1,33$) olmuştur. Otonomi gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan grup 1 – 5 yıl çalışma kıdem grubu ($\bar{x} = 2,24$) olmuştur. Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan grup 1 - 5 yıl çalışma kıdem grubu ($\bar{x} = 2,02$) olmuştur.

Bu sonuçlara göre GKYY içinde gereksinim alanlarına göre, en fazla doyumsuzluk gösterilen alanlar ve doyumsuzluk gösteren yaş grupları şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 16 ve üstü yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 6 - 10 yıl kıdem grubu öğretmenler oluştururken; saygı gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 16 ve üstü yıl kıdem grubu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu 1 - 5 yıl kıdem grubu öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında da en fazla doyumsuzluğu 1 – 5 yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler göstermektedir.

Aynı sonuçlara göre GKYY içinde gereksinim alanlarına göre, en az GKYY içinde bulunan gereksinim alanları ve doyumsuzluk gösteren kıdem grupları şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grup 11-15 yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grup 16 ve üstü yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler oluştururken; saygı gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grup 11 – 15 yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grup 11-15 yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grup 16 ve üstü yıl çalışma kıdem grubu öğretmenler göstermektedir.

Tablo – 44

**Öğretmenleri Kıdemlerine Göre Gereksinim Alanlarına Halen Çalışmakta
Olduğu Okuldaki Çalışma Süresinde Gösterdikleri GKYD**

Gereksinim Alanları		1 – 5 yıl	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	16 ve üstü yıl
Güvenlik	$\bar{x}$	1,17	1,40	,69	1,62
	Ss	2,07	2,06	2,39	1,40
Sosyal	$\bar{x}$	,89	1,09	,88	,68
	Ss	1,27	1,24	1,25	1,03
Saygı	$\bar{x}$	1,00	1,24	1,10	1,33
	Ss	1,14	1,05	1,20	,39
Otonomi	$\bar{x}$	2,24*	1,90	1,53	2,21
	Ss	1,52	1,29	1,50	1,19
Kendini Gerçekleştirme	$\bar{x}$	2,02	2,01	1,81	1,58
	Ss	1,55	1,23	1,32	,660

 $\bar{x}$ = Aritmetik

Ss = Standart sapma

*En yüksek

Tablo – 44 incelendiğinde en yüksek doyumsuzluk derecesini, otonomi gereksinim alanında 6 – 10 yıl kıdemli öğretmenler ($\bar{x} = 2,24$) göstermektedir. Bütün gruplarda en fazla doyumsuzluk duyulan gereksinim alanlarının otonomi (6-10), en düşük alan ise güvenlik gereksinim alanı (11-15) olarak görülmektedir.

Bu durum, öğretmenlerin otonomi gereksinim alanında yüksek derecede GKYD gösteriyor olmaları, görev yaptıkları okulun müdürlerinin kendilerine, özerklik ve yeteneğin tanınması, bağımsız çalışma fırsatı tanımamalarından kaynaklanıyor olabilir (Kabadayı, 1982:122).

Yedinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt problemi “Liselerde görevli öğretmenlerin GKYP; öğretmenlerin görev yaptıkları lisenin çeşidine göre önemli farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin sınanması için; gereksinim hiyerarşisindeki her bir gereksinim alanında yapılan F testi analizleri tablo 45’te sunulmaktadır.

Tablo – 45’in incelenmesinden anlaşılabileceği gibi, öğretmenlerin GKYP tüm gereksinim alanlarında, görev yapılan lisenin çeşidine göre $p < ,05$ anlamlılık düzeylerinde ve 3 ve 199 serbestlik dereceleriyle önemli farklılık göstermektedir.

Tablo – 45
Öğretmenlerin GKYP İle Görev Yaptıkları Lise Çeşitleri ile İlgili
F Testi Sonuçları

Gereksinim Alanları	Varyans Kaynakları	Kareler Toplamı	Serbestlik Dereceleri Sd.	Kareler Ortalamaları	F	Önem Denetimi
Güvenlik	GA	25,009	3	8,336	1,850	,139
	Gİ	896,627	199	4,506		
	GN	921,635				
Sosyal	GA	14,993	3	4,998	3,335	,020*
	Gİ	298,192	199	1,498		
	GN	313,185				
Saygı	GA	12,222	3	4,074	3,440	0,018*
	Gİ	235,674	199	1,184		
	GN	247,896				
Otonomi	GA	11,398	3	3,799	1,852	,139
	Gİ	408,234	199	2,051		
	GN	419,632				
Kendini Gerçekleştirme	GA	3,671	3	1,224	,666	,574
	Gİ	365,900	199	1,839		
	GN	369,571				

$P < .05$

* fark önemli

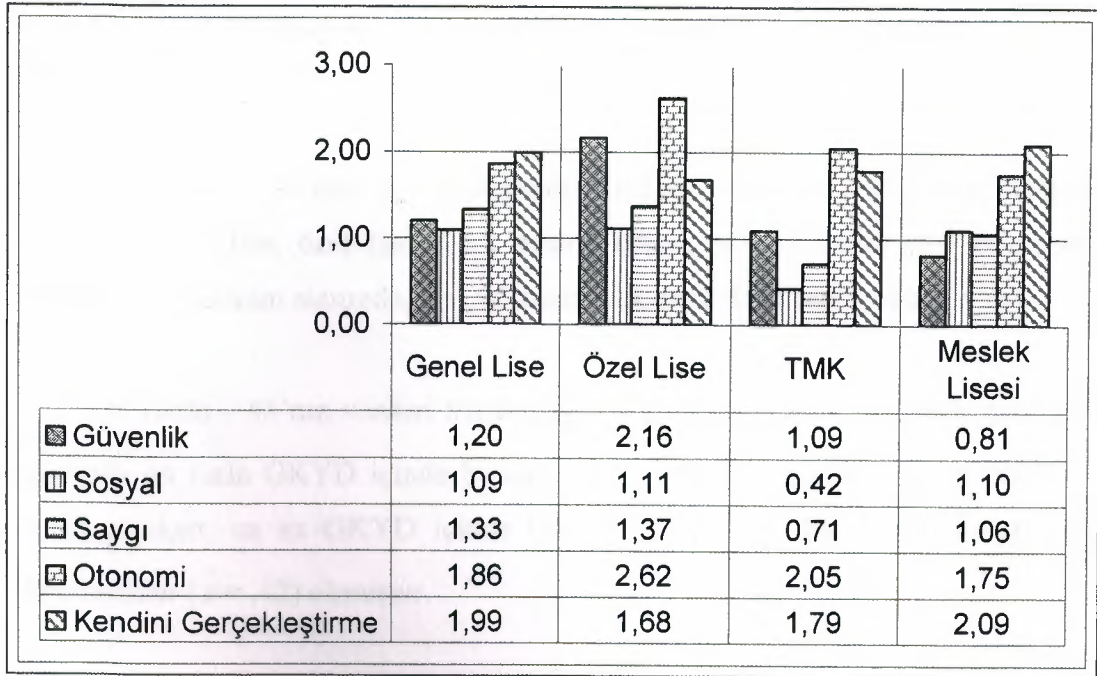
$n = 203$

Tablo – 45'in incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, öğretmenlerin GKYP gereksinim alanlarında, görev yaptıkları lisenin türüne göre $p < .05$ anlamlılık düzeyinde, 3 ve 199 serbestlik dereceleriyle anlamlı farklılık vardır. Sosyal ve saygı alanında anlamlı $p < .05$ düzeyinde farklılık vardır. Güvenlik, otonomi ve kendini gerçekleştirme alanlarında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde, anlamlı fark yoktur.

Öğretmenlerin güvenlik gereksinim alanı ile halen çalışmakta olduğu okul türü arasındaki ilişki ile ilgili veriler çizelge – 10'da verilmiştir.

Çizelge - 10

Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Veriler



Güvenlik gereksinim alanının, görev yaptıkları lisenin türüne göre scheffe testi sonuçları Tablo – 46'da sunulmaktadır.

Tablo - 46

**Öğretmenlerin Güvenlik Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu
Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu**

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
genel lise	özel lise	,964	,548	1,20	1,90	,380
	TMK	,107	,397			,995
	mes. lisesi	,387	,366			,772
özel lise	genel lise	,964	,548	2,16	2,25	,380
	TMK	1,071	,597			,363
	mes. lisesi	1,351	,577			,144
TMK	genel lise	,107	,397	1,09	1,09	,995
	özel lise	1,071	,597			,363
	mes. lisesi	,280	,436			,938
mes. lisesi	genel lise	,387	,366	,814	2,48	,772
	özel lise	1,351	,577			,144
	TMK	,280	,436			,938

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo - 46'nın incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, güvenlik gereksini alanında genel lise, özel lise, Türk maarif koleji, meslek lisesi grupları arasında güvenlik gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo - 46'nın verileri incelendiğinde görüleceği gibi, güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, özel lise grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,11$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise Türk maarif koleji grubu öğretmenler ($\bar{x} = ,42$) olmuştur.

Sosyal gereksinim alanının, görev yaptıkları lisenin çeşidine göre scheffe testi sonuçları Tablo - 47'de sunulmaktadır.

Tablo – 47

**Öğretmenlerin Sosyal Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu
Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu**

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
genel lise	özel lise	,015	,316	1,09	1,21	1,000
	TMK	,666	,229			,040*
	mes. lisesi	,006	,211			1,000
özel lise	genel lise	,015	,316	1,11	,849	1,000
	TMK	,682	,344			,274
	mes. lisesi	,009	,333			1,000
TMK	genel lise	,666	,229	,42	,84	,040*
	özel lise	,682	,344			,274
	mes. lisesi	,673	,251			,071
mes. lisesi	genel lise	,006	,211	1,10	1,54	1,000
	özel lise	,009	,333			1,000
	TMK	,673	,251			,071

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 47'nin incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, genel lise, özel lise ve meslek lisesi arasında sosyal gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. Türk maarif koleji öğretmenler diğer öğretmen grupları ile $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark vardır. Özel lise öğretmenleri diğer gruptaki öğretmenlerine göre daha fazla GKYD içinde bulundukları söylenebilir.

Tablo – 47'nin verileri incelendiğinde görüleceği gibi, sosyal gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, özel lise grubu öğretmenleri ($\bar{x}=1,11$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise Türk maarif koleji grubu öğretmenleri ($\bar{x} = 0,42$) olmuştur.

Saygı gereksinim alanının, görev yaptıkları lisenin çeşidine göre scheffe testi sonuçları Tablo – 48'de sunulmaktadır.

Tablo – 48
Öğretmenlerin Saygı Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu
Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
genel lise	özel lise	,037	,281	1,33	1,04	,999
	TMK	,619	,203			,029*
	mes. lisesi	,271	,187			,554
özel lise	genel lise	,037	,281	1,37	1,08	,999
	TMK	,656	,306			,209
	mes. Lisesi	,308	,296			,781
TMK	genel lise	,619	,203	,71	1,16	,029*
	özel lise	,656	,306			,209
	mes. lisesi	,347	,223			,494
mes. lisesi	genel lise	,271	,187	1,06	1,10	,554
	özel lise	,308	,296			,781
	TMK	,347	,223			,494

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 48'in incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, genel lise, özel lise ve meslek lisesi arasında saygı gereksinim alanında arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur. Türk maarif koleji öğretmenler diğer öğretmen grupları ile $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark vardır.

Tablo – 48'in verileri incelendiğinde görüleceği gibi, saygı gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, özel lise grubu ($\bar{x} = 1,37$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise Türk maarif koleji grubu öğretmenleri ($\bar{x} = 0,71$) olmuştur.

Otonomi gereksinim alanının, görev yaptıkları lisenin çeşidine göre scheffe testi sonuçları Tablo - 49'da sunulmaktadır.

Tablo - 49

**Öğretmenlerin Otonomi Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta Olduğu
Okul Türü Arasındaki İlişki İle İlgili Scheffe Testi Sonucu**

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
genel lise	özel lise	-,757	,370	1,86	1,33	,246
	TMK	-,185	,268			,923
	mes. Lisesi	,118	,247			,973
özel lise	genel lise	,757	,370	2,62	1,82	,246
	TMK	,571	,403			,572
	mes. Lisesi	,875	,389			,173
TMK	genel lise	,185	,268	2,05	1,37	,923
	özel lise	,571	,403			,572
	mes. Lisesi	,303	,294			,786
mes. lisesi	genel lise	,118	,247	1,75	1,48	,973
	özel lise	,875	,389			,173
	TMK	,303	,294			,786

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 49’un incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, görev yaptıkları okul türü grupları arasında otonomi gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 49’un verileri incelendiğinde, otonomi gereksinim alanında en fazla GKYP içinde bulunan grup, özel lise grubu ($\bar{x} = 2,62$) olurken; en az GKYP içinde bulunan grup ise meslek lisesi grubu öğretmenler ($\bar{x} = 1,75$) olmuştur.

Kendini Gerçekleştirme gereksinim alanının, halen çalışmakta olduğu okul türüne göre scheffe testi sonuçları Tablo – 50’de sunulmaktadır.

Tablo – 50
Öğretmenlerin Kendini Gerçekleştirme Gereksinim Alanı İle Halen Çalışmakta
Olduğu Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki İle
İlgili Scheffe Testi Sonucu

Okul türü 1	Okul türü 2	İki Grup arası Fark	Std. Ht.	$\bar{x}$	Ss	P
genel lise	özel lise	,311	,350	1,99	1,30	,852
	TMK	,202	,253			,888
	mes. Lisesi	,102	,233			,979
özel lise	genel lise	,311	,350	1,68	1,82	,852
	TMK	,108	,382			,994
	mes. Lisesi	,413	,369			,740
TMK	genel lise	,202	,253	1,79	1,40	,888
	özel lise	,108	,382			,994
	mes. Lisesi	,305	,278			,754
mes. lisesi	genel lise	,102	,233	2,09	1,22	,979
	özel lise	,413	,369			,740
	TMK	,305	,278			,754

P < ,05

* fark önemli

 $\bar{x}$ = Aritmetik Ortalama

P= Anlamlılık

Std. Ht. = Standart Hata

Ss = Standart Sapma

Tablo – 50'nin incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, tüm kıdem grupları arasında kendini gerçekleştirme gereksinim alanında, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde fark yoktur.

Tablo – 50'nin verileri incelendiğinde, kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYD içinde bulunan grup, meslek lisesinde görev yapan öğretmenler ($\bar{x} = 2,09$) olurken; en az GKYD içinde bulunan grup ise özel lisede görev yapan öğretmenler ($\bar{x} = 1,68$) olmuştur.

GKYD'nin öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan F testi ve scheffe testi sonuçlarına göre; GKYD'nin görev yapılan okul türüne göre anlamlı düzeyde fark

yoktur. Buna göre; Güvenlik gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan grup özel lise öğretmenleri ($\bar{x} = 2,16$) olurken; sosyal gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan özel lise grubu öğretmenleri ($\bar{x} = 1,11$) olmuştur. Saygı gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan grup, özel lise grubu öğretmenleri ($\bar{x} = 1,37$) olmuştur. Otonomi gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan grup yine özel lise grubu ($\bar{x} = 2,62$) olmuştur. Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en fazla GKYY içinde bulunan grup meslek lisesi grubu ($\bar{x} = 2,09$) olmuştur.

Bu sonuçlara göre GKYY içinde gereksinim alanlarına göre, en fazla doyumsuzluk gösterilen alanlar ve doyumsuzluk gösteren görev yapılan okul türleri şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu özel lise grubu öğretmenler gösterirken; sosyal gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu özel lise grubu öğretmenler oluşturuyor; saygı gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu özel lise grubu öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en fazla doyumsuzluğu yine özel lise grubu öğretmenler oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında da en fazla doyumsuzluğu meslek lisesi grubu öğretmenler göstermektedir.

Aynı sonuçlara göre GKYY içinde gereksinim alanlarına göre, en az GKYY içinde bulunan gereksinim alanları ve doyumsuzluk gösteren görev yapılan okul türleri şöyledir; güvenlik gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grup meslek lisesi öğretmenleri gösterirken; sosyal gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grup Türk Maarif Kolejinde görev yapan öğretmenler oluşturuyor; saygı gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grup Türk Maarif Kolejinde görev yapan öğretmenler göstermekte; otonomi gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grubu meslek lisesi öğretmenleri oluşturmakta; Kendini gerçekleştirme gereksinim alanında en az GKYY içinde bulunan grubu özel lise öğretmenleri göstermektedir.

Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Gereksinim Alanlarına Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresinde Gösterdikleri GKYD Tablo – 51’de sunulmuştur.

Tablo – 51

Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Gereksinim Alanlarına Halen Çalışmakta Olduğu Okuldaki Çalışma Süresinde Gösterdikleri GKYD

Gereksinim Alanları		Genel Lise	Özel Lise	Türk Maarif Koleji	Meslek Lisesi
Güvenlik	$\bar{x}$	1,20	2,16	1,09	0,81
	Ss	1,90	2,25	1,99	2,48
Sosyal	$\bar{x}$	1,09	1,11	0,42	1,10
	Ss	1,21	0,84	0,84	1,54
Saygı	$\bar{x}$	1,33	1,37	0,71	1,06
	Ss	1,04	1,08	1,16	1,10
Otonomi	$\bar{x}$	1,86	2,62*	2,05	1,75
	Ss	1,33	1,82	1,37	1,48
Kendini Gerçekleştirme	$\bar{x}$	1,99	1,68	1,79	2,09
	Ss	1,30	1,82	1,40	1,22

$\bar{x}$ = Aritmetik

Ss = Standart sapma

* En yüksek

Tablo - 51 incelendiğinde en yüksek doyumsuzluk derecesini, otonomi gereksinim alanında özel lise öğretmenleri ($\bar{x} = 2,62$) göstermektedir. Bütün gruplarda en fazla doyumsuzluk duyulan gereksinim alanı otonomi (özel lise), en düşük alan ise sosyal gereksinim alanı (T.M.K.) olarak görülmektedir.

Türk Maarif Kolejinde görev yapan öğretmenlerin, diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre tüm gereksinim alanlarında daha az doyumsuzluk göstermişlerdir.

“Anadolu ve Fen Liselerinde görev yapan öğretmenlerin, diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre tüm gereksinim alanlarında daha az doyumsuzluk göstermelerinin nedeni; bu okulların bir sınıfa düşen öğrenci sayısı, okulda bulunan donanım vb. gibi değişkenler bakımından eğitim sistemi içinde imtiyazlı bir konumda bulunmalarından (Kabadayı, 1991) kaynaklanıyor olabilir. Kaldı ki bu okullara giriş sınavlarıyla öğrenci alındığından, ilköğrenimleri sırasında daha başarılı olan öğrencilerin alındığı bilinmektedir (Kabadayı, 1991). Bu durumda anılan okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleklerinden daha fazla doyum almalarının nedenlerinden biri olabilir.

Tüm gereksinim alanlarında genelde, genel ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin gereksinim alanlarında ikinci sırada ve düşük GKYP gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Özel liselerde görev yapan öğretmenlerin, kendini gerçekleştirme alanı hariç tüm gereksinim alanlarında en fazla doyumsuzluk gösteren öğretmenler olması üzerinde durulması gereken bir bulgu olarak görülmektedir. Zira bu liseler öğrencilerini yüksek öğretime hazırlayan programlar sunmaktadırlar, aynı zamanda özel olmaları da sonucu ilginç yapıyor. Öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun onların verimliliğini olumsuz etkileyebileceği akla getirilirse anılan durumun özel liselerin niteliğini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir.

Sekizinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Bilindiği gibi, araştırmanın sekizinci alt problemi, “Liselerde görev yapan öğretmenlerin gereksinim hiyerarşisi alanlarının her birindeki gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri, görev yaptıkları lisenin ilçe merkezi ya da çevrede bulunmasına göre önemli farklar göstermekte midir ?” şeklinde ifade edilmişti.

Öğretmenlerin GKYD’nin görev yaptıkları lisenin bulunduğu yere göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan t testi analizleri kendilerine kaynaklık eden verilerle birlikte Tablo 52’de sunulmaktadır.

Tablo – 52

**Öğretmenlerin GKYD İle Görev Yaptıkları Liselerin Bulunduğu Yer
Arasındaki İlişkilerle İlgili t Testi Sonuçları**

Gereksinim Alanları	Lisenin Bulunduğu Yer	Standart Sapma Ss	Serbestlik Dereceleri Sd	t	Önem Denetimi
Güvenlik	İlçe Merkezi Çevre Okul	2,18 1,71	201	1,77	0,07
Sosyal	İlçe Merkezi Çevre Okul	1,29 0,88	201	0,99	0,32
Saygı	İlçe Merkezi Çevre Okul	1,13 0,93	201	1,07	0,28
Otonomi	İlçe Merkezi Çevre Okul	1,49 1,01	201	1,43	0,15
Kendini Gerçekleştirme	İlçe Merkezi Çevre Okul	1,41 0,90	201	0,30	0,75

P < .05

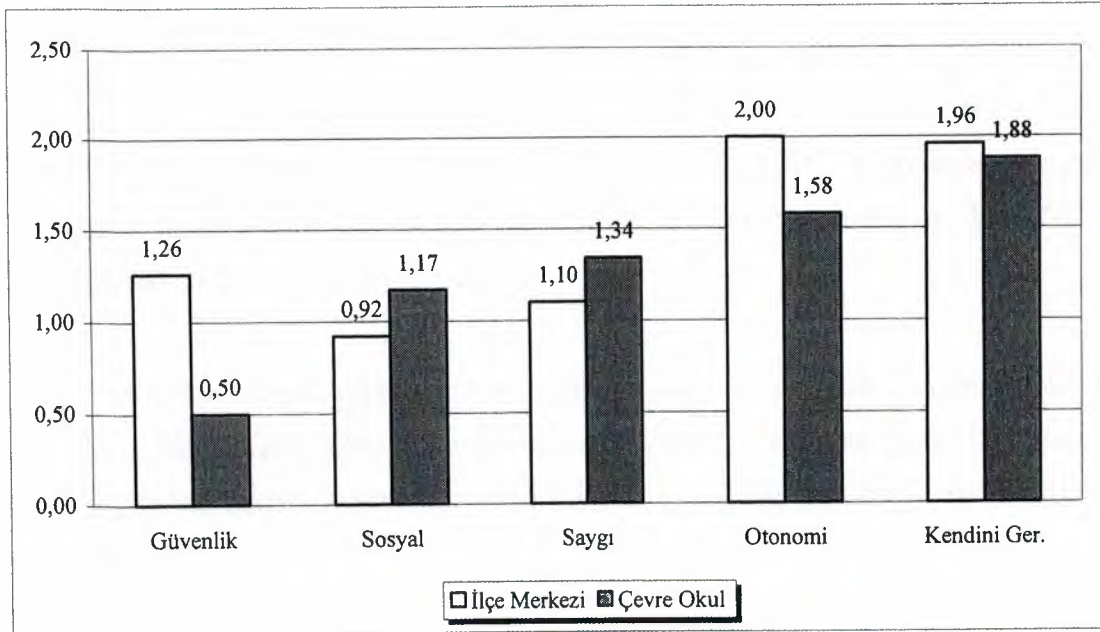
* fark önemli

n = 203

Tablo - 52'nin incelenmesinden anlaşılabacağı gibi, öğretmenlerin görev yaptıkları lisenin bulunduğu yere göre GKYP; gereksinim alanlarında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde, anlamlı fark yoktur.

Çizelge - 11'de ilçe merkezinde ve ilçe çevresindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin GKYP'nin gereksinim alanlarına göre dağılımı verilmektedir.

Çizelge - 11
İlçe Merkezi ve Çevre Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Gereksinim Alanlarına Göre GKYP Dağılımı



Çevre liselerde görevli öğretmenlerin, sosyal ve saygı gereksinim alanlarında ilçe merkezinde bulunan liselerde görevli öğretmenlerden daha fazla GKYP içinde bulundukları görülmektedir. En fazla doyumsuzluk duyulan gereksinim alanı kendini gerçekleştirme alanıdır. İlçe merkezinde görevli öğretmenlerin GKYP; gereksinim alanları sırasıyla; güvenlik ($\bar{x}=1,26$), sosyal ($\bar{x}=0,92$), saygı ($\bar{x}=1,10$), otonomi ($\bar{x}=2,00$), kendini gerçekleştirme ($\bar{x}=1,96$) iken;

çevre liselerde görevli öğretmenlerin GK YD sırasıyla; güvenlik ($\bar{x}=0,50$), sosyal ($\bar{x}=1,17$), saygı ($\bar{x}=1,34$), otonomi ($\bar{x}=1,58$), kendini gerçekleştirme ($\bar{x}=1,88$) şeklindedir.

Bu durum, ilçe merkezindeki görevli öğretmenlerin, kendilerini güvende hissetmemeleri, bu ortama ait ve özerk hissetmemeleri, kendilerini gerçekleştirememeleri şeklinde açıklanabilir. Çevre liselerde görevli öğretmenler yaşam standartlarının (merkezde görevlendirme istekleri) istedikleri koşullarda olmaması, sosyo - kültürel ihtiyaçlarını bu koşullar çerçevesinde istedikleri ölçüde doyuramamaları ile açıklanabilir. Ayrıca, buradaki okullarda görevli öğretmenlerin, çalıştıkları okullarda görevli olmanın kendilerine itibar sağlamadığını düşünüyor olmaları, yeterince saygı görmedikleri, şeklinde açıklanabilir.

Gazimağusa merkezinde görevli öğretmenlerin, güvenlik, otonomi, kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında daha fazla GK YD içinde bulundukları, sosyal ve saygı alanlarında da Gazimağusa çevresinde görevli öğretmenlerin daha fazla GK YD içinde bulundukları gözlenmiştir.

Sonuçta, Öğretmenlerin görev yaptıkları lisenin bulunduğu yer değişkenine göre elde edilen bu bulguları, arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı; öğretmenlerin görev yaptıkları lisenin bulunduğu yerin GK YD içinde bulunmalarını etkilemediği görülmüştür.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, sırasıyla, önceki bölümlerin bir özeti yapılmakta, bulgulara davalı olarak erişilen sonuçlar üzerinde tartışılmaktadır.

Sonuçlar

Bu araştırmada, liselerde görevli öğretmenlerin bireysel özelliklerine ve çalıştıkları lisenin özelliklerine göre, gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri (GKYD) saptanmaya çalışılmıştır.

Öğretmenlerin, gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri ile ilişkili olabileceği düşünülen: (1) Cinsiyet, (2) yaş, (3) meslekteki kıdem, (4) mezun olunan okul türü, (5) görev yapılan okulda bulunma süresi, (6) görev yapılan lisenin çeşidi, (7) Görev yapılan lisenin ilçe merkezi ya da çevresinde bulunması gibi değişkenler araştırmanın bağımsız görünümlü değişkenleridir.

Araştırmada; öğretmenlerin GKYD'ni saptamak üzere; Porter'ın endüstride kullanılmak amacıyla, Maslow gereksinim, hiyerarşisini operasyonel hale getirmesiyle oluşturulan ve Sergiovanni ve Trusty'nin (1966) eğitimsel durumlar için uyarlayarak geliştirdikleri "Öğretmenlerin Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri Anketi" (Need Deficiency Index) kullanılmıştır. Anket daha sonra Kabadayı (Kabadayı, 1982) tarafından Türkçeleştirilmiş ve uyarlanmıştır. Ancak Kabadayı araştırmasında anket güvenilirliğinin hesaplanmadığı görüldüğünden, Erbey (1999) araştırmasında, GKYD'nin ön denemesi yapılarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış. 0,89 olarak bulunan bu katsayının aracın güvenilirliği için yeterli olduğu görüşüne varılmıştır.

Uzman görüşü de alınarak bu araştırmada GKYD anketi uygulanmıştır. KKTC halk ile TC halkı ortak özellikler taşıdığından anket uyarlanarak kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2002 / 2003 öğretim yılında Gazimağusa bölge sınırları içinde bulunan liseler oluşturmuştur. Bu öğretim yılında Gazimağusa bölge sınırları içinde bulunan toplam 9 liseden 6 lise araştırma örnekleme alınmıştır. Örneklemin temsil edicilik niteliğini artırmak için lise çeşidi ve lisenin bulunduğu yer değişkenleri bakımından araştırma örnekleme alınan liseler, evrende bulundukları oranlarda örnekleme temsil edilmişlerdir. Böylece bir bakıma, araştırmada oranlı küme örnekleme yoluna gidildiği söylenebilir.

Araştırmada 2002 / 2003 öğretim yılında örnekleme alınan liselerdeki tüm öğretmenlere GKYD anketi uygulanmaya çalışılmıştır. Ancak dağıtılan 210 ankette geri alınan anket sayısı 207 anket olmuştur. 207 anketten 4 tanesinde çift işaretleme, anlaşılabilir işaretlemeler vb. sebeplerden 4 adet anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. 203 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu oran evrenin % 86,8'ini oluşturmaktadır.

Bu araştırmada çalışanların gereksinimlerinin karşılanma yetersizliği dereceleri çeşitli değişkenlere göre incelenmektedir. Araştırmada bu değişkenlerin incelenmesi amacıyla 8 alt problem geliştirilmiştir. Bilgi toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Anketi ve GKYD Anketi kullanılmıştır.

GKYDA bizzat araştırmacı tarafından 2002 / 2003 öğretim yılında uygulanmıştır. Bu ankette elde edilen veriler eşit aralıklı ölçekle ölçüldüğünden ve araştırmanın bağımsız görünümlü değişkenleri de sınıflamalı ölçekle ölçüldüğünden, verilerin bu niteliğinin uygun olarak, analizlerde, aritmetik ortalama, F testi, t testi analiz tekniklerinden yararlanılmıştır.

Veriler üzerinde yapılan istatistiksel çözümlemeler sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Liselerde görevli öğretmenlerin, gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri arasında, gereksinim hiyerarşisi alanlarına göre anlamlı ve önemli farklılıklar bulunmaktadır. Öğretmenler en çok kendini gerçekleştirme ($\bar{x}=1,95$) ve en az da sosyal ($\bar{x}=0,96$) gereksinim alanlarında GK YD içindedirler. Güvenlik ($\bar{x}=1,13$), saygı ($\bar{x}=1,94$) ve otonomi ($\bar{x}=1,16$) gereksinim alanlarında ise orta düzeyde GK YD içindedirler.

2. Kadın ve erkek öğretmenlerin, gereksinim alanlarında GK YD'de anlamlı fark görülmemiştir.

Bu bulguların, Kabadayı (1982:128) bulguları ile paralel nitelikte olduğu görülmektedir. Zira Kabadayı araştırmasında, ilkokul öğretmenlerinin gereksinim alanlarında gösterdikleri GK YD, onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

3. Araştırma bulgularına göre kıdemi az ve genç öğretmenlerin gereksinim hiyerarşisinin otonomi ve kendini gerçekleştirme alanlarının da daha fazla gereksinim karşılanma yetersizliği içinde oldukları görülürken, kıdemli ve daha yaşlı öğretmenlerin ise güvenlik, sosyal, saygı, alanlarında daha fazla gereksinim karşılanma yetersizliği içinde bulundukları görülmektedir.

Bu durum, genç öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında olmalarından dolayı daha fazla beklenti içinde bulunmalarından tanınma, özerklik ve prestij kazanma, kendine güven duyma ya da tüm yeteneklerini kullanabilme gibi beklentilerin daha fazla olmasına rağmen yaşlı öğretmenlerin bu tür beklentiler içinde olmadıkları görülmektedir.

4. Öğretmenlerin, gereksinim hiyerarşisi alanlarının her birinde gösterdiği doyumsuzluklar, eğitim durumu değişkenine göre, güvenlik gereksinim alanı dışında hemen tüm gereksinim alanlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Güvenlik

gereksinim alanı dışında, tüm gereksinim alanlarında en yüksek GKYP gösteren grubun, Eğitim Fakültesi görülürken; GKYP en düşük olan grubun ise 3 Yıllık Eğitim Enstitüsü mezunları olduğu anlaşılmaktadır. Buradan, daha eğitimli meslek elemanlarının kendilerini daha fazla geliştirmek, gizil güçlerini ve bilgi ve yeteneklerini kullanmak istedikleri söylenebilir. Başka bir söyleyişle, bugünkü liselerde ve onların yönetiminin, bilgili ve yetenekli öğretmenlerin bu bilgilerinden yeterince yararlanmadıkları ya da yararlanma yollarını bulamadıkları söylenebilir.

5. Görev yapılan lise çeşidi değişkenine göre öğretmenlerin, gereksinim hiyerarşisi alanlarının tümünde göstermiş oldukları doyumsuzluk dereceleri arasında, anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin, tüm gereksinim alanlarında en fazla doyumsuz olan grup olduğu gözlenmekteyken, Türk maarif kolejlerinde çalışan öğretmenlerin ise en az doyumsuz grup olduğu gözlenmektedir. Genel liseler ve meslek liselerinde görevli öğretmenler ise orta düzeyde GKYP içindedirler.

Bu durum özel liselerde çalışan öğretmenlerin kendilerini mesleksi güvence sağlanmamasıyla açıklanabilir. Ayrıca Türk maarif kolejindeki öğrencilerin ders başarı düzeylerinin yüksek olması ve buradaki öğrencilerin seçilerek alınması, burada görevli öğretmenlerin daha fazla doyumlu olmalarında rol oynayan etkenler olabilir.

6. Öğretmenlerin görev yaptıkları lisenin bulunduğu yere göre GKYP, kendini gerçekleştirme gereksinim alanı dışında hemen tüm gereksinim alanlarında önemli farklılıklar göstermektedir. Merkez ilçelerde bulunan liselerde görev yapan öğretmenler, diğer ilçelerde bulunan liselerde görev yapanlara göre daha az GKYP içinde bulunmaktadır.

Bu durum, ilçe merkezindeki görevli öğretmenlerin, kendilerini güvende hissetmemeleri, bu ortama ait ve özerk hissetmemeleri, kendilerini gerçekleştirememeleri şeklinde açıklanabilir. Çevre liselerde görevli öğretmenler yaşam standartlarının (merkezde görevlendirme istekleri) istedikleri koşullarda

olmaması, sosyo - kültürel ihtiyaçlarını bu koşullar çerçevesinde istedikleri ölçüde doyuramamaları ile açıklanabilir. Ayrıca, buradaki okullarda görevli öğretmenlerin, çalıştıkları okullarda görevli olmanın kendilerine itibar sağlamadığını düşünüyor olmaları, yeterince saygı görmedikleri, şeklinde söylenebilir.

Öneriler

1. Gelecek nesillerin daha iyi yetiştirilmesi için, öğrencilerimizin iyi eğitimciler tarafından yetiştirilmelerinin sağlanması gerekir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki niteliklerinin arttırılması, saptanan doyumsuzluk yaratan faktörlerin giderilmesi eğitim ve öğretimin yeniden düzenlenerek geliştirilmesi gerekmektedir.

2. Genç öğretmenlere kendilerini geliştirebilmeleri için daha fazla imkanlar ve sorumluluk verilmesi yolları aranmalıdır. Benzer şekilde; eğitim düzeyleri daha yüksek öğretmenlerin GKYP'ni yükseltmek için önlemler alınmalıdır. Bu öğretmenlere eğitim yolu ile kazandıkları davranışları, çalıştıkları okullarda daha fazla kullanabilmeleri için imkanlar verilmesi, alınacak ilk önlemlerden biri olarak düşünülebilir.

3. Özel liselerde görev yapan öğretmenlerin doyumsuzluklarını azaltmak için gerekli önlemler alınmalıdır.

4. Türk maarif kolejinde çalışan öğretmenlerin gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri, özellikle özel liselerde daha sonra da genel ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha düşüktür. Bu nedenle, özel lise, genel lise ve meslek liselerinde çalışma şartlarının en az anılan lise düzeyine çıkarılması yönünde çaba gösterilmelidir.

KAYNAKÇA

- AÇIKGÖZ, Kamile Ün; (1996), **Etkili Öğrenme ve Öğretme**, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- AÇIKGÖZ, Kemal; (1996), **Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları**, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- AÇIKALIN, Aytaç; (1995), **Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği**, Ankara: Personel Geliştirme Merkezi Yayın No: 10.
- ADEM, Mahmut; (1993), **Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı**, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No: 172.
- ALİÇ, Mehmet; (1985), "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranış ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler", Hacettepe Üniversitesi, **Doktora Tezi** (Yayınlanmamış), Ankara, 1985.
- ALKAN, Cevat; (1980), **Eğitim Ortamları**, Ankara: AÜEF Yayınları, Yayın No:123.
- AYDIN, Mustafa; (1980), **Çağdaş Eğitim Denetimi**, Ankara: Pegem Yayınları, Yayın No: 18.
- _____ (1993), **Çağdaş Eğitim Denetimi**, (Genişletilmiş Üçüncü baskı), Ankara, Personel Eğitim Merkezi Yayını.
- _____ (1994), **Eğitim Yönetimi**, Malatya, Feryat Matbaası, Hatipoğlu Yayınevi, 4. Baskı.
- AYDINAY, Aşşın; (1996) "İş Tatmini ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki (Resmi, özel, yabancı lise öğretmenleri üzerine)" Marmara Üniversitesi, **Yüksek Lisans Tezi** (Yayınlanmamış), İstanbul, 1996.
- BALCI, Ali; (1983), "İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması," **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Sayı:1 Cilt:16.
- _____ (1984), "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu" **Doktora Tezi** (Yayınlanmamış), Ankara.
- _____ (1983), **Etkili Okul, Kuran, Uygulama ve Araştırma**, Yavuz Dağıtım.
- BAŞARAN, İ. Ethem; (1985), **Örgütlerde İşgören Hizmetleri Yönetimi**, Ankara, A.Ü.E.B.F. Yayın No: 139.

- _____ (1993), **Türkiye Eğitim Sistemi**, Ankara, Kadioğlu Matbaası.
- _____ (1982), **Örgütsel Davranış**, Ankara. A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No:108.
- _____ (1989), **Yönetim**, Ankara. Gül Yayınevi.
- _____ (1993), **Eğitim Yönetimi**, Ankara, Gül Yayınevi.
- _____ (1996), **Eğitim Yönetimi**, Ankara, Yargıcı Matbaası.
- BAYCAN, Aslı; (1985), "An Analysis Of Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups" **Doktora Tezi** (Yayınlanmamış), İstanbul.
- BİNGÖL, Davut, (1996), **Personel Yönetimi**, İstanbul, Beta Basım A.Ş.
- BLOOM, Benjamin; (1994), **İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme**, Çeviren: Durmuş Ali Özçelik, Ankara.
- BURSALIOĞLU, Ziya; (1980), **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Ankara, MEB Yayını.
- _____ (1994), **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Ankara, Pegem Yayınları, No: 9.
- CAFOĞLU, Zuhâl; (1998), "Öğretmen Algısında Kaliteli Okul," Ankara, **Milli Eğitim Dergisi**, Ocak – Şubat – Mart Sayısı, Yayın No: 137.
- CAN, Halil; (1992), **Organizasyon ve Yönetim**, Ankara, Adım Yayınları.
- CÜCELOĞLU, Doğan; (1995), **İnsan ve Davranış: Psikolojinin Temel Kavramları**, İstanbul, Remzi Kitabevi Büyük Fikir Kitapları Dizisi No:96.
- ÇELİK, Vehbi; (1987), "Teknik Öğretmenlerin İş Doyumu, Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi," **Yüksek Lisans Tezi** (Yayınlanmamış), Ankara.
- DAVIS, Keith, (1982), **İşletmelerde İnsan Davranışı**, İstanbul, İ.Ü. Yayın No: 3028, İstanbul Matbaası.
- DİNHAM, Steve and Scott, Catherine, (1996) "Teacher Satisfaction, Motivation and Healt", ERIC Document, ED405295.
- ERBEY, Handan; (1999) "İzmir Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri," **Yüksek Lisans Tezi** (Yayınlanmamış), İzmir.

- EREN, Erol, (1990), **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, No: 105.
- _____ (1996), **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul, İşletme Ekonomisi Dizisi No: 33
- ERGÜN, Mustafa; (1996), **Bilimsel Araştırmalarda Bilgisayarla İstatistik Uygulamaları, SPSS for Windows**, Ankara, Ocak Yayınları, Eğitim Dizisi, Yayın No: 2
- EROĞLU, Feyzullah; (1987), "İş Tatmini ve Cinsiyet Arasındaki İlişki," Ankara, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Dergisi**, Cilt:6, Sayı:3.
- ERTEKİN, Yücel; (1979), **Örgüt İklimi**, Ankara, TODDİE Yayınları, No: 174.
- ERTÜRK, Selahattin; (1986), **Eğitimde Program Geliştirme**, Ankara, Yelken-tepe Yayınları, Yayın No: 85.
- _____ (1997), **Eğitimde Program Geliştirme**, Ankara, Pegem Yayınları, No: 9
- GEÇTAN, Engin; (1985), **Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar**, Ankara, May Yayınları.
- GÖKEDEL, Ertuğrul; (1987), "Yöneticilikte Gerilim ve İş Doyumu," Ankara, **İşletmelerde Yönetici Geliştirme Konferansları**, Adana, Üniversite Sanayi İşbirliği, Yayın No: 1
- GÜLTEKİN, İnci; (1990), **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 401.
- HARRIS (Louis) and Others; (1995), "The American Teachers 1984 – 1995, Metropolitan Life Survey Old Problems New Challenges," ERIC Documents, ED392783.
- HICKS, Herbert G.; (1973), **Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**, Cilt: 1, Çeviren: Bintuğ Aytek ve Diğerleri, Ankara, A.İ.T.İ.A.
- _____ (1979), **Örgütlerin Yönetimi, Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**, Turhan Kitabevi.
- İNCİ, Gülten; (1990), **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 401.

- JESUS, Saul – Nevedes – de, (1991) “Intrinsic and Extrinsic Motivational Objects in Teachers and Future Teachers,” ERIC Documents, ED400233.
- KABADAYI, Reşide; (1976) “Inequal Opportunites of Access to Universty Education İn Turkey,” Paris, UNESCO, IIEP.
- _____ (1982), “Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin GÜdülenmesi,” Ankara, **Doktora Tezi** (Yayınlanmamış), Ankara.
- _____ (1991), “Çeşitli Liselere Yönelmede Rol Oynayan Faktörler,” **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, No: 5
- KAYNAK, Tuğray, (1995), **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi**, Alfa Basım Yayın Dağıtım Melisa Matbaacılık.
- KIVRAKOĞLU, İbrahim; (1998), **Toplam Kalite Yönetimi**, İstanbul, Kelder Yayınları, Rekabetçi Yönetim Dizisi No: 3.
- KOÇEL, Tamer; (1988), **İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No:225.
- OĞUZKAN, A., Ferhan; (1974) **Eğitim Terimleri Sözlüğü**, Ankara, Türk Dil Kurumu.
- OKTAY, Ayla; (1989), **Korunmaya Muhtaç Çocukların Eğitimi**, İstanbul, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı:1.
- ONARAN, Oğuz, (1981), **Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları**, Ankara, Sevinç Matbaası.
- ÖĞÜŞ, İhsan; (1974), “Ortaöğretimdeki Öğretmenlerin Meslekle İlgili Şikayetleri”, **Eğitimde Uzmanlık Tezi** (Yayınlanmamış), Ankara
- ÖZDAYI, Nurhayat; (1990), “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi,” **Doktora Tezi** (Yayınlanmamış), İstanbul.
- PAKNADEL, A., Canan; (1989), “Örgütsel İklim ve İş Doyumu,” **Doktora Tezi** (Yayınlanmamış), Ankara.
- PAGONA, Alicia, Weiner, Lois; Rand, Muriel;(1997), “How Teaching in the Urban Setting Affects Career Motivations of Beginning,” ERIC Documents, ED408247.

- POYRAZ, Cengiz; (1990) “Rehber Öğretmenlerin Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri,” **Yüksek Lisans Tezi** (Yayınlanmamış), Samsun.
- ROBBINS, Stephan; (1994), “Örgütsel Davranışın Temelleri,” Çeviren: Sevgi Ayşe Öztürk, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- RUSSELL, Bertrand; (1984), **Batı Felsefesi Tarihi: İlkçağ, Ortaçağ, Yeniçağ**, İstanbul, Say Kitap Pazarlama.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat, TÜZ, Melek; (1995), **Örgütsel Psikoloji**, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları.
- SANCAR, İdris; (1996), “İşletmelerde Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisi,” **Yüksek Lisans Tezi** (Yayınlanmamış), İstanbul.
- ŞENCAN, Hüner; (1986), “Yönetici Geriliminde Kişilik – Başa Çıkma Süreçleri İlişkisi ve Metal Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma,” **Doktora Tezi** (Yayınlanmamış), İstanbul.
- SÖNMEZ, Veysel; (1994), **Sevgi Eğitimi**, Ankara, Personel Eğitim Merkezi, Yayın No:8.
- SÜMBÜLOĞLU, Kadir; Sümbüloğlu, Vildan; (1994), “**Biyoistatistik**,” Ankara, Özdemir Yayıncılık.
- TAN, Mine; (1996) “Bir Kadın Mesleği: Öğretmenlik,” **Kadın Gerçekleri**, Derleyen: Necla Arat, İstanbul, Say Yayınları.
- YÜCEL, Metin, (2003), “Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi”, Lefkoşa, **Yüksek Lisans Tezi** (Yayınlanmamış).

EKLER

ÖĞRETMENLERİN GEREKSİNİM KARŞILANMA YETERSİZLİĞİ DERECELERİ ANKETİ

Değerli Meslektaşım,

Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Yüksek Lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tez çalışması olarak öğretmenlerin çeşitli gereksinim alanlarında gösterdikleri doyum ya da doyumsuzluklar arasındaki ilişkiler konusunu seçtim.

Bu amaçla, hazırlamış olduğum elinizdeki anket, iki bölümden oluşmaktadır. Bölümlerden birinde, sizin belirli bireysel özellikleriniz, diğerinde ise çeşitli gereksinim alanlarında gösterdiğiniz doyum ya da doyumsuzluk konularındaki görüşleriniz saptanmaya çalışılacaktır.

Ankette, her bölümün başında, bu bölümdeki soruları nasıl cevaplayacağınız kısaca açıklanacaktır. Cevaplarınızı bu açıklamaya göre vermeniz araştırmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir.

Araştırma bulgularının sağlıklı olması, büyük ölçüde anketteki sorulara vereceğiniz yanıtlara dayalı olacağından, sorulara vereceğiniz yanıtlar gerçek görüş ve eğilimlerinizi yansıtmalıdır.

Ankette toplanan bilgiler, yalnızca araştırmada kullanılacağından, adınız ve benzeri tanıttıcı bilgiler yazmanıza gerek yoktur.

Ankette yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken önemi göstermenizi diler, ilgili yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Süleyman PEKTAŞ

Yakın Doğu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi
ve Planlaması Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM A

Bu bölümde bireysel özelliklerinizin saptanması. Sizlere yöneltilen soruların altındaki seçeneklerden durumunuza en uygun olanın karşısına (X) işareti koyunuz. Birden fazla seçenek işaretlemeyiniz.

1. Cinsiyetiniz ?

() a. Kadın

() b. Erkek

2. Yaşınız ?

() a. 21 – 30

() b. 31 – 40

() c. 41 – 50

() d. 51 ve üzeri

3. Öğretmenlikte toplam çalışma süreniz ?

() a. 1 – 5 yıl

() b. 6 – 10 yıl

() c. 11 – 15 yıl

() d. 16 – 20 yıl

() e. 21 – 25 yıl

() f. 26 ve üzeri yıl

4. Mezun olduğunuz okulun türü ?

() a. İki Yıllık Eğitim Enstitüsü

() b. Üç yıllık Eğitim Enstitüsü

() c. Eğitim Fakültesi

() d. Başka (Belirtiniz)

5. Halen çalışmakta olduğunuz okulda kaç yıldır bulunuyorsunuz ?

() a. 1 – 5 yıl

() b. 6 – 10 yıl

() c. 11 – 15 yıl

() d. 16 ve üzeri yıl

6. Aşağıdaki liselerden hangisinde çalışıyorsunuz ?

() a. Genel Lise

() b. Özel Lise

() c. Maarif Koleji

() d. Meslek Lisesi

7. Halen çalışmakta olduğunuz okul nerede bulunuyor ?

() a. Magosa Merkez

() b. Magosa çevresi

BÖLÜM B

Bu bölüm çeşitli gereksinimlerinizin karşılanma dereceleri konusundaki görüşlerinizi saptamayı amaçlamaktadır. O nedenle, aşağıda bir öğretmenle ilgili olarak, okulda bulunması Gereken ve istenen çeşitli konular sunulmaktadır. Sizce aşağıda belirtilen bu konularda bir öğretmene ne kadar imkan (olanak) verilmelidir ? Görüşlerinizi bu konuların karşısında yer alan 1 2 3 4 5 6 7 sayılarından birini işaretleyerek cevaplayınız.

ÖRNEK :

(OLANAK DERECEŚİ)

Bir öğretmene okuldaki davranışlarında
serbestlik tanınmalıdır.

1 2 3 4 5 6 7

Şimdi bu soruyu birlikte cevaplayalım. Örnekteki gibi 7 sayısını işaretlemiş olalım. Bu durumda herhangi bir öğretmene okuldaki davranışlarında tamamen serbestlik tanınması görüşünde olduğunuz anlaşılmaktadır. Bir de 4 sayısını işaretlemiş olalım. Bu durumda öğretmenlere okuldaki davranışlarında oldukça (orta derecede) serbestlik verilmesi gerektiği görüşünde olduğumuz anlaşılmaktadır. 1 sayısını işaretlersek, o zaman da öğretmenlere okuldaki davranışlarında çok az serbestlik verilmesi gerektiği görüşünde olduğumuz anlaşılmaktadır. Unutmayalım siz sadece bir tek sayıyı işaretleyeceksiniz.

İSTENEN DURUM (İDEAL)

(En az) (Orta) (En çok)

1 2

3 4 5

6 7

1 Bir okulda öğretmen olarak görevli olma,
kişiyi çevresinde saygınlık (itibar) kazandırır.

1 2

3 4 5

6 7

2 Herhangi bir kişi, bir okulda öğretmen olmaktan
dolayı gurur duyabilmelidir.

1 2

3 4 5

6 7

3 Başkalarına çeşitli bakımlardan kolayca yardım
edebilmesi için bir öğretmene gerekli olanaklar
sağlanmalıdır.

1 2

3 4 5

6 7

İSTENEN DURUM (İDEAL)	(En az) (Orta) (En çok)		
	<u>1 2</u>	<u>3 4 5</u>	<u>6 7</u>
4 Okulda alınan tüm kararlara ilişkin olarak bir öğretmenin görüşlerini belirtmesine imkan verilmelidir.	1 2	3 4 5	6 7
5 Bir okulda görevli öğretmen bağımsız düşünebilmeli ve bağımsız karar verebilmelidir.	1 2	3 4 5	6 7
6 Bir okulda görevli öğretmen bağımsız karar verebilmelidir.	1 2	3 4 5	6 7
7 Bir okulda görevli öğretmene görevini yaparken, tüm bilgi ve becerilerini kullanma imkanı verilmelidir.	1 2	3 4 5	6 7
8 Okulda görülecek işlerin hangi şekilde ve hangi yolla yapılması gerektiği konusunda öğretmenlerin görüşü alınmalıdır.	1 2	3 4 5	6 7
9 Bir okulda görevli öğretmen, eğitim ve öğretim konularında gerekli gördüğü işleri ilgililere yaptırabilmelidir. (Kendini dinletebilmelidir.)	1 2	3 4 5	6 7
10 Bir okulda görevli öğretmene okuldaki herkes tarafından gereken saygı gösterilmelidir.	1 2	3 4 5	6 7
11 Bir okulda görevli öğretmen, gerçekten önemli bir iş yaptığını ve bir işe yaradığını hissedebilmelidir.	1 2	3 4 5	6 7

İSTENEN DURUM (İDEAL)

(En az) (Orta) (En çok)

1 23 4 56 7

- 12 Bir okulda görevli öğretmene, yakın arkadaşlıklar kurabilmesi ve arkadaş kazanabilmesi için gerekli olanaklar sağlanmalıdır.

1 2

3 4 5

6 7

- 13 Bir okulda görevli öğretmene, kendisini mesleğinde geliştirme, ilerleme ve öğrenme imkanı verilmelidir.

1 2

3 4 5

6 7

Aşağıdaki bölümde, görev yaptığınız okulda, yukarıda belirtilen konularda sizin kendi durumunuza ilişkin görüşlerinizin saptanması amaçlanmaktadır. Sorularda belirtilen konularda gerçekte ne kadar imkana (olanağa) sahip olduğunuzu düşünmektесiniz.? Bunu belirtmeniz istenmektedir. Önemli olan bu konularda sizin kendi durumunuzu nasıl gördüğünüzdür. Soruları aynı şekilde (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) sayılarından birini işaretleyerek cevaplayınız. Cevaplamada önceden izlediğiniz yolu izleyiniz.

GERÇEK DURUM

(En az) (Orta) (En çok)

1 23 4 56 7

- 1 Öğretmen olarak bulunduğum okulda görevli olmak, bana çevrede saygınlık (itibar) kazanmaktır.

1 2

3 4 5

6 7

- 2 Öğretmen olarak okulda durumumu, gurur verici buluyorum.

1 2

3 4 5

6 7

GERÇEK DURUM		(En az) (Orta) (En çok)		
		<u>1 2</u>	<u>3 4 5</u>	<u>6 7</u>
3	Bir öğretmen olarak çeşitli konularda başkalarına yardım edebiliyorum.	1 2	3 4 5	6 7
4	Çalıştığım okulda, alınan tüm kararlara ilişkin olarak görüşlerimi belirtmeme imkan verilmektedir.	1 2	3 4 5	6 7
5	Bulunduğum okulda bağımsız düşünebiliyor ve hareket edebiliyorum.	1 2	3 4 5	6 7
6	Bulunduğum okulda her bakımdan güven içinde çalışmaktayım.	1 2	3 4 5	6 7
7	Bana, bulunduğum okulda görevimi yaparken, tüm bilgi ve becerilerimi kullanabilme imkanı verilmektedir.	1 2	3 4 5	6 7
8	Bulunduğum okulda yapılacak işlerin hangi şekilde ve yolla yapılması gerektiği konusunda görüşlerimi belirtme imkanı verilmektedir.	1 2	3 4 5	6 7
9	Bulunduğum okulda eğitim ve öğretim konularında istediklerimi ilgililere yaptırabiliyorum. (Kendimi dinletebiliyorum)	1 2	3 4 5	6 7
10	İstediğim saygıyı bulunduğum okulda görmekteyim.	1 2	3 4 5	6 7
11	Bulunduğum okulda önemli bir iş yaptığıma ve gerçekten bir işe yaradığıma inanıyorum.	1 2	3 4 5	6 7

GERÇEK DURUM

(En az) (Orta) (En çok)

1 23 4 56 7

12 Bana, bulunduğum okulda yakın arkadaşlık
kurabilme arkadaş kazanabilme imkanı
tanınmaktadır.

1 2

3 4 5

6 7

13 Okuldaki görevim, kendimi gerçekleştirmeme
ve ilerlememe imkan vermektedir.

1 2

3 4 5

6 7

GEREKSİNİM KARŞILANMA YETERSİZLİĞİ DERECELERİ

<u>Güvenlik</u>	6	Bir okulda görevli öğretmen bağımsız karar verebilmelidir.
<u>Sosyal</u>	3	Başkalarına çeşitli bakımlardan kolayca yardım edebilmesi için bir öğretmene gerekli olanaklar sağlanmalıdır.
	12	Bir okulda görevli öğretmene, yakın arkadaşlıklar kurabilmesi ve arkadaş kazanabilmesi için gerekli olanaklar sağlanmalıdır.
<u>Saygı</u>	1	Bir okulda öğretmen olarak görevli olma, kişiye çevresinde saygınlık (itibar) kazandırır.
	2	Herhangi bir kişi, bir okulda öğretmen olmaktan dolayı gurur duyabilmelidir.
	10	Bir okulda görevli öğretmene okuldaki herkes tarafından gereken saygı gösterilmelidir.
<u>Otonomi</u>	4	Okulda alınan tüm kararlara ilişkin olarak bir öğretmenin görüşlerini belirtmesine imkan verilmelidir.
	5	Bir okulda görevli öğretmen bağımsız düşünebilmeli ve bağımsız karar verebilmelidir.
	8	Okulda görülecek işlerin hangi şekilde ve hangi yolla yapılması gerektiği konusunda öğretmenlerin görüşü alınmalıdır.

- 9 Bir okulda görevli öğretmen, eğitim ve öğretim konularında gerekli gördüğü işleri ilgililere yaptırabilmelidir. (Kendini dinletebilmelidir.
- Kendini Gerçekleştirme 7 Bir okulda görevli öğretmene görevini yaparken, tüm bilgi ve becerilerini kullanma imkanı verilmelidir.
- 11 Bir okulda görevli öğretmen, gerçekten önemli bir iş yaptığını ve bir işe yaradığını hissedebilmelidir.
- 13 Bir okulda görevli öğretmene, kendisini mesleğinde geliştirme, ilerleme ve öğrenme imkanı verilmelidir.

- Self 11 The feeling of self- fulfillment a person gets from
Actualization being in my school position. (That is, the feeling of
being able to use one's own unique capabilities,
realizing one' potential).
- 13 The opportunity of personel growth and development
in my school position.



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
MESLEKİ TEKNİK ÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı:MTÖ.0.00-13-03/ 86

28 Şubat 2003

**Tüm Gazimağusa Bölgesi Okul
Müdürlüklerine,**

Müdürlüğümüze bağlı Dr. Fazıl Küçük Endüstri Meslek Lisesi'nde Mobilya Dekorasyon öğretmeni olarak görev yapan **Süleyman Pektaş** Gazimağusa bölgesindeki okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik "Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Gazimağusa Bölgesindeki Lise Öğretmenlerinin Gereksinim Karşılama Yetersizliği, Dereceleri" konulu anket uygulaması yapma istemiyle dairemize başvuruda bulunmuştur.

Adı edilenin istemi doğrultusunda Talim ve Terbiye Dairesi'nce yapılan değerlendirme sonrasında talebi uygun görülmüştür. Ancak, öğretmenimizin anketin hangi okullarda ve ne zaman uygulanacağını saptanması bağlamında okul müdürleri ile istişarede bulunması gerekmektedir.

Bilgi edinilmesini ve yapılacak anket sonuçlarının bir kopyasının da Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne ulaştırılması gerektiğini hatırlatır gereğini saygı ile rica ederim.

**Ali A. Yönel
Müdür**

Dağıtım:

- Tefliş Dairesi Müdürlüğü
- Süleyman Pektaş

MT/NK

Tel (90) (392) 228 3136 – 228 82257
Fax (90) (392) 227 8727
E-mailmcb@mcnet.net

Lefkoşa-KIBRIS