

25764

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Fakültesi
Davranış Bilimleri Anabilim Dalı

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK GEREKSİNİMLERİ
(RESMİ LİSELERDE, ÖZEL LİSELERDE VE LİSE
ÖĞRENCİLERİNİ ÜNİVERSİTE GİRİŞ SINAVLARINA HAZIRLAYAN
DERSHANELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK GEREKSİNME
ALANLARININ KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA)

Tamer ERGİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Prof. Dr. Atilla BARANSEL

İstanbul - 1993

ÖNSÖZ

Bu çalışmamı yürütmemde destekleyici tutumu ve hoşgörülü yaklaşımı ile daima bana zaman ayırarak yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Atilla BARANSEL'e,

İstatistik işlemlerin yapılmasında yardımcı olan Dr. Demirali Yaşar ERGİN'e,

Türkçe yazım kurallarına uygunluğu yönünden tezimi inceleyen hocam Hikmet KUYUMCU'ya,

Çalışmamın her aşamasında fikirleri ile destek olan tüm arkadaşlarıma,

Eşim Hatice ERGİN'e ve beni her zaman destekleyen aileme teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	iv
GİRİŞ	1
BÖLÜM I	
PSİKOLOJİK GEREKSİNMELER.....	3
1. Gereksinme Kavramının Tanımı ve Davranışla İlişkisi.....	3
2. Gereksinme Türleri.....	4
3. Gereksinmeler ile GÜdülenme Arasındaki İlişki.....	6
4. Gereksinmeler İle İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	10
5. Gereksinme Teorileri.....	13
6. Mesleki Etkinlikler İle Gereksinmeler Arasındaki İlişki	19
BÖLÜM II	
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE ÇALIŞMA ALANLARI	25
1. Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı.....	25
2. Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	26
3. Öğretmenlerde Bulunması Gereken Nitelikler	27
4. Öğretmenlerin Başlıca Sorunları.....	30
5. Özel Liselerin Eğitim Sistemi İçindeki Yeri ve Önemi	33
6. Dershanelerin Eğitim Sistemimiz İçindeki Yeri.....	34
BÖLÜM III	
ARAŞTIRMA	36
1. Araştırmanın Yöntemi.....	36
A. Problem	36
B. Amaç	36
C. Sınırlılıklar	37
D. Sayıtlar	37
E. Hipotezler	37
F. Verilerin Toplanması	38
BÖLÜM IV	
BULGULAR ve YORUM.....	42
BÖLÜM V	
ÖZET VE ÖNERİLER	66
1. Özet	66
2. Öneriler	68
KAYNAKLAR	69
EK A EDWARDS KİŞİSEL TERCİH ENVANTERİ	72

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI	42
TABLO 2. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE YAŞ İÇİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI	42
TABLO 3. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI	43
TABLO 4. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI	43
TABLO 5. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE MESLEKİ DENEYİM İÇİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI	43
TABLO 6. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE YAKINLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	44
TABLO 7. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DUYGULARI ANLAMA İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	44
TABLO 8. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAŞARI İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	45
TABLO 9. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE SALDIRGANLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	46
TABLO 10. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DÜZEN İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	46
TABLO 10-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DÜZEN İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	47
TABLO 11. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE GÖSTERİŞ İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	47
TABLO 11-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE GÖSTERİŞ İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	48
TABLO 12. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAĞIMSIZLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	48
TABLO 12-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAĞIMSIZLIK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	49
TABLO 13. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE KENDİNİ SUÇLAMA İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	49
TABLO 13-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE KENDİNİ SUÇLAMA İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	50
TABLO 14. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE UYARLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	51
TABLO 14-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE UYARLIK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	51

TABLO 15. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAŞATLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	52
TABLO 15-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAŞATLIK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	52
TABLO 16. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE SEBAT İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	53
TABLO 16-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE SEBAT İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	53
TABLO 17. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DEĞİŞİKLİK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	54
TABLO 17-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DEĞİŞİKLİK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	54
TABLO 18. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE İLGİ GÖRME İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	55
TABLO 18-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE İLGİ GÖRME İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	55
TABLO 19. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE ŞEFKAT GÖSTERME İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	56
TABLO 19-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE ŞEFKAT GÖSTERME İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	56
TABLO 20. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE KARŞI CİNSLE İLİŞKİ İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)	57
TABLO 20-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE KARŞI CİNSLE İLİŞKİ İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)	57
TABLO 21. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (ÖZEL LİSE)	58
TABLO 22. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (RESMİ LİSE)	59
TABLO 23. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (DERSHANE)	60
TABLO 24. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (ÖZEL LİSE)	61
TABLO 25. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (RESMİ LİSE)	62
TABLO 26. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (DERSHANE)	63
TABLO 27. ÖZEL LİSE ÖĞRETMENLERİNİN PSİKOLOJİK GEREKSİNİMLERİNİN SIRALAMASI	64
TABLO 28. DERSHANE ÖĞRETMENLERİNİN PSİKOLOJİK GEREKSİNİMLERİNİN SIRALAMASI	65
TABLO 29. RESMİ LİSE ÖĞRETMENLERİNİN PSİKOLOJİK GEREKSİNİMLERİNİN SIRALAMASI	65

GİRİŞ

İnsanların tüm bilinçli davranışları belli bir nedenle açıklanır. Davranışları yönlendiren en önemli nedenlerden biri de gereksinimlerdir. Gereksinimler insanları belli bir yönde davranışta bulunmaya güdüler. Bu güdülenme sonucunda insanlar gereksinimlerini karşılama yönünde davranışlara yönelerek doyuma ulaşmayı amaçlar.

İnsanların gereksinimlerine cevap bulabilmek için yöneldikleri etkinliklerden biri de meslek ve iş alanıdır. Her meslek farklı gereksinimlerin doyumunun sağlandığı bir etkinliktir. Bu konu çeşitli meslekler kıyaslanarak ele alınmış ve araştırmalarla doğrulanmıştır. Ancak aynı meslekte çalışan bireylerin de gereksinimlerinin birbirinden farklı olabileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle bireylerin çalışma alanlarını da gereksinimleri doğrultusunda tercih ettikleri söylenebilir.

Örneğin Walsh bu konudaki araştırmasında şöyle der;

Doktor olmanın yolu aynıdır. Ancak mesleğini değişik şekilde uygulayan doktorlar vardır. Bir doktor, hastalarla yüzyüze çalışmaktan hoşlanırken, bir diğeri tek başına araştırma yapmaktan hoşlanabilir. Bir diğeri de öğretim üyeliğini yeğleyebilir ya da kendisini kitap yazmaya verebilir. İşinde tuttuğu yol, gereksinimlerine bağlı olarak meslek içinde kendi rolünü nasıl algıladığına bağlıdır.¹

Ancak bireyler her zaman rolünü kolayca tesbit edemiyor. Belirli bir meslek alanını seçmiş bireyin bu alanın hangi dalına yönelip uzmanlaşacağı o bireyi zaman zaman bir kararsızlığa, çelişkiye, başarısızlık ve mutsuzluğa sevk edebilmektedir.²

¹. R.P. Walsh, The Effects of Needs on Responses To Job Duties, Journal of Counseling Psychology, 1959, 6, s.194-198.

². Sema Kaner, Psikolog ve Çocuk Doktorlarının Gereksinim Örüntüleri, Y.Y.L.T., Ankara Üniversitesi, 1981, s.6.

Özellikle günümüzde yeni iş alanlarının ortaya çıkması ile birlikte seçenekler gittikçe artmakta ve karmaşıklaşmaktadır. Bunun sonucunda ise tercih yapmak daha da zorlaşmaktadır.

Sağlıklı tercih yapabilmek için birey kendi gereksinmelerini de iyi tanıyabilmelidir. Böylece hem gereksinmelerini giderebileceği bir çalışma alanını seçebilir, hem de seçtiği bu alanda gereksinmelerini gidererek doyuma ulaşabilir.

Bireyin sadece gereksinmelerini tanıması yeterli değildir. Çalışacağı alanın gereksinmelerini giderecek özellikleri içermesi de önemlidir. Ayrıca bu alandaki yöneticilerin, işgörenlerin gereksinmelerini tanımaları ve bu gereksinmelerin doyurulması yönünde tedbir almalarının gerekli olduğu söylenebilir.

Hızlı bir değişimin yaşandığı günümüzde bu değişime uyum sağlayabilecek nitelikte yeni nesillerin yetiştirilmesinde öğretmenlerin rolünün önemli olduğu bilinmektedir. Ancak öğretmenlerin yeni nesilleri yetiştirebilmeleri için gereksinmelerinin karşılanarak doyuma ulaşmaları amaçlanmalıdır.

Öğretmenlerin psikolojik gereksinmelerinin tesbit edilmesi, psikolojik gereksinmeleri doğrultusunda güdülenmeleri açısından böyle bir araştırmaya gerek duyulmuştur. Çeşitli mesleklerin psikolojik gereksinmeler yönünden karşılaştırılmasına yönelik araştırmalar yapıldığı halde, aynı mesleği yürüten fakat o mesleğin farklı alanlarında çalışanların psikolojik gereksinmelerine yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Kısaca çalışma yaşamlarında neyi, neden istediğini ve buna nasıl sahip olacağını bilen iş doyumu yüksek işgörenler ile insan gücüne bağlı işletmelerin gittikçe artması görüşünden hareketle psikolojik gereksinmelerin tesbit edilmesi araştırma konusu olarak seçilmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde gereksinmelerin bir kavram olarak ne anlama geldiğinin açıklanması, türleri, güdülenme ve iş doyumu arasındaki ilişkiler ve mesleki alan tercihindeki rolü ele alınmıştır. İkinci bölümde ise öğretmenlik mesleğinin tanımı, önemi, sorunları, nitelikleri, ile özel liselerin ve dershanelerin eğitim sistemi içindeki yeri ve öneminin açıklanması amaçlanmıştır.

BÖLÜM I

PSİKOLOJİK GEREKSİNMELER

1. Gereksinme Kavramının Tanımı ve Davranışla İlişkisi

İnsan davranışlarının belli bir gereksinmeye dayalı olarak ortaya çıktığı ve gereksinmelerin çeşitli amaçların gerçekleşmesini sağladığı söylenebilir.

Davranışları yönlendiren sadece gereksinmeler değildir. Ayrıca kültürel yapılar, sosyal alışkanlıklar, kişisel yetenekler de insan davranışlarını etkiler. Ancak gereksinmeler davranışları etkileyen temel unsurlardan biridir.³

Gereksinmeler; Murray tarafından şu şekilde tanımlanmıştır. Gereksinme; memnuniyetimizi artırma ve memnun edici olmayan durumu değiştirme gibi durumlarda algımızı ve davranışlarımızı organize eden, beyindeki bir güç olarak ifade edilebilir. Ona göre gereksinme, açlık gibi içsel bir durum tarafından veya yiyecek gibi dışsal bir uyarıcı tarafından canlandırılabilir.⁴

Gereksinme; ulaşmayı istediğimiz veya çeşitli baskılardan dolayı kaçmayı düşündüğümüz durumlarda bizi güdüler.⁵

Murray'in tanımında da belirttiği gibi gereksinmelerin varlığının nasıl anlaşılacağı konusuna da açıklık getirmek gerekmektedir. Bu konuya Knopf şu şekilde yaklaşmaktadır. Ona göre gereksinme bağımsız bir değişkendir. Gereksinmenin bir ışık kaynağının parlaklığı gibi değişebileceğini ve etkilerinin ölçülebileceğini ifade etmektedir. Ancak gereksinmenin enerji kaynağı, bir ışığın enerji kaynağı gibi değil, organizmanın kendisidir ve kesinliği ise davranışlardan anlaşılmaktadır.⁶

³.Zeyyat Sabuncuoğlu. *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1984, s.70.

⁴. Barbara England. *Personality Theories: an Introduction*. Boston: Houghton Nifflin Company, 1985, s.223.

⁵. İbid.

⁶. Alfred A. Knopf. *Perception Motives and Personality*. New York: New York University, 1970, s.167.

Yine davranışlarla gereksinmeler arasındaki bağlantıyı ele alan England gereksinmelerin, bireyin davranışlarını karakterize ettiğini ve davranışların gözlenmesi yolu ile gereksinmelerin anlaşılabilirliğini belirtmektedir.⁷

Gereksinmelerin, bireyleri, benzer durumlarda aynı tür davranışlara yöneltip yöneltmediği konusunda Birch ve Veroff şunları ifade etmişlerdir. Zaman içinde değişen durumlarla birlikte insanların gereksinimleri de değişebilmektedir. Bu değişen durumlarda ortaya çıkan gereksinimler benzer olabileceği için bir sınıflandırma yapılabilir. Ancak yine de tercihler kişiden kişiye değişecektir.⁸

Sonuç olarak yapılan tercihlerin kişiden kişiye değişmesi nedeniyle, bireylerin davranışlarının ve amaçlarının da birbirinden farklı olabileceği söylenebilir.

2. Gereksinme Türleri

Gereksinimler birincil ve ikincil olmak üzere ikiye ayrılır.

1. Birincil gereksinimler ya da temel fizyolojik gereksinimler: Yemek, uyku, seks gibi yaşamın temel fizyolojisinden kaynaklanan gereksinimlerdir.⁹

2. İkincil Gereksinimler: Toplumsal varlık olan insanın, diğer insanlarla olan ilişkilerine bağlı olarak öğrenmeler sonucunda ortaya çıkan toplumsal ihtiyaçları veya toplumsal güdülleri vardır. Zihinsel ve ruhsal kökenli bu gereksinimlerin çoğu, kişi olgunlaştıkça ortaya çıkar. Kişiden kişiye, toplumdan topluma, zamana ve yere göre değişim gösteren bu güdülleri sosyal ve psikolojik güdüler olarak ikiye ayırabiliriz.¹⁰

Sosyal Güdüler: Bir arada yaşama olayı insanların yanı sıra hayvanlarda da görülen bir yaşam tarzıdır. Ancak, hayvanların bir arada yaşaması içgüdüselidir.

⁷. England, op. cit., s.225.

⁸. David Birch and Joseph Veroff. *Motivation: A Study of Action*. California; A Division of Woodsworth Publishing Company, s.142.

⁹. Keith Davis. *İşletmelerde İnsan Davranışı*. Çevirenler; Tomris Somay, Fulya Aykar, Can Baysal, Ömer Sadullah, Semra Yalçın, 3. Baskı, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:199, 1988, s.52.

¹⁰. İbid., s.54.

Oysa insanları bir arada yaşamaya iten güç, bilinçli davranışlardır. Bu davranışlar toplum tarafından kabul görmüş beğenilen davranışlardır ve bu davranışlar eğitim, öğrenme ve alışkanlıklar sonucunda meydana gelir. Alışkanlıklar, toplumsal yaşamın devamını ve düzenini sağlayan kurallara gösterilen uyum ve bağlılıkla oluşur.¹¹

Toplum düzenini sağlayan kurallar fizyolojik özellikteki güdülerin dahi oluşumlarını etkileyerek onların değişik şekilde görünmelerini sağlar. Bazen de sosyal güdüler, fizyolojik güdülerini aşabilir. Örneğin, savaş sırasında dinsel inançların etkisiyle "ölürse şehit, kalırsa gazi" olmak güdüsü bireyin fizyolojik gücünden daha etkili olabilir. Bu ideal düşünce sosyal güdülerin eseridir.¹²

Sosyal içerikli güdülere örnek olarak; eğitim görme, başkaları tarafından beğenilme, ilgi görme, başkalarına yardım etme vb. verilebilir.

Psikolojik Güdüler: Güdünün, davranışları etkilediğini daha önce belirtmiştik. Gereksinmeler ile davranış arasında kalan sürece değişik isimler verilmektedir; bu isimler dürtü, gereksinme, istek, hırs, hedef, dilek, susuzluk, açlık vb. Psikologlar tarafından en sık kullanılan iki terim "dürtü" ve "gereksinme" dir. "Dürtü" ye çoğunlukla açlık, susuzluk, cinsellik gibi fizyolojik konularla ilgili tartışmalarda rastlanır. "Gereksinme" ise başarıma , sevgi, sosyal onay, statü gibi daha karmaşık güdüler için kullanılmaktadır.¹³

Psikolojik güdülere aynı zamanda psikolojik gereksinmeler de denir. Bu kategoride yer alan gereksinmeler genellikle insanlar arasındaki ilişkilerin etkisi altında olup gene bu ilişkilere dayanır.¹⁴

Psikolojik güdüler, düşünsel ve ruhsal gereksinmelerden kaynaklanır. Bunlar; dürtü gibi doğuştan gelebileceği gibi sonradan da kazanılabilir. Oldukça karmaşık olan bu güdülerin nedenlerini bulmak da zordur. Olaylara, kişilere, ve kişilik özelliklerine göre değişiklik gösterir. Bir olay karşısında gösterilen tepkiler

¹¹. Sabuncuoğlu, op. cit., s.68.

¹². İbid., s.79.

¹³. Clifford T. Morgan. **Psikolojiye Giriş Ders Kitabı**. Çeviren: Aydan Gülerce, 3. Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları Yayın No:1, 1986, s.191.

¹⁴. Selçuk Yalçın, **Personel Yönetimi**, 3. Baskı, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 200, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 99, 1988, s.205.

bireyden bireye farklılık gösterebilirken, aynı birey için de zamanla farklılık gösterebilmektedir.¹⁵

Psikolojik gereksinimler davranışlara yön verici etkenlerden biri olduğu için bireylerin çalışma alanlarında gösterecekleri davranışların da nedeni olarak düşünülebilir.

3. Gereksinimler ile GÜDÜLENME Arasındaki İlişki

Davis'e göre bir kişinin gereksinimlerinin ifadesini "Güdü"ler oluşturur.¹⁶

Güdü; harekete geçirici, harekete devam ettirici ve olumlu yöneltici olmak üzere üç temel özellikte bir güç olmaktadır.¹⁷

Öyleyse güdü; bireyi belli bir davranışa, bir eyleme iten neden olarak tanımlanabilir.

Bu görüşten hareketle gereksinimlerle bağlantısından dolayı güdü ve güdülenme kavramlarının açıklanmasının konuyu daha da aydınlatacağı söylenebilir.

Güdülenme; bir ya da daha fazla kişiyi belirli bir hedefe ya da amaca doğru, sürekli bir şekilde harekete geçirmek için harcanan çabanın tümü olmaktadır.¹⁸

Mc Clelland tarafından güdülenme; hareketin yayları gibi algılanmakta ve davranışların sebepleri olarak ifade edilmektedir.¹⁹

¹⁵. Sabuncuoğlu, op. cit., s.69.

¹⁶. Davis, op. cit., s.52.

¹⁷. Erol Eren. İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Metter Matbaası, 1979, s.252.

¹⁸. İbid.

¹⁹. Bernard Weiner. Theories of Motivation. Chicago: Markham Publishing Company, 1972, s.173.

Bir başka görüşe göre ise güdülenmenin enerji faktörünü arttırıcı bir etkisinin olduğu söylenmektedir.²⁰

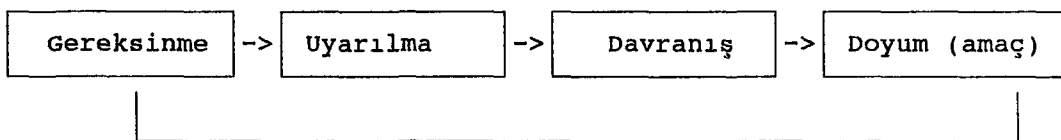
Güdülenmenin ayrıca çalışanların performansını belirlemede de önemli bir rolünün olduğu söylenebilir.

Bireyin pek çok güdüsünün olduğu varsayılmaktadır. Bu güdüler, bireyin geçmiş yaşantıları ile biçimlenerek bir doku, bir örüntü oluşturmaktadır. Bireyin yaşantılarıyla oluşturduğu bu güdüsel örüntüsü tüm davranışlarının hem kaynağı hem de sürdürücüsü, yönlendiricisidir.²¹

Cüceloğlu'na göre güdüler organizmayı (1) uyarır ve faaliyete geçirir, (2) organizmanın davranışlarını belirli bir amaca doğru yöneltir. Organizmanın davranışında bu iki özellik gözlemlendiği zaman organizmanın güdülenmiş olduğu söylenebilir.²²

Organizmanın güdülenmiş olduğu, davranışlarındaki bu iki özelliğin gözlenmesi ile anlaşılabilir. Ancak davranışların kökeninde yatan güdülenmenin nasıl oluştuğu incelendiğinde, onun değişik kavramları kapsayan bir süreç olduğu görülebilir.

Bu sürecin oluşmasında dört önemli aşamadan söz edilebilir:²³



Güdülenme, bireylerde belirli şeylere karşı duyulan gereksinmeyle başlar. Bir başka deyişle güdülenmenin kaynağını gereksinmeler oluşturur. Bir gereksinme ortaya çıktığında bireyde onu karşılama isteği belirir. Böylelikle birey itici bir güçle uyarılmaya başlanır. Belirli gereksinmeler karşılanmak üzere saptandıktan ve birey

²⁰. C.N. Cofer and M.H. Appley. *Motivation: Theory and Research*. New York: John Wiley Sons inc. 1964, s.740-741.

²¹. İbrahim Ethem Başaran. *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:108, 1982, s.176.

²². Doğan Cüceloğlu. *İnsan ve Davranışı*, 3. basım, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1992, s.230.

²³. Sabuncuoğlu, op. cit., s.65.

iç ve dış etkilerle uyarıldıktan sonra bu kez çeşitli biçim ve yönde davranışlara geçer. Bireyin amacı kendisine gereksinmelere karşı duyduğu isteğin doyumunu sağlamaktır.²⁴

Bir kişi gereksinmelere karşı duyduğu isteği doyurma aşamasında, yani güdülenme süreci içinde bir engelle karşılaştığında iki yönde tepki verebilir.

1. Uygun Tepkiler; Kişi, gereksinmelerini azaltan kabul edilebilir bir yol - yani erişilebilir uygun bir amaç- ve bazı yeni yöntemler bulabilir.²⁵

2. Uygunsuz Tepkiler; Kişi erişemediği amacına ulaşma çabasını devam ettirebilir veya tamamen bu amaca ulaşma çabasını bırakabilir.²⁶

Güdülenmenin her ne kadar davranışların gözlenmesi ile anlaşıldığı düşünülse de yine de güdülenme bir çok özelliği içeren karmaşık bir süreçtir. Bu özelliklerin tanınması ile güdülenmenin daha iyi anlaşılabilceği söylenebilir.

Bu özellikler;

1. Güdüler değişebilir. Zaman zaman güdüler değişim gösterir. Bireyin yaşam süreci içinde bu doğal olarak gözlemlenir.²⁷ Genç insanlar yaşlı insanlardan farklı davranabilir, evli olan çalışanlar evli olmayan çalışanlardan farklı hareket edebilir veya bir kişi akşamları aktif olarak sosyal ilişkilere yönelirken, sabahları sosyal ilişkilerden kaçmak için güdülenmiş olabilir.

Çalışma hayatında da yeni metodlarla tanışma, müdürlerin değişimi ve işin fiziksel çevre olarak değişimi vb. durumlar güdülenmeyi etkileyebilir.²⁸

2. Bireylerin güdülerini birbirinden farklıdır. Güdülenmede bireysel farklılıkların önemli ifadesi aynı dürtülerin ve çekiciliklerin bütün çalışanlarda eşit

²⁴. İbid.

²⁵. Milton L. Blum and James C. Naylor. **Industrial Psychology**. New York, Evanston and London: Harper and Row Publishers, 1968, s.338.

²⁶. İbid.

²⁷. Edwin E. Ghiselli and Clarence W. Brown, **Personnel and Industrial Psychology**. Second Edition, New York, Toronto, London: Mc Grow Hill Book Company inc., 1948, s.420-421.

²⁸. İbid.

işlev görmeyeceğidir. Örneğin çalışan iki kişinin çok iyi performans gösterdiğini düşünelim. Çalışarak ailesine destek olmak isteyen bir kişi için maddi kazanç güdüleyici etken iken bir diğeri için statü kazanmak isteği güdüleyici bir etken olabilir.²⁹ İnsanlar bazen de farklı şeyleri aynı sebepten dolayı yapabilirler. Örneğin; bir kişinin kitap yazma sebebi prestij kazanma veya önemli bir kişi olma isteği olabilir. Bir başkası ise bu isteği etkili giyimle gerçekleştirebileceğini düşünebilir.³⁰

3. Bazen de bir davranışın kökeninde birden fazla güdü var olabilir. Bir kişi servet kazanmak, saygınlık elde etmek, kendini ifade etmek ve yaratıcılığını ortaya koymada fırsat bulmak için kitap yazabilir.³¹

4. Güdüler, çoğunlukla farkedilemez, birbiriyle ilgili ve büyük ölçüde çevrenin sunduğu uyarıya bağımlıdır. Kişilerin yaptığı her işin bir nedeni vardır, ancak bu neden her zaman açık değildir.³² Çünkü davranışa neden olan gerçek güdü rasyonalizasyon (neden uydurma) altında saklıdır.³³

Görüldüğü gibi güdülerle gereksinimler arasında çok sıkı bir ilişki vardır. Birey, evren üzerinde yaşantısını sürdürebilmek için bazı fizyolojik ve doğal gereksinimler peşinde koşarken, öte yandan güven duygusu içinde özlemlerine ulaşmak gibi toplumsal ve psikolojik içerikli gereksinimler de duyar ve bunları doyumak ister. Ortaya çıkan her gereksinme bireyde bir iç itilme yani güdü yaratır. Bu güdülenme ile birlikte bireyler çeşitli biçimde davranışlara yönelirler.³⁴

Birey yeterince güdülendiği zaman davranışa yönelebilir ve böylece gereksinimlerini doyumaya çalışabilir.

²⁹. İbid.

³⁰. Blum and Naylor, op. cit., s.329.

³¹. İbid.

³². Richard I Drake and Peter J. Smith. **Sanayide Davranış Bilimleri**. Çev: Kemal Tosun, İlhan Erdoğan, Fulya Aykar ve Diğ. İstanbul: İ.Ü. İşl. Fak. Yay. No: 83, 1978, s.83.

³³. İbid.

³⁴. Sabuncuoğlu, op. cit., s.65.

4. Gereksinmeler İle İş Doyumu Arasındaki İlişki

Bir örgütün iki amacından biri ürün, diğeri de işgörenlerin doyumudur. Bir işgörenin örgütte varoluşunun nedeni budur.³⁵

Bireyin gereksinmelerinin giderilmesi ile doyum aşamasına geldiği söylenebilir. Bu nedenle, işgörenlerin doyumunu ile gereksinmelerin giderilmesi arasındaki ilişki iş doyumunu incelemeyi gerektirmektedir.

İş doyumunu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir.³⁶

İşten doyumun derecesi işgörenden işgörene değişir. İşten doyum, işgörenin gereksinmesinin türüne, derecesine, süresine; işinden, örgütten beklentisinin niteliğine, işini değerlendirmesindeki yeterliğine dayanır. Her işgörenin bu üç değişkende değişik olmaları, işten doyumlarının değerini de değiştirir.³⁷

İş doyumunun derecesinin işgörenden işgörene değişmesine gereksinmeler açısından bakılacak olursa, her bireyin gereksinmelerinin birbirinden farklı olduğu görülebilir. Bireyin gereksinmelerini giderme doğrultusunda davranışlar göstereceği ve bu davranışların sonucunda bireyin gereksinmelerini gidererek doyuma ulaşacağı söylenebilir. Bu durumda her bireyin gereksinmelerinin farklı olması nedeni ile doyum derecelerinin de farklı olacağı düşünülebilir.

Ancak insan, gereksinmelerini her zaman kolayca gideremez. Doyum ararken kendi içinden ya da çevresinden gelen engellerle karşılaşır ve zorlanır. Zorlanma (stress), ulaşmak istenilen bir amaca doğru yol alırken bir engellenmeyle karşılaşma sonucu ortaya çıkabilir.³⁸

³⁵. Başaran, op. cit., s.204.

³⁶. Dawis, op. cit., s.96.

³⁷. Başaran, op. cit., s.205.

³⁸. Engin Geçtan. *Çağdaş Yaşam ve Normaldışı Davranışlar*. 3. baskı, Ankara: Maya Yayınları, 1984, s.117.

Bazen de insanlar gereksinimleri ile ilgili olarak ulaşamayacakları düzeyde amaçlar tesbit ederler. Bu gereksinimlerini giderememe durumunda ise bireyin doyuma ulaşmasının engelleneceği söylenebilir.

Düşük derecede gereksinimleri tatmin edilmiş bir kişi için artık bu gereksinimlerin tatmini motive edici değildir. Bu durumda yönetim sık sık şu soruyu sormaya başlar. "Niçin insanlar daha üretici değil? Onlara iyi ücret ödüyoruz, iyi çalışma koşulları, mükemmel sosyal yardımlar sağlıyoruz ve sabit bir istihdamımız var. Ancak insanlar minimum çabadan daha fazlasını ortaya koymada istekli görünmüyorlar."³⁹

Bireyin gereksinimlerinin tatmin edilememe durumunun yarattığı etkiyi Dalton ve Lawrence şu şekilde açıklamaktadır. Ciddi bir beslenme eksikliğinden dolayı acı çeken bir adamın rahatsız olduğunu anlayabiliriz. Bu durum fizyolojik gereksinimlerin yarattığı yoksunluğun davranışsal sonucudur. Çok az tanınmasına rağmen yüksek seviyedeki gereksinimlerin de yokluğu yaşanan bir gerçektir. Statü, arkadaşlık veya güven gereksinimleri engellenmiş olan bir kişi raşitizm hastalığı olan biri kadar hastadır ve hastalığın davranışsal sonuçları olacaktır.⁴⁰

İnsanlar, işlerinde onlar için önemli olan gereksinimlerinin tatmin edilebilmesini sağlayacak fırsatların yaratılmaması sonucunda şu davranışları gösterebileceklerdir. Sorumluluk yoksunluğu, pasiflik, değişime direnme, demagoji yapma, ekonomik kazanç yönünden isteksizlik vb.⁴¹

Yönetim; bireylerin gereksinimlerini dikkate almadığı sürece, işletmede tatmin düzeyi düşük ve olumsuz davranışlar gösteren bireylerle karşı karşıya kalma durumunu yaşayabilir.

Bireylerin gereksinimler konusunda bilmesi gereken bir nokta da; gereksinimlerin, farklı ortamlarda farklı şekillerde giderilebileceği durumudur. Çünkü bu durumda birey gereksinimlerini giderebileceği uygun çevre şartlarına yönelebilir.

³⁹. Gene W. Dalton and Paul R. Lawrence. *Motivation and Control in Organizations*. Georgetown, Ontario: Irwin-Dorsey Limited, 1971, s. 308.

⁴⁰. *Ibid*.

⁴¹. *Ibid*, s. 309.

İş hayatında insan istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve işyerinde daha verimli çalışacaktır. Hemen ekleyelim ki, kendisine uygun bir işyeri verilen kimseye; aynı zamanda maddi ve manevi gereksinmelerinin tatmin olanağını da sağlamak durumu ile karşılaşırız. Arzu ve gereksinmelerinin tatmin edilmediğini gören kimseler, olumsuz birtakım tutumlara sahip olacaklardır. Bu durum ise tatminsizlik haline ve uyuşmazlığa yol açmış olacaktır.⁴²

Bu tatminsizlik durumunda birey, kendisinde bir boşluğun varlığını duyar. Bu da bireyde büyük bir istek ve dengesizlik yaratır. Ancak gereksinme karşılandığında bu dengesizlik giderilir ve birey doyuma ulaşmanın mutluluğunu yaşamaya başlar. Bununla birlikte bireyi sürekli mutlu kılan bir doyum noktası da yoktur. Bir gereksinmenin bittiği yerde bir diğer gereksinme başlar. Ve güdülenme süreci her defasında aynı yolu izler. Fakat her bireyin varmak istediği umut, istek ve özlemleri kendine özgü çizgide sürekli değişir. O nedenle güdülenmenin sonuncu aşamasında yer alan doyum noktasında bireyi sürekli tutmak çok zordur. Mutluluk kavramı birey ve doyum noktası ya da çizgisinde bulundukça varlığını korur.⁴³

Gereksinmeler ile amaca ulaşma arasında görülen ilişki olumlu yönde sonuçlanarak denge sağlanabilirse, birey ruhsal yönden rahatlar, yaşama ve çalışma mutluluğuna yönelebilir.

Kısaca, doyumun gerçekleşebilmesi için işgörenlerin gereksinmelerinin dikkate alınmasının yanısıra işgörenlerin sözkonusu işyerini gereksinmeleri doğrultusunda seçip seçmediği veya o işyerinin bireyin gereksinmelerini karşılayacak bir ortam olup olmadığının üzerinde durulması gerektiği söylenebilir.

Bu bölüme kadar gereksinmeler ile davranışlar arasındaki ilişki, gereksinmeler ve doyuma ulaşma süreci içinde incelendi. Şimdi ise bu süreci kuramsal açıdan incelemek amacıyla "Gereksinme Teorileri" ele alınacaktır.

⁴². "Maier, N.R.F. La Psychologie dans L'industrie, Bibliotheque. Marabout Service, Verviers, Belgique: 1970, s. 115-116" Erol Eren. *Yönetim Psikolojisi*. 3. baskı. İstanbul: İşletme Fakültesi Aylık No: 209. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 105. 1989, s. 185'deki alıntı.

⁴³. Sabuncuoğlu, op. cit., s.5.

5. Gereksinme Teorileri

Bu teorilerden birincisi Maslow'un "gereksinmeler hiyerarşisi" yaklaşımıdır.

İnsan gereksinmelerini bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen düşünürlerden biri de A. Maslow'dur.

Maslow, insanın birtakım gereksinmelerinin var olduğunu ve bu gereksinmelerini tatmin etme isteği ile hareket ettiğini belirtmiştir. Maslow, insan gereksinmelerinin hiyerarşik bir düzen içinde olduğunu savunmuştur. Bu hiyerarşiye göre gereksinmeleri şu şekilde sıralamıştır.⁴⁴

1. Fizyolojik gereksinmeler: Yeme, içme, cinsellik vb.
2. Güvenlik gereksinmesi: Kişinin geleceğini ve yaşamını garantiye alma.
3. Ait olma ve sevgi gereksinimleri.
4. Saygı görme gereksinmesi.
5. Kendini gerçekleştirme gereksinmesi: Her insanın içindeki kendi potansiyelini gerçekleştirme, olabileceği herşeyi olma.⁴⁵

Bir gereksinme tatmin edildiğinde hiyerarşideki gereksinme grubundan en yakın olanı etkisini gösterir. Bu gereksinme kişinin dikkati üzerine baskı uygular, böylece bu işlem devam eder. Sonunda bütün temel gereksinmeler tatmin edilirse kişi hiyerarşinin en tepesine ulaşır.⁴⁶

Maslow'un gereksinmeler hiyerarşisi yaklaşımından çalışma yaşamında da yararlanılabilir. Bir yandan örgütte çalışanlarda çalışmaya karşı istek yaratmak, böylelikle onları örgütün koyduğu amaçların da üstünde çalışmaya yönlendirmek, öte yandan örgütte demokratik, insancıl, çalışanlara saygılı bir hava yaratmak, örgüt araştırmacılarının gerçekleştirmek istediği, genellikle birbirine karşıt iki amaçtır. İşte Maslow'un kuramı bu iki amacı birleştirmekte yararlı olmuştur. Çünkü "kendini

⁴⁴. Robert E. Franken. *Human Motivation*. California: Brooks/Cole Publishing Company, 1982, s. 437-439.

⁴⁵. "George Leonard, Abraham Maslow and The New Self. *Esquire*, 1983." Acar Baltaş. *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Ders Notu (teksir), 1988, s.12'deki alıntı.

⁴⁶. Franken, op. cit., s. 437.

gerçekleştiren" insan işiyle, örgütüne büyük ilgi duyacak, kendi isteğiyle örgütün saptadığı ölçütlerin çok üstünde çalışacaktır.⁴⁷

Kısaca Maslow; davranışlarda temel gereksinimlerin hiyerarşik etkisine inanmış, çevre ilişkilerinin kendini gerçekleştirme güdüsündeki rolünü kabul etmiş, insanın sağlığına yönelik doğasına inanmış, normalliği ideal insan durumu olarak değerlendirmiş, doruk yaşantılarının insan yaşamındaki zenginleştirici yönünü incelemiştir.⁴⁸

Bu kuramlardan bir diğeri de Herzberg'in Çift Faktör kuramıdır. Herzberg, kuramını iki grup faktörden yola çıkarak açıklar. Birinci gruba hijyenik faktörler adını verir.

Hijyenik faktörler yöneticilerle personel arası ilişkiler, ücret, birinin emrinin altında olanlarla, aynı seviyede olanlar, tekniksel idare, şirket politikası ve idaresi, personelin hayatı, çalışma koşulları ve iş güvenliğini kapsar.⁴⁹ Bu faktörlerin motive edici özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır.⁵⁰

İkinci grup olan güdüleyici faktörler ise; başarıma, tanınma, ilerleme, yetişme olanağı, sorumluluk ve işin kendisini kapsar. ⁵¹ Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarıma hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır⁵²

⁴⁷. Oğuz Onaran. *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları*; Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayın No: 470, 1981, s.36.

⁴⁸. Gülgün Yanbastı. *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayın No: 53, 1990, s. 222.

⁴⁹. Dalton and Lawrence, op. cit. s.340.

⁵⁰. Tamer Koçel. *İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 205, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 101, 1989, s. 309.

⁵¹. Dalton and Lawrence, op. cit., s.340.

⁵². Koçel, op. cit., s.308.

Durum koruyucu faktörlerin dışsal olmasına karşı, güdüleyici faktörlerin içsel olduğu söylenebilir. Çünkü güdüleyici faktörlerin, bireyin içinde bulunduğu unsurlarla ilgili olduğu düşünülebilir.⁵³

Bu durumda güdüleyici faktörler ile durum koruyucu faktörlerin birbirinden farklı ve bağımsız olduğu söylenebilir.

Herzberg'in çift faktör kuramının iş yaşamında, işgöreni güdülemedeki etkisine bakılacak olursa daha önceleri yöneticiler yalnızca sağlık faktörleri üzerinde durmaktaydı. Bir moral sorunu olduğunda çözüm, ücret arttırma, yan ödemeleri, teşvik primleri veya çalışma koşullarında aranmıştı. Bu kuramın sonuçları yöneticilerin iş güdülemesine bakış açılarını değiştirmiştir.⁵⁴

Mc. Clelland ise kuramında başarıma güdüsünü ele almıştır. Kuramın kaynağını Henry A. Murray'ın (1938) çalışmaları oluşturmuştur. Bu yazara göre gereksinimler araştırmacı tarafından gözlemlenebilecek olgular değildir. Gereksinimler ancak gözlemlenebilen davranışlardan çıkarılabilir.⁵⁵

Gereksinimlerin, gözlenebilen davranışlar yolu ile anlaşılabilceği görüşünden hareket eden Mc Clelland'a göre başarıma gereksinmesi (achievement need) bir görevi ya da davranışı mükemmel standartlara göre, hatta onun daha üstünde yapma isteğiyle kendini gösterir.⁵⁶

Bu durumda bir kişi, başarıma gereksinmesini gidermek için harekete geçtiğinde, görevin başarısı, kişi için en iyi ödül olacaktır şeklinde düşünülebilir.

Mc Clelland'a göre yüksek derecede başarılı olanlar⁵⁷;

1. Yüksek derecede sorumluluk alma ve araştırma,
2. Planlanmış riskleri alma,

⁵³. Başaran, op. cit., s.182.

⁵⁴. A. Can Baysal; Erdal Tekarslan, *Davranış Bilimleri I-II*, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları No: 191, 1987, s.97.

⁵⁵. Onaran, op. cit., s.202.

⁵⁶. Cüceloğlu, op. cit., s.251.

⁵⁷. Dolton and Lawrence, op. cit., s.330.

3. Kendileri için gerçekçi amaçları bulma yanında, değişimi gerçekleştirme,
4. Amaçlarına ulaşmada onlara yardımcı olması için etraflı planlar yapma,
5. Hareketlerinin sonuçlarının makul, ölçülebilir geri bildirimini kullanma ve araştırma,
6. Başarı isteklerini engellemeyecek mesleki fırsatları araştırıp ortaya çıkarma yönelimindedirler.

Mc Clelland'ın ortaya koyduğu bulguların ana hatları ise şu şekilde özetlenebilir⁵⁸;

1. Bireyler, memnun edici bir tecrübe yaratan başarıyı bulma seviyesinde farklıdır.
2. Yüksek düzeyde başarılı olan bireyler daha düşük düzeyde başarılı olanlardan daha çok çalışacaktır. Yüksek düzeyde başarılı olanlar benzer durumları tercih etme eğiliminde olurlar.
3. Yüksek düzeyde başarıma gereksinmesi olan bireyler mesleki yaşamlarında girişimsel rolleri çekici bulacaklardır.

Mc Clelland'ın da elde ettiği sonuçlardan yola çıkarak; gereksinmelerin, bireylerin davranışlarında farklılıklar yarattığı ve böylece her bireyin ulaşmayı istediği amaçların da farklılaştığı söylenebilir.

Şu ana kadar ele aldığımız üç gereksinme teorisini bir tabloda karşılaştırmalı olarak görelim;⁵⁹

MASLOW	MC CLELLAND	HERZBERG
Fiziksel	Yakınlık	Sağlık
Güven ve Güvenlik		
Ait Olma ve Sevgi		
Öz Saygı	Başarma	Güdü
Kendini Gerçekleştirme		

⁵⁸. Abraham K. Korman. *Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: 1971, s.49.

⁵⁹. R. Gordon Judith, *Organizational Behavior*. Avenue, Newton Massachussets: Printed in The United States of American Copyright, 1983, s.96.

Murray, davranışı sadece kişinin kişilik yapısı ve gereksinimleri yönünden ele almamıştır. Davranışı kişinin özellikleri gibi çevrenin ve karakteristik özelliklerinin bir fonksiyonu olarak ele almıştır. Murray bu durumu, "her durumda organizmanın davranışının geniş anlamda tayin edilmesinde çevre de işe dahildir" şeklinde açıklar. Çevre değiştiğinde -köklü ve ani bir değişim de sözkonusu- bireyin davranışı her karşılaşılan durumu (fiziksel ve sosyal) nitelemeden biçimlendiremez. İki organizma farklı bir biçimde davranıyorsa çevreyi tanımlamak önemlidir.⁶⁰

Murray'e göre gereksinimler, çevresel bir baskıyla, birlikte bir uyum içinde, fonksiyonda bulunarak davranışı yönlendirir. Kişi bu gereksinimlerini seçtiği iş ya da meslek ile imkan dahilinde karşılamaya çalışır, yani kişinin yaptığı iş, onun temel gereksinimleriyle ilgilidir. Kişinin uygun bir iş seçimi yapması, onun kendi gereksinimlerini daha iyi tanımasına da yol açar.⁶¹

Murray, bu düşüncelerin sonucu insan gereksinimlerinin bir listesini yapmıştır. Bu gereksinimler çeşitli davranış durumları içinde keşfedilmiştir. Otobiyografik yazılar, soru listeleri, çocukluk anıları, görüşmeler, tesadüfi sohbetler, ilgi ve yetenek testleri...⁶²

Murray, gereksinimleri şu şekilde sınıflamıştır.

1. Başarma	6. Yakınlık	11. Şefkat Gösterme
2. Uyarlık	7. Duyguları Anlama	12. Değişiklik
3. Düzen	8. İlgi Görme	13. Sebat
4. Gösteriş	9. Başatlık	14. Karşı Cinsle İlişki
5. Özerklik	10. Kendini Suçlama	15. Saldırganlık

Yukarıda belirtilen bu gereksinimlerin hepsi herkeste değişik yoğunluk ve etki derecesinde bulunmaktadır. Murray; gereksinimler hiyerarşisinin kişide görülen en güçlü gereksinimle başladığını söylemektedir.⁶³

İnsan gereksinimlerine yönelik bu kuramların dışında bazı psikologlar tarafından da farklı görüşler oluşturulmuştur;

⁶⁰. Weiner, op. cit. s. 170-171.

⁶¹. Kaner, op. cit., s.7.

⁶². Robert C. Bolles, *Theory of Motivation*, New York, Evanston and London: Herper International Edition Jointly Published by, 1964, s. 89-90.

⁶³. England, op. cit., s.224.

Davranışçı psikologlar için davranışların amacı, dürtülerin meydana getirdiği gerilimi azaltmaktır. Onlara göre, başlangıçta açlık, susuzluk gibi birincil fizyolojik dürtüler bireyi davranışa sevkederler. Zamanla öğrenme yoluyla kazanılan başarıma, sevilme gibi toplumsal güdülerde davranışların nedeni olmaya başlar.⁶⁴

Hümanistik psikologlara göre ise insan davranışlarını yöneten en önemli güdü "kendini gerçekleştirme" güdüsüdür. Hümanistik psikologlar, beslenme, korunma, nesli sürdürme gibi fizyolojik gereksinmelerin önemini inkar etmemekte, hatta bunları temel saymakla birlikte, insanın daha üst düzeyde bazı gereksinimleri olup, bu gereksinimleri doyumaya çalıştığını ileri sürerler. Bu üst düzeydeki gereksinimler saygı görmek, bilgi edinmek, güzellikten zevk almak gibi sadece insana özgü gereksinimlerdir.⁶⁵

Aynı düşünceyi savunan Goldsatin'e göre de insan davranışlarının başlıca güdüsü "kendini gerçekleştirme" dir. Açlık, cinsellik, güç, başarıma, sevmek, sevilme, merak hep bu temel güdünün ikinci boyutları ve uzantılarıdır. Aç olan yemek yiyerek, cinsel dürtüsü olan bir eş bularak, merakı olan öğrenerek, başarımak isteyen başararak kendini gerçekleştirir.⁶⁶

Adler'e göre ise kişide üst seviyede amaçlara yönelme eğilimi vardır. Bu amaçlar, başkalarına karşı bencil olmayan bir ilgi gösterme, işbirliğine yatkın olma ve grupta özdeşim kurabilmedir.⁶⁷

Rogers'da gereksinme kavramı üzerinde durmuştur. Ona göre gereksinme hissi insanın fizyolojisinden kaynaklanır. Ama gereksinmeyi ortaya çıkaran, yaratan şeyler kültürel faktörlerin ve insanın öznel yaşam deneyimlerinin etkisindedir. Organizmanın gidermeye ya da doyumaya çalıştıkları o anki gerilimler, o anki gereksinimlerdir.⁶⁸

⁶⁴. "J.B. Watson, Behaviorism. Chicago: University of Chicago Press, 1959, s.3." Mücahit Dilekmen "Lise Öğrencilerinin Psikolojik İhtiyaçları" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 1986, s.1'deki alıntı.

⁶⁵. İbid., s.1-2.

⁶⁶. Yanbastı, op. cit., s.256.

⁶⁷. Dilekmen, op. cit., s.3.

⁶⁸. Yanbastı, op. cit., s.256.

6. Mesleki Etkinlikler İle Gereksinmeler Arasındaki İlişki

Toplumsal bir uğraş olan meslek, Kuzgun tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır.

Meslek, belirli bir eğitimle kazanılan, kuralları toplumca benimsenmiş ve kazanç elde etmek amacıyla yürütülen sistemli etkinliklerin bütünüdür.⁶⁹

Bireyin, meslek seçimini yapmadan önce bir karar aşamasından geçtiği söylenebilir. Meslek seçimi kararının çeşitli gelişim evrelerinden geçerek benimsendiği; bireyin davranışlarının ve kararlarının, onun bilinçli ya da bilinçsiz gereksinimleri, güdüleri, kendini algılayış biçimi, kendisine ve çevresine karşı ilgisi ve değerleri tarafından belirlendiği meslek psikologlarınca kabul edilmektedir.⁷⁰

Bireyin meslek seçimi öncesinde yaşadığı bu karar aşamasını, meslek eğitimi aldıktan sonra o meslek alanı ile ilgili çalışacağı alanı belirlemede de yaşadığı söylenebilir.

Bireyin seçtiği alanda kabul edilmesi, düşünce ve duygularını, davranışlarını gerçekleştirebilmesi için psikolojik gereksinimlerini en iyi gerçekleştirebilecek bir alanı, kendine çalışma alanı olarak seçebilmesine bağlıdır.⁷¹

Bir mesleği seçme veya seçtiği meslekle ilgili çalışma alanlarından birini tercih etme durumunda olan bireyin, seçenekleri arasından istenilir yönleri en çok, istenmeyen yönleri en az olan tercihinine doğru yöneleceği söylenebilir.

Her mesleğin kendine özgü birtakım gerekleri ve kişiye sağladığı olanakları vardır. Diğer taraftan toplumdaki bireyler de farklı yetenek, ilgi ve değerlerle donanmıştır. Meslek seçiminde önemli olan, bireyin kendi gelişimine en

⁶⁹. Yıldız Kuzgun, *Kendini Değerlendirme El Kitabı*. Ankara: Ö.S.Y.M., AGB-0015, 1988.

⁷⁰. Lokman Akbıyık, "Mühendisler ile Yöneticilerin Mesleki İlgileri, Değerleri ve Psikolojik İhtiyaçları". *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 1992, s.11.

⁷¹. İbid.

çok fırsat hazırlayacak psikolojik gereksinmelerini en iyi biçimde doyurabilecek alanı seçebilmesidir.⁷²

Sonuç olarak bir meslek seçme veya seçtiği meslekle ilgili çalışma alanlarından birini tercih etme durumunda olan bir kişinin seçimi; kendi kişisel gereksinimleri ve olanakları ile mesleğin kişide gerektirdiği nitelikler ve sağlayacağı doyum kaynaklarını karşılaştırıp kendisi için en uygun meslek ve çalışma alanını belirler.⁷³

Bu koşulların dikkate alınması sonucunda yapılan meslek seçiminin bireyin verimliliği ve iş doyumunu açısından temel şart olduğu söylenebilir.

Nitekim Tan'a göre iş alanlarında ulaşılabilecek en yüksek verim seviyesi, o alanlara en uygun yetenek ve güdüye sahip kalifiye elemanlara sahip olmakla mümkündür. O halde toplumu oluşturan kişilerin kendilerine uygun işlerde çalışmaları kalkınmanın sürat ve etkinliği yönünden de önem kazanır.⁷⁴

Gereksinimler ile meslek seçimi arasındaki bağlantı konusunda yapılmış araştırmalar aşağıdaki sonuçları ortaya çıkarmıştır.

Nachman'a göre "Hukukçu, Dişçi ve Sosyal Hizmet Uzmanlarının Çocukluk Yaşantıları ve Meslek Seçimleri" konulu araştırmasıyla; saldırganlık ve merak gibi psikolojik gereksinimlerin meslek seçimine ve iş performansına etkisi açısından bu üç meslek grubunun birbirleriyle karşılaştırmasını yapmış ve saldırgan dürtü ya da gereksinimlerin, hukukçuların ailelerinde kabul edildiğini, bu nedenle gelişme imkanı bulunduğunu, dişçilerin ailelerinde ise babaların etkisiz, annelerin bir güç ve destek kaynağı olduğunu ve disiplinin de sözel kontrole dayandığını saptamıştır.⁷⁵

⁷². Ibid., s.1.

⁷³. Kaner, op. cit., s.1.

⁷⁴. Hasan Tan, Alakaların Ölçülmesi. Ankara: O.D.T.Ü., 1972, s.11.

⁷⁵. "Nachman, E.S. Bordin ve S.Ü. Segal. "An Articulated Framework for Vocational Development" *Journal of Counseling Psychology*. Vol: X, 1983, s. 107-116". Akbıyık op. cit., s.8.'deki alıntı

Holland, meslekleri içerdikleri etkinlikler bakımından altı mesleki tipte toplamıştır.⁷⁶

1. Gerçekçi - Realistic Tip: Bunlar genellikle atak ve saldırgan, motor koordinasyonu gerektiren işlerde başarılı, bedence güçlü sade insanlardır. Mekaniğe ilgileri olup, başarıma güduları güçlü değildir. Tipik meslek üyeleri; çiftçiler, polisler, ormancılar, şoförler, pilotlar, mimarlar, denizciler vb. kişilerdir.

2. Aydın- Intellectual Tip: Eylemden çok düşünmeyi, bedensel güç yerine zihinsel güçlerini kullanan insanlardır. Sabırlı ve ısrarcıdır. Çevreyi doğru ve ayrıntılı algılama güç ve istekleri vardır. Bu tipe uygun meslek üyeleri; biyolog, doktor, diş doktoru, veteriner, klinik psikoloğu, mimar, kimyager, araştırmacı, mühendis vb. kişilerdir.

3. Sosyal Tip: İnsanlara yardım edip yönetmekten ve bir arada bulunmaktan hoşlanırlar. Duygularını anlamaya çalışırlar. Zihinsel yeterlilikleri ve başarıma güduları yüksektir. Kendilerini anlamaya ve kabul etmeye isteklidirler. Bu tipin meslek üyeleri; sosyal çalışmacılar, yuva ve ilköğretim öğretmenleri, personel yöneticileri, danışma psikologları, halkla ilişkiler uzmanları ve üyeleridir.

4. Gelenekçi Tip: Bunlar kurallara bağlı, tertipli, düzen meraklıları insanlardır. Emir alıp vermek isterler, statü ve kudret ararlar. Dengeli, bağımlı, sorumluluk duyguları güçlü olup liderlik peşinde değildirler. Bu tipin meslek üyeleri; muhasebeciler, büro memurları, bankacılar vb. meslek mensuplarıdır.

5. Girişimci Tip: Dışa dönük, heyecansal bakımdan dengeli, anlamaya meraklı, sabırsız, başkalarını ikna edip yönetmek isteyen, insanlarla devamlı ilişki halinde olup, başarıma güdüsü olan insanlardır. Bu tipin meslek üyeleri; satıcılar, komisyoncular, politikacılar, avukatlar vb. kimselerdir.

6. Artistik Tip: Bu tip insanlar, estetik etkinliklere ilgi duyan, heyecansal kararsızlık, dengesizlik, esneklik, ataklık, bağımsızlık, radikalizm, şüphecilik, heyecansal çökkünlük, kadınsılık, uysallık, topluluktan sıkılma, kendini dinleme, küçültme, duyguları anlama özellikleri gösterir. Bunlar, hayal gücü yüksek sanatçılar, müzisyenler, yazarlar vb. meslek mensuplarıdır. Kişinin verdiği mesleki kararın

⁷⁶ Yıldız Kuzgun, "Lise Öğrencilerinin Mesleki Doyum Tercihleri", Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 1976, Cilt 8, 1-2, s.103-115.

uygunluğu, yani önemli değişikliklere uğramaması kişinin yönelimlerinin açıklık kazanmasına, yani bireyin gelişim aşamalarının berraklığına bağlıdır. Eğer bireyin kişilik örüntüleri arasında hiyerarşik bir düzen oluşmamışsa, yani, kişi bu altı etkinlik alanlarından herhangi birisine uygun düşen bir örüntü geliştirmemişse meslek seçiminde güçlük çekecek ve bir meslekten diğerine geçecektir. Ancak belirli bir yönelim değil, yönelimlerin örüntüsü de meslek seçimini etkileyen önemli etkindir. Ancak birincil yönetime sahip olan kişi benzer alanları seçecektir. Fakat bu seçimlerin kararlılığı, diğer yönelimlerin sıralanışına bağlıdır. Diğer etmenler sabit kalmak koşuluyla düzen tutarlı ise seçim kararlı olacaktır.

Super'e göre kendisinin nasıl bir insan olduğunu ve değişik işlerde değişik kişilerin çalıştığını düşünen kişi, kendi çalışma sahalarındaki bazı kişilere, diğerlerinden daha fazla benzeterek, bazı alanlarda çalışanların kendi özelliklerine benzer özellikleri olduğunu kabul eder. Anlaşılacağı gibi kişi, değişik işlerde çalışanlar hakkında bazı tanımlamalara sahiptir. Kendisi hakkında da belirli bir tanımlaması olan kişi bir işle ilgili olarak o işin lehinde ya da aleyhinde bir eğilim gösterir. Bir işe ilgi gösterirken, bir diğeriyle hiç ilgilenilmez ya da çok az ilgi gösterir.⁷⁷

Kişinin gereksinimleri ile yapılan iş arasındaki ilişkiyi ele alan Schaffer'da kişinin gereksinimlerinin yaptığı işle karşılandığını saptamıştır. Örnekleminde yüksek düzeyde uğraşları olan kişilerin üstünlük, başarıma ve sosyal refah yanında yaratıcılık ve meydan okuma gibi güçlü gereksinimlerinin de olduğunu bulmuştur. Üstünlük, başarıma ve sosyal refahın, bu üçlü gereksinmenin duyurulmasıyla, içten doyum sağlama arasında saptanan manidar ilişki, bireysel gereksinimlerin önemini ortaya koymaktadır.⁷⁸

Maslow'un Gereksinimlerin Hiyerarşisi kuramından yararlanan Roe'de meslekleri içerdikleri etkinliklere göre;

1. İnsanlara yönelik; yani birinci derecede insanlarla ilgilenmeyi gerektiren meslekler,

⁷⁷. D.E. Super and M.J.Jr. Bohn, *Occupational Psychology*. Belmont, California: Wardsworth Publishing, 1970. Kaner, op. cit., s.6'daki alıntı.

⁷⁸. D.H. Blocher and R.A. "Schultz, Relationships Among Self Descriptions, Occupational Stereotypes, and Vocational Preferences", *Journal of Counseling Psychology*. 1961, 8, 314-317. Kaner, op. cit., s.11'deki alıntı.

2. Nesnelere yönelik; yani birinci derecede nesnelerle ilgilenmeyi gerektiren meslekler olarak ikiye ayırmıştır.

İnsanlarla birarada bulunma gereksinmesini yoğun hisseden bireylerin (bunlar daha çok koruyucu aile çocuklarıdır) birinci tip mesleklere, insanlardan kaçan bireylerin ise (bunlar da çoğu ihmal eden veya reddeden ailelerin çocuklarıdır) ikinci tip mesleklere yöneldiklerini ileri sürmektedir.⁷⁹

Psikolojik gereksinimleri yine aile ortamı ile açıklayan ve bu şekilde psikolojik gereksinimler ile meslek seçimi arasında bağlantı kuran Bordin'e göre, insan gereksinmelerinin nicelik ve niteliği, yaşamın ilk yıllarında, özellikle ilk altı yılında oluşur. İş ya da meslekler gereksinmelerin doyurulmasındaki farklılıklara göre sınıflanabilirler. Böylece, kişinin gereksinmelerinin yapacağı iş ya da meslek seçimini anlaşılır kılacağı ve yaptığı seçimin de ona haz sağlayacak doyum çeşitlerini vereceği söylenebilir.⁸⁰

Bu araştırmaların sonuçlarına dayanarak psikolojik gereksinmelerin oluşmasında, çocukluktan itibaren anne baba tutumların da etkili olduğu söylenebilir.

Center ise yaptığı araştırmasında başlıca beş mesleki güdü belirlemiştir. Bu güdüler;⁸¹

1. Güvenlik
2. Bağımsızlık
3. Kendini ifade etme
4. Sosyal ilişkiler
5. İlgi çekici tecrübe

Center, bu araştırmasına dayanarak şu sonuçları elde etmiştir. Yüksek seviyelerde çalışanlar (beyaz yakalılar) kendini ifade etme, bağımsızlık ve ilgi çekici tecrübe için fırsat sağlayan meslekleri seçmişlerdir. Halbuki düşük seviyelerde

⁷⁹. Mehmet Öztürk, "İki meslek Grubundaki Bireylerin Psikolojik Gereksinim Örüntüleri: İlkokul Öğretmenleri ve Vergi Memurları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1983, s.2-3.

⁸⁰. Kaner, op. cit. s.5.

⁸¹. John Crites, *Vocational Psychology*. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1969, s.396.

Çalışanlar (astlar) ilk olarak güvenlikle bağımsızlığı ikinci derecede kendini ifade etmeyi sağılayan işler istemişlerdir.

Gereksinmeler ile mesleki etkinlikler arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmacılarından Super ise, mesleki etkinlikleri yoluyla bireyin karşılaşmaya çalıştığı gereksinmeleri řu şekilde sıralamıştır.⁸²

I- İnsan ilişkileri bakımından

- A- Bir insan olarak dikkate alınma
- B- Bağımsız olma
- C- Eşit muamele görme
- D- Statü

II- İř etkinlikleri bakımından

- A- İlgi çekici iř etkinlikleri
- B- Doyum sağılayıcı çalışma ortamı

III- Hayatı kazanma- geçimi sağılama bakımından

- A- Kazanç
- B- Sosyal güvence

Görüldüğü gibi insanlar mesleki etkinlikler yoluyla da gereksinmelerini gidermeye çalışabilirler. Ancak insanlar gereksinmelerini tanıyarak uygun mesleki etkinliklere ynelebildikleri zaman bunu başarabilirler.

⁸². Kuzgun, op. cit., s.103-115.

BÖLÜM II

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE ÇALIŞMA ALANLARI

1. Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı

Yirminci yüzyılın sonuna yaklaştığımız şu dönemlerde yaşadığımız dünyada çok hızlı değişimleri gözlemek mümkündür. Bu değişime ayak uydurabilecek davranışları insana kazandırabilmek de eğitimin sorumluluğundadır. Sadece değişime ayak uydurmayı sağlamakla yetinmeyip bizzat yenileşmeyi ve gelişmeyi de oluşturacak potansiyeli de yaratmalıdır. Eğitim istenilen davranış değişikliğini gerçekleştirme süreci olarak değerlendirildiğine göre öğretmenler de bu değişimi sağlayacak kişilerdir.

Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler, bu görevlerini Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler.⁸³

Ayrıca öğretmenler bu görevlerini; Türk Milli Eğitiminin amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda özel okullar, dershaneler, vb. kurumlarda da yerine getirmektedirler.

Öğretmen, insan davranışını oluşturmada veya davranış bilimleri alanında görevi olağanüstü güç ve karmaşık olan bir uzman, bir teknisyendir.⁸⁴

Öğretmenlik mesleğinin tanımından sonra bu mesleğin önemini vurgulayan görüşlere de yer vermenin, öğretmenlik mesleğinin neden araştırma konusu olarak seçildiğini daha da iyi açıklayacaktır.

⁸³. Zülal Demirörs. "Öğretimde Öğretmen ve Öğrencilerin Birbirinde Aradıkları Temel Niteliklerde Uyum", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, 1987, s.1.

⁸⁴. Cevat Alkan, *Eğitim Ortamları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1979, s.73.

2. Öğretmenlik Mesleğinin Önemi

Bir ülkenin sosyal düşünce ve iktisadi kalkınmasını sürdürebilmesi için yüksek düzeyde nitelikli insangücüne ihtiyacı vardır ve bunlar esas olarak okullarda öğretmenler tarafından yetiştirilir. Kalkınmada "stratejik" önem taşıyan nitelikli insangücü ve meslek elemanlarının başında öğretmenler gelir.⁸⁵

Eğitimin en önemli parçası olarak ele alınan öğretmenin toplumun gelişimine ve değişimine katkısı bir çok araştırmacı tarafından vurgulanmıştır.

Gözütok'a göre öğretmen unsuru ihmal edilen bir eğitim sisteminden olumlu sonuçlar beklemek mümkün değildir.⁸⁶

Herhangi bir eğitim programının başarısı öğretmenin yerine getireceği rol ve programı uygulamaya koymadaki yeteneğine bağlıdır. Çünkü bütün diğer yardımcı araçlar yetenekli bir öğretmenin elinde anlam kazanır. Öğretmen bugüne değin eğitim sürecinin temel unsuru olmuş ve bundan böyle de artan bir sorumlulukla böyle kalacağı bilinen bir gerçektir. Yeni geliştirilen teknik ve yöntemlerle "öğretmene ihtiyaç yoktur" imajı olsa da rollerindeki bazı değişikliklerle daima eğitim programları içinde yer alacak ve program için hayati önem taşıyacaktır.⁸⁷

Ayrıca birey uygun ortam ve koşullarda olsa bile öğretmen unsuru olmadığında öğrenme açısından yine zorlanabilir. Çünkü öğretmenler, değişik kaynaklardan yararlandıkları bilgilerle konuyu öğrencilerin göremedikleri boyutlarıyla da görebilmelerine yardımcı olabilirler. Hatta bu hususta bir söz vardır: "Bir okul, ancak orada çalışan öğretmenler kadar iyidir".

Öğretmen eğitim amaçlarını gerçekleştirme yönünde birey davranışlarının değişmesinde de çok önemli bir fonksiyonu yerine getirir. Öğretmen, bu görevini başarıyla yerine getirebilmesi için genel kültür, öğreteceği alanda ve aynı zamanda

⁸⁵. Nurgül Yavuzer. "Etkin Öğretmen Eğitimi Uygulamasının Tutumlarına Etkisi", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İ.Ü., 1990, s.1.

⁸⁶. Dilek Gözütok, "Öğretmenlerin ve Öğrencilerin Algılarına Göre Mesleki Davranışların Değerlendirilmesi", *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24, 2 (1992), s.405.

⁸⁷. Güleren Armutçuoğlu, "Hizmet İçi Eğitimde Görev Alan Öğretmenlerde Bulunması Gerek Nitelikler", *Eğitim Dergisi*, 1,2 (1992), s. 107.

eğitim alanında bilgi ve becerilerle donatılmış olması gerekir. Bir öğretmen, sınıf atmosferi içinde bir yandan öğrencileri bilgi ve becerilerle donatırken bir yandan da kişiliği ile onları etkiler. "Öğrenci davranışı, öğretmen davranışını yansıtır" anlayışı öğretmenin sadece bilgisi ile değil, tutum ve davranışlarıyla da öğrenciyi etkilediğini vurgulamaktadır.⁸⁸

Yine aynı konuya değinen bir başka araştırmacıya göre de öğretmenlik statüsü yalnızca bilgi verme rolünü gerektirseydi bu işi öğretim makineleri, TV, radyo vb. araçlarla yapmak mümkün olurdu. En azından, teknoloji yönünden gelişmiş ve teknoloji ötesine geçmiş toplumlarda öğretmen problemi kolayca çözümlenebilirdi. Oysa, davranış bilimleri bize öğrencinin, öğretmenin tutum ve davranışlarıyla etkilendiğini göstermektedir. Öğretmenin düşünsel tutumu, duygusal tepkileri, çeşitli alışkanlıkları öğrenciyi etkilemektedir.⁸⁹

Öğrenci hangi yaş ve düzeyde olursa olsun, eğitime başladığı zaman olumlu ve olumsuz davranışlara sahiptir. Öğretmen, öğrencilerin olumlu davranışlarını geliştirebilmeli, olumsuzları değiştirebilmelidir. Öğrenci davranışlarının değiştirilmesi ve geliştirilmesi ile görevli öğretmenin bu görevi yerine getirirken bir çok öğretim yöntemlerinden yararlanır. Öğretmenin uygulamak üzere seçtiği ve kullandığı öğretim yöntemi, kendi davranışlarıyla da bütünleşerek öğrenciye tatbik edildiği zaman amaçlarına ulaşma yolunda anlam kazanır.⁹⁰

Eğitim sisteminin en önemli unsurunun öğretmen olduğu daha önce de belirtilmişti. Ancak sistemin başarılı olabilmesi için bu sistemi işletecek öğretmenin bazı niteliklere sahip olması gerektiğine şüphe yoktur.

3. Öğretmenlerde Bulunması Gereken Nitelikler

Öğretmen herşeyden önce toplumumuzun uyanık ve aydın bir üyesi, çağdaş bilim ve tekniğin gelişmesi sonucunda küçülen dünyamızın sorunlarına

⁸⁸. İbid.

⁸⁹. Suat Pektaş, "Sözel Olmayan Öğretmen Davranışlarının Öğretime Etkilerinin Değerlendirilmesi", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, 1988, s.16.

⁹⁰. Armutçuoğlu, op. cit., s.108.

eğilen bir kimse ve nihayet önem ve değerini herkesin kabul ettiği öğretmenlik mesleğinin yetenekli bir üyesi olması gerekir.⁹¹

Bu nedenle öğretmenlik mesleğini seçecek bireylerin ilgi, yetenek ve gereksinmelerini dikkatlice gözden geçirmeleri ve gerçekten bu mesleği yapabileceklerine inandıkları zaman tercih etmeleri gerektiği söylenebilir.

Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.⁹²

Bu nedenle öğretmenlerin önce kişisel ve toplumsal hayatlarında onlara kılavuzluk edecek ve destek olacak geniş kapsamlı bir eğitimden geçmeleri gerekir. Genel eğitimle elde edilen sezgi, anlayış ve kavrayış gücü öğretmeni mesleğinin uyanık, zeki ve olgun bir üyesi haline getirir. Daha sonra bir öğretmenin bir ya da birkaç dalda köklü bir eğitimden geçmesi gerekir. Ayrıca öğretmenliğin etki ve verimliliğini arttıran birtakım becerileri edinmesi gerekir.⁹³

Bu eğitim; mesleği edinme dönemi ile sınırlı kalmayıp, mesleğe atıldıktan sonra da basın-yayın organları, konferanslar, seminerler vb. hizmet içi eğitim programlarıyla devam ettirilmelidir.

Görüldüğü gibi hizmet içi eğitim programlarının oluşturulmasında bireylerin farklılıklarının dikkate alınmasının yanısıra, onların gereksinimlerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Getzals ve Jackson'un belirttikleri gibi, öğretmenlerin eğitsel yönleri onların kişilikleri ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle öğretmen kişilikleriyle ilgilenilmiş ve bu konuda araştırmalar yapılmıştır.⁹⁴

Öğretmen kişiliğini oluşturan özelliklerin herbiri öğrencilerin üzerinde etkili olur. Sınıf atmosferi içindeki etkinlikler sonucu öğrenciler, kısa zamanda

⁹¹. Ferhan Oğuzkan, *Öğretmenliğin Üç Yönü*. 6. baskı, Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1988, s.3.

⁹². Demirörs, op. cit., s.2.

⁹³. Oğuzkan, op. cit., s.37-38.

⁹⁴. "Leyla Özyürek, *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 1983, s.72", Armutçuoğlu, op. cit., s.108'deki alıntı.

öğretmenlerinin nasıl hareket edeceği, ne çeşit bir kişiliği olduğunu ve sınıfı ne derece sevdiği konusunda ortak kanaate sahip olurlar. Bu kanaatler sınıftaki davranışları bütün yönleriyle renklendirir ve edinilen kanaatler oldukça sabit bir atmosfer yaratır. Bu atmosfer bir yandan öğrencinin kişiliğini, diğer yandan davranışlarını etkiler. Diğer bir deyişle mesleğinin bilincinde olan bir öğretmen, öğrencilere gerekli bilgi ve beceriyi kazandırırken diğer yandan kişiliği ile onları etkilediğini bilmelidir.⁹⁵

Bir önceki bölümde belirtildiği gibi, başlangıçta öğretmenin sadece bilgi aktarıcı rolü üzerinde durulmuştur. Ancak Mialaret'e göre son yıllarda, öğretmenin yalnızca bilgi aktarıcı rolü üstlenmesi eleştirilmiş ve sosyal gelişime paralel olarak yeni roller, yeni fonksiyonlar önerilmiştir.⁹⁶

1900'lere kadar yeterli olan bilgi aktarıcılığı görevi artık yeterli değildir. Öğretmenler bir çok görevi bir arada yapmak durumundadırlar. B. Schwarz't'e göre bu görevler:

1. Bilgi aktarımı ve beceri kazandırmayı,
2. Bilgiler arasında bağlantı kurmasını sağlamayı,
3. Düşünme yöntemlerini geliştirmeyi,
4. Olguları değerlendirme yeteneği kazandırmayı,
5. Aile, okul ve dünya arasındaki etkileşimi oluşturmaya içerir.⁹⁷

Yine öğretmenlerde bulunması gereken nitelikleri ele alan Ausubel'e⁹⁸ göre bu nitelikler;

1. Zihinsel yeterlik
2. Alan bilgisi

⁹⁵. Armutçuoğlu, op. cit., s.107-108.

⁹⁶. "G. Mialaret, La Formation des Educateurs, Paris: P.U.F., 1974", Jale Minbaş, "Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterdiği Tepki ve Agresyon Yönü İle İlişkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü., 1990, s.29'daki alıntı.

⁹⁷. B. Schwarz't., "Former Des Maitres", Le Monde l'Education, Mai: 1975. İbid.

⁹⁸. "P. David Ausubel and G Floyd Robinson. School Learning, New York: Holt Reinhard and Winston inc., 1969." Hayrettin Akyıldız. "Etkili Öğretim Açısından Öğretmen Niteliğinin Önemi", Özel Kültür Okulları Eğitim- Araştırma-Geliştirme Merkezi'nce düzenlenen Eğitimde Nitelik Geliştirme, Eğitimde Arayışlar I. Sempozyumu'na sunulan bildiri. İstanbul: 12-14 Nisan 1991, s.229'daki alıntı.

3. Akademik hazırlık

4. Gelişim ve öğretim bilgisi

5. İstenilir kişisel özellikler

Sonuç olarak öğretmenin başarısı; alanındaki bilgisine, öğretme yeteneğine, yöntem ve teknikleri uygulama becerisine ve göstereceği tutum ve davranışlara bağlıdır.⁹⁹

4. Öğretmenlerin Başlıca Sorunları

Ortaöğretimde öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar şu şekilde ele alınabilir:

Öğretmenlik herkese açık bir meslektir. Gerçek öğretmenler, çeşitli nedenlerle mesleğe gelişigüzel kişilerin girmesini yıllar boyunca eleştirmişler, bunun zararlarını göstermişlerdir.¹⁰⁰

Öğretmenlik mesleğinin üniversite sınavlarında son sıralarda "açıkta kalmamak için" tercih edildiği görülmektedir. Oysa öğretmenin görevinde başarılı olabilmesi ve üzerine düşen sorumlulukları yerine getirebilmesi için, seçtiği bu meslekle ilgili birtakım niteliklere sahip olması gereklidir. Bununla birlikte öğretmenlik mesleğini seçen bireylere bu mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriyi kapsayan eğitimin verilmesi de gözardı edilmemelidir.

Öğretmen adayları, eğitimleri sırasında, eğitim sistemi ve okutacakları konuların hedeflerinin bilincine varmalı, bunları bilgi ve beceri seviyesine ulaştırmalıdır. Bunların kazanılması için kütüphane, laboratuvar, atölye, uygulama okulları, bilgisayar, öğretim araçları, ve psikolojik hizmetlere gereksinme vardır. Oysa, bugünkü eğitim fakültelerinde bu olanaklar yeterli değildir.¹⁰¹

Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği niteliklere bakıldığında birçok rolü üstlendikleri ve bu rolleri üstlenmeleri için bazı özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmen, bilgi aktaran kişi, öğrenci sorunlarına eğilen bir

⁹⁹. Armutçuoğlu, op. cit. s.87.

¹⁰⁰. Yahya Akyüz. "Türkiye'de Öğretmenin Öğretmen ve Meslek İmajı". A.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 10, 1-2 (1978), s.120.

¹⁰¹. Hasan Tan. "Türk Eğitiminde Kalite Sorunu", M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 1, 1989, s.129-139.

danışman, davranışları ile örnek olan bir birey olmalıdır. Öğretmen bu gibi rolleri sağlıklı iletişim, alan bilgisi, pedagojik formasyon, duyguları anlama, düzenli olma, şefkatli olma, değişime ayak uydurabilme, sabırlı olma gibi özellikler yolu ile gerçekleştirebilir.

Eğitim sistemimiz, öğretmen adaylarının bu nitelikler potansiyeline sahip olup olmadığını ne kadar saptayabiliyor? Üniversite giriş puanları bu konuda yetersiz kalır. Çünkü bu niteliklerin üniversite giriş puanları ile tesbit edilmesi mümkün değildir.¹⁰²

Karagözoğlu araştırmasında, başarıma düzeyi yüksek öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelmediklerini, öğretmenliğin başarı düzeyi düşük öğrenciler tarafından seçilen bir meslek haline geldiğini saptamıştır.¹⁰³

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin yarıya yakını kadınlar oluşturmakta, meslek artık bir kadınlar mesleği olarak görülmektedir. Öğretmenlik ev geçindirme zorunluluğu olan erkekler için ekonomik açıdan yeterli görülmemektedir.¹⁰⁴

Maddi sorunlar nedeniyle özellikle gümünüzde büyük şehirlerde öğretmenlerin ikinci bir işe yöneldikleri, bu durumun öğretmenlerin hem saygınlığını zedelediği hem de mesleki başarılarını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Öğretmenlik mesleğinin öneminin anlatıldığı bölümde de görüldüğü gibi, öğretmenlerin hem öğretmenlik formasyonu, hem alanlarındaki bilgi ve beceriyi hem de görgülerini arttırarak genel kültür düzeylerini yükseltmelerinin gerekli olduğu bilinmektedir.

Öğretmen okumamakta, kendini yetiştirmemektedir. İçlerinde pek değerli ve çok çalışkan olanları da vardır. Ancak, bir defa okuldan çıktıktan sonra

¹⁰². İbid.

¹⁰³. "G. Karagözoğlu, Yüksek Öğrenime Geçişte Öğretmenlik Mesleğine Yönelme", H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 2, 1987, s.34-46", Minibaş, op. cit., s.32'deki alıntı.

¹⁰⁴. Esergül Balcı, "Öğretmenlerin Sosyal Statüsü ve Ödüllendirilmesi" H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 6, 1991, s.121-122.

artık hiç okumaya lüzum görmeyenleri, hatta gazete bile okumayarak dünyada olup biten işlere karşı gözlerini yumup kulaklarını tıkayanları da çoktur.¹⁰⁵

Öğretmenlik mesleğinde mecburi hizmet uygulamasının ve mezun oldukları branşın dışında farklı bir branşa atama yapılmasının öğretmenlerin şevkini kırdığı söylenebilir.

Yine öğretmenlerin birtakım bürokratik sorunlarla da karşı karşıya olduğu bilinmektedir. Plan ve programın müfredata bağlı olarak yapılması ve bunlara aynen uyulması vb. hususlar öğretmenin değişik bilgiler üretmesini engeller ve onu sınırlar.

Bir başka sorun da fiziki koşulların elverişsizliğidir. Yaklaşık 30-40 kişilik sınıflarda 70-80 öğrencinin eğitime çalışılması sonucunda bir süre sonra öğretmeni tartışma yolu ile ders işleme yönteminden uzaklaştırdığı, hangi öğrencinin ne kadar öğrendiğinin tesbitinin zorlaştığı hatta dersin bir bölümünün sınıfın düzenini sağlamakla geçirildiği bilinen bir gerçektir.

Yine araç gereç eksikliği de bir başka sorunu oluşturmaktadır. Çünkü araç-gereç eksikliği öğrencinin deneysel olarak öğrenmesini engellemekte, başarıyı olumsuz yönde etkilemektedir.

Eğitim yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin değişen koşullar karşısında bir süre sonra yetersiz kaldığı söylenebilir. Bu durumun hizmet içi eğitim faaliyetleri ile giderilmesine çalışılmaktadır.

Ancak ülkemizde uygulanan hizmet içi eğitim programları yetersizdir. Dünya Bankası uzmanlarınca M.E.B.'nin hazırladığı hizmet içi programların gerek içerik gerekse de işleyiş bakımından gereksinimleri karşılayacak düzeyde olmadığı vurgulanmıştır.¹⁰⁶

Öğretmenlere ödüllere ilişkin görüşleri sorulduğunda, çoğu, Türk Eğitim Sistemini "ceza ağırlıklı" olarak görmektedirler Oysa yöneticilerin ceza ile güdüleyip

¹⁰⁵. Akyüz, op. cit., s. 119.

¹⁰⁶. E. Sözer, "Üniversitelerde Öğretmen Eğitimi ve Bugünkü Uygulamalar", *Eğitim ve Bilim*, Sayı: 73, 1989, s.41-50" Minibaş, op. cit. s.35'deki alıntı.

yönlendirdiği öğretmenler de, öğrencilerini ceza ile güdüleyip yönlendirmektedirler. Bu ise öğrenciyi pasifize etmekte, olumsuz etkide bulunmaktadır.¹⁰⁷

Oysa sorunları çözümlenmiş, doyumlu, çalışmaları değerlendirilerek ödüllendirilmiş öğretmenler, hem öğrencilerine hem de çevrelerine daha yararlı olacaklardır. Özellikle kırsal alanlarda ve mahrumiyet bölgesinde öğretmenin; en bilgili, kültürlü, toplumu yönlendirebilecek nitelikte birisi olduğu düşünülürse konunun önemi daha iyi anlaşılabilir.¹⁰⁸

Öğretim programları ve eğitim kurumlarının işleyişi ile ilgili yasal düzenlemelere ağırlık verilmiş, bunlar düzeltilebilirse iyi öğrencilerin yetiştirilebileceği düşünülmüştür. Açıkçası sistemin başarısı öğretim programları ve yapısal işleyişe dayandırılmış onun asıl işleyişini sağlayan güce, öğretmen faktörüne yeterli ilgi gösterilmemiştir.¹⁰⁹

Türkiye'de yapılagelmekte olan eğitim sistemiyle ilgili iyileştirme çalışmalarında, öğretmene yeterince önem verilmediği ve konuya ilişkin olarak yapılması gerekenlerin yeterli ölçüde gerçekleştirilemediği her zaman tartışma konusu olmaktadır. Bu bağlamda konunun çoğunlukla sayısal yönü üzerinde durulduğu ve niteliğe nadiren değinildiği söylenebilir.

5. Özel Liselerin Eğitim Sistemi İçindeki Yeri ve Önemi

Özel öğretim kurumlarının bir gereklilik halini aldığına ilişkin görüşler 1962 yılında toplanan 7. Milli Eğitim Şurası'nda tartışılmıştır. Artan nüfusla birlikte devletin eğitime harcayacak mali kaynaklarının yetersiz hale geldiği bir gerçektir. Bu nedenle de 7. Milli Eğitim Şurası'nda kalkınmada önemli rolü olan eğitimin özel eğitim kurumları yolu ile de yürütülmesi kararlaştırılmıştır.

Özel Öğretim Kurumları Kanununun 2. Maddesi "Bu kurumlar, Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda eğitimin kalitesini yükseltmek gayesiyle,

¹⁰⁷. Balcı, op. cit., s.124.

¹⁰⁸. İbid.

¹⁰⁹. Mustafa Yılman, *Öğretmenlik Mesleği ve Meseleleri*. İstanbul: Türkiye Milli Kültür Vakfı No: 4, 1992, s.36.

gelişmelerine fırsat ve imkan verecek yatırımlar ve hizmetler yapmak üzere gelir sağlayabilirler" hükmünü getirmiştir.¹¹⁰

Özel öğretim kurumlarında, öğretim etkinliklerine rekabet hakim olduğu için bu kurumlarda eğitim-öğretim etkinlikleri daha nitelikli hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bunun için de özel öğretim kurumlarına nitelikli personel seçilmekte ve fiziki koşullar iyileştirilmektedir. Bu nedenle özel okullarda öğrenci, veli ve öğretmenlerin daha fazla güdülendiği, öğrenci-öğretmen ve veli iletişiminin daha güçlü olduğu, girişimcinin amaçlarına ulaşacak şekilde hareket ettiği söylenebilir.¹¹¹

Devlet okullarında, öğrenci başarısızlığı sonucu, ne öğretmen ne de eğitim yöneticisine yönelik bir işlem yapıldığı görülmez. Özel okullarda ise en azından sözleşme gereği görevlilerin işine son verme tehdidi vardır.

Özel liselere, gelen öğrencilerin ekonomik gelir düzeylerinin yüksek olması, onların dersane ve özel ders imkanlarından da yararlanmalarını sağlamak ve başarılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Ancak özel okulların eğitim sistemimiz içindeki yerinin çok düşük olduğu beklenen katkısının sayısal olarak yetersiz kaldığı söylenebilir.

6. Dershanelerin Eğitim Sistemimiz İçindeki Yeri

Diğer sosyal kurumlar gibi eğitim kurumları da toplumun ihtiyaçlarından doğan ve bu ihtiyaçlara cevap verdikleri sürece yaşayan, bu fonksiyonlarını yerine getiremedikleri zaman da ya değişikliğe uğrayan, ya da yerlerini yenilerine bırakan kurumlardır.

Artan nüfusla birlikte eğitim - öğretim kurumlarının bu talebi karşılayacak sayı ve niteliğe sahip olmaması sonucunda veliler çocuklarının eğitim - öğretimini daha nitelikli hale getirmek için değişik arayışlar içine girmişlerdir. Dershaneler de böyle bir ihtiyaca cevap verecek kurumlar olarak düzenlenmeye başlanmıştır.

¹¹⁰. Minibaş, op. cit. s.36.

¹¹¹. Ömer Peker, "Özel Okulların Eğitim Sistemimiz İçindeki Yeri ve Önemi", *Eğitim Bilimleri Dergisi*. 12,70 (1988), s.36.

Velilerin başlangıçta özel ders aldırma yoluyla bu ihtiyacı gidermeye çalıştıklarını gören M.E.B. bunu bir genelge yayınlarak belli kararlara bağlamıştır. M.E.B. yayınladığı 13.1.1934 tarihli genelgesi ile kimlerin kimlere ve nasıl özel ders verebileceğini açıklamıştır.

Milli eğitimimizde kaliteyi ihmal ederek sağlanan dengesiz büyümeyi çok iyi değerlendiren özel kesim, 1965 tarih ve 625 sayılı özel öğretim kurumları kanununa da dayanarak, okulların kalitesinden şikayetçi olan anne ve babaların isteklerini karşılamak, öğrencileri her düzeydeki okulların giriş sınavlarına hazırlamak amacıyla özel dershaneler açma işine hız vermiştir.¹¹²

Dershaneler önceleri yetişkinlere yönelik yabancı dil ve ev ekonomisi gibi alanlarda kısa süreli kurslar düzenlemişlerdir.

Ancak lise öğrencilerinin artışına paralel olarak üniversite öğrenci kontenjanlarının artmadığı, hatta kontenjanların oldukça sınırlı sayıda olduğu, liselerin öğrencileri üniversite sınavına hazırlamada yetersiz kaldığı, özellikle ekonomik açıdan yetersiz koşullara sahip yetenekli gençlerin yüksek öğretim yapamaz duruma geldiği söylenebilir.

Özellikle üniversiteye girişin her yıl giderek daha da zorlaşması ve üniversiteye girişin tek ölçütü haline gelen "puan"ı yükseltici yol, yöntem ve tekniklerin aileler ve öğrenciler için önem kazanmaya başlaması ile birlikte üniversite giriş sınavlarına öğrencileri hazırlamaya, okullarında öğrencilerin zayıf oldukları ya da daha iyi yetişmek istedikleri derslerden onları yetiştirmeye ve dışardan okul bitirme sınavlarına gireceklere yönelik kurslar düzenlemeye başlamışlardır.

Okullarda uygulanan sınav tipi ile seçme sınavlarında uygulanan sınav tipinin farklı olması dershanelere olan ilgiyi daha da arttırmıştır.

¹¹². "Yahya Akyüz, *Türk Eğitim Tarihi (Başlangıcından Bugüne)*. Ankara: 1982, s.274." Tayyip Duman, "Özel Dersaneler ve İşlevleri" Yüksek Lisans Tezi, 1984, s.21'deki alıntı.

BÖLÜM III

ARAŞTIRMA

1. Araştırmanın Yöntemi

A. Problem

Bireyleri amaçlarına götürecek davranışların temelinde gereksinmeler rol oynamaktadır. Bilindiği gibi gereksinmeler doğrultusunda güdülenen birey, amacına ulaşmak üzere çeşitli davranışlar gösterecektir. Amaçların gerçekleşmesi ise doyuma ulaşmayı sağlayacaktır. Ancak her bireyin gereksinimleri bir diğer bireyin gereksinimlerinden farklıdır. Yine her işletmenin de bireylerin gereksinimlerini karşılayabileceği ortam durumu birbirinden farklıdır. Bu durumda bireylerin gereksinimlerinin hem işletmeler hem de işgörenler açısından bilinmesi önemlidir. Çünkü insanlar gereksinimlerinin farklılığından dolayı bu gereksinimlerini giderecek farklı ortamlara yönelmektedir.

Çok hızlı değişimin yaşandığı çağımızda, toplumun gelişebilmesi açısından eğitim - öğretimin rolünün önemi inkar edilemez. Bu açıdan eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin gereksinimlerinin bilinmesi, bu gereksinimlerinin hangi çalışma ortamlarında karşılanabileceğini belirlemek, hem onların hem de eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmalarını etkileyecek ve onların daha mutlu ve doyumlu bireyler olarak görevlerini sürdürmelerini sağlayacaktır.

Kısaca, öğretmenlerin tercih ettikleri çalışma alanlarında, gereksinimlerinin bilinmesi, bu gereksinimleri doğrultusunda güdülenmeleri ve amaçlarına ulaşmalarının sağlanmasının bir zorunluluk olduğu söylenebilir.

B. Amaç

Bu araştırmada; resmi lise öğretmenleri, özel lise öğretmenleri ve lise öğrencilerini üniversite giriş sınavlarına hazırlayan dersane öğretmenlerinin psikolojik gereksinimleri birbiri ile karşılaştırılacaktır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için şu sorulara yanıt aranmıştır.

1. Özel lise, resmi lise ve dershanelerde görev yapan öğretmenlerin psikolojik gereksinimleri arasında herhangi bir farklılık var mıdır?
2. Her üç kurumda da görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin psikolojik gereksinimleri açısından fark var mıdır?
3. Evli ve bekar öğretmenlerin psikolojik gereksinimleri açısından bu üç kurum arasında farklılıklar var mıdır?

C. Sınırlılıklar

- Bu araştırma; insanların psikolojik gereksinimleri ile sınırlıdır.
- Psikolojik gereksinimler ise Edwards Kişisel Tercih Envanterinde yer alan 15 psikolojik gereksinimle sınırlıdır.
- Uygulama; İstanbul ili içinde görev yapan 89 resmi, 57 özel lise öğretmenleri ve lise öğrencilerini üniversite giriş sınavlarına hazırlayan 79 dersane öğretmeni ile sınırlıdır.
- Araştırma, yukarıda belirtilen üç çalışma alanında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile sınırlıdır.

D. Sayıtlılar

- Araştırmaya katılan öğretmen grubu evreni temsil edebilecek yeterlidir.
- Araştırmada kullanılan Edwards Kişisel Tercih Envanterinde yer alan psikolojik gereksinimler gerçeği yansıtmaktadır.
- Öğretmenlerin, 225 Madde olan bu envanteri içtenlikle doldurdukları varsayılmıştır.

E. Hipotezler

1. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği temel niteliklerle bağlantılı olan ve öğretmenlerin ortak gereksinimleri olarak bilinen "yakınlık", "duyguları anlama" ve "şefkat gösterme" gereksinimleri açısından özel

lise, resmi lise ve dersane öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

2. Resmi liselerde çalışan öğretmenlerde "düzen", "gösteriş" ve "bağımsızlık", "kendini suçlama" gereksinimleri, özel lise ve dersanelerde çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek oranda hissedilmektedir.

Resmi liselerde yazışmaların yönetmeliklerle belirlenmiş olması, müfredata sıkı sıkıya bağlı olarak programların yürütülmesi, öğretmenlerin yaratıcılığını kullanabileceği ortam ve imkanlardan yoksun olduğu bilinmektedir.

3. Özel liselerde ve dersanelerde görev yapan öğretmenlerde "değişiklik" gereksinmesi resmi liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeydedir.
4. Dersanelerde görev yapan öğretmenlerde başatlık gereksinmesi özel lise ve resmi liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksektir.
5. Öğretmenlik mesleğinin ortak gereksinimleri olan "yakınlık", "duyguları anlama" ve "şefkat gösterme" gereksinimleri açısından her üç kurumda da görev yapan kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
6. Her üç kurumda görev yapan evli ve bekar öğretmenlerin psikolojik gereksinimleri birbirinden farklıdır.
7. Uyarlık gereksinmesi resmi liselerde görevli öğretmenlerde özel lise ve dersanelerde görevli öğretmenlere oranla daha düşüktür.
8. Özel liselerde görev yapan öğretmenlerin "ilgi görme" gereksinmesi, resmi lise ve dersane öğretmenlerinininkine oranla daha güçlüdür.

F. Verilerin Toplanması

Veriler; İstanbul ili içinde görev yapan 89 resmi, 57 özel lise öğretmeni ve lise öğrencilerini üniversite giriş sınavlarına hazırlayan 79 dersane öğretmenine Edwards Kişisel Tercih Envanterinin uygulanması yolu ile elde edilmiştir.

Edwards Kişisel Tercih Envanteri; Murray tarafından ayrıntılı bir şekilde tesbit edilen 15 boyutu ölçmek üzere geliştirilmiştir. Türkçeye ise Kuzgun tarafından çevrilmiştir. Orijinal adı Edwards Personel Preference Schedule olan ve kısaca EPPS olarak ifade edilen envanter psikolojik danışma, mesleki danışma, personel seçimi, endüstri ve klinik psikolojide kullanılabilir.

EPPS, 15 değişkeni kapsayan 225 ifade çiftinden oluşmaktadır. Denek bu ifade çiftlerinden en uygun olan bir tanesini seçmek durumundadır. Aslında madde sayısı 210'dur. Geriye kalan 15 madde kontrol maddesidir. Bu 210 madde arasından seçilen 15 madde envantere iki kere verilmektedir. Eğer envanter ciddi ve samimi olarak cevaplandırmışsa bu 15 maddenin her birini her iki seferde de aynı şekilde cevaplamış olması gerekir. Oysa 15 maddenin her birine ikişer kere verilen cevapların çoğunun farklı olması kişinin envanteri gelişigüzel cevaplandığını gösterir. Ancak 15 maddeye verilen cevaplarda genellikle bir tutarlık varsa bu envanterin ciddiyetle ve içtenlikle cevaplandırıldığının bir kanıtıdır. Bu nedenle yapılan araştırmada 10 maddenin altında tutarlık olan envanterler, değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Envantere yer alan 15 değişken şunlardır:

1. Başarma (Achievement): Bir şeyin en iyisini yapma, yetenek ve çaba gerektiren işlerin üstesinden gelme, otorite olarak tanınma, büyük önemi olan bir işi başarma, çok zor bir işi çok iyi bir biçimde yapma, zor problem ve bilmeceyi çözme, bir şeyi başkalarından daha iyi yapabilme durumunda olma.

2. Uyarlık (Deference): Başkalarından fikir alma, başkalarının ne düşündüğünü öğrenmek isteme, yönergeleri izleyip bekleneni yapma, başkalarını övme, başkaları iyi bir iş yaptığında bunu onlara söyleme, başkalarının önderliğini kabul etme, büyük adamların hayatı ile ilgili kitaplar okuma, geleneklere uymayan durumlardan kaçınma, bir işte kararı başkalarına bırakma.

3. Düzen (Order): İşini temiz, düzenli ve organize edilmiş olarak yapma, güç bir işe başlamadan önce plan yapma, düzenli şeylere sahip olma, bir seyahate çıkmadan önce ayrıntılı plan yapma, bir işi ayrıntıları ile organize etme, mektup ve kağıtları belli bir sisteme göre saklama, yemekleri düzenli ve kararlaştırılan saatlerde yeme, herşeyi ayarlanmış ve düzenlenmiş bir yaşamı, bir değişiklik olmadan sürdürmek isteme.

4. Gösteriş (Exhibition): Esprili ve zekice şeyler söyleme, şakalar yapma ve hikayeler anlatma, başkalarının dikkatini çekme ve herhangi bir konudaki fikrini belirtmelerini isteme, başkalarının üzerinde nasıl bir etki yapacağını görmek için bir şeyler söyleme, bireysel başarılar üzerinde konuşma, ilgi merkezi olmak isteme,

başkalarının anlamını bilmediği kelimeler kullanmaktan hoşlanma, başkalarının cevaplayamayacağı soruları ortaya atma.

5. Özerklik (Autonomy): Bir yere istediği zaman gidip gelebilme, bir şeyle ilgili düşüncelerini açıkça söyleme, karar verirken başkalarından bağımsız olma, istediğini yapmada kendini özgür hissetme, geleneklere uymayan şeyler yapma, çoğunlukla uyulması gereken durumlardan kaçınma, başkalarının neler düşüneceğini dikkate almadan konuşma ve davranma, otorite durumunda olanları eleştirme, sorumluluk ve yükümlülükten kaçınma.

6. Yakınlık (Affiliation): Arkadaşlarına ve dostlarına karşı vefalı olma, arkadaş gruplarına katılma, dostları için birşeyler yapma, yeni arkadaşlıklar kurma, elden geldiği kadar çok arkadaş edinmeye çalışma, herşeyini dostları ile paylaşma, arkadaşlarına mektup yazma ve kuvvetli dostluklar kurmaya çalışma.

7. Duyguları Anlama (Intraseption): Başkalarının duygu ve davranışlarını inceleme, başkalarını gözleme ve onların problemler karşısında neler hissettiklerini anlamaya çalışma, kendini başkalarının yerine koyma, başkalarının ne yaptıklarını değil, neden yaptıklarını anlamaya çalışma, başkalarının davranışlarını analiz etmekten hoşlanma ve başkalarının belli bir durumda nasıl davranacaklarını kestirmeye çalışma.

8. İlgi Görme (Succorance): Güç durumunda kaldığında başkalarının kendisine cesaret vermelerini isteme, başkalarından anlayış bekleme, kişisel sorunlarına karşı başkalarının sempati ve anlayış göstermelerini isteme, başkalarının kendisini neşelendirmesini bekleme, üzgün olduğu zaman başkalarından yardım görmek isteme, hastalandığı zaman başkalarının üzülmelerini ve telaşlanmasını bekleme.

9. Başatlık (Dominance): Kendi düşüncelerini savunma, içinde bulunduğu grupta lider olma, başkaları tarafından lider olarak kabul edilmek isteme, bir komitenin başkanlığına seçilmek isteme, grup adına kararlar verme, başkaları arasındaki tartışmaları ve anlaşmazlıkları yatıştırmak için çağırılmaktan hoşlanma, başkalarını kendi isteği doğrultusunda davranmaya ikna etme, başkalarının davranışlarını denetlemek ve başkalarını yönetmek isteme.

10. Kendini Suçlama (Abasement): Bir şeyi yanlış yaptığında suçluluk hissetme, işler yolunda gitmediğinde kusuru kendinde arama, yanlış yapılan işlerden dolayı cezalandırılmayı isteme, bireysel olarak acı çekmenin kişiye yarar getireceğine inanma, yoluna çıkan bireylerle çatışmaktan kaçınıp teslim olmayı yeğleme, hatalarını söyleme, suçlarını itiraf etme ihtiyacını duyma, bir işte başarı gösteremediği zaman çöküntüye uğrama, kendinden üstün birinin bulunduğu bir ortamda kendini aciz hissetme, pek çok yönden kendini aşağı bulma.

11. Şefkat Gösterme (Nurturance): Arkadaşları sıkıntıda olduğunda onlara yardım etme, başkalarına şefkat ve sempati ile yaklaşma, başkalarını affetme, başkaları için ufak tefek iyilikler yapma, başkalarına karşı cömert olma, hasta veya üzgün olanlara sempati ile yaklaşma, başkalarına büyük yakınlık gösterme, başkalarının mahrem sorunlarının kendisine anlatılmasından hoşlanma.

12. Değişiklik (Change): Yeni ve değişik şeyler yapma, seyahat etmekten ve yeni insanlar tanımaktan hoşlanma, yeni şeyler deneme, günlük rutini değiştirme, yeni şeyler yapma ve değişik yerlerde yaşama, yeni moda ve heveslere kapılma.

13. Sebat (Endurance): Bir işi bitirinceye kadar üzerinde çalışma, üzerine aldığı herhangi bir işi tamamlama, bir iş üzerinde yoğun olarak çalışma, bir problem veya bilmeceyi çözünceye kadar uğraşma, bir başka işe geçmeden önce eldekini bitirmek isteme, bir işi bitirmek için geç saatlere kadar çalışma, rahatsız edilmeksizin çok uzun süre çalışabilme, hiçbir ilerleme olmayacakmış gibi görünen bir iş üzerinde ısrar etme, çalışırken engellenmekten rahatsız olma.

14. Karşı Cinsle İlişki (Heterosexuality): Karşı cinsten biri ile beraber olmaktan hoşlanma, karşı cinsten kimselerle sosyal etkinliklere katılma, karşı cinsten birine aşık olma, karşı cinsten birini öpmek isteme, cinsellik ile ilgili kitaplar okumaktan, şakalar yapmaktan, cinsel bakımdan uyarılmaktan hoşlanma.

15. Saldırganlık (Agression): Zıt düşüncelere karşı çıkma, başkaları hakkında düşündüklerini söyleme, herkesin içinde başkalarını eleştirme, başkalarıyla alay etme, başkalarıyla aynı fikirde olmadığı zaman bunu hemen söyleme, kötü bir davranışla karşılaştığı zaman öç almak isteği, başkaları hata yaptığı zaman onları suçlama, gazetelerde dehşet ve cinayet ile ilgili sütunları okumaktan hoşlanma.

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM

Öğretmenlerin psikolojik gereksinimlerini saptamak üzere yapılan araştırmaya toplam 225 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim kurumu, yaş, cinsiyet, medeni, durum ve mesleki deneyimlerine göre frekans ve dağılım yüzdeleri aşağıda belirtilmiştir.

TABLO 1. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI

	f	%f
N= 225		
DERSHANE	79	35.11
ÖZEL LİSE	57	25.33
RESMİ LİSE	89	39.56
TOPLAM	225	100.00

Tablo 1'de görüldüğü gibi bu araştırmaya katılan 225 denekten %39.56'sını resmi lise öğretmenleri, %35.11'ini dershane öğretmenleri, %25.33'ünü ise özel lise öğretmenleri oluşturmaktadır.

TABLO 2. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE YAŞ İÇİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI

	DERSHANE		ÖZEL LİSE		RESMİ LİSE		TOPLAM	
	f	%f	f	%f	f	%f	f	%f
N= 225								
22-27 YAŞ	22	27.85	26	45.61	16	17.98	64	28.44
28-33 YAŞ	24	30.38	15	26.32	40	44.94	79	35.11
34-39 YAŞ	20	25.32	13	22.81	19	21.35	52	23.11
40-45 YAŞ	13	16.46	3	5.26	14	15.73	30	13.33
TOPLAM	79	100.00	57	100.00	89	100.00	225	100.00

Öğretmenlerin yaşa göre yüzde dağılımlarına bakıldığında dershane öğretmenlerinin %30.38'i 28-33 yaşları arasında, özel lise öğretmenlerinin %45.61'i 22-27 yaşları arasında, resmi lise öğretmenlerinin %44.94'ünün ise 28-33 yaşları arasında yoğunlaştığı görülmektedir.

TABLO 3. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI

	DERSHANE		ÖZEL LİSE		RESMÎ LİSE		TOPLAM	
	f	%f	f	%f	f	%f	f	%f
N= 225								
KADIN	33	41.77	40	70.18	40	44.94	113	50.22
ERKEK	46	58.23	17	29.82	49	55.06	112	49.78
TOPLAM	79	100.00	57	100.00	89	100.00	225	100.00

Tablo 3'de eğitim kurumlarının cinsiyete göre dağılımları gösterilmiştir. Bu dağılıma göre derslane öğretmenlerinin %58.23'ü erkek, özel lise öğretmenlerinin %70.18'i kadın, resmi lise öğretmenlerinin ise %55.06'sını erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

TABLO 4. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI

	DERSHANE		ÖZEL LİSE		RESMÎ LİSE		TOPLAM	
	f	%f	f	%f	f	%f	f	%f
N= 225								
EVLİ	62	79.49	37	64.91	58	67.44	157	71.04
BEKAR	16	20.51	20	35.09	28	32.56	64	28.96
TOPLAM	78	100.00	57	100.00	86	100.00	221	100.00

Tablo 4'de ise eğitim kurumlarının medeni duruma göre yüzde dağılımları gösterilmiştir. Bu dağılıma bakıldığında derslane öğretmenlerinin %79.49'unu; özel lise öğretmenlerinin %64.91'nin ve resmi lise öğretmenlerinin de %67.44'nün evli olduğu görülmüştür. Her üç kurumda da evli öğretmenler daha fazladır.

TABLO 5. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE MESLEKİ DENEYİM İÇİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMI

	DERSHANE		ÖZEL LİSE		RESMÎ LİSE		TOPLAM	
	f	%f	f	%f	f	%f	f	%f
N= 225								
0-5 YIL	31	39.24	29	50.88	36	40.45	96	42.67
6-11 YIL	19	24.05	8	14.03	29	32.58	56	24.89
12-17 YIL	22	27.85	20	35.09	12	13.48	54	24.00
18-23 YIL	7	8.86	0	0.00	12	13.48	19	8.44
TOPLAM	79	100.00	57	100.00	89	100.00	225	100.00

Tablo 5'e bakıldığında ise özel lise, resmi lise ve derslane öğretmenlerinin mesleki deneyim sürelerinin 0-5 yılları arasında toplandığı görülmektedir.

Edwards Kişisel Tercih Envanterinden elde edilen bulgulara göre özel lise, dersane ve resmi lise öğretmenlerinin psikolojik gereksinimleri karşılaştırılmıştır.

TABLO 6. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE YAKINLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
RESMİ LİSE	89	47.99	19.32
DERSHANE	79	54.43	27.31
ÖZEL LİSE	57	56.98	25.56
F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	222	2.83	-

TABLO 7. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DUYGULARI ANLAMA İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
RESMİ LİSE	89	44.63	29.22
DERSHANE	79	48.27	31.37
ÖZEL LİSE	57	54.91	25.21
F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	222	2.18	-

Tablo 6 ve Tablo 7'de görüldüğü gibi eğitim kurumu değişkenine göre "yakınlık" ve "duyguları anlama" gereksinimleri ele alındığında sonuçların anlamlı olmadığı tesbit edilmiştir.

"Yakınlık" ve "Duyguları Anlama" gereksinimleri açısından sonuçların anlamlı olmaması 1. hipotezimizi de doğrulamaktadır. Çünkü bu gereksinimler öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği temel niteliklerle bağlantılıdır. Bu nedenle her üç kurumda da anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Nitekim öğretmenleri, muhasebecileri ve makine mühendislerini gereksinme örüntüleri yönünden karşılaştıran Gray ve İlkokul öğretmenleri ile vergi

memurlarının gereksinme sıralamalarını araştıran Öztürk; öğretmenlerde "yakınlık" ve "duyguları anlama" gereksinmelerinin varlığını tesbit etmişlerdir.

TABLO 8. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAŞARI İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
ÖZEL LİSE	57	60.97	27.09
DERSHANE	79	64.66	21.01
RESMİ LİSE	89	64.85	23.73
F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	222	0.55	-

Tablo 8'de "başarma" gereksinmesi eğitim kurumu değişkenine göre ele alındığında sonuçların anlamlı olmadığı görülmüştür. Öğretmenlik mesleği sürekli bilgi aktarmayı gerektirir. Öğretmen, bilgi aktarımının yanısıra diğer tutum ve davranışları ile de eğitim süreci içinde etkin rol almaktadır. Eğitim ise bireylerde belirlenmiş amaçlar doğrultusunda davranış değişikliği meydana getirme sürecidir. Bu süreç içinde öğretmenin öğrencilerinde istenilen davranış değişikliğini oluşturabilmesi onun bu konuda hissettiği "başarma gereksinmesine" bağlıdır. Nitekim Tablo 27, 28 ve 29'da da görüleceği gibi "başarma" gereksinmesi özel lise, resmi lise ve dersane öğretmenlerinde ilk üç sırada yer almıştır. Bu nedenle "başarma" gereksinmesinin öğretmenlerde bulunması gereken ortak bir gereksinme türü olduğu söylenebilir.

TABLO 9. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE SALDIRGANLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
ÖZEL LİSE	57	53.39	27.19
RESMİ LİSE	89	57.00	24.52
DERSHANE	78	57.41	29.29
F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	221	0.43	-

Tablo 9'daki "saldırganlık" gereksinmesi ele alındığında; özel lise, resmi lise ve dersane öğretmenlerinden elde edilen sonuçlar anlamlı değildir. Bir fikrin aktarılması ve savunulması davranışı "saldırganlık" gereksinmesinin kapsamında yer alır. Öğretmenlik mesleğinin ortak gereksinmelerinden biri olarak düşünülen "saldırganlık" açısından her üç kurum arasında da anlamlı bir fark yoktur.

TABLO 10. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DÜZEN İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
DERSHANE	79	49.01	26.99
ÖZEL LİSE	57	49.26	26.36
RESMİ LİSE	89	59.72	27.54
F Testi Değerleri			
	sd1	sd2	F p
	2	222	4.13 p<.05

TABLO 10-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DÜZEN İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	DERSHANE	ÖZEL LİSE	RESMİ LİSE
DERSHANE	x= 49.01	t= 0.05	t= 2.56
ÖZEL LİSE	-	x= 49.26	t= 2.28
RESMİ LİSE	p<.05	p<.05	x= 59.72

Tablo 10-A'da ele alınan "Düzen" gereksinmesi resmi liselerde görev yapan öğretmenlerde, özel liseler ve dersanelerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur.

Özel lise ve dersanelerin işleyişine bakıldığında bu kurumların rekabete dayalı ve belli bir düzene göre işleyen çalışma ortamlarına sahip oldukları söylenebilir. Oysa resmi liselerde sınıf mevcutlarının çok fazla, araç gerecin yetersiz olduğu ve bu nedenlerden dolayı resmi lise öğretmenlerinde "düzen" gereksinmesinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca resmi yazışmalar, dosyalama, arşivleme gibi konuların resmi yönetmeliklerle belirlenmiş olması ve bunların sıkı sıkıya denetlenmesi de etken olabilir.

TABLO 11. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE GÖSTERİŞ İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
DERSHANE	79	39.04	28.31
ÖZEL LİSE	57	48.12	22.81
RESMÎ LİSE	89	53.17	31.14

F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	222	5.31	p<.01

TABLO 11-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE GÖSTERİŞ İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	DERSHANE	ÖZEL LİSE	RESMÎ LİSE
DERSHANE	x= 39.04	t= 1.85	t= 3.24
ÖZEL LİSE	-	x= 48.12	t= 1.05
RESMÎ LİSE	p<.01	-	x= 53.17

Tablo 11-A'da da görüldüğü gibi resmi liselerde çalışan öğretmenlerde, özel lise ve dersane öğretmenlerine oranla "gösteriş" gereksinmesi daha yüksektir.

Resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin koşulları, özel lise ve dersanelerde görev yapan öğretmenlerin koşullarına göre farklıdır. Bu kurumlarda öğretmen, öğrenci ve velilerin ilgi odağıdır. Çünkü öğrenciler genellikle seçilerek alınmakta ve daha olumlu koşullarda, motivasyon düzeyi daha yüksek öğrencilerle çalışabilmektedirler. Ayrıca bu öğretmenler, veli ve öğrencilerle olan iletişimi de daha rahat sağlamaktadırlar. Genellikle resmi liselerde bu koşullardan yoksun olan öğretmenlerde "gösteriş" gereksinmesi daha yüksektir.

TABLO 12. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAĞIMSIZLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
ÖZEL LİSE	57	46.86	30.65
DERSHANE	79	54.29	27.26
RESMİ LİSE	89	58.24	19.91
F Testi Değerleri			
	sd1	sd2	F p
	2	222	3.44 p<.05

TABLO 12-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAĞIMSIZLIK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	ÖZEL LİSE	DERSHANE	RESMİ LİSE
ÖZEL LİSE	x= 46.86	t= 1.67	t= 2.62
DERSHANE	-	x= 54.29	t= 1.00
RESMİ LİSE	p<.05	-	x= 58.24

Tablo 12-A'daki sonuçlara bakıldığında eğitim kurumu değişkenine göre "bağımsızlık" gereksinmesi en yüksek resmi lise öğretmenlerinde bulunmuştur.

Resmi liselerde "bağımsızlık gereksinmesinin yüksek çıkması; özel lise ve dersane öğretmenlerinin yaratıcılıklarını sergilemelerine daha fazla olanak tanınması, buna karşılık resmi liselerde bürokrasinin daha çok işler olması, müfredata sıkı sıkıya uyulması gibi nedenlere bağlanabilir.

"Düzen", "gösteriş" ve "bağımsızlık" gereksinmelerinin resmi liselerde görev yapan öğretmenlerde daha yüksek bulunması 2. hipotezimizi de doğrulamaktadır.

TABLO 13. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE KENDİNİ SUÇLAMA İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
ÖZEL LİSE	57	36.35	27.64
DERSHANE	79	49.30	26.59
RESMİ LİSE	89	52.20	29.33
F Testi Değerleri			
	sd1	sd2	F p
	2	222	5.94 p<.01

TABLO 13-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE KENDİNİ SUÇLAMA İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	ÖZEL LİSE	DERSHANE	RESMİ LİSE
ÖZEL LİSE	x= 36.35	t= 2.67	t= 3.34
DERSHANE	p<.01	x= 49.30	t= 0.67
RESMİ LİSE	p<.01	-	x= 52.20

Tablo 13-A'da görüldüğü gibi, özel liselerde çalışan öğretmenlerde "kendini suçlama" gereksinmesi resmi liselerde ve dershanelerde görev yapan öğretmenlere oranla daha düşüktür.

Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin tatmin düzeyi özel okul öğretmenlerinin tatmin düzeyine oranla daha düşüktür. Tatmin düzeyi düşük bireyler ise ya "saldırganlık" ya da "kendini suçlama" davranışına yönelmektedir. Resmi lise öğretmenlerinde "kendini suçlama" gereksinmesinin yüksek olması bu nedene bağlanabilir. Minibaş'ın "Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterdiği Tepki ve Agresyon Yönüyle İlişkisi" konulu araştırmasından elde ettiği sonuçlar da görüşümüzü desteklemektedir. Bu sonuç aynı zamanda 2. hipotezimizi de doğrulamaktadır.

Dershanelerde ise öğretmenler sözleşmeli olarak görev yapmaktadır. Öğrencinin başarısı öğretmenin başarısını yansıtmaktadır. Ders verdiği öğrencilerin

başarısı oranında dershanelerdeki konumu belirlenmekte, aldığı ücret ona göre değişmektedir. Özellikle üniversite sınavlarının bir yarış halini aldığı günümüzde tek bir doğru yanıt dahi çok önemli olmaktadır. Bu koşullar altında sürekli başarılı öğrenciler yetiştirmek zorunda kalan öğretmen Tablo 13-A'da da görüldüğü gibi "kendini suçlama" gereksinmesini hissetmeye başlayabilir.

TABLO 14. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE UYARLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
ÖZEL LİSE	57	30.14	30.48
DERSHANE	79	40.23	28.52
RESMİ LİSE	89	47.71	26.95

F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	222	6.65	p<.01

TABLO 14-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE UYARLIK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	ÖZEL LİSE	DERSHANE	RESMİ LİSE
ÖZEL LİSE	x= 30.14	t= 2.04	t= 3.64
DERSHANE	p<.05	x= 40.23	t= 1.70
RESMİ LİSE	p<.01	-	x= 47.71

Tablo 14-A'da "uyarlık" gereksinmesi özel lise öğretmenlerinde, resmi lise ve dersane öğretmenlerine oranla daha düşüktür.

Resmi liselerde "uyarlık" gereksinmesi daha yüksektir. Çünkü resmi liselerde eğitim - öğretim faaliyetleri yönetmeliklerle sınırlandırılmıştır. Bu açıdan resmi liselerde çalışan öğretmenlerin yönetmeliklere göre hareket etme durumunda olduğu söylenebilir. "Uyarlık" gereksinmesinin resmi lise öğretmenlerinde daha düşük olacağı yönündeki 7. hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Dershaneler ise henüz kurumlaşma özelliğine sahip olmayan yapıdadırlar. Özellikle branşında başarılı olan isimler ve bunların etrafında toplanan bireylerden oluşan kurumlardır. Bu bireyler, branşında söz sahibi olan kişilerin fikirleri doğrultusunda hareket etme eğiliminde olabilirler. Bu nedenle "uyarlık" gereksinmesi ile ilgili sonuçların dershane öğretmenlerinde anlamlı çıktığı söylenebilir.

TABLO 15. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAŞATLIK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
ÖZEL LİSE	57	45.82	35.70
RESMİ LİSE	89	48.54	30.80
DERSHANE	79	60.81	28.82

F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	222	4.73	p<.01

TABLO 15-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE BAŞATLIK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	ÖZEL LİSE	RESMİ LİSE	DERSHANE
ÖZEL LİSE	x= 45.82	t= 0.51	t= 2.74
RESMİ LİSE	-	x= 48.54	t= 2.52
DERSHANE	p<.01	p<.05	x= 60.81

Tablo 15-A'ya bakıldığında "başatlık gereksinmesi" dershanelerde çalışan öğretmenlerde, özel lise ve resmi liselerde çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir. Bu sonuç 4. hipotezimizi desteklemektedir.

Dershanelerde özellikle bazı öğretmenler isim olarak daha ön plandadır. Hatta bazı dershanelerin bu öğretmenlerin adı ile açıldığı da bilinmektedir. Dershanelerin kadrosunu oluşturan öğretmenler, bu kurumların tercih edilmesinde önemli bir nedendir. Bu nedenden dolayı dershanelerde görev yapan öğretmenlerin "başatlık" gereksinmesini daha yaygın hissettikleri söylenebilir.

TABLO 16. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE SEBAT İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
RESMİ LİSE	89	56.76	25.94
ÖZEL LİSE	57	61.40	30.32
DERSHANE	79	74.10	22.52
F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	222	9.68	p<.01

TABLO 16-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE SEBAT İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	RESMİ LİSE	ÖZEL LİSE	DERSHANE
RESMİ LİSE	x= 56.76	t= 1.05	t= 4.31
ÖZEL LİSE	-	x= 61.40	t= 2.81
DERSHANE	p<.01	p<.01	x= 74.10

"Sebat" gereksinmesi tablo 16-A'da görüldüğü gibi dershanelerde çalışan öğretmenlerde, özel lise ve resmi liselerde çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur.

Dershaneler, rekabetin yoğun olduğu kurumlardır. Özellikle dershanelerde öğrenciler bir yıl öğrenim gördükten sonra yerlerine yeni öğrenciler gelmektedir. Öğrencileri sınavlara hazırlayan bu kurumların tercih edilmesinde özellikle o dershanelerin sınav kazandırma oranı önemli bir nedendir. Bu nedenle dershanelerin bu oranı yükseltebilmesi çalışma temposunun yoğunluğuna bağlı olarak değişmektedir. Böyle bir ortamda görev yapan öğretmenlerde de "sebat" gereksinmesinin yüksek olacağı söylenebilir.

TABLO 17. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DEĞİŞİKLİK İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
RESMİ LİSE	89	46.98	23.47
DERSHANE	79	51.61	30.98
ÖZEL LİSE	57	59.00	29.68
F Testi Değerleri			
	sd1	sd2	F p
	2	222	3.23 p<.05

TABLO 17-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE DEĞİŞİKLİK İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	RESMİ LİSE	DERSHANE	ÖZEL LİSE
RESMİ LİSE	x= 46.98	t= 1.07	t= 2.54
DERSHANE	-	x= 51.61	t= 1.52
ÖZEL LİSE	p<.05	-	x= 59.00

Tablo 17-A'da "değişiklik" gereksinmesinin özel liselerde görev yapan öğretmenlerde resmi lise ve dershanelerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Daha önce de belirtildiği gibi özel liseler rekabetin yoğun yaşandığı kurumlardır. Bu nedenle özel liselerin sürekli kendilerini geliştirmeleri, değiştirmeleri ve değişik şeylere yönelmeleri gerekmektedir. Bundan dolayı özel liselerde çalışan öğretmenlerin "değişiklik" gereksinmesini daha fazla yaşadıkları söylenebilir.

Değişiklik gereksinmesinin özel liselerde yüksek çıkması 3. hipotezimizi doğrulamaktadır. Ancak dershanelerde de "değişiklik gereksinmesinin yüksek olacağı düşünüldüğü halde ilgili hipotezin bu yönü reddedilmiştir.

TABLO 18. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE İLGİ GÖRME İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
DERSHANE	79	49.54	26.12
RESMİ LİSE	89	51.22	28.73
ÖZEL LİSE	57	65.33	31.70
F Testi Değerleri			
sd1	sd2	F	p
2	222	5.83	p<.01

TABLO 18-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE İLGİ GÖRME İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	DERSHANE	RESMİ LİSE	ÖZEL LİSE
DERSHANE	x= 49.54	t= 0.38	t= 3.17
RESMİ LİSE	-	x= 51.22	t= 2.90
ÖZEL LİSE	p<.01	p<.01	x= 65.33

Tablo 18-A'da da görüldüğü gibi "ilgi görme" gereksinmesi özel liselerde görev yapan öğretmenlerde, resmi lise ve dershanelerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgular 8. hipotezimizi doğrulamaktadır.

Özel liseler personel alırken genellikle yeni mezunları ve kadın öğretmenleri tercih etmektedirler. Cinsiyete göre gereksinmelere bakıldığında kadın öğretmenlerde ilgi görme gereksinmesinin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 21'de de görüldüğü gibi, kadın öğretmenlerde ortalama 76.20 olarak tesbit edilmiştir. Erkek öğretmenlerde ise ortalama 39.77 olarak tesbit edilmiştir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin çoğunluğunu kadın öğretmenlerin oluşturması nedeni ile bu gereksinme özel liselerde daha yüksek çıkmıştır.

TABLO 19. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE ŞEFKAT GÖSTERME İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
RESMİ LİSE	89	38.71	27.64
DERSHANE	79	56.04	34.52
ÖZEL LİSE	57	56.70	26.71
F Testi Değerleri			
	sd1	sd2	F p
	2	222	9.26 p<.01

TABLO 19-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE ŞEFKAT GÖSTERME İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	RESMİ LİSE	DERSHANE	ÖZEL LİSE
RESMİ LİSE	x= 38.71	t= 3.73	t= 3.53
DERSHANE	p<.01	x= 56.04	t= 0.13
ÖZEL LİSE	p<.01	-	x= 56.70

Tablo 19-A'da da görülebileceği gibi resmi liselerde çalışan öğretmenlerde "şefkat gösterme" gereksinmesi özel liselerde ve dershanelerde görev yapan öğretmenlere oranla daha düşüktür.

Özel liselerde ve dershanelerde öğretmenlerin öğrencilerle olan ilişkileri rekabet açısından çok önemlidir. Bu kurumlara genellikle ekonomik geliri yüksek ailelerin çocukları gelmektedir. Bu ailelerin çocuklarına ilgi gösterilmesi yönünde öğretmenlerden bir beklentisi vardır. Kurum sahiplerinin de beklentileri bu doğrultudadır. Bu beklenti sonucunda öğretmenlerde "şefkat gösterme" gereksinmesinin yüksek olduğu söylenebilir.

Ancak bu sonuç; öğretmenlik mesleğinin bir özelliği olarak kabul ettiğimiz "şefkat gösterme" gereksinmesinin özel lise, resmi lise ve dersane öğretmenleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı şeklinde ifade edilen hipotezimizi desteklememektedir.

TABLO 20. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE KARŞI CİNSLE İLİŞKİ İÇİN BİR BOYUTLU VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI (GENEL)

	n	x	s
N= 225			
DERSHANE	79	34.58	20.74
ÖZEL LİSE	57	50.97	28.98
RESMİ LİSE	89	52.06	25.96
F Testi Değerleri			
	sd1	sd2	F p
	2	222	11.86 p<.01

TABLO 20-A. EĞİTİM KURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE KARŞI CİNSLE İLİŞKİ İÇİN t TESTİ SONUÇLARI (GENEL)

	DERSHANE	ÖZEL LİSE	RESMİ LİSE
DERSHANE	x= 34.58	t= 3.76	t= 4.50
ÖZEL LİSE	p<.01	x= 50.97	t= 0.26
RESMİ LİSE	p<.01	-	x= 52.06

Tablo 20-A'da görüldüğü gibi "karşı cinsle ilişki" gereksinmesi dersanelerde görev yapan öğretmenlerde özel lise ve resmi liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha düşük bulunmuştur.

Resmi lise ve özel liselerin işleyişi yasal düzenlemelerle, dersanelere göre daha net belirlenmiştir. Buna öğretmen davranışları da dahildir. Bu nedenle öğretmenler çeşitli gereksinmelerini bastırmak zorunda kalabilirler. Bu gereksinmelerden birisi de "karşı cinsle ilişki" gereksinmesi olabilir. Oysa dersanelerde bu tür düzenlemeler yoktur. Öğretmen derse girdiği saatlerin dışında kurumda bulunmak zorunda değildir.

Edwards Kişisel Tercih Envanteri'nden elde edilen bulgulara göre özel lise, dersane ve resmi lise öğretmenlerinin psikolojik gereksinmelerinin cinsiyet değişkenine göre elde edilen sonuçları Tablo 21, Tablo 22 ve Tablo 23'de gösterilmiştir.

TABLO 21. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (ÖZEL LİSE)

	KADIN			ERKEK			Karşılaştırma Sonuçları		
	x	s	n	x	s	n	sd	t	p
BAŞARMA	63.15	28.83	40	55.82	22.41	17	55	0.93	-
UYARLIK	25.30	27.78	40	41.53	34.27	17	55	-1.88	-
DÜZEN	50.00	25.40	40	47.53	29.24	17	55	0.32	-
GÖSTERİŞ	49.48	25.62	40	44.94	14.34	17	55	0.68	-
BAĞIMSIZLIK	49.80	35.87	40	39.94	8.93	17	55	1.11	-
YAKINLIK	56.20	24.71	40	58.82	28.16	17	55	-0.35	-
DUYGULARI ANLAMA	60.22	26.23	40	42.41	17.64	17	55	2.56	p<.05
İLGİ GÖRME	76.20	28.90	40	39.77	22.17	17	55	4.64	p<.01
BAŞATLIK	44.70	36.32	40	48.47	35.13	17	55	-0.36	-
KENDİNİ SUÇLAMA	33.50	29.30	40	43.06	22.64	17	55	-1.20	-
ŞEFKAT GÖSTERME	53.60	29.27	40	64.00	18.10	17	55	-1.36	-
DEĞİŞİKLİK	52.80	30.08	40	73.59	23.57	17	55	-2.53	p<.05
SEBAT	55.60	31.23	40	75.06	23.64	17	55	-2.30	p<.05
KARŞI CİNSLE İLİŞKİ	56.92	30.60	40	36.94	18.96	17	55	2.49	p<.05
SALDIRGANLIK	50.40	28.03	40	60.41	24.47	17	55	-1.28	-

Özel liselerde görev yapan öğretmenler cinsiyete göre ele alındığında "duyguları anlama", "ilgi görme", "değişiklik", "sebat" ve "karşı cinsle ilişki" gereksinimleri ile ilgili sonuçlar anlamlı bulunmuştur.

"Duyguları anlama" gereksinmesi 60.22'lik bir ortalama kadın öğretmenlerde daha yüksektir. Bu ortalama erkek öğretmenlerde 42.41'dir.

"İlgi görme" gereksinmesi ise 76.20 ortalama ile kadın öğretmenlerde daha fazladır. Erkeklerde ise bu gereksinme ortalaması 39.77 olarak belirlenmiştir.

Yine "karşı cinsle ilişki" gereksinmesi de kadın öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Bu gereksinmenin kadın öğretmenlerdeki ortalaması 56.92 iken, erkek öğretmenlerdeki ortalaması ise 39.94'tür.

Erkek öğretmenlerde ise "değişiklik" ve "sebat" gereksinimleri kadın öğretmenlere oranla daha yüksektir. Erkek öğretmenlerde "değişiklik" ortalaması 73.59, "sebat" ortalaması 76.06 olarak tesbit edilmiştir. Bu ortalama kadın öğretmenlerde ise "değişiklik" için 52.80, "sebat" için ise 55.60'dır.

TABLO 22. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (RESMİ LİSE)

	KADIN			ERKEK			Karşılaştırma Sonuçları		
	x	s	n	x	s	n	sd	t	p
BAŞARMA	72.80	12.94	40	58.37	28.30	49	87	2.98	p<.01
UYARLIK	43.60	23.66	40	51.06	29.18	49	87	-1.30	-
DÜZEN	61.10	28.01	40	58.59	27.39	49	87	0.42	-
GÖSTERİŞ	44.00	30.81	40	60.65	29.66	49	87	-2.59	p<.05
BAĞIMSIZLIK	65.20	16.84	40	52.55	20.57	49	87	3.13	p<.01
YAKINLIK	46.92	21.60	40	48.86	17.43	49	87	-0.47	-
DUYGULARI ANLAMA	46.82	33.24	40	42.84	25.70	49	87	0.64	-
İLGİ GÖRME	49.80	34.09	40	52.39	23.78	49	87	-0.42	-
BAŞATLIK	61.30	34.19	40	38.12	23.31	49	87	3.79	p<.01
KENDİNİ SUÇLAMA	45.10	29.62	40	58.00	28.07	49	87	-2.10	p<.05
ŞEFKAT GÖSTERME	36.20	24.35	40	40.76	30.16	49	87	-0.77	-
DEĞİŞİKLİK	42.48	23.40	40	50.65	23.12	49	87	-1.65	-
SEBAT	57.20	29.00	40	56.41	23.45	49	87	0.14	-
KARŞI CİNSLE İLİŞKİ	48.10	30.76	40	55.29	21.05	49	87	-1.30	-
SALDIRGANLIK	56.30	25.75	40	57.57	23.73	49	87	-0.24	-

Tablo 22'de resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre sonuçları ele alınmıştır. Sonuçlara bakıldığında "başarma", "gösteriş", "bağımsızlık", "başatlık" ve "kendini suçlama" ile ilgili verilerin anlamlı olduğu görülmektedir.

"Başarma" gereksinmesi ortalaması kadınlarda 72.80, erkeklerde ise 58.37 olarak tesbit edilmiştir.

"Gösteriş" gereksinmesi ortalaması ise kadın öğretmenlerde 44.00 iken, erkek öğretmenlerde bu ortalama 60.65'tir.

"Başatlık" gereksinmesi ortalaması da kadın öğretmenlerde 61.30 iken, erkek öğretmenlerde 38.12 olarak tesbit edilmiştir.

"Kendini suçlama" gereksinmesi ise erkek öğretmenlerde daha yüksektir. Bu gereksinmenin ortalaması kadın öğretmenlerde 45.10 iken, erkek öğretmenlerde 58.00'dır.

TABLO 23. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE CİNSİYET İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (DERSHANE)

	KADIN			ERKEK			Karşılaştırma Sonuçları		
	x	s	n	x	s	n	sd	t	p
BAŞARMA	55.79	24.17	33	71.02	15.83	46	77	-3.39	p<.01
UYARLIK	60.42	28.33	33	25.74	18.03	46	77	6.64	p<.01
DÜZEN	52.21	27.81	33	46.72	26.45	46	77	0.89	-
GÖSTERİŞ	30.33	25.23	33	45.28	29.00	46	77	-2.38	p<.05
BAĞIMSIZLIK	49.73	33.03	33	57.57	22.04	46	77	-1.27	-
YAKINLIK	57.12	31.09	33	52.50	24.42	46	77	0.74	-
DUYGULARI ANLAMA	60.76	23.54	33	39.30	33.39	46	77	3.17	p<.01
İLGİ GÖRME	43.55	21.97	33	53.85	28.18	46	77	-1.75	-
BAŞATLIK	46.33	29.45	33	71.20	23.65	46	77	-4.16	p<.01
KENDİNİ SUÇLAMA	62.36	23.39	33	39.93	24.93	46	77	4.04	p<.01
ŞEFKAT GÖSTERME	64.24	30.48	33	50.15	36.34	46	77	1.81	-
DEĞİŞİKLİK	50.97	36.06	33	52.07	27.17	46	77	-0.15	-
SEBAT	73.27	28.48	33	74.70	17.36	46	77	-0.28	-
KARŞI CİNSLE İLİŞKİ	34.03	24.22	33	34.98	18.10	46	77	-0.20	-
SALDIRGANLIK	40.25	29.68	32	69.35	22.50	46	76	-4.92	p<.01

Tablo 23'de ise dersane öğretmenlerinde "başarma", "uyarlık", "gösteriş", "duyguları anlama", "başatlık", "kendini suçlama" ve saldırganlık gereksinimleri ile ilgili sonuçlar anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre "başarma" gereksinmesi ortalaması 71.02 ile erkek öğretmenlerde, 55.79 olan kadın öğretmenlere oranla daha yüksektir.

"Uyarlık" gereksinmesi kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere oranla daha yüksektir. Bu gereksinme ortalaması kadın öğretmenlerde 60.42, erkek öğretmenlerde 25.74'tür.

"Gösteriş" gereksinmesinin ortalamasına bakıldığında erkek öğretmenlerde 45.28, kadın öğretmenlerde ise 30.33 olarak bulunmuştur.

"Duyguları anlama" gereksinmesinin ortalaması 60.76 ile kadın öğretmenlerde, 39.30 olarak tesbit edilen erkek öğretmenlerin ortalamasına göre daha yüksektir.

"Başatlık" gereksinmesinin ortalaması erkek öğretmenlerde 71.20, kadın öğretmenlerde 46.33'dür.

"Kendini suçlama" gereksinmesi kadın öğretmenlerde ortalama 62.36 iken erkek öğretmenlerde bu ortalama 50.15'dir.

"Saldırganlık" gereksinmesi ise erkek öğretmenlerde daha yüksektir. Bu gereksinme kadın öğretmenlerde ortalama 40.25, erkek öğretmenlerde 69.35 olarak bulunmuştur.

Özel lise, resmi lise ve dersane öğretmenlerinden elde edilen sonuçlar cinsiyet değişkenine göre ele alındığında "düzen", "yakınlık" ve "şefkat gösterme" gereksinimleri arasında fark anlamlı değildir. Bu sonuç ise 5. hipotezimizi desteklemektedir.

Edwards Kişisel Tercih Envanterinden elde edilen bulgulara göre özel lise, dersane ve resmi lise öğretmenlerinin psikolojik gereksinimleri şu şekilde sıralanmıştır.

TABLO 24. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (ÖZEL LİSE)

	EVLİ			BEKAR			Karşılaştırma Sonuçları		
	x	s	n	x	s	n	sd	t	p
BAŞARMA	57.35	29.88	37	67.65	19.98	20	55	-1.38	-
UYARLIK	39.51	33.46	37	12.80	11.38	20	55	3.45	p<.01
DÜZEN	50.38	25.00	37	47.20	29.28	20	55	0.43	-
GÖSTERİŞ	54.13	19.68	37	37.00	24.46	20	55	2.88	p<.01
BAĞIMSIZLIK	44.51	29.63	37	51.20	32.79	20	55	-0.78	-
YAKINLIK	62.27	25.78	37	47.20	22.60	20	55	2.20	p<.05
DUYGULARI ANLAMA	52.49	26.55	37	59.40	22.48	20	55	-0.99	-
İLGİ GÖRME	70.49	31.38	37	55.80	30.80	20	55	1.70	-
BAŞATLIK	43.03	33.27	37	51.00	40.19	20	55	-0.80	-
KENDİNİ SUÇLAMA	38.60	30.31	37	32.20	21.95	20	55	0.83	-
ŞEFKAT GÖSTERME	62.05	21.08	37	46.80	33.19	20	55	2.12	p<.05
DEĞİŞİKLİK	60.95	29.05	37	55.40	31.25	20	55	0.67	-
SEBAT	55.08	31.46	37	73.10	24.76	20	55	-2.21	p<.05
KARŞI CİNSLE İLİŞKİ	43.65	28.04	37	64.50	26.24	20	55	-2.74	p<.01
SALDIRGANLIK	55.76	28.78	37	49.00	24.06	20	55	0.89	-

Medeni durum değişkenine göre "özel lise" öğretmenlerinde "uyarlık", "gösteriş", "yakınlık", "şefkat gösterme", "değişiklik" ve "karşı cinsle ilişki" gereksinimleri açısından sonuçlar anlamlı bulunmuştur.

"Uyarlık gereksinmesi" evli olanlarda ortalama 39.51 iken, bekarlarda 12.80 olarak tesbit edilmiştir.

"Gösteriş gereksinmesi" ise evli olanlarda ortalama 62.27, bekar öğretmenlerde 47.20 olarak tesbit edilmiştir.

"Şefkat gösterme" gereksinmesi evli olanlarda ortalama 62.05 iken bekarlarda 46.80 olarak tesbit edilmiştir.

"Sebatlılık gereksinmesi" evli öğretmenlerde ortalama 55.08 oranında iken bekar öğretmenlerde 73.20 olarak tesbit edilmiştir.

"Karşı cinsle ilişki gereksinmesi" evli öğretmenlerde bekarlara oranla daha düşük bulunmuştur. Evli öğretmenlerde ortalama 43.65 iken, bekarlarda 64.50 olarak tesbit edilmiştir.

TABLO 25. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (RESMİ LİSE)

	EVLİ			BEKAR			Karşılaştırma Sonuçları		
	x	s	n	x	s	n	sd	t	p
BAŞARMA	60.48	24.34	58	74.43	21.12	28	84	-2.60	p<.05
UYARLIK	49.78	28.00	58	43.71	26.18	28	84	0.96	-
DÜZEN	57.67	27.95	58	59.86	25.52	28	84	-0.35	-
GÖSTERİŞ	57.22	28.69	58	47.57	35.78	28	84	1.35	-
BAĞIMSIZLIK	54.55	18.71	58	65.57	21.62	28	84	-2.43	p<.05
YAKINLIK	47.88	19.69	58	51.43	16.91	28	84	-0.82	-
DUYGULARI ANLAMA	51.40	27.33	58	29.18	28.99	28	84	3.46	p<.01
İLGİ GÖRME	46.53	24.18	58	64.71	32.89	28	84	-2.90	p<.01
BAŞATLIK	47.50	28.01	58	46.57	35.58	28	84	0.13	-
KENDİNİ SUÇLAMA	57.59	25.87	58	43.00	34.70	28	84	2.19	p<.05
ŞEFKAT GÖSTERME	41.14	26.69	58	31.71	29.75	28	84	1.48	-
DEĞİŞİKLİK	43.36	22.67	58	54.25	25.05	28	84	-2.02	p<.05
SEBAT	57.09	27.85	58	52.00	19.23	28	84	0.87	-
KARŞI CİNSLE İLİŞKİ	55.17	23.95	58	49.25	28.76	28	84	1.00	-
SALDIRGANLIK	59.09	22.34	58	53.43	29.63	28	84	0.99	-

Medeni durum değişkenine göre resmi lise öğretmenlerinde "başarma", "bağımsızlık", "duyguları anlama", "ilgi görme", "kendini suçlama" ve "değişiklik gereksinimleri" açısından sonuçlar anlamlı bulunmuştur.

"Başarma gereksinmesi" evli olanlarda ortalama 54.55 iken, bekarlarda 65.57 olarak tesbit edilmiştir.

"Duyguları anlama" gereksinmesi evli olan öğretmenlerde ortalama 51.40 iken, bekarlarda 29.18 olarak tesbit edilmiştir.

"İlgi görme gereksinmesi evli olanlarda bekar olanlara oranla daha düşük bulunmuştur. Evli olan öğretmenlerde bu gereksinmenin ortalaması 46.53 iken bekarlarda 64.71'dir.

"Kendini suçlama gereksinmesi" evli olan öğretmenlerde ortalama 57.59 iken, bekarlarda 43.00 olarak tesbit edilmiştir.

"Değişiklik gereksinmesi" açısından ise evli olanlarda bekar olanlara oranla daha düşük puan ortalaması tesbit edilmiştir. Bu oran evlilerde 43.36, bekarlarda 54.25'dir.

TABLO 26. KİŞİSEL TERCİHLER DEĞİŞKENİNE GÖRE MEDENİ DURUM İÇİN BAĞIMSIZ GRUP t TESTİ SONUÇLARI (DERSHANE)

	EVLİ			BEKAR			Karşılaştırma Sonuçları		
	x	s	n	x	s	n	sd	t	p
BAŞARMA	63.86	22.67	62	67.75	13.90	16	76	-0.65	-
UYARLIK	35.36	28.70	62	58.94	20.16	16	76	-3.09	p<.01
DÜZEN	50.76	24.50	62	41.25	35.38	16	76	1.26	-
GÖSTERİŞ	41.92	27.13	62	30.00	31.25	16	76	1.52	-
BAĞIMSIZLIK	57.16	26.33	62	45.00	29.33	16	76	1.61	-
YAKINLIK	53.32	25.94	62	57.00	32.85	16	76	-0.48	-
DUYGULARI ANLAMA	46.55	32.91	62	51.75	22.70	16	76	-0.60	-
İLGİ GÖRME	49.08	27.46	62	49.00	19.68	16	76	0.01	-
BAŞATLIK	69.81	24.36	62	26.75	18.03	16	76	6.61	p<.01
KENDİNİ SUÇLAMA	41.31	23.70	62	78.75	12.72	16	76	-6.08	p<.01
ŞEFKAT GÖSTERME	48.23	34.26	62	83.75	15.52	16	76	-4.03	p<.01
DEĞİŞİKLİK	51.55	31.30	62	54.00	30.37	16	76	-0.28	-
SEBAT	74.39	18.93	62	74.25	33.95	16	76	0.02	-
KARŞI CİNSLE İLİŞKİ	35.24	20.15	62	33.75	23.05	16	76	0.26	-
SALDIRGANLIK	65.92	25.91	61	26.44	19.08	16	75	5.69	p<.01

Medeni durum değişkenine göre "dershane" öğretmenlerinde "uyarlık", "başatlık", "kendini suçlama", "şefkat gösterme" ve "saldırganlık" gereksinimleri açısından sonuçlar anlamlı bulunmuştur.

"Uyarlık gereksinmesi" evli olanlarda ortalama 35.36 iken, bekarlarda 58.94 olarak tesbit edilmiştir.

"Başatlık gereksinmesi" ise evli öğretmenlerde bekar olan öğretmenlere oranla yüksek çıkmıştır. Evli olanlarda 69.81 olan ortalama bekarlarda 26.75 olarak tesbit edilmiştir.

"Kendini suçlama" gereksinmesi evli olan öğretmenlerde ortalama 41.31 oranında iken, bekarlarda 78.75 olarak tesbit edilmiştir.

"Şefkat gösterme gereksinmesi" ise evli olanlarda ortalama 48.23 iken, bekarlarda 83.75 olarak tesbit edilmiştir.

"Saldırganlık gereksinmesi"nin evli olan öğretmenlerde bekarlara oranla daha yüksek olduğu tesbit edilmiştir. Bu ortalama evlilerde 65.92 iken, bekarlarda 26.44'tür.

Her üç kurumda da "düzen" gereksinmesi ile ilgili evli ve bekar öğretmenlerden elde edilen sonuçların anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Yine her üç kurumda görev yapan evli ve bekar öğretmenler karşılaştırıldığında "düzen" gereksinmesi dışında kalan gereksinmeler arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuç 6. hipotezimizi kısmen desteklemektedir.

Tablo 27. Özel Lise Öğretmenlerinin Psikolojik Gereksinmelerinin Sıralaması

N=57	x
İlgi Görme	65.33
Sebat	61.40
Başarma	60.97
Değişiklik	59.00
Yakınlık	56.98
Ş. Gösterme	56.70
D. Anlama	54.91
Saldırganlık	53.39
K.C. İlişki	50.97
Düzen	49.26
Gösteriş	48.12
Bağımsızlık	46.86
Başatlık	45.82
K. Suçlama	36.35
Uyarlık	30.14

Tablo 28. Dershane Öğretmenlerinin Psikolojik Gereksinmelerinin Sıralanması.

N=78	x
Sebat	74.10
Başarma	64.66
Başatlık	60.81
Saldırganlık	57.41
Ş.Gösterme	56.64
Yakınlık	54.43
Bağımsızlık	54.29
Değişiklik	51.61
İlgi Görme	49.54
K.Suçlama	49.30
Düzen	49.01
D.Anlama	48.27
Uyarlık	40.23
Gösteriş	39.04
K.C.İ.	34.58

Tablo 29. Resmi lise Öğretmenlerinin Psikolojik Gereksinimlerinin Sıralanması

N=89	x
Başarma	64.85
Düzen	59.72
Bağımsızlık	58.24
Saldırganlık	57.00
Sebat	56.76
Gösteriş	53.17
K.Suçlama	52.20
K.C.İ.	52.06
İlgi Görme	51.22
Başatlık	48.54
Yakınlık	47.99
Uyarlık	47.71
Değişiklik	46.98
D.Anlama	44.63
Ş.Gösterme	38.71

BÖLÜM V

ÖZET VE ÖNERİLER

1. Özet

Bireylerin çeşitli psikolojik gereksinimleri vardır. Bu gereksinimlerin doyurulması birey ve işletme açısından önem taşımaktadır. Birey gereksinimleri doğrultusunda güdülendiğinde, gereksinimlerini karşılamaya yönelecektir. Gereksinimler çeşitli ortamlarda giderilmeye çalışılmaktadır. Bu ortamlardan biri de bireyin yaşamını büyük ölçüde kapsayan, mesleki etkinliklerin sürdüğü çalışma alanıdır. Yani bireyin yaptığı iş onun gereksinimleriyle doğrudan ilgilidir.

Rastgele örnekleme yoluyla seçilmiş olan, özel lise, resmi lise ve lise öğrencilerini üniversite sınavlarına hazırlayan dersane öğretmenlerine Murray'in gereksinimler listesinden yararlanarak geliştirilmiş olan Edwards Kişisel Tercih Envanteri uygulanmıştır. Bu üç kurumda çalışan öğretmenlerin psikolojik gereksinimleri; elde edilen veriler doğrultusunda değerlendirilmiş ve birbirleri ile karşılaştırılmıştır. Bulgular şu şekilde özetlenebilir:

Özel lise, resmi lise ve dersanelerde görev yapan öğretmenlerde başarıma, yakınlık, duyguları anlama ve saldırganlık gereksinimleri yönünden bir farklılığa rastlanmamıştır.

- Öğretmenler, bireylerde davranış değişikliği meydana getirmeyi amaçlayan eğitim süreci içinde görev yapmaktadırlar. Bu görevlerini yürütürken sosyal ilişkiler kurma, insanların duygularını anlama, tartışma ortamı yaratma, bir fikri savunma ve o fikri kabul ettirme gibi davranışlarda bulunurlar. Bu nedenle her üç kurumda da görev yapan öğretmenler arasında başarıma, yakınlık, duyguları anlama, ve saldırganlık gereksinimleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

- Resmi liselerde çalışan öğretmenlerde uyarılık, düzen, gösteriş, bağımsızlık, kendini suçlama ve karşı cinsle ilişki gereksinimleri özel lise ve dersanelerde çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur.

- Resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin daha elverişsiz koşullarda (sınıfların çok kalabalık olması, araç - gereç yetersizliği vb.) görev yapmaları, bu kurumlarda yazışmalar, dosyalama ve arşivleme gibi konuların yönetmeliklerle belirlenmiş olması ve bunların sıkı bir şekilde denetlenmesi "uyarlık", "düzen" ve "kendini suçlama" gereksinmelerinin yüksek çıkmasına neden olabilir. Resmi liselerde öğretmenlerin başarılarını ve yeteneklerini ortaya koymalarını sağlayacak bir ortamın olmayışı, müfredata sıkı sıkıya bağlı olunması nedeni ile de "gösteriş" ve "bağımsızlık" gereksinmelerinin daha yoğun yaşandığı söylenebilir.

- Özel liselerde görev yapan öğretmenlerde ilgi görme, şefkat gösterme ve değişiklik gereksinimleri resmi lise ve dersane öğretmenlerinin bu gereksinimlerine oranla daha fazladır.

- Özel liseler rekabetin yoğun yaşandığı kurumlardır. Bu kurumlarda öğretmen, sürekli kendini geliştirme ve değişik faaliyetlere yönelme durumu içindedir. İçinde bulundukları koşulların daha elverişli olması nedeni ile özel lise öğretmenleri öğrenci ve velilerle daha rahat iletişim sağlayabilmektedirler.

- Sebatlılık ve başatlık gereksinimleri dersane öğretmenlerinde, özel lise ve resmi lise öğretmenlerine oran daha yüksektir.

Dershaneler de özel okullar gibi rekabetin yoğun yaşandığı kurumlardır. Özellikle dershaneler, sınavlara hazırlık görevini üstlendikleri için her yıl daha çok sayıda öğrencinin sınavları kazanması için yoğun bir çalışma temposu içindedirler. Böyle bir ortamda çalışmanın sonucu olarak da bu öğretmenlerde sebat gereksinmesinin yüksek olduğu söylenebilir. Dershanelerin başarıyı elde etmesinde kadrolarının önemi çok büyüktür. Bu açıdan kadroyu oluşturan her öğretmen ön planda olma eğilimi içinde olabilir.

- Kadın ve erkek özel lise öğretmenleri karşılaştırıldığında; kadınlarda duyguları anlama, ilgi görme ve karşı cinsle ilişki, erkeklerde ise değişiklik ve sebat gereksinimleri daha güçlü bulunmuştur. Resmi lise öğretmenleri ele alındığında kadınlarda başarıma, bağımsızlık ve başatlık, erkeklerde ise gösteriş ve kendini suçlama gereksinmesi daha yüksektir. Dershane öğretmenleri karşılaştırıldığında ise; kadınlarda uyarlık, duyguları anlama ve kendini suçlama, erkeklerde başarıma, gösteriş, başatlık ve saldırganlık gereksinmelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Resmi liselerde görev yapan evli öğretmenlerde duyguları anlama ve kendini suçlama, bekar öğretmenlerde ise başarma, bağımsızlık, ilgi görme ve değişiklik gereksinimleri yüksek bulunmuştur. Evli ve bekar özel lise öğretmenleri karşılaştırıldığında, evlilerde uyarlık, gösteriş, yakınlık ve şefkat gösterme, bekarlarda ise sebat ve karşı cinsle ilişki gereksinimleri güçlü bulunmuştur. Dershanelerde ise evli öğretmenlerde başatlık ve saldırganlık, bekar öğretmenlerde uyarlık, kendini suçlama ve şefkat gösterme gereksinimlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

2. Öneriler

Öğretmenlerin psikolojik gereksinimlerini ile ilgili olarak şunlar önerilebilir:

1. Resmi liselerde görevli öğretmenlerin yaratıcı davranışlar sergileyebilmeleri için müfredat programlarının daha esnek olması sağlanmalıdır.
2. Resmi liselerde olumsuz koşulların giderilerek öğretmenlerin tatmin düzeylerinin yükseltilmesi amaçlanmalıdır.
3. Öğretmenlerin değişime uyumlarını sağlayabilecek faaliyetlere yönelmeleri özendirilmelidir.
4. Öğretmenlerin psikolojik gereksinimlerini daha iyi tanımaları sağlanmalıdır.
5. Psikolojik gereksinimler mesleki tercih yapılmadan önce ve mesleki eğitimin tamamlanmasından sonra tesbit edilerek bireylere yönlendirme yapılmalıdır.
6. Psikolojik gereksinimlerin tesbiti hem işgörenler hem de yöneticiler açısından önem taşımaktadır. Psikolojik gereksinimlerin belirlenmesi çalışmalarına önem verilmeli, hatta ilgili birimlerin bu işi üstlenmesi sağlanmalıdır.
7. Yanlış tercih yapmış bireylerin zaman geçmeden gereksinimlerine uygun bir alana yönlendirilmesi sağlanmalıdır.

8. Psikolojik gereksinmelerin birey ve işletme açısından önemi ile ilgili hizmet - içi eğitim programları düzenlenmelidir.

Psikolojik gereksinmelerinin farkında olarak hareket eden öğretmen çalışacağı alanı daha sağlıklı seçebilir. Bu alanda görevine daha fazla güdülenip doyuma ulaşabilir. Bu yolla öğretmenlerin psikolojik gereksinmelerinden kaynaklanan sorunlarının çözömlenmesine katkıda bulunulabilir.



KAYNAKLAR

- Akbıyık, Lokman. "Mühendisler ile Yöneticilerin Mesleki İlgileri, Değerleri ve Psikolojik İhtiyaçları". **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 1992.
- Akyıldız, Hayrettin. "Etkili Öğretim Açısından Öğretmen Niteliğinin Önemi". **Özel Kültür Okulları Eğitim-Araştırma-Geliştirme Merkezi'nce Düzenlenen Eğitimde Nitelik Geliştirme, Eğitimde Arayışlar 1. Sempozyumuna Sunulan Bildiri**. İstanbul: 13-14 Nisan 1991.
- Akyüz, Yahya. "Türkiye'de Öğretmenin Öğretmen ve Meslek İmajı". **A.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi**, 10.1-2 (1978).
- Alkan, Cevat. **Eğitim Ortamları**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1979.
- Armutçuoğlu, Güleren. "Hizmet İçi Eğitimde Görev Alan Öğretmenlerde Bulunması Gereken Nitelikler". **Eğitim Dergisi**, 1,2 (1992).
- Bacı, Esengül. "Öğretmenlerin Sosyal Statüsü ve Ödüllendirilmesi". **H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 6, 1991.
- Başaran, İbrahim Ethem. **Örgütsel Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 108, 1982.
- Baysal, A. Can ve Erdal Tekarslan. **Davranış Bilimleri I-II**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları No: 191, 1987.
- Birch, David; Joseph Veroff. **Motivation: A Study of Action**. California: A Division of Woodsworth Publishing Company.
- Blum, L. Milton; James C. Naylor. **Industrial Psychology**. New York Evanston and London: Harper International Edition Jointly Published by, 1964.
- Crites, John. **Vocational Psychology**. New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1969.
- Cofer, C.N.; M.H. Appley. **Motivation: Theory and Research**. New York: John Wiley Sons Inc. 1964.
- Cüceloğlu, Doğan. **İnsan ve Davranışı**, 3. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1992.
- Dalton, W. Gene; Paul R. Lawrence. **Motivation and Control in Organizations**. Georgetown, Ontario: Irwin-Dorsey Limited, 1971.
- Davis, Keith. **İşletmelerde İnsan Davranışı**. Çev: Tomris Somay, Fulya Aykar, Can Baysal, Ömer Sadullah, Semra Yalçın, 3. Baskı, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 199, 1988.

- Demirörs, Zülal. "Ortaöğretimde Öğretmen ve Öğrencilerin Birbirinde Aradıkları Niteliklerde Uyum", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, A.Ü., 1987.
- Dilekmen, Mücahit. "Lise Öğrencilerinin Psikolojik İhtiyaçları". **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, A.Ü., 1986 .
- Duman, Tayyip. **Özel Dershaneler ve İşlevleri**. Y.Y.L.T., A.Ü., 1984.
- Drake, Richard I. ve Peter J. Smith. **Sanayide Davranış Bilimleri**. Çev: Kemal Tosun, İlhan Erdoğan, Fulya Aykar ve Diğerleri, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları No: 83, 1978.
- Engler, Barbara. **Personality Theories: An Introduction**. Boston: Houghton Mifflin Company, 1985.
- Eren, Erol. **İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Metler Matbaası, 1979.
- Eren, Erol. **Yönetim Psikolojisi**. 3. Baskı. İstanbul: İşletme Fakültesi Aylık No: 209, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 105, 1989.
- Franken, Robert E. **Human Motivation**. California: Brooks/Cole Company, 1982.
- Geçtan, Engin. **Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar**. 3. Baskı, Ankara: Maya Yayınları, 1984.
- Ghiselli, Edwin E; Clarence W. Brown. **Personnel and Industrial Psychology**. Second Edition, New York, Toronto, London: Mc Graw - Hill Book Company inc, 1948.
- Gözütok, Dilek. "Öğretmenlerin ve Öğrencilerin Algılarına Göre Mesleki Davranışların Değerlendirilmesi". **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 24,2 (1992).
- Judith, R. Gordon. **Organizational Behavior**. Avenue, Newton, Massachussetts: Printed In The United States of American Copyright, 1983.
- Karasar, Niyazi. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**, 4.Baskı, Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık Ltd. Şti.
- Kaner, Sema. "Psikolog ve Çocuk Doktorlarının Gereksinim Örüntüleri", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, 1981.
- Knopf, Alfred A. **Perception Motives and Personality**. New York: New York University, 1970.
- Koçel, Tamer. **İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 205., İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 101, 1989.
- Korman, Abraham K. **Industrial and Organizational Psychology**. New Jersey: 1971 .
- Kuzgun, Yıldız. **Edwards Kişisel Tercih Envanteri**. Ankara, 1989.

- Kuzgun, Yıldız. **Kendini Değerlendirme El Kitabı**. Ankara: Ö.S.Y.M., AGB-0015, 1988.
- Kuzgun, Yıldız. "Lise Öğrencilerinin Mesleki Doyum ve Tercihleri". Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 8, 1-2, 1976.
- Minibaş, Jale. "Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterdiği Tepki ve Agresyon Yönü ile İlişkisi". **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İ.U., 1990.
- Morgan, Clifford T. **Psikolojiye Giriş Ders Kitabı**. Çev: Aydan Gülerce ve Diğ., 3. Baskı, Ankara: H.Ü. Psikoloji Bölümü Yayınları Yayın No: 1, 1986.
- Oğuzkan, Ferhan. **Öğretmenliğin Üç Yönü**. 6. Baskı, Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1988.
- Onaran, Oğuz. **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları**. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilimler Fakültesi Yayın No: 470, 1981.
- Öztürk, Mehmet. "İki Meslek Grubundaki Bireylerin Psikolojik Gereksinim Örüntüleri: İlkokul Öğretmenleri ve Vergi Memurları". **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 1983.
- Peker, Ömer. "Özel Okulların Eğitim Sistemimiz İçindeki Yeri ve Önemi", Eğitim ve Bilim Dergisi, 12,70 (1988).
- Pektaş, Suat. "Sözel Olmayan Öğretmen Davranışlarının Öğretime Etkilerinin Değerlendirilmesi". **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, A.Ü.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. **Çalışma Psikolojisi**. Bursa: Uludağ Ü. Basımevi, 1984, s.70.
- Tan, Hasan. **Alakaların Ölçülmesi**. Ankara: O.D.T.Ü., 1972.
- Tan, Hasan. "Türk Eğitiminde Kalite Sorunu". **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi**, Sayı: 1, 1989.
- Yalçın, Selçuk. **Personel Yönetimi**. 3. Baskı, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 200, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 99, 1988.
- Yanbastı, Gülgün. **Kişilik Kuramları**. İzmir, Ege Ü. Edebiyat Fakültesi Yayın No: 53, 1990.
- Yavuzer, Nurgül. "Etkin Öğretmen Eğitimi Uygulamasının Tutumlarına Etkisi". **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İ.U., 1990.
- Yılman, Mustafa. **Öğretmenlik Mesleği ve Meseleleri**. İstanbul: Türkiye Milli Kültür Vakfı No: 4, 1992.
- Walsh, R.P., "The Effects of Needs on Responses to Job Duties". **Journal of Counseling Psychology**, 1959, 6.
- Weiner, Bernard. **Theories of Motivation**. Chicago: Morkham Publishing Company, 1972.

EK A

EDWARDS KİŞİSEL TERCİH ENVANTERİ

- 1-
 - A) Sıkıntıda oldukları zaman dostlarına yardım etmek isterim.
 - B) Üzerime aldığım işi elimden geldiği kadar en iyi biçimde yapmaya çalışırım.
- 2-
 - A) İlgi duyduğum çeşitli konularda büyük adamların neler düşündüklerini öğrenmek isterim.
 - B) Çok önemli bir işi başarmak isterim.
- 3-
 - A) Yazdığım yazının öz, temiz ve iyi düzenlenmiş olmasını isterim.
 - B) Bir işte, meslekte ya da uzmanlık alanında tanınmış biri olmak isterim.
- 4-
 - A) Toplantılarda eğlenceli hikayeler ve fıkralar anlatmak isterim.
 - B) Ünlü bir roman ya da piyes yazmak isterim.
- 5-
 - A) İstedğim gibi gelip gidebilmek isterim.
 - B) Zor bir işi iyi bir biçimde yaptığımı söyleyebilmek isterim.
- 6-
 - A) Başka insanlara zor gelen problem ve bilmeceleleri çözmekten hoşlanırım.
 - B) Bulduğum kurumlarda yönergeleri izleyip benden bekleneni iyi bir biçimde yapmak isterim.
- 7-
 - A) Günlük işlerimde yenilik ve değişiklik görmek isterim.
 - B) Üstlerimin iyi bir iş yaptıklarına inandığım zaman bunu onlara söylemek isterim.
- 8-
 - A) Üzerime aldığım işin ayrıntılarını planlamak ve işi düzene koymaktan hoşlanırım.
 - B) Bulduğum kurumlarda yönergeleri izleyip benden bekleneni iyi bir biçimde yapmak isterim.
- 9-
 - A) Kalabalık yerlerde insanların beni farketmelerinden ve görünüşüm hakkında konuşmalarından hoşlanırım.
 - B) Büyük adamların hayatlarına ait eserler okumaktan hoşlanırım.
- 10-
 - A) İşleri, alışlageldiği biçimde yürütmem istenen durumlardan kaçınmak isterim.
 - B) Büyük adamların hayatlarına ait eserler okumaktan hoşlanırım.
- 11-
 - A) Bir işte, meslekte ya da uzmanlık alanında tanınmış bir kimse olmak isterim.
 - B) İşimi, başlamadan önce planlayıp düzenlemek isterim.
- 12-
 - A) İlgi duyduğum çeşitli meslekler hakkında büyüklerin neler düşündüklerini bilmek isterim.
 - B) Bir seyahat yapmam gerektiğinde her şeyi önceden planlamak isterim.

- 13-
A) Başladığım her işi bitirmek isterim.
B) Çalıştığım yerde ya da masamda eşyalarımı düzenli ve sıralı bir biçimde tutmak isterim.
- 14-
A) Başıma gelen garip olayları ve maceraları başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.
B) Yemeklerimi düzenli ve kararlaştırılmış zamanda yemek isterim.
- 15-
A) İstedğim bir işi yapmaya karar vermede bağımsız olmak isterim.
B) Çalıştığım yerde ya da masamda eşyalarımı düzenli ve sıralı bir biçimde tutmak isterim.
- 16-
A) İşleri başkalarından daha iyi yapabilmek isterim.
B) Toplantılarda eğlenceli hikayeler ve fıkralar anlatmaktan hoşlanırım.
- 17-
A) Adetlere uymak ve saygı duyduğum kimselerin geleneklere aykırı saydığı işleri yapmaktan kaçınmak isterim.
B) Başarılarım hakkında konuşmaktan hoşlanırım.
- 18-
A) Hayatımı, planlarımda önemli değişiklikler olmaksızın, pürüzsüzce akıp gidecek biçimde düzenlemek isterim.
B) Başımdan geçen garip olayları ve maceraları başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.
- 19-
A) Konusu seks olan piyes ve kitapları okumaktan hoşlanırım.
B) Bir grupta ilgi merkezi olmaktan hoşlanırım.
- 20-
A) Otorite durumunda olan kimseleri eleştirmekten hoşlanırım.
B) Başkalarının genellikle anlamlarını bilmedikleri sözcükleri kullanmaktan hoşlanırım.
- 21-
A) Başkalarınca beceri ve gayret isteyen işler olarak bilinen işleri başarmak isterim.
B) İstedğim gibi gidip gelebilmek isterim.
- 22-
A) Hayran olduğum bir kimseyi övmek isterim.
B) İstedigimi yapmakta kendimi özgür hissetmek isterim.
- 23-
A) Mektuplarımı, makhuzlarımı ve diğer kağıtlarımı düzgünce sıraya konmuş ve bir sisteme göre dosyalanmış olarak saklamaktan hoşlanırım.
B) Yapmak istediğim şeye karar vermede bağımsız olmak isterim.
- 24-
A) Hiç kimsenin cevaplayamayacağını bildiğim sorular sormaktan hoşlanırım.
B) Otorite durumundaki insanları eleştirmekten hoşlanırım.
- 25-
A) Elime geçeni atıp kırmak isteyecek kadar öfkelenirim.
B) Sorumluluk ve yükümlülükten kaçınmak isterim.

- 26-
A) Üzerime aldığım işlerde başarılı olmak isterim.
B) Yeni dostluklar kurmaktan hoşlanırım.
- 27-
A) Yönergeleri izleyip benden bekleneni yerine getirmekten hoşlanırım.
B) Dostlarımla sıkı bağlılıklarım olmasından hoşlanırım.
- 28-
A) Yazdığım yazının öz, temiz ve iyi düzenlenmiş olmasını isterim.
B) Mümkün olduğu kadar çok arkadaş edinmek isterim.
- 29-
A) Toplantılarda eğlenceli hikayeler ve fıkralar anlatmaktan hoşlanırım.
B) Dostlarıma mektup yazmaktan hoşlanırım.
- 30-
A) İstedğim zaman gelip gidebilmek isterim.
B) Her şeyi dostlarımla paylaşmak isterim.
- 31-
A) Başka insanlara zor gelen problem ve bilmeceleri çözmekten hoşlanırım.
B) İnsanları, ne yaptıklarına değil, neden yaptıklarına bakarak değerlendirmek isterim.
- 32-
A) Hayran olduğum insanların önderliğini kabul etmekten hoşlanırım.
B) Karşılaşmak zorunda oldukları çeşitli sıkıntılar konusunda dostlarımla neler hissettiklerini anlamak isterim.
- 33-
A) Yemeklerimi, düzenli ve kararlaştırılan zamanda yemek isterim.
B) Başkalarının davranışlarını incelemek ve çözümlemekten hoşlanırım.
- 34-
A) Başka insanlara zekice ve nükteli gelen sözleri söylemekten hoşlanırım.
B) Kendimi başkalarının yerine koyup aynı durumda ne hissedebileceğimi hayal etmekten hoşlanırım.
- 35-
A) İsteddiğimi yapmakta kendimi özgür saymak isterim.
B) Belli bir durumda başka bir kimsenin ne hissettiğini gözlemekten hoşlanırım.
- 36-
A) Başkalarınca, hüner ve gayret isteyen işler olarak bilinen işleri başarmaktan hoşlanırım.
B) Bir başarısızlıkla karşılaştığım zaman dostlarımla beni teşvik etmesini isterim.
- 37-
A) Bir şeyi planlarken, görüşlerine saygı duyduğum kimselerin fikirlerine başvurmadan hoşlanırım.
B) Dostlarımla bana karşı düşünceli olmalarını isterim.
- 38-
A) Hayatımı, planlarımda önemli değişiklikler olmaksızın, pürüzsüzce akıp gidecek biçimde düzenlemek isterim.
B) Başımdan geçen garip olayları ve maceraları başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.

- 39-
A) Bir grupta ilgi merkezi olmaktan hoşlanırım.
B) Hastalandığım veya üzüldüğüm zaman dostlarımla üzerime düşmelerinden hoşlanırım.
- 40-
A) İşleri alışlageldiği biçimde yürütmem gereken durumlardan kaçınmak isterim.
B) Üzgün olduğum zaman dostlarımla duygularımı paylaşmalarını ve beni avutmalarını isterim.
- 41-
A) Ünlü bir roman ya da piyes yazmak isterim.
B) Bir grupta çalışırken başkanlığa atanmak ya da seçilmek isterim.
- 42-
A) Bir grupta iken, grubun ne yapacağına karar vermede bir başkasının önderliğini kabul etmekten hoşlanırım.
B) Mümkün olduğunca başka insanların hareketlerini kontrol etmekten hoşlanırım.
- 43-
A) Mektuplarımı, makbuzlarımı ve diğer kağıtlarımı düzgün bir biçimde sıraya konmuş ve bir sisteme göre dosyalanmış olarak saklamaktan hoşlanırım.
B) Bulduğum gruplarda ya da kuruluşlarda liderlerden biri olmak isterim.
- 44-
A) Kimsenin cevaplayamayacağını bildiğim sorular sormaktan hoşlanırım.
B) Başkalarına işlerini nasıl yapacaklarını söylemekten hoşlanırım.
- 45-
A) Sorumluluk ve yükümlülükten kaçınmak isterim.
B) Başkaları arasında çıkan tartışma ve anlaşmazlıkları yatıştırmaya çağırılmaktan hoşlanırım.
- 46-
A) Bir işte, meslekte ya da uzmanlık alanında tanınmış bir kimse olmak isterim.
B) Yanlış olduğunu bildiğim bir işi yapınca suçluluk duyarım.
- 47-
A) Büyük adamların hayat hikayelerini okumaktan hoşlanırım.
B) Yaptığım hataları itiraf etmem gerektiğini hissederim.
- 48-
A) Üzerime almak zorunda olduğum bir işin ayrıntılarını planlamak ve işi düzene koymak isterim.
B) İşlerim kötü gittiği zaman başkalarından çok kendimin kusurlu olduğumu düşünürüm.
- 49-
A) Başkalarının çoğunlukla anlamını bilmedikleri sözcükleri kullanmaktan hoşlanırım.
B) Birçok yönden başkalarından daha yetersiz olduğumu hissediyorum.
- 50-
A) Otorite durumunda olan kimseleri eleştirmekten hoşlanırım.
B) Kendimden üstün saydığım kimselerin yanında çekingenlik duyarım.
- 51-
A) Üzerime aldığım işi en iyi şekilde yapmak isterim.
B) Benden daha kötü durumda olan kimselere yardım etmek isterim.

- 52-
A) İlgilendiğim çeşitli sorunlar hakkında büyüklerin ne düşündüklerini bilmek isterim.
B) Dostlarıma karşı cömert olmak isterim.
- 53-
A) Güç bir işe başlamadan önce bir plan yapmak isterim.
B) Dostlarıma ufak tefek iyilikler yapmaktan hoşlanırım.
- 54-
A) Başıma gelen garip olayları ve maceraları başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.
B) Dostlarıma bana güvenmelerini ve sıkıntılarını anlatmalarını isterim.
- 55-
A) Düşündüğümü söylemek isterim.
B) Beni arasıra kiran arkadaşlarımı affetmek isterim.
- 56-
A) İşleri başka insanlardan daha iyi yapabilmek isterim.
B) Yeni ve değişik lokantalarda yemek yemekten hoşlanırım.
- 57-
A) Adetlere uymak ve saygı duyduğum kimselerin geleneklere aykırı saydığı şeyleri yapmaktan kaçınmak isterim.
B) Yeni moda ve akımlara uymaktan hoşlanırım.
- 58-
A) İşimi, başlamadan evvel planlayıp düzenlemek isterim.
B) Memleketi gezip görmek isterim.
- 59-
A) Kalabalık yerlerde insanların beni farketmelerinden ve görünüşüm hakkında konuşmalarından hoşlanırım.
B) Memleketi gzmekten ve değişik yerlerde yaşamaktan hoşlanırım.
- 60-
A) İstedğim bir şeyi yapmaya karar vermede bağımsız olmak isterim.
B) Değişik ve yeni şeyler yapmak isterim.
- 61-
A) Zor bir işi iyi bir biçimde yaptığımı söyleyebilmek isterim.
B) Üzerime aldığım herhangi bir işde sıkı çalışmaktan hoşlanırım.
- 62-
A) Üstlerimin iyi bir iş yaptıklarına inandığım zaman bunu onlara söylemekten hoşlanırım.
B) Başka işlere geçmeden önce elimdeki işleri tamamlamak isterim.
- 63-
A) Bir seyahat yapmak zorunda kalırsam, herşeyi önceden planlamak isterim.
B) Bir problem veya bilmeceyi çözünceye kadar uğraşırım.
- 64-
A) Arasıra, sırf başkalarının üzerinde yapacağı etkiyi görmek için bir şeyler yapmak isterim.
B) Bir sonuca varamayacakmışım gibi görünse de bir işe ya da probleme takılıp kalmaktan hoşlanırım.

- 65-
A) Başkalarının geleneğe aykırı saydığı işleri yapmaktan hoşlanırım.
B) Rahatsız edilmeksizin saatlerce çalışmaktan hoşlanırım.
- 66-
A) Büyük önemi olan bir işi başarmak isterim.
B) Karşı cinsten, çekici kimseleri öpmek isterim.
- 67-
A) Hayran olduğum bir kimseyi övmek isterim.
B) Karşı cinsin beni fizik bakımından çekici bulmasını isterim.
- 68-
A) Çalıştığım yerde ya da masamda eşyalarımı düzenli ve sıralı bir biçimde tutmaktan hoşlanırım.
B) Aşık olmaktan hoşlanırım.
- 69-
A) Başarılarımdan bahsetmekten hoşlanırım.
B) Konusu seks olan fıkralar anlatmaktan ve dinlemekten hoşlanırım.
- 70-
A) Başkalarının neler düşünebileceğini dikkate almaksızın işleri bildiğim gibi yapmaktan hoşlanırım.
B) Konusu cinsiyet olan kitap ve piyesler okumaktan hoşlanırım.
- 71-
A) Ünlü bir roman ya da piyes yazmak isterim.
B) Benimkine zıt olan görüşlere hücum etmekten hoşlanırım.
- 72-
A) Bir gruba katıldığımda grubun ne yapacağına karar vermede bir başkasının önderliğini kabul etmekten hoşlanırım.
B) Hak etmişse, bir kimseyi herkesin içinde eleştirme isteğine kapılırım.
- 73-
A) Hayatımı, planlarımda önemli değişiklikler olmaksızın, pürüzsüzce akıp gidecek biçimde düzenlemek isterim.
B) Elime geçeni atıp kırmak isteyecek kadar öfkelenirim.
- 74-
A) Kimsenin cevaplayamayacağından emin olduğum sorular sormaktan hoşlanırım.
B) Başkalarına, kendileri hakkında düşündüklerimi söylemekten hoşlanırım.
- 75-
A) Sorumluluk ve yükümlülüklerden kaçınmak isterim.
B) Aptalca bulduğum işleri yapan kimseleri alaya almaktan hoşlanırım.
- 76-
A) Dostlarıma karşı vefalı olmak isterim.
B) Üzerime aldığım işi, elimden geldiği kadar iyi bir biçimde yapmak isterim.
- 77-
A) Belli bir durumda, başka insanların ne hissettiklerini gözlemekten hoşlanırım.
B) Zor bir işi iyi bir biçimde yaptığımı söyleyebilmek isterim.

- 78-
A) Başarısızlığa uğradığım zaman dostlarımın bana cesaret vermelerini isterim.
B) Üzerime aldığım işlerde başarılı olmak isterim.
- 79-
A) Bağlı olduğum grup ve kuruluşlarda önderlerden biri olmak isterim.
B) İşleri başka insanlardan daha iyi yapabilmek isterim.
- 80-
A) İşlerimin kötü gittiği zaman herkesten çok kendimin kusurlu olduğunu düşünürüm.
B) Başkalarına zor gelen bilmece ve problemleri çözmekten hoşlanırım.
- 81-
A) Dostlarım için bir şeyler yapmaktan hoşlanırım.
B) Bir şey tasarlarırken, görüşlerine saygı duyduğum kimselerden fikir almaktan hoşlanırım.
- 82-
A) Kendimi başkalarının yerine koyup aynı durumda neler hissedebileceğimi hayal etmekten hoşlanırım.
B) Üstlerimin iyi bir iş yaptıklarına inandığım zaman bunu onlara söylemekten hoşlanırım.
- 83-
A) Güçlülerle karşılaştığım zaman dostlarımın bana karşı anlayışlı ve şefkatli davranmalarını isterim.
B) Hayran olduğum kimselerin önderliğini kabul etmekten hoşlanırım.
- 84-
A) Bir grupla çalışırken başkan olarak atanmak ya da seçilmek isterim.
B) Bir grup içinde iken grubun ne yapacağına karar vermede bir başkasının önderliğini kabul etmekten hoşlanırım.
- 85-
A) Yanlış bir iş yaptığım zaman cezalandırılmak isterim.
B) Adetlere uymak ve saygı duyduğum kimselerin geleneklere aykırı saydığı şeyleri yapmaktan kaçınmak isterim.
- 86-
A) Sahip olduğum şeyleri dostlarımla paylaşmaktan hoşlanırım.
B) Zor bir işi yapmaya başlamadan önce plan yapmak isterim.
- 87-
A) Dostlarımın, karşılaştıkları çeşitli sorunlar karşısında neler hissettiklerini bilmek isterim.
B) Bir seyahat yapmak zorunda kalırsam, planını önceden hazırlarım.
- 88-
A) Dostlarımın bana karşı düşünceli davranmalarını isterim.
B) Başlamadan önce işimi düzenlemek ve planlamak isterim.
- 89-
A) Başkaları tarafından bir önder olarak görülmek isterim.
B) Mektuplarımı, makbuzlarımı ve diğer kağıtlarımı düzgün bir biçimde sıraya konmuş ve bir sisteme göre dosyalanmış olarak saklamak isterim.

- 90-
A) Çekmiş olduğum ıstırap ve sefaletin bana zarardan çok yarar getirdiğine inanırım.
B) Hayatımı, planlarımda önemli bir değişiklik olmadan, pürüzsüzce akıp gidecek biçimde düzenlemek isterim.
- 91-
A) Dostlarımla sıkı bağılılıklarım olmasını isterim.
B) Diğer insanlarca nükteli ve kurnazca sayılan sözler söylemekten hoşlanırım.
- 92-
A) Dostlarımla kişilikleri üzerinde düşünmekten ve neden böyle olduklarını anlamaya çalışmaktan hoşlanırım.
B) Arasıra başkaları üzerinde yapacağı etkiyi görmek için bir şeyler yapmaktan hoşlanırım.
- 93-
A) Hastalandığım zaman dostlarımla üzerime düşmelerinden hoşlanırım.
B) Başarılarımdan bahsetmekten hoşlanırım.
- 94-
A) Başkalarına, işlerini nasıl yapacaklarını söylemekten hoşlanırım.
B) Bir grupta ilgi merkezi olmaktan hoşlanırım.
- 95-
A) Kendimden üstün saydığım insanların yanında çekingenlik duyarım.
B) Başkalarının çoğunlukla anlamını bilmediği sözcükler kullanmaktan hoşlanırım.
- 96-
A) İşlerimi kendi başıma yapmaktan çok dostlarımla yapmaktan hoşlanırım.
B) Düşündüğümü söylemek isterim.
- 97-
A) Başkalarının davranışlarını incelemek ve çözümlemekten hoşlanırım.
B) Başkalarının geleneklere aykırı saydığı işleri yapmaktan hoşlanırım.
- 98-
A) Hasta olduğum zaman dostlarımla benim için üzölmelerini isterim.
B) İşleri, alışlageldiğı biçimde yapmam gereken durumlardan kaçınmak isterim.
- 99-
A) Elden geldikçe başkalarının hareketlerini yönetmek ve kontrol etmekten hoşlanırım.
B) Başkalarının ne düşüneceğine aldırmaksızın işlerimi bildiğim gibi yapmak isterim.
- 100-
A) Kendimi bir çok bakımlardan başkalarından daha yetersiz buluyorum.
B) Sorumluluk ve yükümlölüklerden kaçınmak isterim.
- 101-
A) Üzerime aldığım işlerde başarılı olmak isterim.
B) Yeni dostluklar kurmak isterim.
- 102-
A) Duygu ve güdülerimi çözümlemekten hoşlanırım.
B) Elimden geldiğı kadar çok dost edinmek isterim.
- 103-
A) Sıkıntıda olduğum zaman dostlarımla bana yardım etmesini isterim.
B) Dostlarımla için bir şeyler yapmaktan hoşlanırım.

104-

- A) Başkaları tarafından hücum edildiğinde görüşümü savunmaktan hoşlanırım.
- B) Dostlarıma mektup yazmaktan hoşlanırım.

105-

- A) Yanlış olduğunu bildiğim bir şey yaptığım zaman suçluluk duyuyorum.
- B) Dostlarımla sıkı bağlılıklarım olmasını isterim.

106-

- A) Sahip olduğum şeyleri dostlarımla paylaşmaktan hoşlanırım.
- B) Duygu ve güdülerimi çözümlemekten hoşlanırım.

107-

- A) Hayran olduğum kimselerin önderliğini kabul etmekten hoşlanırım.
- B) Karşılaştıkları çeşitli sorunlar hakkında dostlarımla neler hissettiklerini anlayabilmek isterim.

108-

- A) Dostlarımla benim için ufak tefek iyilikleri severek yapmalarından hoşlanırım.
- B) İnsanları, ne yaptıklarına değil, neden yaptıklarına bakarak değerlendirmek isterim.

109-

- A) Bir grup insanla beraberken ne yapacağımıza karar vermekten hoşlanırım.
- B) Çeşitli durumlarda dostlarımla nasıl hareket edeceğimi önceden kestirmek isterim.

110-

- A) Kendi yolumu denemektense mücadeleden kaçınıp boyun eğdiğim zaman kendimi daha rahat hissederim.
- B) Başkalarının duygu ve güdülerini çözümlemekten hoşlanırım.

111-

- A) Yeni dostluklar kurmaktan hoşlanırım.
- B) Sıkıntıda olduğum zaman dostlarımla bana yardım etmesini isterim.

112-

- A) İnsanları ne yaptıklarına değil, neden yaptıklarına bakarak değerlendirmek isterim.
- B) Dostlarımla bana büyük bir şefkat ve yakınlık göstermelerinden hoşlanırım.

113-

- A) Hayatımı, planlarımda büyük değişiklikler olmaksızın, pürüzsüzce akıp gidecek biçimde düzenlemek isterim.
- B) Hasta olduğum zaman dostlarımla benim için üzülmelerini isterim.

114-

- A) Başkaları arasında geçen tartışma ve anlaşmazlıkları yatıştırmak için çağrılmaktan hoşlanırım.
- B) Dostlarımla benim için ufak tefek iyilikleri severek yapmalarından hoşlanırım.

115-

- A) Yaptığım hataları itiraf etmem gerektiğini hissederim.
- B) Üzgün olduğum zaman dostlarımla bana yakınlık gösterip beni neşelendirmeye çalışmalarından hoşlanırım.

116-

- A) İşleri kendi başıma yapmaktan çok arkadaşlarımla yapmak isterim.
- B) Başkalarının saldırılarına uğradığım zaman görüşümü savunmaktan hoşlanırım.

117-

- A) Dostlarımla kişilikleri üzerinde düşünmek ve neden böyle olduklarını ortaya çıkarmaktan hoşlanırım.
- B) Başkalarını etkileyip istediğimi yapmaya ikna etmekten hoşlanırım.

118-

- A) Üzgün olduğum zaman dostlarımla bana yakınlık göstermelerinden ve beni neşelendirmeye çalışmalarından hoşlanırım.
- B) Bir grup insanla birlikte iken ne yapacağımıza karar vermekten hoşlanırım.

119-

- A) Hiç kimsenin cevaplayamayacağını bildiğim sorular sormaktan hoşlanırım.
- B) Başkalarına işlerini nasıl yapacaklarını söylemekten hoşlanırım.

120-

- A) Kendimden üstün bulduğum insanların yanında çekinirim.
- B) Fırsat buldukça başkalarının hareketlerini yönetmek ve gözetmekten hoşlanırım.

121-

- A) Üyelerinin birbirlerine karşı sıcak ve dostça duygularla bağlı olduğu gruplara katılmaktan hoşlanırım.
- B) Yanlış olduğunu bildiğim bazı şeyleri yaptığımda suçluluk duyarım.

122-

- A) Başkalarının duygu ve güdülerini çözümlemekten hoşlanırım.
- B) Çeşitli durumları idare etmedeki yetersizliğimden dolayı çok üzülüyorum.

123-

- A) Hastalandığım zaman arkadaşlarımla benim için üzölmelerini isterim.
- B) Kendi yolumu denemektense mücadeleden kaçınıp boyun eğdiğim zaman kendimi daha rahat hissederim.

124-

- A) Başkalarını etkileyip istediğimi yapmaya ikna etmekten hoşlanırım.
- B) Çeşitli durumları idare etmedeki yetersizliğimden dolayı üzölmüyorum.

125-

- A) Otorite durumunda olan kimseleri eleştirmekten kaçınırım.
- B) Kendimden üstün bulduğum insanların yanında çekinirim.

126-

- A) Birbirlerine sıcak ve dostça duygularla bağlı insanlarla bir arada bulunmaktan hoşlanırım.
- B) Sıkıntıda oldukları zaman dostlarıma yardım etmekten hoşlanırım.

127-

- A) Kendi duygu ve güdülerimi çözümlemekten hoşlanırım.
- B) Üzgün ve hasta oldukları zaman dostlarıma yakın olmaktan hoşlanırım.

128-

- A) Sıkıntıda olduğum zaman dostlarımla bana yardım etmelerini isterim.
- B) Başka insanlara anlayış ve sempati göstermek isterim.

129-

- A) Üyesi olduğum grup ve kuruluşlarda liderlerden biri olmak isterim.
- B) Üzgün ve hasta oldukları zaman dostlarıma yakın olmaktan hoşlanırım.

130-

- A) Çekmiş olduğum sıkıntıların bana kötülükten çok iyilik getirdiğine inanıyorum.
- B) Dostlarıma büyük bir sevgi göstermek isterim.

131-

- A) İşleri kendi başıma yapmaktansa arkadaşlarımla birlikte yapmak isterim.
- B) Yeni şeyleri denemek isterim.

132-

- A) Dostlarımla kişilikleri üzerinde düşünmek ve onların neden öyle olduklarını ortaya çıkarmaktan hoşlanırım.
- B) Aynı işi yapıp durmaktansa yeni ve farklı işleri denemek isterim.

133-

- A) Sorunlarım olduğu zaman dostlarımla anlayışlı ve yakın olmalarını isterim.
- B) Yeni insanlar tanımak isterim.

134-

- A) Başkalarının saldırısına uğradığımda görüşümü savunmaktan hoşlanırım.
- B) Günlük işlerimde yenilik ve değişiklik yapmak isterim.

135-

- A) Kendi yolumu denemektense mücadeleden kaçınıp boyun eğdiğim zaman kendimi daha rahat hissederim.
- B) Memleket içinde seyahat etmekten ve değişik yerlerde yaşamaktan hoşlanırım.

136-

- A) Dostlarımla için bir şeyler yapmak isterim.
- B) Yapılacak işim olduğu zaman hemen işe koyulmak ve bitirinceye kadar çalışmaktan hoşlanırım.

137-

- A) İnsanların duyguları ve güdülerini çözümlemekten hoşlanırım.
- B) İş başında rahatsız edilmekten kaçınmak isterim.

138-

- A) Dostlarımla benim için ufak tefek iyilikleri severek yapmalarından hoşlanırım.
- B) Bir işi bitirebilmek için geç vakitlere kadar çalışmaktan hoşlanırım.

139-

- A) Başkaları tarafından bir önder olarak görülmek isterim.
- B) Dikkatim dağıtılmadan uzun süre çalışmak isterim.

140-

- A) Yanlış bir iş yaptığım zaman cezalandırılmama gerektiğini düşünürüm.
- B) Bir çözüme varamayacakmışım gibi görünse de bir iş ya da problem üzerinde çalışmaktan hoşlanırım.

141-

- A) Dostlarıma karşı vefakar olmak isterim.
- B) Karşı cinsten çekici insanlarla gezmekten hoşlanırım.

142-

- A) Dostlarımla değişik durumlarda nasıl hareket edeceklerini önceden kestirmek isterim.
- B) Cinsiyet ve cinsel etkinlikler hakkında tartışmalara katılmak isterim.

- 143-
 A) Dostlarımla bana büyük bir şefkat göstermelerini isterim.
 B) Cinsel bakımdan uyarılmaktan hoşlanırım.
- 144-
 A) Bir grup insanla birlikte iken ne yapacağımıza karar vermekten hoşlanırım.
 B) Karşı cinsten kimselerle sosyal etkinliklere katılmaktan hoşlanırım.
- 145-
 A) Çeşitli durumları idare etmedeki yetersizliğimden dolayı üzülüyorum.
 B) Konusu cinsiyet olan kitap ve piyesler okumaktan hoşlanırım.
- 146-
 A) Dostlarıma mektup yazmaktan hoşlanırım.
 B) Gazetelerin cinayet ve diğer zorbalık haberlerini okumaktan hoşlanırım.
- 147-
 A) Dostlarımla değişik durumlarda nasıl hareket edeceklerini önceden kestirmek isterim.
 B) Benimkine zıt olan görüşlere saldırmaktan hoşlanırım.
- 148-
 A) Üzgün ya da hasta olduğum zaman dostlarımla üzerime düşmelerinden hoşlanırım.
 B) İşlerim ters gittiği zaman başkalarını suçlamak isterim.
- 149-
 A) Başkalarına işlerini nasıl yapacaklarını söylemekten hoşlanırım.
 B) Biri bana hakaret edince öc almak isterim.
- 150-
 A) Bir çok bakımlardan başkalarından daha yetersiz olduğumu hissediyorum.
 B) Kendileri ile aynı görüşte olmadığım zaman bunu insanların yüzüne söylemek isterim.
- 151-
 A) Sıkıntıda oldukları zaman dostlarıma yardım etmek isterim.
 B) Üzerime aldığım işi, elimden geldiği kadar en iyi biçimde yapmak isterim.
- 152-
 A) Memleketi gezip görmek isterim.
 B) Başkalarınca beceri ve gayret isteyen işler olarak bilinen işleri başarmak isterim.
- 153-
 A) Üzerime aldığım herhangi bir işde çok çalışmak isterim.
 B) Büyük önemi olan bir şeyi başarmak isterim.
- 154-
 A) Karşı cinsten çekici insanlarla beraber olmak isterim.
 B) Üzerime aldığım işlerde başarılı olmak isterim.
- 155-
 A) Gazetelerde cinayet ve diğer zorbalık haberlerini okumaktan hoşlanırım.
 B) Ünlü bir roman ya da piyes yazmak isterim.
- 156-
 A) Dostlarıma ufak tefek iyilikler yapmak isterim.
 B) Bir iş planlarken görüşlerine saygı duyduğum insanların fikirlerini almak isterim.

157-

- A) Günlük işlerimde yenilik ve değişiklik görmekten hoşlanırım.
- B) Üstlerimin iyi bir iş yaptıklarına inandığımda bunu onlara söylemek isterim.

158-

- A) Bir işi bitirmek için geç vakte kadar çalışmaktan hoşlanırım.
- B) Hayran olduğum bir kimseyi övmek isterim.

159-

- A) Cinsel bakımdan uyarılmaktan hoşlanırım.
- B) Hayran olduğum insanların önderliğini kabul etmek isterim.

160-

- A) Biri bana hakaret edince öc almak isterim.
- B) Bir grup içinde iken grubun ne yapacağına karar vermede bir başkasının önderliğini kabul etmek isterim.

161-

- A) Dostlarıma karşı cömert olmak isterim.
- B) Güç bir işi yapmaya başlamadan önce bir plan yapmak isterim.

162-

- A) Yeni insanlar tanımak isterim.
- B) Yazdığım herhangi bir yazının öz, temiz ve iyi düzenlenmiş olmasını isterim.

163-

- A) Başladığım bir işi bitirmek isterim.
- B) Çalıştığım yerde ya da masamda eşyalarımı temiz ve düzenli bir biçimde tutmak isterim.

164-

- A) Karşı cinsten kimselerin beni fiziksel bakımdan çekici bulmalarını isterim.
- B) Üzerime aldığım herhangi bir işin ayrıntılarını planlayıp düzene koymak isterim.

165-

- A) Başkalarına, haklarında ne düşündüğümü söylemek isterim.
- B) Yemeğimi düzenli bir biçimde ve önceden kararlaştırılan zamanda yemek isterim.

166-

- A) Dostlarıma büyük bir şefkat göstermek isterim.
- B) Başka insanlarca nükteli ve zekice sayılan sözler söylemek isterim.

167-

- A) Aynı işi yapıp durmaktansa yeni ve farklı işleri denemek isterim.
- B) Arasıra, sırf başkaları üzerindeki etkisini görmek için bazı şeyler yapmak isterim.

168-

- A) Bir çözüme varamayacakmışım gibi görünse de bir iş ya da probleme takılıp kalmaktan hoşlanırım.
- B) Kalabalık yerlerde insanların beni farketmelerinden ve görünüşüm hakkında fikirlerini söylemelerinden hoşlanırım.

169-

- A) Konusu seks olan piyes ve kitapları okumaktan hoşlanırım.
- B) Bir grupta ilgi merkezi olmaktan hoşlanırım.

170-

- A) İşlerim kötü gittiğinde başkalarını suçlamak isterim.
- B) Hiç kimsenin cevaplayamayacağını bildiğim sorular sormaktan hoşlanırım.

171-

- A) Hasta ya da üzgün oldukları zaman dostlarıma yakınlık göstermekten hoşlanırım.
- B) Düşündüğümü söylemek isterim.

172-

- A) Yeni ve değişik lokantalarda yemekten hoşlanırım.
- B) Alışılmamış şeyleri yapmaktan hoşlanırım.

173-

- A) Başka işlere geçmeden önce elimdeki işleri tamamlamak isterim.
- B) İstedigimi yapmakta özgür olmak isterim.

174-

- A) Cinsiyet ve cinsel ilişkilerle ilgili tartışmalara katılmaktan hoşlanırım.
- B) Başkalarının ne düşüneceğine aldırmaksızın işleri bildiğim gibi yapmak isterim.

175-

- A) Elime geçeni atıp kırmak isteyecek kadar öfkelenirim.
- B) Sorumluluk ve yükümlülüklerden kaçınmak isterim.

176-

- A) Sıkıntıda oldukları zaman dostlarıma yardım etmek isterim.
- B) Dostlarıma karşı vefalı olmak isterim.

177-

- A) Yeni ve farklı şeyler yapmak isterim.
- B) Yeni dostluklar kurmak isterim.

178-

- A) Yapılacak bir işim olduğu zaman işe koyulmak ve bitirinceye kadar çalışmak isterim.
- B) Üyelerinin birbirlerine sıcak ve dostça duygularla bağlı olduğu gruplara katılmaktan hoşlanırım.

179-

- A) Karşı cinsten çekici kimselerle gezmekten hoşlanırım.
- B) Elimden geldiği kadar çok dost edinmek isterim.

180-

- A) Benimkine zıt olan görüşlere hücum etmekten hoşlanırım.
- B) Dostlarıma mektup yazmaktan hoşlanırım.

181-

- A) Dostlarıma karşı cömert olmak isterim.
- B) Belli bir durumda başka bir kimsenin ne hissedeceğini gözlemekten hoşlanırım.

182-

- A) Yeni ve yabancı lokantalarda yemek yemekten hoşlanırım.
- B) Kendimi başka bir kimsenin yerine koymak ve aynı durumda ne hissedeceğimi hayal etmekten hoşlanırım.

183-

- A) Bir işi bitirebilmek için geç vakte kadar çalışmaktan hoşlanırım.
- B) Karşılaşmak zorunda oldukları çeşitli sorunlar hakkında dostlarımın ne düşündüklerini anlamak isterim.

184-

- A) Cinsel bakımdan uyarılmaktan hoşlanırım.
- B) Başkalarının davranışlarını incelemek ve çözümlemekten hoşlanırım.

185-

- A) Aptalca bulduğum şeyleri yapan kimseleri alaya almaktan hoşlanırım.
- B) Dostlarımın çeşitli durumlarda nasıl hareket edeceklerini önceden kestirmek isterim.

186-

- A) Beni arasıra kıran dostlarımı bağışlamak isterim.
- B) Başarısızlığa uğradığım zaman dostlarımın beni teşvik etmesini isterim.

187-

- A) Yeni şeyleri denemek isterim.
- B) Sıkıntıda olduğum zaman dostlarımın yakın ve anlayışlı olmasını isterim.

188-

- A) Bir bulmaca ya da problemi çözünceye kadar çalışmaya devam etmek isterim.
- B) Dostlarımın bana karşı düşünceli olmalarını isterim.

189-

- A) Karşı cinsten kimselerin beni fiziksel bakımdan çekici bulmalarını isterim.
- B) Dostlarımın bana büyük bir sevgi göstermelerini isterim.

190-

- A) Hak etmişse bir kimseyi herkesin içinde eleştirme isteğine kapılırım.
- B) Hasta ya da üzgün olduğum zaman dostlarımın üzerime düşmelerini isterim.

191-

- A) Dostlarıma büyük bir sevgi göstermek isterim.
- B) Başkaları tarafından bir önder olarak görülmek isterim.

192-

- A) Aynı işi yapıp durmaktansa yeni ve değişik işler denemek isterim.
- B) Bir komitede çalışırken başkan seçilmek ya da atanmak isterim.

193-

- A) Başladığım bir işi bitirmek isterim.
- B) İstedigimi yapmaları için başkalarını etkilemek ya da ikna etmek isterim.

194-

- A) Cinsiyet ve cinsel etkinliklere ilişkin tartışmalara katılmaktan hoşlanırım.
- B) Başkaları arasındaki çatışma ve anlaşmazlıkları yatıştırmak üzere çağırılmaktan hoşlanırım.

195-

- A) Elime geçeni atıp kırmak isteyecek kadar öfkelenirim.
- B) Başkalarına işlerini nasıl yapacaklarını söylemekten hoşlanırım.

196-

- A) Dostlarıma büyük bir sevgi göstermek isterim.
- B) İşlerim ters gittiği vakit başka bir kimseden çok kendimin suçlu olduğumu düşünürüm.

197-

- A) Memleketi gezip değişik yerlerde yaşamak isterim.
- B) Yanlış bir iş yaptığım zaman cezalandırılmam gerektiğini düşünürüm.

198-

- A) Beni bir sonuca götürmeyecekmiş gibi görünse de bir problem ya da bir iş takılıp kalmaktan hoşlanırım.
- B) Çekmiş olduğum ıstırap ve sefaletin bana kötülükten çok iyilik getireceğine inanıyorum.

199-

- A) Konusu seks olan kitap ve piyesler okumaktan hoşlanırım.
- B) Hatalı bulduğum işler yaptığım zaman itiraf etmem gerektiğine inanırım.

200-

- A) İşlerim ters gittiği zaman başkalarını kınamak isterim.
- B) Bir çok bakımlardan başkalarından daha yetersiz olduğuma inanıyorum.

201-

- A) Üzerime aldığım bir iş elimden geldiği kadar iyi bir biçimde yapmak isterim.
- B) Benden daha az şanslı insanlara yardım etmek isterim.

202-

- A) Yeni ve değişik şeyler yapmak isterim.
- B) Başka insanlara anlayış ve sempati ile muamele etmek isterim.

203-

- A) Yapılacak bir işim olduğu zaman hemen işe başlamak ve bitirinceye kadar çalışmaya devam etmek isterim.
- B) Benden daha az şanslı insanlara yardım etmek isterim.

204-

- A) Karşı cinsten insanlarla sosyal etkinliklere katılmak isterim.
- B) Beni arasıra kıran dostlarımı bağışlamak isterim.

205-

- A) Benimkine zıt görüşlere saldırmaktan hoşlanırım.
- B) Dostlarımın bana güvenmelerini ve dertlerini anlatmalarını isterim.

206-

- A) Başka insanlara anlayış ve sempati ile muamele etmek isterim.
- B) Memleketi gezip görmek isterim.

207-

- A) Adetlere uymak ve saygı duyduğum kimselerin geleneklere aykırı saydığı şeyleri yapmaktan kaçınmak isterim.
- B) Yeni moda ve akımları izlemekten hoşlanırım.

208-

- A) Üzerime aldığım herhangi bir işte çok çalışmak isterim.
- B) Günlük işlerimde yenilik ve değişiklik görmekten hoşlanırım.

209-

- A) Karşı cinsten çekici insanları öpmek isterim.
- B) Yeni şeyler denemek isterim.

- 210-
A) Görüşlerine katılmadığımda bunu insanların yüzüne söylemek isterim.
B) Yeni moda ve akımları izlemekten hoşlanırım.
- 211-
A) Benden daha az şanslı insanlara yardım etmek isterim.
B) Başladığım herhangi bir işi bitirmek isterim.
- 212-
A) Memleketi gezmekten ve değişik yerlerde yaşamaktan hoşlanırım.
B) Dikkatim dağılmadan uzun süre çalışmaktan hoşlanırım.
- 213-
A) Seyahat yapmak zorunda kalırsam herşeyi önceden planlamak isterim.
B) Çözümünü buluncaya kadar bir sorun ya da bulmaca üzerinde çalışmaktan hoşlanırım.
- 214-
A) Aşık olmaktan hoşlanırım.
B) Başka işlere geçmeden önce elimdeki işi tamamlamak isterim.
- 215-
A) Başkalarına, haklarında düşündüklerimi söylemek isterim.
B) Çalışırken rahatsız edilmekten kaçınmak isterim.
- 216-
A) Dostlarıma ufak tefek iyilikler yapmak isterim.
B) Karşı cinsten kimselerle etkinliklere girmekten hoşlanırım.
- 217-
A) Yeni insanlar tanımaktan hoşlanırım.
B) Karşı cinsten çekici kimseleri öpmek isterim.
- 218-
A) Çözümünü buluncaya kadar bir sorun ya da bulmaca üzerinde çalışmaktan hoşlanırım.
B) Aşık olmaktan hoşlanırım.
- 219-
A) Başarılarımdan bahsetmekten hoşlanırım.
B) Cinsiyete ilişkin fıkralar anlatmaktan ya da dinlemekten hoşlanırım.
- 220-
A) Aptalca bulduğum işleri yapan insanları alaya almaktan hoşlanırım.
B) Konusu seks olan fıkralar anlatmaktan ya da dinlemekten hoşlanırım.
- 221-
A) Dostlarımin bana güvenmelerini ve sıkıntılarını anlatmalarını isterim.
B) Gazetelerin cinayet ve diğer zorbalık haberlerini okumaktan hoşlanırım.
- 222-
A) Yeni moda ve akımları izlemekten hoşlanırım.
B) Haketmişse bir kimseyi başkalarının önünde eleştirme isteğine kapılırım.
- 223-
A) Çalışırken rahatsız edilmekten kaçınmak isterim.
B) Görüşlerine katılmadığımda bunu insanların yüzüne söylemek isterim.

224-

- A) Konusu seks olan fıkralar anlatmaktan ya da dinlemekten hoşlanırım.
- B) Biri bana hakaret edince öc almak isterim.

225-

- A) Sorumluluk ve yükümlölüklerden kaçınmak isterim.
- B) Aptalca bulduğum işleri yapan insanları alaya almaktan hoşlanırım.

