

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
2022 – YL –170

YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN PERSPEKTİFİNDEN EĞİTİM
ÖRGÜTLERİNDEKİ MESLEKİ HIRS

HAZIRLAYAN
Mustafa ÇETİN

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Bilgen KIRAL

AYDIN – 2022

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mustafa ÇETİN tarafından hazırlanan “Yönetici ve Öğretmen Perspektifinden Eğitim Örgütlerindeki Mesleki Hırs” başlıklı tez, 03/08/2022 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Unvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan	Doç. Dr. Bertan AKYOL	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Üye	Doç. Dr. Bilgen KIRAL (Danışman)	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Davut ELMACI	Amasya Üniversitesi	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun Sayılı kararıyla tarihinde onaylanmıştır.

Prof. Dr. Savaş DUMAN

Enstitü Müdürü

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

03 / 08 / 2022

Mustafa ÇETİN

ÖZET

YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN PERSPEKTİFİNDEN EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDEKİ MESLEKİ HIRS

Mustafa ÇETİN

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bilgen KIRAL

2022, XXIV + 172 sayfa

Bu araştırma, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerindeki mesleki hırs olgusunu incelemeyi, mesleki hırsın sebeplerini ve etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Araştırmada yer alan katılımcılar 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Aydın ili Nazilli ilçesinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerden oluşmaktadır. Bu araştırma, nitel araştırma yaklaşımlarından biri olan fenomenoloji deseniyle tasarlanmıştır. Araştırmada görüşme tekniği kullanılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formundan faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Analiz aşamasında MAXQDA programından yararlanılmıştır. Araştırma sonucuna göre hırsın hem günlük hayatta hem de eğitim örgütlerinde görülen bir olgu olduğu tespit edilmiştir. Günlük yaşamda kendilerini hırslı bulmamalarına rağmen, öğrencilerin başarıları için hem yöneticiler hem de öğretmenler mesleklerinde hırslı davranabilmektedirler. Araştırmada yönetici ve öğretmenler, insanların ekonomik özgürlüklerini kazanabilmeleri ya da zengin olabilmeleri için hırsın vazgeçilmez bir olgu olduğunu ifade etmişlerdir. Yönetici ve öğretmenlere göre mesleki hırs rekabetten doğmakta ve bu rekabet de bazen başarıyı getirmektedir. Ancak burada önemli olan nokta, mesleki hırsın da bir dengesinin olduğu gerçeğinin bilinmesidir. Araştırmada, okullarda motivasyonu yüksek, mutlu, özgüven sahibi, cesaretli, mesleki hırsı olan ve mesleğine kendini adanmış yönetici ve öğretmenlerin hem öğrenci başarısına hem de örgütsel başarıya katkısının daha fazla olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerde mesleki hırs; projeler üretmede, örgütsel fayda sağlamada, öğrencilerin başarısında, mesleki tutkuda ya da rekabette kendini gösterebilmektedir.

Anahtar kelimeler: Azim, Başarı, Hırs, Mesleki Hırs, Tutku.

ABSTRACT

PROFESSIONAL AMBITION IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS FROM THE ADMINISTRATOR AND TEACHER PERSPECTIVE

Mustafa ÇETİN

Master's Thesis, Educational Sciences Department

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Bilgen KIRAL

2022, XXIV + 172 pages

This research aims to examine the phenomenon of professional ambition in educational organizations according to the views of administrators and teachers and to reveal the causes and effects of professional ambition. The participants of the research consist of teachers and administrators working in primary, secondary, and high schools in the Nazilli district of Aydın province in the 2021-2022 academic year. This research was designed on the phenomenology design. The interview technique was used in the research. For the interviews with the participants, the semi-structured interview form developed by the researcher was used as a data collection tool. The data collected within the scope of the research was analysed through the content analysis method. The MAXQDA program was used in the analysis phase. Ambition is a phenomenon seen both in daily life and in educational organizations. Although they do not find themselves ambitious in daily life, both administrators and teachers can be ambitious in their profession for the success of students. In the research, administrators and teachers stated that greed is an indispensable phenomenon for people to gear economic freedom or become rich. According to administrators and teachers professional ambition arises from the competition and this competition sometimes brings success. However, the important point here is to know there is a balance of professional ambition. In the research, it has been concluded that the teachers and administrators who are highly motivated, happy, self-confident, courageous, professionally ambitious and devoted to their profession in schools can contribute more to both student success and organizational success. Professional ambition in administrators and teachers, it can show itself in producing projects, providing organizational benefits, student success, professional passion or competition.

Keywords: Ambition, Passion, Perseverance, Professional Ambition, Success.

ÖNSÖZ

Sürekli değişen ve gelişen bilgi teknolojileri, bilgiyi edinme ve aktarılma şekillerinde de yenilikler ortaya çıkarmıştır. Bilgi aktarımının en önemli kaynaklarından birisi öğretmenlerdir. Bireysel gelişimlerini sağlamada hissedecekleri içsel motivasyon da öğretmenlerin en güçlü aracı olabilir. 21. yüzyıl yeterliliklerine sahip bireyler olması beklenen öğretmenler için bu içsel motivasyonu sağlayacak etmenler ödül beklentisi, takdir edilme, kariyer basamaklarında yükselme ya da yalnızca meslek aşkı ile yaptığı işten haz alma olabilmektedir. Bu noktada öğretmen ve yöneticilerin bahsi geçen motivasyon araçlarına ulaşabilmek amacıyla hırslı olmaları beklenebilecek bir davranıştır. Burada önemli olan husus bireylerin kişisel hırslarını mesleki hırsa ne şekilde dönüştürdükleri, hırs ve mesleki hırsa sahip öğretmen ve yöneticilerin özellikleri, hırs ve mesleki hırsın muhtemel olumlu ve olumsuz etkileri gibi konuların incelenmesi gerekliliğidir. Bu doğrultuda yapılan bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Araştırmanın yapılmasında, öncelikle yardımlarını esirgemeyen, bana yol gösteren değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Bilgen KIRAL'a, beni bu alanda yetiştiren Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında görevli; Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM'e, Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA'ya, Prof. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA'ya, Doç. Dr. Erkan KIRAL'a, Doç. Dr. Bertan AKYOL'a ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'a, bilgi birikimleri ve fikirleriyle destek veren Arş. Gör. Dr. Burcu ALTUN ve Arş. Gör. Dr. Tahir YILMAZ'a çok teşekkür ederim. Ayrıca görüşme sorularının hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında görevli Prof. Dr. Atila YILDIRIM hocama, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında öğrenim gören doktora öğrencileri Yusuf GİDİŞ ve Ramazan BAŞARAN hocalarıma ve görüşme sürecinde kıymetli zamanlarını ayırarak samimiyetle tezime katkı sunan tüm katılımcı öğretmen ve yöneticilere, tezimi okuyan değerli jüri üyelerine teşekkür eder, saygılarımı sunarım. Bu çalışmamda en stresli zamanlarımda hep yanımda olan ve benden desteğini esirgemeyen biricik eşim Kadriye ÇETİN'e, bu yoğunlukta zaman ayıramadığım canım oğlum Ramazan Talha ve biricik kızım Elif Azra'ya sonsuz sevgilerimi sunar ve bu çalışmamın Vatanıma, Milletime ve Türk Eğitim Sistemine hayırlı olmasını dilerim.

Mustafa ÇETİN

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
ÖNSÖZ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvii
TABLolar DİZİNİ.....	xix
EKLER DİZİNİ	xxi
KISALTMALAR DİZİNİ	xxiii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	10
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	10
1.1. Hırs Kavramı.....	10
1.2. Hırs ile İlişkili Kavramlar	12
1.2.1 Tutku (Passion)	12
1.2.2. Bencillik, Kibir ve Gurur	14
1.2.3. Kıskançlık ve Çekememezlik.....	15
1.2.4. Azim, Başarı ve Rekabet.....	16
1.2.5. Beklenti, Güdü ve İçgüdü	18
1.3. Felsefede Hırs Kavramı	19
1.4. Psikolojide Hırs Kavramı.....	21
1.4.1. Kişilik Kuramlarında Hırs Kavramı	22
1.5. Yönetim Kuramlarında Hırs	26
1.6. Örgütsel Davranışta Hırs	29
1.6.1. Güdülenme Kaynağı Olarak Hırs Kavramı	32
1.6.2. Liderlik, Güç ve Etki.....	33

1.7. Hırs Türleri, Sebepleri ve Etkileri	34
1.7.1 Hırs Türleri	35
1.7.1.1. Kişisel hırs.....	36
1.7.1.2. Örgütsel hırs	37
1.7.1.3. Toplumsal hırs.....	38
1.7.1.4. Mesleki hırs	39
1.7.1.5. Kariyer hırsı	40
1.7.2. Hırsın Sebepleri	42
1.7.2.1. Birey kaynaklı sebepler.....	44
1.7.2.2. Aile – yakın çevre ve öğretmen kaynaklı sebepler	45
1.7.2.3. Örgüt kaynaklı sebepler	46
1.7.2.4. Toplum kaynaklı sebepler	47
1.7.2.5. Bölge kaynaklı sebepler	48
1.7.3 Hırsın Etkileri	49
1.7.3.1. Bireye olan etkileri.....	50
1.7.3.2. Aileye olan etkileri	51
1.7.3.3 Örgüte olan etkileri	52
1.7.3.4. Topluma olan etkileri	54
1.7.4. Okullarda Mesleki Hırs.....	55
1.7.4.1. Öğretmenlerde mesleki hırs	56
1.7.4.2. Öğretmen kariyer basamakları ve mesleki hırs ile ilişkisi	58
1.7.4.3. Öğretmenlikten yöneticiliğe geçişte mesleki hırs	59
1.7.4.4. Yöneticilerde mesleki hırs.....	60
2. BÖLÜM.....	65
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	65

2.1. Araştırmanın Deseni	65
2.2. Katılımcılar	65
2.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	67
2.4. Verilerin Toplanması	68
2.5. Verilerin Analizi	69
2.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği	70
2.7. Araştırmacının Rolü ve Bilimsel Etik	71
3. BÖLÜM	73
3. BULGULAR VE YORUM	73
3.1. Hırs ve Mesleki Hırsla İlgili Bulgular ve Yorum	73
3.2. Hırsın Sınıflamasına İlişkin Bulgular ve Yorum	77
3.3. Hırsın Sebeplerine İlişkin Bulgular ve Yorum	84
3.4. Mesleki Hırsla İlgili Bulgular ve Yorum	88
3.5. Mesleki Hırsla Sahip Kişilerin Özellikleri İlgili Bulgular ve Yorum	93
3.6. Mesleki Hırsın Sebeplerine İlişkin Bulgular ve Yorum	100
3.7. Mesleki Hırsın Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum	117
3.8. Mesleki Hırs Metaforlarına İlişkin Bulgular ve Yorum	131
4. BÖLÜM	136
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	136
4.1. Öneriler	148
4.1.1. Araştırmacılara Öneriler	148
4.1.2. Uygulayıcılara Öneriler	150
5. KAYNAKLAR	153
6. EKLER	165
ÖZGEÇMİŞ	171

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Yetişkinlikte sosyal statü kazanımı ve kazancı öngören gelişim modeli	46
Şekil 1.2. Örgütsel stres kaynakları	53



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Hırs, iş güdüsü ve başarıma çabasına ilişkin tanımlar.....	17
Tablo 2.1. Yöneticilere ilişkin demografik bilgiler	66
Tablo 2.2. Öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler	67
Tablo 3.1. Hırs ve mesleki hırs ile ilgili bulgular.....	73
Tablo 3.2. Hırsın sınıflamasına ilişkin bulgular (olumlu görüşler)	77
Tablo 3.3. Hırsın sınıflamasına ilişkin bulgular (olumsuz görüşler)	81
Tablo 3.4. Hırsın sebeplerine ilişkin bulgular	84
Tablo 3.5. Mesleki hırs ile ilgili bulgular (yönetici).....	88
Tablo 3.6. Mesleki hırs ile ilgili bulgular (öğretmen)	90
Tablo 3.7. Mesleki hırs özelliklerine ilişkin bulgular (yönetici)	93
Tablo 3.8. Mesleki hırs özelliklerine ilişkin bulgular (öğretmen).....	97
Tablo 3.9. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerine ilişkin bulgular	100
Tablo 3.10. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebeplerine ilişkin bulgular	105
Tablo 3.11. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerine ilişkin bulgular	109
Tablo 3.12. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebeplerine ilişkin bulgular	114
Tablo 3.13. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu etkilerine ilişkin bulgular.....	117
Tablo 3.14. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkilerine ilişkin bulgular	120
Tablo 3.15. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu etkilerine ilişkin bulgular	124
Tablo 3.16. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkilerine ilişkin bulgular	127
Tablo 3.17. Mesleki hırs metaforlarıyla ilgili bulgular	132

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	165
Ek 2. Araştırma İzin Formu ve Etik Kurul Onay Formu	167



KISALTMALAR DİZİNİ

YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
MYO	: Meslek Yüksekokulu
TYT	: Temel Yeterlilik Testi
YKS	: Yükseköğretim Kurumları Sınavı
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
HPI	: Hogan Kişilik Envanteri
MBTI	: Jung'un Myers-Briggs Tarzı Gösterge
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
AMC	: Farkındalık-Motivasyon-Yetenek Perspektifi

GİRİŞ

Son yıllarda örgütlerdeki beklentiler, istekler, hedef ve amaçlar giderek değişmekte ve hem örgütler hem de örgüt içi çalışanlar kendilerini sürekli güncellemek zorunda kalmaktadırlar. Burada teknolojinin gelişmesi, insan unsurunun daha çok ön plana çıkması, nitelikli iş gücü gereksinimi gibi durumlar elbette tüm bu beklenti ve istekleri hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu yüzden de günümüzde tüm örgütlerde olduğu gibi dinamik örgüt yapısına sahip okullarda da insana dair her türlü olgu dikkate alınmakta, bu olguya ilişkin sebep, etki ve sonuçlar derinlemesine incelenmektedir.

Günümüzde dünya vatandaşlarından beklenen artık sadece pasif bir biçimde kendisine verilen görevleri yerine getirmesi değil; yaratıcılık, aktif bir yurttaşlık ve sorumluluk bilincine sahip olmasıdır. Yeni dünya düzeninin aktif bireyi; dünyaya açık, demokrat, katılımcı ve çoğulcu bireydir. Dolayısıyla, bu özelliklere sahip vatandaştan beklenen toplum için sorumluluk alması, sivil toplumun aktif üyesi olmasıdır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2013: 1). Bundan dolayı özellikle yönetim süreci, özde insanı konu almakta, yöneten ya da yönetilen olarak onun sorumluluk, statü ve rolünü incelemektedir. Örgüt içinde hangi düzeyde olursa olsun insanın insanla ilişkisi, insan için, insanca yaşama ve çalışma ilkesini birlikte getirmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016: 8). Buradan hareketle insan davranışı, insanın, amaçlarına ulaşması için yapılan bilinçli etkinliklerdir (Başaran, 2000: 14). Genelde davranış bilimlerinin, özelde ise psikolojinin, çalışma yaşamına uygulanmasını konu alan örgütsel davranış, çalışan insanın karşılaştığı sosyal, ruhsal ve duygusal sorunları ve çözüm yollarını araştırmayı amaçlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016: 2). Çalışanların davranışlarını anlayıp onları kontrol etme, elde edilen verilerden yararlanarak çalışma koşullarını iyileştirme ve örgütün verimliliğini – etkililiğini yükseltme örgütsel davranışın temel amacı olarak sayılmaktadır (Güney, 2011: 30).

Çalışan insanların davranış yapıları ve başkalarıyla kurduğu sosyal ilişkilerin üretime katkısı veya olumsuz etkileri konusunda yapılan çalışma ve araştırmaların Sanayi Devrimiyle birlikte başladığını söylemek mümkündür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016: 11). Örgütsel davranış, başkalarıyla daha etkili iletişim kurmada gerekli bilgiyi ve donanımı sağlamaktadır. Yüksek performans gösteren bir takım kurmak, çalışma arkadaşlarını güdülemek, işyerinde çıkan çatışmalarla başa çıkmak ve çalışanların davranışını değiştirmek, örgütsel davranışta sunulan bilgi ve beceri alanlarından sadece birkaçıdır (Günsel ve Bozkurt, 2000/2016: 6).

Örgütlerde davranış, sadece formal beklentilerin, bireysel ihtiyaçların ve motivasyonun bir işlevi değildir. Bu ögeler arasındaki ilişkiler dinamiktir. Örgüt üyeleri, işyerlerine gelirken kendilerine özgü bir takım bireysel değerlerini, ihtiyaçlarını, amaçlarını ve inançlarını da taşımaktadırlar (Turan, 1978/2010: 160). Bu noktada örgütsel özdeşleşmeden bahsetmekte de yarar vardır. Örgütsel özdeşleşmeyi; çalışanın kendisini, örgüt kimliğini benimsemek için benliğinin hazır olma durumu olarak tanımlamak mümkündür. Örgütsel özdeşleşme, örgütün başarı ya da başarısızlığında çalışanın örgüte olan aidiyetini ifade etmektedir. Bir örgütte özdeşleşmeyi sağlamak oldukça önemlidir ve bunu sağlamak için de liderlere ihtiyaç duyulmaktadır (Demirci, 2010: 23).

Örgütsel davranış alanında kişilik, en çok merak edilen ve ilgi uyandıran konuların başında gelmektedir. Son yıllarda özellikle davranış bilimciler örgüt içindeki bireyi ve bireyler arası ilişkileri incelerken kişiliği, kişiliğin oluşum sürecini ve diğer ilgili değişkenleri de araştırmaktadır. Her birey benzer olaylar karşısında farklı tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Düşünceler, duygular ve bireyin çevresindeki olaylara yaklaşımı bireyi diğerlerinden farklı kılmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2004: 71-75). Örneğin, muhtemelen bazı kişiler daha konuşkan, daha sabırlı, risk almayı seven ya da daha hırslı olabilirken bazıları da bu özelliklere sahip olmayabilmektedir. Bu noktada hırs da kişilik özellikleri içerisinde sayılabilir. Hırs, insanda bulunan duygulardan ve psikolojik zaaflardan birisi olarak ortaya çıkmakta (Dölek, 2003: 50) ve örgüt iklimini etkileyebilmektedir.

Yönetim bilimi açısından kişilik kuramları içerisinde ele alınabilecek bir konu olan hırs, insanın arzusunu gerçekleştirme doğrultusundaki hareketinin durumuna göre iyi ya da kötü olarak nitelendirilebilmektedir. Bu noktada hırsın ekonomi ile doğrudan ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin Adler'in varsayımına göre karakterinde hırsı ön plana çıkaran bir kişi amaçları uğruna hayatına yön vermekte ve kazanma hırsı ile diğer insanlara göre daha çok risk almaya istekli olabilmektedir (Çalık ve Düzü, 2009: 11). Sonuç olarak hırsın; genetik açıdan, kalıtsallığın çok önemli bir etmeni olduğu söylenebilir. Bunun yanında erken yaşlardaki deneyimlerin, ailenin etkisi gibi çevresel etmenlerin de hırs üzerindeki rolünün küçümsenmeyecek derecede olduğu ifade edilebilir. Hırs, başarıya ulaşabilmek adına gerekli unsurlar arasında bulunan, ancak niteliğe bağlı olarak etkisi olumlu olabilen bir değer olarak görülmektedir (Girgin, 2012: 96). Yüzyıllar önce Hegel (1770-1831), bu dünyada hiçbir şeyin hırs olmadan gerçekleştirilemeyeceğini öne sürmüştür (Akt. Vallerand ve Houlfort, 2019: 3). Felsefede, insanın kişisel hırs ve isteklerini minimize ederek, sadece kendi çıkarları peşinde

koşan bir insan olmanın yanlış olduğu vurgulanmaktadır. Bir başka açıdan, hırsı ve kendi çıkarlarını gözetmekten uzak olan bir insan, kendi içine çekilmiş ayrık bir varlık olmaktan kurtularak diğer insanların da haklarını gözetip kollayan bir dayanışma duygusuyla dünyaya yönelmektedir. İnsan onuruna saygılı, sağduyulu, vicdanlı, duyarlı, empati kurabilen, önyargılardan olabildiğince arınmış, hoşgörülü bir insan olma, örgütlerin etkililiği ve verimliliği açısından oldukça önemlidir (Durğun, 2018: 106).

Hırsa ilişkin bu farklı bakış açılarından yola çıkarak hırsın örgütsel davranış bilimi alanında ilgili olduğu kavramlara, etkilediği durumlara bakmak faydalı olabilir. Bir liderin en önemli özelliklerinin ne olduğu sorulduğunda çalışanlar zekâdan, kararlılıktan ve duyarlılıktan bahsetmekte olsalar da aslında bunlar listenin en başında olması gerekenler değildir. Bu noktada liderlik açısından da hırs kavramının enine boyuna incelenerek liderlerdeki hırs dengesinin somut bir şekilde ortaya konulması ve hırsın kötüye yönelme eğiliminin etik kurallarla sınırlanması örgütler açısından fayda saylayabilir.

Eğitim örgütleri açısından düşünüldüğünde okuldaki bireylerin etik davranış sergilemeleri için benimsedikleri yaklaşımdan ziyade sergiledikleri çaba daha bir önem kazanmaktadır. Etik açıdan analiz, gelişti güzel bir süreçten çok gerçek veya ahlaki bir konu hakkında sistematik sebep bulma süreci olarak görülebilir. Yapılan bir davranışın etik ya da etik dışı olduğu nedenlerine bağlıdır. Örnek verilirse; bir okul yöneticisi mantıklı kararlar vermek yerine duygularını ön planda tutarak kararlar alıyorsa veya performans değerlendirme standartları adil değilse örgüt içinde etik davranışlardan bahsetmek mümkün değildir (Özkalp ve Kirel, 2016: 503-506).

Eğitim örgütlerinde geçmişten beri var olan bir olgu olan ancak bir şekilde gizlenen mesleki hırsın araştırmaya değer bir konu olduğu görünen bir gerçektir. Öğretmenlerin bilgiyi aktarmayı istemelerinin, mesleki gelişimleri için gayretli olmalarının, yöneticilerin okullarını gelişimsel olarak biçimlendirmelerinin, öğretmen – öğretmen ya da yönetici – öğretmen ilişkilerinin iyi yönde olmasının ve örgütlerin başarıyı arama çabalarının gizli gücü belki de motivasyona olumlu etkilerinin de olabileceği yadsınamaz bir gerçek olan mesleki hırs faktörü olabilir. Elbette hırsın hem olumlu hem de olumsuz olabileceği bilinmektedir. Bu açıdan hırsın bir türü olan mesleki hırsın da okullarda olumsuz sebeplerinin ve etkilerinin olabileceği söylenebilir. Okullarda örgüt iklimini olumsuz etkileyecek öğretmen davranışları arasında hırsla ya da mesleki hırsla girilen işlerden beklenen sonuçların elde edilememesi sonucu oluşan kırgınlıklar, kızgınlıklar, çekememezlikler, kıskançlıklar, çatışmalar,

gruplaşmalar ve dışlanmalar görülebilmektedir. Ancak insanın özünde elbette iyilik vardır. O iyiliğin mesleki hırsla da yansması mümkün olabilir. Amaç, okul ya da öğrenci başarısı için çaba harcamak, güncel bilgileri takip ederek daha fazla öğrenmek ve öğrenilen yeni bilgileri farklı yöntem – tekniklerle öğrencilere aktarmak, örgütsel mutluluğu ve bağlılığı sağlamak, öğretmenlerde sorumluluk duygusunu sürekli canlı tutmak ve değişime açık nesillerin öğrendiklerini takip etmek ise mesleki hırsların yönünün olumlu olabileceği söylenebilir.

Problem Durumu

Yönetim, kısıtlı kaynakların amaçlar doğrultusunda etkin ve verimli kullanılmasına yönelik kararların alınması ve alınan bu kararların yerine getirilmesi ile kontrol edilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Otlı ve Demir, 2005: 156). Karar, alternatifler arasında seçim yapmaktır, karar vermek eylemi yönetmektir ve kararlar, birey için olduğu kadar örgüt ve yönetim için de oldukça önemlidir. Doğru seçimler hayatı kolaylaştırıp yaşam kalitesini artırırken yanlış kararlar durumu kötüleştirebilmektedir (Baloğlu, 2014: 226). Simon (1968) kararı, kalp metaforu ile açıklamaya çalışmıştır ve kararın yöneticiler için ne kadar önemli olduğuna vurgu yapmaktadır (Kıral, 2015: 73). Yönetim süreçleri zorunlu olarak karar vermeyi içermektedir. Belli bir yere giderken belli bir yolu izleyen kişi, o yere gitmenin başka yolları da olduğundan, bilincinde olmasa bile bir karar vermiştir. Aynı şekilde, ancak bu sefer bilinçli olarak, belli bir amaca ulaşmanın değişik yollarının göreceli uygunluklarını tartıya koyan ve bunlardan birini seçen kişi örgütsel bir karar almış olmaktadır. Simon (1955) karar vermeyi, örgütlenmenin temel süreci, kararın kendisini de yönetimin araç ve yönlendiricisi olarak ele almaktadır (Fişek, 2015: 124-126). Bu bağlamda karar vermek tek bir kişinin hırsına bağlı olmamalıdır.

Bu noktada bir kararın sadece bir kişinin kötü yönündeki hırsına bağlı olarak alınması ya da çalışanın sadece kendi çıkarlarını gözeterek örgüt için bir girişimde bulunması “bencillik” kavramıyla da açıklanabilir. Bu bağlamda hırs ve bencillik kavramlarının ilişkisine de bakmak yerinde olabilir. Bencilliğe ilişkin birçok tanımlar yapılmış olmakla birlikte, özetle bencillik; bireyin kendi kişisel çıkarını maksimize etmek için başkalarının zarara uğramasını görmezden gelerek eylemde bulunması şeklinde tanımlanmaktadır. Bencilliğin en temel sebebi de hırstır (Çelik, 2020: 24).

Hırsın sebep olduğu bencillik örgüte ve örgüt çalışanlarına zarar verebilir. Bu zararlar arasında örgütsel adaletin, bağlılığın, güvenin ve örgütsel iletişimin zedelenmesi sayılabilir.

Özellikle güvenin az olduğu durumlarda iletişim özellikleri genel olarak savunmacı, sınırlandırılmış ve sorumluluktan kaçma şeklide olabilmektedir. Bu tarz iletişim genelde “kazan/kaybet” veya “kaybet/kaybet”i sağlamaktadır (Suveren ve Deniztekin, 1989/1998: 287-288). Buna ek olarak hırs, örgütsel vatandaşlığa da zarar verebilir. Örgüt kültürü ve iklimine olumsuz yönde etki edebilir ve çalışanlar arasında çatışmalara ve strese sebep olabilir. Bu noktada bu kavramlar üzerinde durmak ve hırs ile ilişkilerini incelemek fayda sağlayabilir.

Örneğin örgütsel adalet kavramı; dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti olarak üç farklı alt boyutta incelenmektedir. Örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtım adaleti, örgütsel çıktıların dağıtımını sonucu çalışanlarda örgüt ve yöneticilere karşı oluşan adalet algısını; süreç adaleti örgütsel kararların verilmesi ve çıktıların dağılımıyla ilgili tespitlerin yapılmasına ilişkin geliştirilen kriterlerin çalışanlarda oluşturduğu adalet algısını ve etkileşim adaleti de yöneticilerin verdikleri kararları ve örgüt içerisinde gerçekleştirilen eylemleri çalışanlara aktarırken takındığı tavır ve oluşturdukları eşitlik ilkesinin çalışanlarda yarattığı adalet algısını kapsamaktadır (Akyol, 2013: 11-15). Bu bağlamda bu üç tür adaletin işletilmesinde hırsıyla hareket ederek bencilce karar alan bir yönetici, çalışanların adalet duygularını zedeleyebilir. Bu açıdan iyi bir okul yöneticisi öncelikle öğretmenlerini çok iyi tanımalı, zayıf ve güçlü yönlerini doğru analiz etmelidir. Öğretmenleriyle iletişimleri her zaman iyi olmalı, okulun amaç ve hedefleri konusunda öğretmenlerini bilgilendirmelidir. Okul içerisinde arzu edilen bir değişim isteniyorsa bu önceden planlamalı ve süreç en iyi şekilde yönetilmelidir (Dufor ve Berkey, 1995; Huge, 1977; Akt. Kırıl, 2020: 249).

Hırsın zarar verdiği bir başka durum çalışanın örgütsel bağlılığında yaşanabilir. Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı düşünülmektedir (Güney, 2011: 277). Çünkü örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütsel amaçları yerlileştirmesi, bu amaçlara kendilerini adamaları ve kendi amaçlarını örgütün amaçlarıyla özdeşleştirmeleri olarak tanımlanabilmektedir (Kırıl, 2020: 252). Eğitim örgütleri açısından ele alındığında, bir okul yöneticisinin hırsıyla aldığı bir kararı uygulamaya geçirmek için öğretmenlerine fazladan görevler yüklemesi, öğretmenlerin okula bağlılıklarını azaltabilir ve öğretmenler arasında öngörülemeyen çatışmalara sebebiyet verebilir. Bu noktada bir okul yöneticisi, öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını ve hislerini,

alacağı her türlü kararda öngörebilmelidir. İyi bir yönetici, birlikte olduğu kişilerin sisteme, sistemin kurallarına ve kendisine karşı olan tutumlarını bilmelidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016: 33). Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için örgütsel motivasyon iklimini sağlayan bir ortamın oluşturulması hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle hem küresel çapta hem de Türkiye'deki eğitim – öğretim kurumlarının personeli için yüksek iş tatmini ve motivasyonu sağlamak gerekmektedir (Yılmaz ve Kırıl, 2014: 76). Bu bağlamda hem iş tatmini hem de motivasyonu artırmaya etki eden hırs ve mesleki hırs gibi değişkenlerin de incelenmesi eğitim örgütlerinin verimlilik ve etkililiğine fayda sağlayabilir.

Yukarıda bahsi geçen sorunların temelinde yatan en önemli nedenlerden biri okul yöneticilerinin özellikle Türkiye'deki hizmet öncesi yetiştirilme tarzıdır. Türk Milli Eğitim Sisteminde okul yöneticileri çoğunlukla yalnızca tecrübeli öğretmenler arasından görevlendirilen ve belli bir süre bir müdürün yanında usta çırak ilişkisi ile müdür yardımcılığı yapmış kişiler arasından seçilmektedirler. Günümüzde en basit ifadeyle değişimci, vizyoner, katılımcı, öğrenen örgüt oluşturabilme kapasitesine sahip olması beklenen okul yöneticilerinin hizmet öncesi yetiştirilmelerine dair en belirgin yöntem eğitim fakültelerinde seçmeli olarak okutulan eğitim yönetimi dersidir (Özyılmaz, 2017: 81).

Bir başka sorun da bilimsel araştırmalar sonucunda ulaşılan yeni bilgilerin öğrenilmesinde öğretmen ya da yöneticilerin alışılmışın dışına çıkma kaygısıyla direnç göstermeleri olabilir. Bu durumun da motivasyon kaybından kaynaklandığı ifade edilebilir. Çünkü okullarda öğretmen motivasyonunu düşüren tüm etmenlerin bilinmesi ve bu etmenlere karşı gerekli önlemlerin alınması, öğretmenlerin mesleklerini daha etkin bir şekilde sürdürmeleri bakımından önemlidir (Köse, vd., 2018: 257). Bu noktada bu araştırmaya konu olan mesleki hırs olgusu da bir motivasyon kaynağı olabilir. Öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerlemelerini sağlayacak içsel bir sebep, onları bu ilerleme sürecinde çok daha başarılı kılabilir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, 2021 – 2022 eğitim – öğretim yılında Aydın ili Nazilli ilçesinde kamu okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki mesleki hırs olgusunu nasıl gördükleri, yönetici ve öğretmen gözlem ve deneyimlerinin neler olduğu ortaya çıkarılmak amaçlanmaktadır. Çalışmada ayrıca mesleki hırsın çeşitli disiplin alanlarındaki kavramlarla ilişkisini ortaya koymak, etkilediği ya da etkilendiği durumlara

bakarak eğitim örgütlerinde yönetici ve öğretmenlerin olumlu ya da olumsuz yaşantılarını nasıl anlamlandırdıklarını görmek de amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt problemleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Okul yöneticisi ve öğretmenler eğitim örgütlerindeki hırs ve mesleki hırsı nasıl deneyimlemiştir?

2. Eğitim örgütlerindeki mesleki hırsın sebep, sonuç ve etkilerine yönelik okul yöneticisi ve öğretmenlerin deneyimleri nelerdir?

3. Okul yöneticisi ve öğretmenler eğitim örgütlerindeki mesleki hırsı nasıl anlamlandırmaktadırlar?

Araştırmanın Önemi

Hırsı başarıya bağlamak için kullanılan kavramlar, ölçüler ve açıklamalar az değildir ancak dağınıktır. Buna rağmen yıllar boyunca bu alan yazının topografyasının ayrıntılı bir haritasını çıkarmak için de hiçbir girişimde bulunulmamıştır (Spencer ve Featherman, 1978: 373). Örgütsel davranış alanında yurtdışı çalışmaları incelendiğinde de genel olarak hırs olgusu üzerinde durulmuştur. Beaupre (2019) tarafından yapılan “Career Beginnings: An Interpretative Phenomenological Analysis of Young Women’s First Professional Work Experiences and Impact on Leadership Ambition (Kariyer Başlangıçları: Genç Kadınların İlk Profesyonel İş Deneyimlerinin Yorumlayıcı Fenomenolojik Analizi ve Liderlik Hırsı Üzerindeki Etkisi)” ve Crayne’nin (2014) yaptığı “The Cost of Aiming High: Exploring The Relationship Between Ambition and Information Sharing (Yüksekleri Hedeflemenin Maliyeti: Hırs ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiyi Keşfetmek)” başlıklı tezleri hırs çalışmalarına örnek verilebilir. Barsukova’nın (2014) “Professional Ambition: Ambition as a Motive of Professional and Career Development of Person (Mesleki Hırs: Mesleki ve Kişinin Kariyer Gelişiminin Bir Motifi Olarak Hırs)” adlı makalesi ise mesleki hırs çalışmalarına örnek verilebilir. Türkiye’de ise doğrudan eğitim örgütlerindeki mesleki hırs olgusuyla ilgili yeterli çalışmanın olmadığı görülmüştür. Kiremitçi vd. (2014) “Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Davranış ve Yaşantı Modellerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” çalışmalarında mesleki hırsın düşük hizmet yılına sahip öğretmenlerde daha yüksek olduğuyla ilgili bulgulara ulaşmışlardır.

Bir örgütü ortak amaçlara ulaştıracak en önemli öge bireylerdir. Bireylerin

yeterlilikleri, zayıflıkları, güçlü yönleri ya da kişilik özellikleri örgütsel işleyişi ve başarıyı dolaylı olarak veya doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanları güdülemek, ortak amaçlar etrafında birleştirmek, var olan potansiyellerinin farkına varmalarını sağlamak ve onları geliştirmeleri için yönlendirmek, kısaca yönetim süreçlerini kumanda etmek, okul yöneticilerinin görevi olarak sayılabilir. Bu noktada okul yöneticilerinin hem kendi hem de öğretmenlerin mesleki hırslarını, örgütü daha iyiye taşımak üzere işe koşmaları yönetim bilimi ve örgütsel davranış açısından fayda sağlayabilir.

Bu noktadan hareketle bu çalışma, şimdiye kadar yapılmış olan çalışmaları gün yüzüne çıkararak tekrardan gözden geçirmeye fırsat sunacağı ve başarı hedeflerinin araştırılmasında son gelişmeleri özetleyeceği için önemli görülmektedir. Bunun yanında, bu çalışmada, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre, eğitim örgütlerindeki mesleki hırsın, çözülmüş gibi görünen sorunları tekrardan ele alınacak, başka sorunlar tespit edilecek ve bu sorunların sebep ve sonuçları araştırılarak çözüm önerileri geliştirilecektir. Eğitim yönetimi alan yazınında insanların kariyer sonuçlarında hırsın rolü hakkında yeterli çalışmanın olmadığı ifade edilebilir. Bu eksiklik birçok çalışmada kabul edilmiş ve oldukça önemlidir. Bu çalışma, alan yazında önemli bir bilgi boşluğunu doldurabilecek ve insanların kariyer seçimleri üzerindeki faktörler hakkında daha kapsamlı bir bakış açısı sunabilecektir. Kariyer başarısını etkileyen değişkenlerin kapsamının teorik olarak anlaşılması ve eğitim örgütlerinde gelecekte var olacak olan kariyer gelişim sürecine öğretmenler ve yöneticilerin daha iyi hazırlanması oldukça önemlidir. Türkiye’de de eğitim yönetimi alanında mesleki hırsla ilgili yeterli sayıda çalışmanın olmaması, bu çalışmayı önemli kılmakta ve alanda yapılacak çalışmalara da katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları şunlardır:

1. Katılımcıların kendilerine yöneltilen görüşme sorularına verdikleri cevaplarda gerçek görüşlerini yansıttıkları varsayılmaktadır.
2. Katılımcıların verdikleri yanıtların var olan durumu yansıttığı kabul edilmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Tutarlılık açısından bulguların güvenilir sonuçlar vermesi ve uygun bir şekilde

yorumlanabilmesi amacıyla sınırlılıkların netleştirilmesi fayda sağlayabilir. Çünkü çalışmanın sonuçları verilen sınırlılıklar içinde geçerli olmaktadır. Bu nedenle, mevcut sınırlılıklar tanımlanmalıdır. Çalışmaların tespit edilmemiş sınırlılıkları da olabilir. Bütün bunlar gözlemlenmeli ve yorumlar da dikkate alınmalıdır (Karasar, 2015: 73).

Bu sebeple bu çalışmanın sınırlılıkları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Araştırmanın katılımcıları, 2021-2022 eğitim – öğretim yılında Aydın ili Nazilli ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Okul düzeyleri bakımından çalışma, ilçede öğretmenlerin atamalarda en çok tercih ettikleri resmi ilkokul, ortaokul ve liselerle sınırlıdır.

1. BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, çalışmanın kavramsal çerçevesi belirlenerek, alan yazın incelemesi sonucunda hırs, hırsın tarihi süreç içindeki gelişimi, yönetim kuramlarında ve örgütsel davranışta hırs kavramı, hırs ile ilişkili kavramlar, hırs türleri, mesleki hırs, mesleki hırsın sebepleri, sonuçları ve etkileri ile ilgili konulara yer verilmiştir.

1.1. Hırs Kavramı

Hırs kavramının birden fazla anlamının olduğu görülmektedir. Örneğin Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğü'ne (2020) göre hırs; (1) sonu gelmeyen istek, aşırı tutku, para hırsı, şöhret hırsı, (2) öfke, kızgınlık olarak tanımlanmaktadır. Redhouse İngilizce – Türkçe Sözlükte (1991) hırsın; “ambition, passion, greed, desire” olduğu görülmektedir. Aristoteles hırsın hem bir erdem hem de istenmeyen bir tutum ve davranış olabileceğini öne sürmüştür. İngilizce’de de Yunanca’da olduğu gibi hem erdemli hem de kötülük ya da ahlak dışı tutum ve davranış örneklerini seçmek için aynı kelime kullanılmaktadır (Pettigrove, 2007: 65). Ambition; “hırs, ihtiras (iyi şeyler için olunca makbul sayılan), heves, şiddetle arzu olunan şey”; ambitious; “haris, hırslı, çok istekli, tutkun, başarıya isteği olan, büyük işler peşinde koşan” anlamına gelmektedir. Redhouse İngilizce – Türkçe Sözlükte (1991) “passion” kelimesinin anlamı da “kuvvetli his, hırs; tutku, ihtiras, aşk; hiddet, ıstırap, elem, özlem, iştiaak, aşırı heves, delilik; Hz. İsa’nın çarmıha gerilmesinde çektiği ıstırap” olarak geçmektedir. “Greed” kelimesi de yine “hırs” anlamına gelmekte ancak buradaki hırsın “açgözlülük” ya da “tamah” olduğu görülmektedir. “Desire” kelimesi ise; “arzu, istek, emel, iştiaak, rağbet, meğil, rica, dilek, temenni, hırs, istek, şehvet” olarak tercüme edilmiştir. Bu noktada hırs kelimesinin birden çok eşanlamlısı vardır ve her ne kadar birbirlerinin yerine kullanılsalar da içerdikleri anlamlar oldukça farklıdır.

Hırs kelimesinin tek bir tanımını aramak yerine, ne anlama geldiğini öğrenmek, nasıl kullanıldığına bakmak ve bu kelimenin birden fazla anlamda kullanılabileceğini hatırlatmak yararlı olacaktır (Wittgenstein, 1953; Akt. Baloğlu, 2014: 7). Bu yüzden kelimenin daha net irdelenebilmesi amacıyla kelimelerin etimolojisine (köken bilgisine) bakmakta da fayda vardır. Böylece hırs denilince neyin anlaşılacağı daha net ortaya çıkabilir. Çünkü etimoloji (köken bilgisi), bir kelimenin hangi köke dayandığı, başlangıçta ne tür bir anlam

ifade ettiği ve zamanla hangi biçim ve anlam değışikliklerine uğradığı gibi konuları ele alıp inceleyen zor bir bilim dalıdır. Kelime bilgisi ve anlambilim ile doğrudan ilgili olan etimoloji, benzer ve farklı kelimeler arasındaki ilişkileri araştırmaya ve açıklamaya dayanmaktadır (Güner, 2006: 77 - 78).

“Hırs” kelimesi Arapça kökenli olup “h-r-ş” kökünden gelmekte ve “şiddetli istek duyma, şiddetli istek” anlamındadır. Atabetü'l Hakayık'da (1300 yılından önce) kayıtlara geçmiş ve kelimenin kullanıldığı ilk kaynak olarak bilinmektedir. Tasavvufi terim olarak da “kişinin bir şeyi elde etmek için olanca gücüyle çabalaması, gayeye varmak için hak-hukuk gözetmemek” şeklinde açıklanmaktadır. Mesnevî'de de sözlük anlamları yanında daha çok tasavvufi yönden değerlendirilen hırs, “insanın kulluk şuuruna ulaşmasını engelleyen kibir, haset, kin, küstahlık, hasislik” gibi bütün kötü huyların başıdır (Tunç, 2011: 158).

Alan yazında da “hırs” ile ilgili farklı tanımlamaların yapıldığı görölmektedir. Örneğın, Schwyhart ve Smith (1972: 231) hırsı “iş sorumluluklarını kabul etme istekliliğı” olarak tanımlamaktadır. Kerckhoff (1974: 4) hırsı, “kişinin hedeflerine ulaşması için çalışmaya istekli olması” olarak ifade ederken DiPiro (2009: 1), hırsın hem olumlu hem olumsuz tanımlarının olduğundan bahsetmektedir. Ona göre hırs, başkalarının önüne geçme, güç ve para kazanma güdüsü olarak tanımlanabileceğı gibi, bireysel hedefler toplum için en iyisi ile uyumlu olduğunda ve hedeflere ulaşma eylemleri rekabetten ziyade genel bir faydaya yönelik iş birliğine dayalı olduğunda hırs, toplum ve birey için olumlu bir güç olabilmektedir. Hogan ve Hogan (2009: 19), hırslı insanların hedef odaklı ve hedeflerine ulaşmak için yeterince enerjiye sahip olduklarından bahsetmektedirler. Bu açıdan hırs, bir kişinin sosyal olarak kendine güvenen, liderlik vasıfları taşıyan, statü ve başarı odaklı görünme derecesi olarak tanımlanabilmektedir.

Hırs, insanın yaptığı işler sonunda elde ettiğı başarılarıyla başkaları için önemli bir kişi olma arzusu olarak da tanımlanabilir. Bu tanımların merkezinde, hırsın arzu uyandıran doğası, sonuçlara ulaşmaya yönelik motivasyonel bir süreç vardır. Bu tanımlar, kariyer başarısı bağlamında hırsı çalışmayı mantıklı kılsa da bu tür çalışmaların çok az yapılmış olması oldukça şaşırtıcıdır (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 759). Bu noktada çalışmaların oldukça az olmasının sebebi, hırsın genel olarak kötü algılanmasından kaynaklanıyor olabilir. Her ne kadar hırs sözlüklerde, genel olarak kötü tanımlansa da eğitim örgütlerdeki profesyonelliğın oluşturulmasında olumlu ve olumsuz sebeplerinin ya da etkilerinin ortaya çıkarılması ve mesleki hırs bağlamında yeniden tanımlanması alan yazına katkı sağlayabilir.

1.2. Hırs ile İlişkili Kavramlar

Hırslı bir insan, diğer insanlarla yakın ve dostane ilişkiler kurmaya çalışmaz, özellikle kendisi gibi hırslı kişilerle ilişkilerden kaçınır, insanlara yüksekte bakmak ister (Barsukova, 2007: 63). Hırs, özellikle sosyal bilimlerde sıklıkla bahsedilen ancak tam olarak anlaşılamayan bir kavramdır (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 758). Hırslı insanların bencil olduğu ve diğer insanlara karşı saldırgan oldukları söylenebilir. Dengede tutulamayan hırs, kibir gibi diğer olumsuz niteliklerle pekiştirilebilir ve kendini insanlara karşı kötü tutumlarda gösterebilir.

Barsukova'ya (2015: 8) göre hırsın kötü, olumsuz kişi niteliği olarak algılanması bu tanımlamalardan kaynaklanmaktadır. Bu açıdan, arzu edilen bir gayenin ya da nesnenin değerinin yüksek olması, hırsın iyi sonuçlar doğurabilmesi için yeterli bir koşul değildir. İyi amaç, sorunlu amaçlardan elde edilebilir veya sakıncalı araçlar gerektirebilir. Bu gözlemler, hırsın değerini tek bir koşul açısından değil, her biri diğerini etkileyebilecek bir dizi farklı koşullar açısından değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Pettigrove, 2007: 59). Bu bağlamda bu bölümde hırsın ilişkili olduğu kavramlara da değinmek yerinde olacaktır.

1.2.1 Tutku (Passion)

Bireyi anlık olarak eyleme geçiren duygu tutkudur, ancak temeli sağlam bir hırs; tutku ara sıra ışığını kaybetse bile, bireylerin sorunlar karşısında farklı yöntem ve çözümler geliştirmesine yardımcı olabilir. Vallerand vd., (2003) tutkuyu, kişinin sevdiği, anlamlı ve çok değerli bir faaliyete yönelik güçlü bir eğilim olarak ifade etmişlerdir. Kişi tutkusu için önemli miktarda zaman ve enerji harcamakta ve tutku içinde kendini tanımlamaktadır. Bu yazarlara göre tutku, bireyin motivasyonunu arttırabilmekte, göreve bağlılık düzeyini yükseltebilmekte, dengeli ve amaca yönelik bir yaşam sağlayabilmektedir. Yine de tutku, her zaman düzenleyici olmayabilmekte ve zaman zaman zorlama, olumsuz duygu ve katı bir sebat haline dönüşebilmektedir (Curran vd., 2015: 631 - 632).

İnsanlar hayatta başarılı olduklarında tutku daha yüksek bir değer alacaktır, ancak insanlar başarısız olduklarında kendi tutkularının kölesi olacakları söylenebilir. Tutku, kişinin hedefine ulaşması, başarılı olması, icat yapması ve keşifler yapması için gerekli bir dürtü olsa da kontrol edilmesi gerekmektedir. Aksi halde bu güçlü duygular insanlığı kontrol etmeye başlayabilmektedir (Akyüz, 2019: 7).

Tutku, uyumlu ve saplantılı tutku olmak üzere türlere ayrılmaktadır. Uyumlu tutku, tam davranışsal bütünleşmeden doğmaktadır. Bu, davranışın ve sonuçlarının, benliğin önceden var olan değerleri ve hedefleriyle uyumlu bir şekilde toplumsallaşmasıdır. Saplantılı tutku ise, kişinin sevdiği aktivitenin kısmi davranışsal bütünleşmesinden ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, etkinlik ve sonuçları kişinin kimliğiyle tam olarak bütünleşmediğinde ve bu nedenle de önceden var olan değerler ve hedeflerle çatıştığında ortaya çıkan tutku türüdür (Curran vd., 2015: 632).

Uyumlu tutkunun insanları hedefleri konusunda motive ettiği ve harekete geçme konusunda kişiye özgürlük sunduğu söylenmektedir. Saplantılı tutkuda ise insanlar, eyleme geçmekte özgür olmazlar, çünkü saplantılı tutkuda zorlama vardır. Bu durum da insanların kendilerini stresli ve mutsuz hissetmelerine sebep olmaktadır (Akyüz, 2019: 12).

Her iki tutku türü de son derece enerji verici olsa da içselleştirilmelerinde farklı süreçler izlenmektedir. Her iki tutkunun, bilişsel, duyuşsal ve güdüleyici sonuçlarla ilişkileri açısından belirgin şekilde farklı oldukları varsayılmaktadır. Bu konuda Hodgins ve Knee (2002: 89-91), uyumlu tutkunun, daha çok güvenli bir özgüven duygusu yaratan otonom bir içselleştirmeden kaynaklandığı sonucuna varmışlardır. Bu nedenle uyumlu tutku duygusunu içselleştiren bireyler, dışsal motivasyon kaynaklarına ya da onaylamalara başvurmadan göreve odaklanmakta ve kendilerini güdüleyebilmektedirler (Curran vd., 2015: 632).

Uyumlu tutkulu bireyler, çalışma hayatına esnek bir katılım sağlayarak kontrolü ellerinde tutmakta ve tutkulu faaliyetler ile diğer faaliyetler arasında iyi bir denge sağlayabilmektedirler. Bu tür esnek katılım, tutkulu faaliyet sırasında veya bu faaliyetin dışında olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (St-Luis ve Vallerand, 2015: 176). Uyumlu tutkulu çalışanların aksine, saplantılı tutkulu bireylerin gerek çalışmalarında gerekse yaşamlarının diğer yönlerinde çatışmalar içinde oldukları, sürekli olumsuz duygularla hareket ettikleri, rahatsız edici düşüncelerin akıllarında sürekli dolaşması sonucu diğer çalışanlarla kötü ilişkiler kurdukları ve sonuç olarak çoğunlukla fiziksel semptomlar gibi olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kaldıkları gözlenmiştir (Rousseau ve Vallerand, 2008: 198).

Saplantılı tutkulu bireylerin sevdikleri faaliyete katılmak için kontrol edilemez bir dürtüleri bulunmaktadır. Bu durum, sosyal kabul ve öz saygı gibi olasılıkların da göz önünde bulundurulduğu bir faaliyeti, bireyin kontrollü bir şekilde içselleştirmesinin bir sonucudur (St-Luis ve Vallerand, 2015: 176). Okullarda da yönetici ve öğretmenler bir çalışma içine

girdiklerinde yapacakları işe ilişkin tutkularını gözden geçirebilirler ve denge durumlarını kontrol edebilirler. Zümre içi ya da zümreler arasında işbirliğinin geliştirilebilmesi ve başarıların elde edilmesinin sırrı belki de bazı tutkuları saplantı haline getirmemekte yatıyor olabilir.

1.2.2. Bencillik, Kibir ve Gurur

Bir şeyi aşırı seven kişi, sevdiği şeyin kusurlarını duymayı ya da görmeyi pek istememektedir. Burada değer ve bu değerın derecesi çok önemlidir. Hırsıyla iyi başa çıkamayan bir kişi, yaptığı işin ödülünü kabul etmeyecek ve elde edilenle tatmin olmayacaktır (Dölek, 2003: 69). İnsanın doğasında hırs vardır ve insanoğlu hırsını, kendine ve başkasına zarar vermeden, toplum yararına yönlendirebilirse tüm dünyaya faydalı olabilmektedir. Hırs noktasında denge kurulamaz ise ihtiraslar, insanı esir alabilmekte ve birey, kendini toplumdan soyutlayarak yalnızlaşmakta ve bencilce davranışlar içine girebilmektedir (Çelik, 2020: 24). Gurur düzeyi yüksek kişi kendisini evrenin merkezi olarak görmekte, kendi yanılmazlığına güvenmekte, otoriteleri tanımamakta, kibirli davranmakta ve yalnızca kendini hissedebilmekte ya da sevebilmektedir. Kibir, bencilliğe ve rekabet tutumuna yol açabilmektedir (Barsukova, 2007: 62 – 63). Bazı bireyler bencilliğin bir türü olan “kendine düşkün” olarak davranabilmektedirler. Bu bireyler hırsın iyi olduğunu belirterek kişisel çıkarları için kolayca yalan söyleyebilmekte, kanunları çiğneyebilmekte ve “bunu okul için yapıyorum”, “ben olmasam kim iş ya da proje üretecek” gibi kendilerini ön plana çıkaran hassas söylemlerle sosyal onay beklentisi içinde olabilmektedirler (Özkalp ve Kirel, 2016: 508).

Hırsın amacı iyi ve doğruysa uygun araçlarla iyi bir sonuca götürebilmektedir. Burada motivasyonunun önemli bir kısmının başarısızlık korkusundan kaynaklandığı vurgulanmaktadır ve gerçekten de hırsın bir erdem olduğundan bahsedilebilmektedir. Eğer hırsa sebep olan durum insanlar tarafından onaylanıyor ve hırslı kişi bu durumdan motive oluyorsa ve uygun araçlarla iyi bir sonuca götürüyorsa hırsın erdem olduğundan bahsedilebilmektedir (Pettigrove, 2007: 66). Bencillik kavramı hırsın değerinin arandığı bu sorularla değerlendirilebilmektedir. Öncelikle bencilliğin insan doğasında var olduğu ve bütün davranışlara bu duygunun yön verdiği bir gerçektir (Ardıç, 2019: 6). Bencillik, bireyin kendi çıkarlarını en üst düzeye çıkarmak için başkalarının zararlarını görmezden gelme eylemi olarak tanımlanabilmektedir (Çelik ve Kırıl, 2019: 157). Sadece örgütsel amaçları değil, çalışanın içinde bulunduğu ruh halini de dikkate alan meslektaşlar ve özellikle amirlerin

alışanlarla iyi ilişkiler kurması ve onlara destek sağlaması, çalışanda stresi azaltan etken olabilmektedir (elikkol, 2011: 99).

Hırsın değerinin anlaşılması noktasında, bencillik, kaygı, kıskançlık veya haksız karşılaştırma ile motive edilmiş, amacı kötü bir hırs, kişilere acı verir ve ayrıca toplumca onaylanmayan yollarla takip edilir ve özünü de yitirirse bir erdem olmadığı ortaya çıkmaktadır (Pettigrove, 2007: 65). Hırsın değeri noktasında dengeyi kurabilen bir yönetici, okulunu yönetirken bencil tutum ve davranışlar sergilemezse öğretmen ve öğrencileri ile kuracağı bağlar oldukça güçlü olabilir. Öğretmen – öğrenci arasındaki iletişimde de bencil duyguları bastırmak öğretmen – öğrenci arasındaki iletişimi güçlendirebilir ve bu durum öğretmenin öğrencisini daha iyi anlamasını sağlayabilir. Öğretmenin öğrencisini anlaması, birkaç dakika dinlemesi ve birkaç güzel sözle hayatına ince dokunuşlar yapması öğrencinin gelecekte daha mutlu olmasını sağlayabilir.

1.2.3. Kıskançlık ve Çekememezlik

Kıskançlık, bir bireyin sahip olmak istediği bir nesne veya canlının başka birine ait olduğunu öğrendiğinde hissettiği duygudur. Örgütsel davranış disiplini açısından ele alındığında kıskançlığın, saldırgan davranışlardan da öte bir olgu olduğu görülebilmektedir. Her alanda görülebilen kıskançlık, kendisini iş yaşamında da gösterebilmektedir (Özdemir, 2018). Pek çok farklı ruh haline sahip insanın çalıştığı örgütlerde mutlaka hiyerarşik bir düzen olmak zorundadır. Bu hiyerarşik düzende, yönetici, çalışanlardan birine veya bir gruba daha fazla önem verir, onları kayırır, hatalarını görmezden gelirse ve bu hataları örtbas ederse, bu durum kıskançlığa yol açabilmektedir. Özellikle kayırılan kişi ya da grup, üstünlük taslamaya kalkarsa örgütün sosyal düzeni bozulmaktadır (elikkol, 2011: 160-161). Örgütlerde olumlu ya da olumsuz duyguların birçok etkilerinin olduğu bilinmektedir. Bu duygulardan biri de sonuçları olumsuz olan kıskançlıktır. Kıskançlık, rekabet ve kıyaslama terimleriyle birlikte anılmaktadır (Özdemir, 2021: 661).

Örgütlerde çalışanlar arasında takıntılı kıskançlıktan kaynaklı Othello sendromu (patolojik kıskançlıklar) görülebilmektedir. Bu durum başkalarını aşırı derece kıskananlar açısından başarısızlıklara sebep olabilmektedir. Bu çatışmalar, kişinin hayatının diğer alanlarına da yansıyabilmekte ve uyumsuzluk, kişinin mesleki yaşamıyla sınırlı kalmayabilmektedir (elikkol, 2011: 91).

Çekememezlik de çok kötü bir huy olup başkasının hakkıyla edindiği nimetler

hususunda huzursuz olmak ve o kişinin bu nimetlerini kaybetmesini istemek anlamına gelmektedir (Bilmen, 2013: 524). Okullarda başarı elde edilmek isteniyorsa, zümre içi ya da zümreler arası uyumu sağlamak önemli olabilir. Bir okulda tüm işler her ne kadar çok iyi planlanmış olsa bile öğretmen – öğretmen ya da yönetici – öğretmen arasındaki eşgüdüm ve iletişimde yaşanabilecek aksaklıklar okulun tüm paydaşlarını olumsuz etkileyebilir.

1.2.4. Azim, Başarı ve Rekabet

Son yıllarda başarı elde etmenin, öğrenmenin motive edici gücü olduğu söylenebilir. Hırs, bir şeyi başarmaya ya da çabalamaya yönelik güçlü bir arzudur; insanları motive eder ve onları kararlı hale getirir, ama bir sebeple kontrol edilmesi gerekmektedir. Günlük hayatta başarılı olmak için özellikle öğrencilerden hırslı olmaları beklenir; ancak hırs, çalışma hayatının her alanında görülebilmektedir (Akyüz, 2019: 19). Başarılı olan bireyler okullarına daha çok bağlanabilirler, öğrenmelerde istekli olabilirler, okula karşı ilgi duyabilirler ve böylece oluşabilecek disiplin problemlerine karşı alınacak kurallara uymada gönüllü davranabilirler.

Başarıya götürme olasılığı yüksek olan bireyler, daha hırslı kişilik özellikleri gösterebilmektedir, çünkü sosyal bilişsel kuramın da önerdiği gibi, bu bireylerin başarıya ulaşma beklentileri çok daha yüksek olmaktadır (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 761). Özellikle, çocukların rekabet gücünü tetikleyen önemli bir faktörün, ebeveynlerin çocuklarının gelecekteki mesleki başarıları için duydukları hırs olduğunu göstermektedir. Ebeveynlerin yüksek düzeydeki hırsları, kazanma şansı ne olursa olsun, çocuklarının rekabete girme yönündeki yüksek istekleri ile ilişkilendirilebilmektedir (Khadjavi ve Nicklisch, 2018: 1). Bu noktada özellikle hırsını kontrol edemeyen bir öğrenci, amacına ulaşmak için aceleci davranabilmekte ve tıpkı merdiven basamaklarını ikişer üçer çıkar gibi bir durum içine girebilmektedir. Amacına erişmeden başarısız olabilmekte ya da yorulup, yıpranıp hedefine ulaşamadığı için hayal kırıklıkları yaşayabilmektedir (Dölek, 2003: 66).

Hedeflenen ve beklenen başarı ile sonuçta ortaya çıkan durum arasındaki fark bir ölçüde bireylerdeki başarı hırsına ilişkin bilgiler sunabilir. Örneğin; 2020 yılı Yükseköğretim Kurulu (YÖK) istatistik verilerine göre Türkiye’de vakıf, vakıf meslek yüksekokulu (MYO) ve Devlet olmak üzere toplam 207 üniversite bulunmaktadır. Bu üniversitelere bu yılda kayıtlanan öğrenci sayıları ile sınava giren öğrenci sayıları arasındaki fark, bu noktada başarı hırsını somutlaştırmak açısından önemli olabilir.

Türkiye’de 2021 yılında Yükseköğretime Geçiş Sınavına (YKS) başvuruda bulunan aday sayısının 2 milyon 607 bin 903 olduğu ifade edilmiştir. Ancak başvuruda bulunan adaylardan 2 milyon 426 bin 554’ü sınava katılmıştır. 2021 YKS yerleştirme sonucuna göre 815 bin 375 adayın açıklanan kontenjanlara yerleşebildiği belirtilmiştir (ÖYSM İstatistik, 2020). Yalnızca bu oran bile eğitim kurumlarındaki başarı hırslarının ve azim düzeyinin ne kadar düşük olduğunun ya da kontrol altına alınamadığının kanıtı olabilir. Bu noktada öğrencilerin başarı hırslarına ve azim düzeylerine etki eden birçok unsurun olduğu söylenebilir. Özellikle hırs konusunda nispeten az araştırma yapıldığından, iş güdüsü ve başarıma çabası gibi hırsla bağlantılı diğer değişkenler de tartışmaya değerdir (Bahls, 2016: 18). Tablo 1.1’de bu üç olgunun tanımı, aralarındaki farklar ve benzerlikler gösterilmektedir.

Tablo 1.1. Hırs, iş güdüsü ve başarıma çabasına ilişkin tanımlar

Olgu	Tanım	Örnek
Hırs	Bir kişinin sosyal olarak kendine güvenen, lider, rekabetçi ve enerjik görünme derecesi	“Yaptığım her işte en iyisi olabilmek için her zaman çok çalışmak isterim.”
İş Güdüsü	Kişinin hedeflere ulaşması ve en iyisini başarması için uzun saatler çok çalışmaya ve çok çaba harcamaya meyilli olması	“İyi notlar almama yardımcı olacaksa çok uzun saatler çalışmayı düşünüyorum.”
Başarma Çabası	Akademik bir ortamda, hırslı, son derece ilgili ve çalışkan olma	“Diğer öğrencilerle karşılaştırıldığımda, akademik çalışmalar için çok çaba harcarım.”

Kaynak: Bahls, L. (2016). A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements of the Degree of Master of Arts, Minnesota State University, Mankato, Minnesota başlıklı yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

Tablo 1.1’den de anlaşıldığı üzere; hırs, iş güdüsü ve başarıma çabası arasında ilişkinin olduğu söylenebilir. Hırs, iş güdüsü ve başarıma çabası tanımlarında ortak olan noktalar; rekabetçi olma, en iyisini yapma, üst düzey enerji harcama ve çalışkanlıktır. Kişiler bu üç olguya örnek verirken de belirledikleri hedefe ya da hedeflere ulaşmak için yoğun bir çaba içerisine girebilecekleri ifade edilebilir.

Son yıllarda psikologlar ve iktisatçılar, özellikle rekabet için, farklı rekabet derecelerini aile faktörleriyle ilişkilendirmek gibi, tercihlerin başka bir potansiyel kaynağını test etmektedirler (Khadjavi ve Nicklisch, 2018: 3). Örneğin Van Lange vd. (1997) yaptıkları araştırmada, daha fazla kardeşi olan çocukların, daha az kardeşi olanlara kıyasla daha sosyal yönelimli, ancak daha az rekabetçi oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Norveç’te yapılan bir başka çalışmada Almas vd. (2015), 14-15 yaş arasındaki çocukların rekabet etme istekliliği

ile ailelerinin sosyoekonomik arka planı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Temel bulgularından biri, düşük gelirli ve düşük eğitilmiş ailelerin çocuklarının rekabet etmeye daha az hırslı olduklarıdır.

Çoğu modern toplumda, kişisel başarı için rekabet gücünün önemini vurgulayan bir yönetim biçiminden bahsedilse de sonuçlar, çocuklar için aşırı rekabet gücünün dezavantajlarını göstermektedir. Ekonomistler bile aşırı rekabetçiliğin olumsuz yönlerini kabul etmektedirler. Bu nedenle, bireylere rekabetin yararlı olduğu ve olmadığı durumlarda sağlam bir anlayış geliştirmeleri için fırsatlar sunulması önemli görülmektedir (Khadjavi ve Nicklisch, 2018: 20).

1.2.5. Beklenti, GÜDÜ ve İÇGÜDÜ

Hırs başlığı altında yer alan çoğu sembolik kavram, bir şekilde psikolojideki beklenti-değer biçimlerinden türemektedir. Bunlar, istek düzeyi, beklenti, içgüdü ve motivasyon kavramlarıdır ve hırs bu tür belirli kavramların birçoğunu ifade etmektedir (Spencer ve Featherman, 1978: 375). 19. yüzyılın sonlarına doğru, insanları belirli bir şekilde davranmaya iten motivasyonel enerji sorunu, çoğunlukla ya irade (istenç) gibi bir takım kavramlara ya da ruh gibi mistik inançlara bağlanmaktaydı. Darwin'in teorisinin gelişmesi ve insanın biyolojik bir varlık olarak incelenmesi yaygınlaştıkça, motivasyon sorunu öne çıktı ve içgüdü teorileri geliştirildi (Öztürk, 1997: 31).

Son yıllarda başarı motivasyonunu artırma noktasında beklenti ve değerler oldukça önemli görülmekte ve birbirleriyle doğrudan ilişkili oldukları düşünülmektedir. Beklenti –değer teorisi, psikolojide motivasyonu açıklamanın ana unsurları olarak ele alınmaktadır ancak okullarda beklenti teorisinin kapsamı daha geniştir. Çünkü okullar oldukça dinamik ve karmaşık kurumlardır. Sadece öğrencilerin değil, sistem yaklaşımında da bahsedildiği üzere okul bir bütündür ve bu örgütleri oluşturan her bir öge birbiriyle ilintili ve karşılıklı bağımlılık ilkesi dahilinde gözetilmektedir (Eryılmaz, 2013: 3). Beklenti - değer teorisi, başarıyla ilgili performansın, bireysel performans beklentilerinden ve okul performansının içsel değerinin öznel bir değerlendirmesinden doğrudan etkilendiğini göstermektedir (Saritepeci, 2018: 30).

Güdü ve içgüdü, organizmanın gereksinimlerini karşılayan davranışları başlatan güçler olarak nitelendirilmektedir. Güdü, organizmayı belli ve düzenli bir davranışa yönelten herhangi bir durumdur. Bu, organizmanın fizyolojik bir gereksinimden doğabileceği gibi (açlık güdüsü), psikososyal gelişme süresinde başarı güdüsü gibi öğrenme ile de doğabilir.

İçgüdü, güdüden birçok açıdan farklıdır. İçgüdüler aslında öğrenilmemiş, değişmeyen, türe özgü kalıplaşmış davranışları sürdüren gizil güçlerdir (Öztürk, 1997: 31). İnsan içgüdüleri açısından açlık, susuzluk, beslenme ve cinsellik ön plandadır. Tartışmalı olsa da korunma, saldırganlık, uyku, anelik gibi durumlar da içgüdü olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda hırs bir içgüdüden ziyade güdü olarak da değerlendirilebilir ve okullarda mesleki bağlamda yönetici ve öğretmenlerde olumlu yönde geliştirilebilir. Yukarıda da bahsedildiği üzere güdüye bireyin müdahalesi mümkün olabilir ve akademik – sportif – sosyal başarı, proje, etkinlik, öğrencilerin eğitim – öğretim sürecine aktif katılımı odaklı bir yönetici ve öğretmen yetiştirme süreci içerisine girilebilir.

1.3. Felsefede Hırs Kavramı

Hırs kavramı, çoğu filozoflarca da yoğun bir şekilde tartışılmıştır. Ancak hırsın iyi mi yoksa kötü mü olduğuna dair kesin kanıtların ortaya konulamadığı söylenebilir. Örneğin hırs kavramını açıklamadan önce Sokrates insanı tanımanın önemine vurgu yapmıştır. Ona göre herkes ahlaklı ve akıllıdır. Öyleyse insan hakikati ve erdemi kendi içinde aramalıdır. Bu yapılırsa, adaletsizlik konusunda ısrar etmez veya haksız davranmaz (Yücel, 2015: 43-47). Hegel tutkuyu bütün davranışların esas kaynağı olarak görmüştür. Ruhbilim açısından tutku, kişiliğin derinliklerinden gelen değişmesi zor bir davranış şekli olarak ele alınmıştır. Yunan filozofları Platon ve Aristoteles da hırs duygusu ile karıştırılan tutku kavramı konusunda farklı inançlar geliştirmişlerdir. Bu iki filozofun her ikisi de akla yüksek bir değer verirken, Aristoteles tutkuya önem vermiştir. Platon ise, tutkunun gerçeği görmenin önünde bir engel olduğunu belirtmektedir. Ona göre insanlar kendi tutkularının kontrolü altında olmamalı ve tutkularının etkisinden uzaklaşmalıdırlar. Aklın onun için çok önemli bir rolü vardır ve tutkuyu kontrol etmek için aklın gerekliliğini vurgulamaktadır (Akyüz, 2019: 7).

Descartes (1649), en zayıf ruhlu kimselerin dahi, tutkularını terbiyede başarılı olabileceklerini ya da en azından onları yönetmek için gereken sanatı ve beceriyi öğrenebileceklerini ve bu sayede onlar üzerinde hâkimiyet sağlayabileceklerini savunmuştur (Özdil, 2011: 38). Bu açıdan, olumsuz etkileriyle yüzleşmemek için insanlar hırslarını nasıl kontrol edeceklerini öğrenmelidirler (Akyüz, 2019: 13).

Descartes, tutkular üzerine yoğun düşünceler içine girmiş ve bireylerin eylemlerinin bir tutkunun ürünü olduğunu, ancak aklın onların motive olması üzerinde etkisinin olmadığını ifade etmiştir. Aristoteles ise mantığın insanı harekete geçirmediğini ancak pratik aklın, tutku

veya arzulara ayrı tutulabileceğini savunmuştur (Lillegard, 2002: 252). Descartes (1649), tutkuların, insanların ruhlarını birtakım şeyleri istemeye tahrik etme gibi etkilerinin olduğundan bahsetmiştir. Tutkuların, kalpte, bu vesileyle tüm kanda bulunduğunu ve ruhlarda heyecana sebep olduğunu kaleme almıştır. Bu heyecan bitene kadar da onların, düşüncelerde hep var olduklarını ifade etmiştir (Özdil, 2011: 33).

David Hume (1711–1776), Jean-Jacques Rousseau (1712–1778), Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770–1831), hırs olmadan insanların yaşamlarında hiçbir amaç veya anlam bulamayacaklarını iddia etmişlerdir. Descartes hırsın, insan deneyiminin doğasında var olduğunu ve değerli faaliyetlere katılımı destekleyen psikolojik enerjiyi sağladığını ifade etmiştir. Yakın zamana kadar hırs, psikolojide çok az ilgi görmüş ve araştırmacılar, duygu kategorisine giren mutluluk, zevk ve heyecan gibi olguları incelemeyi seçmişlerdir (Curran vd., 2015: 631). Dikkatli olma, kaygıların veya tutkuların bir işlevidir ve rasyonellik için gerekli (ancak yeterli olmayan) bir koşuldur. Bu nedenle hırs, ussallık için bir engelden ziyade gerekli bir koşuldur (Lillegard, 2002: 261). Bu heyecanın zirvesinde, bedende ortaya çıkan birçok hareket irade tarafından, sonuçlarına rıza göstermeden kontrol edilmelidir (Özdil, 2011: 33).

Filozoflar hırsı, çoğunlukla bir tür arzu olarak yorumlama eğiliminde olmuşlardır. Örneğin Hume hırsı, “güç arzusu” olarak tanımlamaktadır. Hume’a göre hırslıların en önemli özelliği, başkalarının eylemlerini yönlendirmek için, onlara olanak tanıyan bir tür otoriteye sahip olmayı arzulamalarıdır. Hırs arzusunun odağı olarak bir dizi başka nesne önerilmiştir. Aristoteles, Aquinas, Hutcheson ve Smith, Homer gibi düşünürler, hırsın nesnesini, “insanlığın saygısını ve hayranlığını hak etmek, kazanmak ve bundan zevk almak” olarak belirlerlerken; Platon, zaman zaman “şeref aşkı”nı (philotimia), zaman zaman da “zafer aşkı”nı (philonikia) birbirinin yerine kullanmıştır (Pettigrove, 2007: 54). İnsanların karakterlerini belirleyen sosyal statüleri ya da güçleri değildir; elbette bunlar, insanlara rahat bir yaşam sunabilir, ancak bu, insanların her durumda mutlu olduğu anlamına asla gelmemektedir (Akyüz, 2019: 60).

Seneca, Machiavelli, Harrington, Locke ve Rousseau konuyu başka açılardan ele almışlar ve hırsın devlet üzerindeki istikrarsızlaştırıcı etkisine dair sahip olduğu bazı korkularına vurgu yapmışlardır (Pettigrove, 2007: 63). Elbette, popüler söylem her zaman bilimsel anlayışı yansıtmamakta ve görüş ayrılıkları genellikle titiz sorgulama ile açıklığa kavuşturulmaktadır (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 758). Sonuç olarak tutkulu insan

hangi yolla ve nasıl olursa olsun amacına ulaşmak için mücadele edebilir.

1.4. Psikolojide Hırs Kavramı

İnsan etkileşimlerine bir çatışma potansiyeli kazandıran davranış kalıpları, toplumsal normlar listesinde gösterilmektedir. Bu listede; dakiklik, düzenlilik, itaat, nezaket, dürüstlük, sadakat, tutumluluk, adalet, hırs, başarı, güvenilirlik, çalışkanlık, sevgi, ümit, vefa, kuşku, kesinlik ve birlik bulunmaktadır (Fışıloğlu, 2002: 39). Bazı psikologlar da hırsı, bir kişilik özelliği olarak görmektedirler (Linck, 2019: 7). Hırs; eğitim, kariyer başarısı ve statü kazanımında bireysel farklılıkları ön plana çıkaran önemli bir kişilik yapısıdır (Jones, vd., 2016: 1).

Hırslı insanlar, mevcut durumlarından memnun olmazlar, farklı ve daha yüksek statü arayışı içine girmekte, hedeflerine ulaşmakta oldukça kararlı davranmakta ve bu hedeflere ulaştıklarında kendilerini mutlu ve değerli hissetmektedirler. Çoğunlukla kendilerini diğer insanlardan daha iyi ve başarılı görmektedirler (Akyüz, 2019: 13). Hogan ve Schroeder (1981) hırsın, sosyal ilerlemeyi ve kişisel refahı teşvik eden bireyin içselleştirilmiş hedef ve özlemlerinden kaynaklanabilecek yapıcı bir kişisel özellik olduğunu söylemektedirler (Akt. Linck, 2019: 8). Bu açıdan hırsın bir kişilik özelliği olduğu söylenebilir. Kişilik kelimesiyle ilgili birbirlerinden ince farklılıkları olan tanımlar yapılmaktadır. En genel anlamda kişilik; bireyin sürekli ve ayırt edici duygu, düşünme ve davranış kalıplarına katkı yapan psikolojik özelliklerdir (Baloğlu, 2004/2016: 9). Tez araştırması çerçevesinde yürütülen okul ve üniversite öğrencilerinin hırsı üzerine yapılan birkaç çalışma, hırsın, kişiliğin gelişimindeki olumlu rolünü vurgulamaktadır ve bir öneri olarak, bu kalitenin yeni nesillerde amaçlı bir şekilde geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir (Barsukova, 2017: 1).

Hırsın, insanda bulunan duygulardan ve psikolojik zaatlardan biri olduğu düşünülmektedir. Kötü yönde hırslı davranan bir kişi, başkalarının sahip olduklarına fazlaca imrenmekte sürekli kendisinden üsttekileri örnek alarak onlar gibi olmaya çalışmakta ve istediğini elde edemeyince de ümitsizliğe kapılmaktadır. Bu durum da kişinin psikolojisinde telafisi zor olan tahriplere neden olabilmektedir (Dölek, 2003: 65). Örneğin, obsesif – kompulsif kişilik bozukluğu gibi durumların görülmesi üzücü olabilmektedir. Çünkü obsesif – kompulsif kişilik bozukluğu olan kişilerin aşırı düzenlilik, aşırı titizlik, kusursuzluk, aşırı kuralcı tutum, aşırı kararsızlık, iş sorumluluklarına aşırı düşkünlük ve hırslı olma, ayrıntıcılık, duygusallıktan uzaklık gibi özelliklere sahip oldukları bilinmektedir (Öztürk, 1997: 287).

Hırsın, yedi psikolojik özelliği bulunmaktadır. Bunlar: (1) Hedefler; kariyer ya da liderlik pozisyonları gibi hedeflerin belirlenmesi, planlanması ve bu tutarlı, aktif hedeflere ulaşılması, (2) Başarı motivasyonu; kendini gerçekleştirmek ve kendini geliştirmek için güçlü arzular içinde diğerlerinden daha iyi olmaya çalışma, (3) Öz-tutum; bir kişinin belirli nitelikleri geliştirmek için çaba sarf etmek, (4) Diğer insanlara karşı tutum; baskınlık, iyi kalplilik, rekabet gücü gibi durumlarda kendi potansiyelini diğer insanlarla karşılaştırma, (5) Mesleki faaliyete yönelik tutum; daha yüksek kariyer gelişimi için çabalama, (6) Öz düzenleme; belirlenen hedeflere ulaşmak için cesaretli olma, duygusal dengeyi koruma ve risk almaya istekli olup zaman planlaması yapma, (7) Bilişsel özellikler; esneklik ve eleştirel düşünme, açık fikirlilik, karmaşık problemleri çözmedir (Barsukova, 2016: 80).

Hırs, kişinin kendisine rakip olarak gördüğü meslektaşlarına karşı olan tutumunda ve onları bir kenara itme arzusunda kendini gösterebilir. Böyle durumlarda tepkiler farklı olabilir. Mesleki hırsa sahip bir öğretmen, başarılarıyla tanınma arayışına girebilir ya da şüpheyi ve düşmanlığa yol açabilecek davranış ya da tutumlar sergileyebilir. İkinci durumda öğretmen karşı tarafa zarar verecek girişimlerde bulunabilir, ancak bunu yaparken en çok kendi psikolojik sağlamlığını olumsuz etkileyebilir ve öğrencilerine kötü bir rol model olabilir.

1.4.1. Kişilik Kuramlarında Hırs Kavramı

İnsanları tanımak için içinde yer aldıkları grupta her bireyi bir değişken olarak görmek ve onları etkileyen farklı değişkenlerle olan ilişkilerini incelemek gerekmektedir. İnsanlar üzerinde yapılan çalışmalarda iki temel değişken grubu üzerinde durulmaktadır. İnsanın dışındaki sosyal, doğal ve teknik sistemler birinci grup değişkenler arasında, insanın kendisi, onun psikolojik ve fizyolojik yapısı da ikinci grup değişkenler arasında sayılmaktadır. İnsanlar kişilik yapıları nedeniyle birbirlerinden, olaylardan, düşüncelerden, doğadan, nesnelerden çeşitli biçimlerde etkilenmektedirler. Bu nedenle insanların kişisel özelliklerinin grup içi ilişkilerin incelenmesinde önemli bir değişken olduğuna inanılmaktadır (Güney, 2011: 51).

Kişiliği etkileyen faktörler arasında; kalıtsal belirleyiciler (huy) ve çevresel belirleyiciler (kültür, sosyal sınıf, aile, akranlar) sayılmaktadır (Baloğlu, 2004/2016: 14-16). Bu noktada başlıca önemli unsur, kişiliğin tamamen kalıtım tarafından belirlenmediği; özellikle yaşamın erken dönemlerindeki deneyimlerin de bireylerin kişilik özelliklerini

şekillendirdiğidir (Günsel ve Bozkurt, 2000/2016: 30). Freud insanların, bilinçdışı dürtüler ve zihnin bilinçdışı bölgesinin derinliklerinde bulunan yaşantılar gibi içsel güçler tarafından kontrol edildiğini varsaymaktadır. Skinner ise davranışlara yön veren çevresel ödüller ve dışsal güçlerin varlığından bahsetmektedir (Baloğlu, 2004/2016: 21). Her birey, çevresinde meydana gelen olaylara ve sosyal baskılara farklı tepki vermektedir. Bunun nedeni; biyolojik farklılıklar, bireyin örnek aldığı kişilere dayalı olumlu veya olumsuz deneyimler veya daha önce deneyimlediği benzer durumlar olabilmektedir. Ek olarak, özel anlar, ciddi hastalıklar ve ani kayıplar da kişilik davranışını etkilemektedir (Tuna, 2013: 68).

Zihnin dürtüsel ve ussal tarafı arasındaki çatışma, insan olmanın sabit bir özelliğinin olmamasından kaynaklanmaktadır. Çatışma yerine, insanlar uyumu seçebilmekte, bilinçli deneyim ve amaçlarıyla ruhsal ve duygusal değerleriyle uyumlu olan bir duruma ulaşabilmektedirler (Baloğlu, 2004/2016: 169). Bunun yanında, bireyi uyumlu ya da uyumsuz, sağlıklı ya da sağlıksız yapan nedenlerin, sadece örgütlerin sosyal fonksiyonunda yer almadığı, pek çok değişik etkenlerin bulunduğu belirtilmekte ve bu nedenlerin en başında da, kişilerarası ilişkiler sayılmaktadır (Çelikkol, 2011: 105).

Hogan ve Holland (2003: 104) hırslı içerecek şekilde personel seçimi, kişiselleştirilmiş değerlendirme ve kariyerle ilgili karar verme için tasarlanmış Hogan Kişilik Envanterini (HPI) geliştirmişlerdir. HPI'yi oluşturan yedi ölçek arasında uyum, hırs, sosyallik, sevebilirlik, sağduyu, zekâ ve okul başarısı bulunmaktadır. İnsanın kişiliği kendine özgüdür ve bu yüzden her insanın kişiliği ayrı ayrı incelenmelidir. Çoğu kez bu olanaksız olduğu için kişileri birbirine benzer yönleriyle gruplandırmakla yetinilmektedir. Kişilik türleri genel olarak; dışadönük, içekapanık, uzlaşılabilir, ağırbaşlı, denemeye açık, algılayan, yargılayıcı, düşünceli, duygusal ve sezgici kişilik şeklinde incelenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016: 31-33). Kişilik özelliklerinin sakin, açık yürekli, iddiacı, neşeli, sabırlı, sabırsız, telaşlı, rekabetçi, umursamaz, nazik, hırslı gibi sıfatlarla ifade edilebildiği anlaşılmaktadır. Kişilik özellikleri üzerine çok farklı bakış açılarının ortaya çıktığı söylenebilir. Farklı paradigmlar sonucu ortaya atılmış olan kuramlara kısaca bakmak, kişilik davranışlarının sebeplerini tanımlamada yararlı olabilir. Okullarda; öğretmen – öğretmen, yönetici – öğretmen ya da yönetici – yönetici arasında ortaya çıkabilecek hırsın sebepleri ya da etkilerini anlayabilmek adına kuramlar, somut tanımlamalar ortaya koyabilirler.

Psikoanalitik kuramında Freud, zihin hakkında tek bir kavramsal model değil, birbirlerini tamamlayan iki model ortaya çıkarmıştır. Bu modellerden ilki; bilincin seviyelerine odaklanarak, zihnin içeriğinin farkında olunan bir şey mi (bilinçli), yoksa farkında olunmayan bir şey mi olduğunu açıklamaya çalışmasıdır. İkincisi ise; zihindeki işlevsel sistemin içerikleriyle ilgili ve var olan zihinsel sistemin işlevinin ne olduğudur (Baloğlu, 2004/2016: 77). Jung'un, Freud ile fikir ayrılığına düştüğü ilk nokta cinselliğin rolü olmuştur. Jung, Freud'un libido açıklamasını, cinsiyeti içeren, ancak bununla sınırlı olmayan, daha genelleştirilmiş bir psişik enerji olarak yeniden tanımlayarak genişletmiştir (Schultz ve Schultz, 2015: 82).

Libidinal enerji terimi üzerine farklı bakış açıları Jung'un analitik psikolojisini Freud'un psikanalizinden ayıran şeylerden sadece biriydi. Jung'a göre, mevcut insan davranışlarının, geçmişin tekrarı olması ve çocuklukta bastırılan duyguların bilinçsizce bu davranışları etkilemesini, abartılı bulmaktadır. Bunun aksine Jung, kişisel gelişimin ileriye dönük olduğunu söylemektedir. İnsanların, anlamlı bir kişisel kimlik ve öz farkındalık geliştirmeye çalıştıklarını ifade etmektedir. Gerçekten de insanlar, ileriye dönük olarak, ölümden sonraki yaşamlarına hazırlık yapabilmek için kendilerini tümünden dini görevlerine adayabilmektedirler (Baloğlu, 2004/2016: 138).

Psikanalizin insan çabasının tamamen hazla ilgili olduğu fikri yeterince derin değildir. Bir kişi sadece haz duymaya çalışıyorsa, bu yanlış eğitimin sonucudur. İnsanın en büyük çabası mutluluğa yönelik olmalı ve bu haz da sosyal başarıya dayanmalı ve sosyal açıdan resmi olarak da tanınmalıdır (Yarbaş, 2016: 106-107). Jung'un bakış açısına göre hırslı insanlar kişisel gelişim potansiyellerini engelleyen, kişiliğin geriye dönük bir onarımını yapmada sıkıntı yaşamaktadırlar (Jones vd., 2016: 26). Adler ise insanları içgüdülerin veya çocukluk deneyimlerinin kurbanı olarak göstermeyen bir insan doğası imajı ileri sürmüştür. Yaklaşımına bireysel psikoloji adını vererek her bireyin benzersizliğine odaklanmıştır (Schultz ve Schultz, 2015: 108).

Adler'in bireysel psikolojisinde hırs, kendini ifade etme biçimlerinden biridir, ona göre sosyal olmaktan uzak olan bir hırs, tüm insanlığın mutluluğunu ve kültürünü yok eden kötülüklerden biridir. Hırsın temelinde, güç kazanma (üstünlük), başarıma ve bir şeyin üstesinden gelme arzusuna yol açan aşağılık hissi yatmaktadır (Barsukova, 2015: 9). Nevrotik ihtiyaçlar insanın çevresine uyumunda güçlüklerle ve çatışmalara neden olmaktadır. Bu noktada temel kaygının bilinmesi oldukça önemlidir. Nevrotik ihtiyaçlar kendilerine ve

kuruma zarar vermeyecek şekilde karşılanmalı ve çatışmaların önlenmesi için çalışanın kuruma uyum sağlamasına yardımcı olunmalıdır (Başaran, 2000: 65).

Jones vd. (2016) yaptıkları çalışmada; nevrozluğun hırs ile ilgisi olsa da analizlerin sonuçlarına göre neo-nevrozluğun kaygı ve dürtüsellik yönlerinin hırs ile daha çok ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, dışadönüklüğün atılganlık yönü ve vicdanlılığın başarıya ulaşmaya çabalayan yönünün de hırsın en iyi öngörücüleri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Genel olarak psikanalitik yorumlarda hırs, kişinin anlamlı olma ve diğer insanlarla ilişkiler sisteminde önemli bir yer işgal etme arzusudur. Arzu ve çabalamanın temaları çoğunlukla; kontrol, güç, üstünlük, şöhret, toplumdaki etki alanı, prestij, kılavuz, para, saygı ve takdirdir (Barsukova, 2015: 8-9).

Freud'un kuramında ego, id ve süperegö arasında bir uzlaşma ve arabulucu işlevi görmektedir. Erikson, benlik kavramı olan egonun da kendine ait bazı yapıcı işlevlere sahip olduğunu öne sürmektedir. Erikson'a göre ego, aslında kişiliği oluşturan güçlü ve bağımsız bir yapıdır (Tuna, 2013: 76). Erikson, kişilik gelişimini sekiz psikososyal aşamaya ayırmış olup bunlardan ilk dördü, Freud'un kuramıyla benzerlik göstermektedir. Erikson'un kuramında öne sürdüğü diğer dört evre ise erinlik, ergenlik, ilk yetişkinlik, orta ve son yetişkinlik evreleri olmuştur. Kuramları arasındaki temel fark, Erikson'un psikososyal ilişkileri vurgulaması, Freud'un ise biyolojik faktörlere odaklanmasıdır (Schultz ve Schultz, 2015: 162).

Kişilik özellikleri kuramında, psikodinamik ve fenomenolojik geleneklerin aksine, tek bir birey yoktur, tek bir baskın kişi veya tek bir taşıyıcı yoktur. 20. yüzyılda özellik psikolojisinin temelleri, bu alanda çalışan Gordon Allport, Raymond Catell ve Hans Eysenck tarafından atılmıştır (Baloğlu, 2004/2016: 231). Allport, yetişkinlerin kişiliğinde bilinçsiz güçlerin egemen olduğu fikrini kabul etmemiş ve insanların eylemlerini, akılcı ve bilinçli olarak, onları motive eden birçok gücün farkında ve kontrolünde işlediklerini savunmuştur. Allport'a göre bilinçdışı, yalnızca nevrozlu veya aklın dengesiz kişilerin davranışlarında önemlidir. İnsanlar, Freud'un inandığı gibi çocukluk çatışmalarının ve geçmiş deneyimlerin tutsağı olamazlar, çünkü insanların hayatları geleceğe, psikoloji ise daha çok geçmişe döndür (Schultz ve Schultz, 2015: 194).

Çalışmalarda Beş Faktörlü Kişilik Modeli; kuramsal olarak en saygın ve en çok desteklenen model olmasına rağmen, uygulama aynı popüleriteye sahip değildir. Bu noktada,

Jung'un Myers-Briggs Tarzı Gösterge (MBTI) ile ölçülen kişilik kuramı ön plana çıkmaktadır. Jung, insanların bilgiyi nasıl almayı tercih ettiklerini veya çevrelerindeki dünyayı nasıl algıladıklarını, duyular ve sezgiler olmak üzere iki farklı yönelimle açıklamıştır (Günsel ve Bozkurt, 2000/2016: 32).

İnsancıl kuramlarda Rogers, fenomenal alan (deneyimleri yaratan algılama alanı) kavramını ileri sürmüştü ve bu alanın öznel olduğunu ifade etmiştir. Birey bu iç deneyim dünyasını kendisi yapılandırmakta ve bu yapı yalnızca gerçekliğin dış dünyasını değil, aynı zamanda kişisel ihtiyaçların, hedeflerin ve inançların iç dünyasını da yansıtmaktadır. İç dünyadaki psikolojik ihtiyaçlar, nesnel gerçeklik olarak algılanan öznel deneyimleri şekillendirmektedir. (Baloğlu, 2004/2016: 165). Maslow (1968) insan davranışını harekete geçiren ve yönlendiren beş temel ihtiyaçtan oluşan bir hiyerarşi önermiştir. Bu ihtiyaçlar, fizyolojik, güvenlik, aidiyet ve sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme.

George Kelly'ye (1955) göre; kişilik gelişimi açısından, bilişlerin nasıl anlamlandırıldığı ve yapılandırıldığı önemlidir. Bireylerin, dünyayı belirli bir düzen içinde yapılandırarak savunmakta ve bu sürecin özgürlük seçeneklerini yapılandırma ve daha önceden yapılandırılanları da gözden geçirme olarak ifade etmektedir (Üğüten, 2016: 105). Skinner'a göre davranışlar hem olumlu hem de olumsuz pekiştirmelerle şekillenebilir. Çağdaş psikologlar, öğretmenlerin ve ebeveynlerin davranış ve tutumlarının yanı sıra doğal ve sosyal çevrenin eğitimin gelişmesinde ve davranışın şekillenmesinde etkili olan güçler olduğu konusunda hemfikirdirler (Akboy, 2005: 170-196).

Sosyal öğrenme kuramı savunucuları, bireylerin aile ya da yakın çevredeki kişilerin davranışlarını gözlemleyerek sonuçlar çıkardığını, bu sonuçlardan kendileri için faydalı olan durumlarda benzer davranışları sergilediklerini ve insan davranışlarının, bilişsel, davranışsal ve çevresel değişkenlerin karşılıklı etkileşimi ile gerçekleştiğini ifade etmektedirler (Ergün, 2019: 138).

1.5. Yönetim Kuramlarında Hırs

İnsanların hırsı, kişiliklerine ve zamanlarına bağlı olarak ve bazı değişkenlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Kişiden kişiye ve yüzyıldan yüzyıla farklı şekilde algılanabilmektedir. Bazı insanlar para kazanma konusunda tutkuluyken, bazıları parlak bir kariyere sahip olma konusunda tutkulu olabilmektedir. İnsanların yaşamlarında farklı amaçları olabilmekte ve bu nedenle hırsları da birbirlerinden farklılaşmaktadır. Ancak hırslı

insanların ortak yönü, asla kolay pes etmemeleri ve hedeflerine ulaşmaya kararlı olmalarıdır. Hedeflerine ulaşmak için sürekli motive edici bir dürtüleri vardır (Akyüz, 2019: 15). Tam da bu noktada, hırsı değerlendirirken göz önünde bulundurulması gereken faktörlerden biri kişinin hayatını yapılandırmadaki rolüdür. Hırsın değerinin bir kısmı, kişinin hayatını şekillendirebilme, hayatına yön ve önem verebilme yollarından kaynaklanmaktadır (Pettigrove, 2007: 64). Hırsı, işlerin yapılmasına yardımcı olan ve böylece insan sermayesi ve sosyal sermaye gibi ardışık kaynak kazanımlarının elde edilmesiyle sonuçlanan bir kaynak sağlayıcı olarak görmek mantıklıdır (Linck, 2019: 158).

Sanayi Devrimi 18. yüzyılda İngiltere'de başlamış ve daha sonra Avrupa'nın batısına ve İngiltere'den diğer ülkelere yayılmıştır. İngiltere'de ekonomik, sosyal ve teknolojik alanda değişikliklere neden olmuştur (Akyüz, 2019: 17). Bu değişiklikler, işin ve çalışanların yönetimi yanında bütünsel bir bakış açısıyla örgütlerin nasıl yapılandırılacağı ile ilgilenen kuramları da ortaya çıkarmıştır. Klasik yönetim kuramları üzerine 19. yüzyılın sonlarında çalışmalar yapılmış ve verimliliğin artırılması için evrensel ilkeler belirlenmiştir (Karip, 2014: 6). Klasik kuramlar, ataerkil toplum yapısının doğurduğu ataerkil yönetim anlayışına dayanmaktadır. Sanayi Devrimiyle birlikte insan gücüne dayalı üretim anlayışından makine gücüne dayalı bir üretim anlayışına geçiş olmuştur (Sarpkaya, 2014: 147).

Sanayileşmeyle birlikte kırsal kesimlerden şehirlere olan göçler artmıştır. Ancak şehirler, insanlar için güzel fırsatlar sunsa da oradaki yaşam bekledikleri kadar kolay olmamıştır. Geçimlerini kazanmak için insanlar fabrikalarda uzun saatler çalışmak zorunda kalmışlar ve çok az maaş almışlardır. Günde neredeyse on iki veya on üç saat çalışmışlar ve küçük evlerde veya gecekondularda yaşamak zorunda kalmışlardır (Akyüz, 2019: 18). Çalışanlar bir üretim aracı olarak görülmüş ve bilimsel yönetim ilkelerini örgütlerde uygulayan bir yöneticinin, çalışanları araçlar misali yönetebileceği kabul görmüştür. Bireyin sosyal çevresi dikkate alınmamış, yüksek verim, kâr, yüksek ücret gibi kavramlar üzerine çalışmalar yapılmıştır. Çünkü insan, açlık duygusu ile hareket eden ve sadece ekonomik bir varlık olarak görülmüştür (Aydın, 2014: 85). Bu noktadan hareketle klasik yönetimlerde insana değer verilmediği, önemli olanın işin verimliliği ve esas amacın para kazanmak olduğu söylenebilir. Bu sebeple de daha çok üreterek daha çok kazanma hırsının görülme ihtimalinin yüksek olduğundan bahsedilebilir.

Klasik kuramlarda hırs kavramına yönelik düşünceler daha çok yönetenler ve örgütlerin verimliliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çünkü bu kuramlarda genel kabul gören

görüş sadece örgütsel kâra ve yönetsel süreçlere odaklanma olmuştur. Çalışanların sosyal, psikolojik ve bireysel ekonomik ihtiyaçları göz ardı edilmiştir. Bu eksikliklere yöneltilen eleştiriler sonrasında da 1910’lu yıllarda gelişmeye başlayan endüstriyel psikoloji sonucu, çalışanların bireysel davranışları incelenmeye başlanmış ve akabinde neoklasik (davranışsal) yönetim kuramları ortaya çıkmıştır (Başaran, 2000: 36).

Neoklasik yönetim kuramının temelini insan ilişkileri yaklaşımı oluşturmaktadır. İnsan ilişkileri yaklaşımının temeli de Hawthorne araştırmalarına dayanmaktadır. Elton Mayo’nun öncülüğünü yaptığı bu yaklaşıma ilişkin araştırmalar Hawthorne Elektrik Fabrikasında gerçekleştirilmiştir (Aydın, 2014: 85). Performansı arttırmak amacıyla fiziksel çalışma koşullarının üretim kapasitesi üzerindeki etkisi bu araştırmalarda gözlenmeye çalışılmış (Karip, 2014: 18) ve bunun için de bir dizi deneyler yapmışlardır. Bu deneylerde çalışanlararası ilişkiler, çalışanların grup içindeki davranışları, liderlik, güdülenme ve çalışanların ruhsal yapıları üzerinde durmuşlardır (Başaran, 2000: 37).

İnsan ilişkileri yaklaşımının savunucuları, çalışanın moralini yükseltmeye dönük destekleyici liderlik biçimlerinin kurumsallaştırılmasını ve çalışanın moralindeki yükselişin giderek emek verimliliğini arttırabilmesi için de çalışma şartlarının iyi bir şekilde düzenlenmesi gerekliliğini vurgulamışlardır (Fişek, 2015: 73). Mayo ve arkadaşları, daha iyi bir toplum olmanın yolunun lider yöneticilerden geçtiğini, yönetimde bilimsel ilkeler kadar, insan ilişkileri ve klinik yaklaşımın da oldukça önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmalarında, sanayileşen bir toplumun sosyal, politik ve ekonomik problemlerini ortaya çıkarmaya çalışarak, bu problemlere çözüm yolları bulmaya çalışmışlardır (Bursalıoğlu, 2014: 29).

Klasik yönetim kuramlarının otoriter yönetim bakış açısı, insan doğası ve davranışı hakkında bazı temel varsayımları içermekte ve Adam Smith'in ekonomisine dayanmaktaydı. McGregor bu varsayımları “Kuram X” olarak tanımlamıştır. Bu kurama göre; (1) İnsanlar genellikle çalışmayı sevmezler, çalışmaktan kaçınırlar; (2) Bu nedenle, örgütün hedeflerine ulaşması için yeterli çabayı göstermeye zorlanmalılar, denetlenmelidirler ve cezalarla kaygıya düşürülmelidirler. Ödüller tek başına yeterli olamaz, (3) İnsanlar genellikle yol gösterilmeyi tercih ederler, sorumluluktan kaçınırlar, hırsları azdır, herşeyden çok güvenliğe ihtiyaç duyarlar (Öktem, 1991: 49). Klasik yönetim kuramlarında verimlilik, etkinlik, disiplin ve düzen, neoklasik yönetim kuramlarında ise çalışanları kişilik özellikleri, davranışları, güdülenmeleri ve iş doyumları gibi konulara yoğunlaşmıştır. Bu iki kuram da örgütlerin

doğal ve biçimsel yapılarını açıklamada eksik kalmaları sebebiyle eleştirilmiş ve sonuç olarak örgütsel yapıyı bütüncül bir bakış açısıyla ele alan çağdaş yönetim kuramları ortaya çıkmıştır (Güney, 2011: 43).

Sistem yaklaşımında klasik ve neoklasik yönetim teorilerinin üzerinde durmadığı bir noktaya dikkat çekilmektedir. Bu nokta, resmi bir örgütün kurumsal boyutu ile insan boyutu arasındaki çelişkidir. Örgütsel beklentiler-bireysel beklentiler, akılcı olma-akılcı olmama, disiplin-özerklik, resmi-doğal ilişkiler ve yöneten-yönetilen arasındaki zıtlıklar sistem yaklaşımının önem verdiği noktalar (Aydın, 2014: 92). Rekabetin ve kariyer başarısının arttığı bir dünyada, hem başarı yolunu çizmeyi ümit eden bireyler hem de hangi çalışanların onlara daha fazla fayda sağlayacağını anlamaya çalışan işverenler için hırs gibi birçok farklı değişkenlerin araştırılması da giderek önem kazanmaktadır (Linck, 2019: 201).

Tüm bu bilgilerden hareketle, öğretmenlerde ya da yöneticilerde görülen hırsın mesleki gelişim bağlamında değerlendirilebileceği ve okullarının başarıları arttıkça onların daha mutlu olabilecekleri varsayılabilir. Bu varsayımdan yola çıkarak gerek mesleğiyle ilgili gerekse meslektaşlarıyla ilişkilerinde olumsuz duygular geliştiren ve bunu hırsa dönüştüren yönetim kuramlarına dayalı işleyişler, politikalar ya da stratejiler yeniden ele alınarak gerekli düzenlemelerin yapılabileceği ifade edilebilir.

1.6. Örgütsel Davranışta Hırs

Pek çok önemli sonucu tahmin etmenin önemine rağmen hırs, modern araştırmalarda büyük ölçüde göz ardı edilmektedir. Tarihteki tüm olumsuz özelliklere sahip liderler (Stalin, Hitler ve Mao gibi) birer hırs canavarı olarak nitelendirilebilmektedirler. Bu kötü anımsamalar yüzünden çoğu araştırmacı hırs ile ilgili çalışmalarda kararsızlıklar içerisine girseler de bazı araştırmacılar hırsa çok benzeyen yeni psikolojik yapılar (proaktif kişi sevgisi ve cesareti gibi) ortaya atmaya çalışmışlardır (Jones vd., 2016: 31).

Hırsın sebebine ilişkin, kişinin bir şeyi neden ve nasıl istediği konusu bu noktada önem kazanmaktadır. Hırsı ortaya çıkaran durum, bireyin arzulanan şeyi içselleştirmesi olabileceği gibi, başkalarının da aynı şeyi arzulaması olabilmektedir. Benzer bir hedefe ulaşmak için çabalayan başka insanların arkasına düşmekten korku duyma ya da onlardan daha üstün olma duygusu da hırsın sebepleri arasında görülebilmektedir (Pettigrove, 2007: 60). Hırs, kişisel alanı etkilemekte ve düzenlemektedir. Diğer insanlarla kişisel etkileşim içindeki kişisel alanın içeriğini ve sınırlarını belirlemektedir. Hırslı bir kişi, kendisi için önemli olan sosyal aktivite

alanlarında aktif olarak kendini gerçekleştirebilmekte, bu da profesyonel ölçekte bireyin kendini geliştirmesi ve kariyer gelişimi anlamına gelmektedir (Barsukova, Mozgovaya ve Kosikova, 2019: 307).

Bu noktada bir kişinin çeşitli davranışlarının nedenleri ve sonuçlarını nasıl konumlandığını açıklayan bir kavram olan kontrol odağı türlerinden olan iç kontrol odağından da bahsedilebilir. İç kontrol odağının, mesleki başarının çeşitli yönleriyle bağlantılı olduğu bilinmektedir. Örneğin, kariyer hırsı, bireylerin mesleki başarılarının bir göstergesidir. Hem iç kontrol odağı hem de hırs, istihdam edilebilirlik açısından proaktif davranışa yol açmakta ve sonuçta sürdürülebilir bir işi güvence altına almaktadır (Dražić vd., 2018: 1).

Hırs ile ilişkili kavramlar konusunda ele alınan tutkunun türlerinden biri olan uyumlu tutku; iç kontrol odağı ile algılanan ve eylemlerle tamamen bütünleşen benliğin engellenmesini önleme konusunda yardımcı bir unsur görevi görmektedir ve böylece öğrenme hedefleri ya da diğer olumsuzluklar tamamen içselleştirilebilmektedir. Kısacası, eylemlerdeki içselleştirme sonuçlarının kalitesi, saplantılı ve uyumlu tutku türlerine bağlıdır (Curran vd., 2015: 632). Bu açıdan hırs ve kişisel alanın birbirine bağlı iki olgu olduğu varsayılmakta ve kişiliğin sosyal etkileşiminden kaynaklandığı belirtilmektedir. Ama aynı zamanda da sosyal etkileşimi etkilemekte ve tanımlamaktadır. Örneğin, hırsa sahip kişiler sosyal etkileşim alanını seçmekte, bir kişinin kişisel alanını genişletmekte ya da başkaları, hırsın tatminini engelleyerek kişinin kişisel alanını daraltabilmektedir (Barsukova vd., 2019: 307). Hırs aslında, daha önce örgütsel bilimler alan yazındaki kaynaklarda oluşturulmuş olan vicdanlılık ve dayanıklılık gibi yapılara benzemektedir (Linck, 2019: 105).

Vicdanlılık ve dayanıklılıktan uzak tutum ve davranış özelliklerine sahip yöneticilerin niteliksiz çabalarının, örgütteki çalışanlar üzerinde yabancılaştırıcı etkisinin olduğu bir gerçektir. Bu durum örgütlerde çalışanlar arasında çatışmalara sebep olabilmektedir. Örgütlerde görülen gruplar arası çatışmaların, yöneticilerin çalışanları işe koşma biçimlerinden kaynaklandığı bilinmektedir. (Aydın, 2014: 93). Örgütlerde çatışma, iki ya da daha fazla çalışan arasında uyumsuzluk sonu ortaya çıkan anlaşamama durumudur. Çatışmalar, farklı değer yargıları ve algılamalar, rekabetten doğan hırs, iş ortamındaki karşılıklı dayanışma, farklı amaçlar ve paylaşılan kaynaklar yüzünden ortaya çıkabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016: 341).

Bir başka açıdan bakıldığında kişinin hırs beklentilerinin tatmin edilmesinin kişisel gelişimini ve başkalarının gelişimini teşvik ettiği de bilinmektedir. Kişinin hırs beklentileri onaylanmazsa hem o kişinin kendi içinde hem de kişilerarası çatışmalar yaşaması oldukça yüksek bir olasılıktır. Hırs insanlar arasında çok yaygındır ve ne cinsiyete ne de yaşa bağlıdır (Barsukova vd., 2019: 309). Bir örgüt içerisinde bireyler farklı çevre ve kültürden geldikleri için çatışmaların olması kaçınılmazdır. Çalışanların duyguları, değer yargıları, kişilikleri, istekleri, düşünceleri, amaçları, ödül ve makam/mevki beklentileri birbirlerinden farklıdır. Bir çalışan kendi çıkarlarını ön plana aldığı anda, çıkar birliği oluşturan diğer çalışanlar kendi aralarında grup oluşturarak çatışma ortamına sebep olabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016: 346).

Tutkular, hırslar ve arzular insanlığın doğal parçalarıdır. Doğumla elde edilmekte veya daha sonra farklı nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Tutku ve hırs duyguları insanlığa aittir. Küçük bir çocuktan yaşlı bir adama kadar insanlar içlerinde bu duygulara sahiptirler (Akyüz, 2019: 60). İnsanın arzu ettiklerini gerçekleştirme yönündeki hareketlerinin durumuna göre hırs, iyi ya da kötü olarak anlam kazanabilmektedir. Başka bir ifadeyle hırs ya da şiddetli arzu, iyiye ya da kötüye yönelik kullanılmasına göre doğruya veya yanlışa götürebilmektedir (Dölek, 2003: 51). Bu duygular bir süre uykuda kalsa da bireyin kişisel gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Örneğin, hırslı öğrenciler bu duyguyu harekete geçirdiklerinde, daha fazlasını öğrenmek için çaba harcayabilmekte ve daha başarılı olmaktadır. Bu duygular, uzun vadede onları şekillendirmekte ve gelecekte istedikleri işi almalarına yardımcı olmaktadır (Akyüz, 2019: 69). Bu açıdan okullar ve meslekler gibi rekabetçi durumlarda farklı hırs ifadeleri düşünüldüğünde kişi, benliğin birden fazla unsuruyla yüzleşmek zorunda kalabilmektedir. (Spencer ve Featherman, 1978: 384). Örneğin başarı motivasyonu yüksek bir kişi, bir terfi veya maaş zammı ile tanınıp tanınmamasına bakmadan işinde başarılı olma çabasına değer verirken, oldukça hırslı bir kişi, promosyonlar veya maaş artışları gibi çabalarının somut sonuçlara dayanmasıyla ilgilenebilmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 760).

Bu bağlamda okullarda yönetici ve öğretmenler okulların kaynaklarının farkında olarak öğrencileri akademik, sportif ve sanatsal faaliyetlere katılma konusunda teşvik etmeyi hedefleri arasına koyabilirler ve öğrencilerin psikolojik ve sosyo-ekonomik durumlarını da göz önünde bulundurarak, sevgiyle, empatiyle ve iyi niyetle onlarla iyi ilişkiler kurma çabası içinde olabilirler. Mesleki çabalarını mesleki hırsla perçinleyerek olumsuzluklar karşısında dayanıklılık gösterebilirler. Çünkü yönetici ve öğretmenlerin bireysel gelişimlerinin ve dayanıklı oluşlarının uzun vadede öğrenci ve okullara katma değer sağlayabileceği ifade edilebilir.

1.6.1. Güdülenme Kaynağı Olarak Hırs Kavramı

Motivasyon kavramında, inisiyatif, ilgi, dürtü, hedef yer almaktadır. Motivasyon içsel ve dışsal olmak üzere iki türlüdür. Dışsal motivasyon, toplumsal onay, övme, suçlama, meraklılık, hakimiyet, kıskançlık gibi dürtülerin olması durumudur (Akboy, 2005: 181). İçsel motivasyon, insanların bir işi ilginç bulup o işi yapmaktan keyif alarak doyuma ulaşmalarını sağlamaktadır (Gagne ve Deci, 2005: 331). Hırs, rekabeti de beraberinde getirdiği için, aşırı ve kontrolsüz olmamak şartıyla, güçlü bir motivasyon kaynağı olabilir.

Hırsın derecesini ortaya koyarken göz önünde bulundurulması gereken bir faktör onun güdülenme kaynağıdır. Hırs, kararlılıkla takip edilen bir yükselme arzusu olarak tanımlandıktan sonra, güdülenmenin tanımına zaten dahil edildiği düşünülmektedir. O halde, uygun bir bağlama yerleştirildikten sonra yükselme, g, zenginlik, bilgi, onur ya da başka bir durum olabilir ve güdülenme de bu duruma olan arzudur. Burada üzerinde durulması gereken nokta, kişinin arzu edilen bir şeyi neden istediği ve nasıl elde etmeyi dşndğdr (Pettigrove, 2007: 60). Örneğin finansal başarı, g, fiziksel çekicilik ve sosyal tanınma gibi dışsal hedeflerin peşinde koşma, dışsal hedef odaklı bireylerin öncelikle başkaları üzerinde iyi bir izlenim bırakmakla ilgilenmesi nedeniyle “dışa doğru” bir yönelim ile karakterize edilmektedir. Dışsal hedef odaklı bireyler, fiziksel görünümleri, çabaları veya finansal başarıları için sosyal tanınırlık ve sayęı kazanarak egolarını tatmin etmek istemektedirler (Hiel ve Vansteenkiste, 2009: 5). Descartes ise başkalarınca takdir edildiğini görmenin, kişinin kendini takdir etmesi için güzel bir sebep olduğunu söylemiştir (zdil, 2011: 127).

Bir güdülenme unsuru olarak hırs, insan faaliyetlerini sosyal olarak önemli başarılarla yönlendirmektedir. İşinde uzmanlaşma, kariyer basamaklarını tırmanma, başarılar elde etme ve g kazanma gibi eylemler bir yerde bireylerin kişiliklerinin tanınması açısından oldukça önemlidir (Barsukova, 2014: 95). Yine de şu ayırım bu noktada önemlidir; başarı motivasyonu yüksek olan bir kişi, bilinçaltında - içsel olarak yetenekli ve meşgul olduğu görevlerde yetkin olmayı arzularken hırslı bir kişi daha çok bu yeterliliğin ürettiği dlleri istemektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 760). Okullarda yönetici ve öğretmenler açısından da durum aslında benzerdir. Proje retme konusunda öğretmenlerin odak noktası yalnızca üst otoriteler tarafından takdir görmek, başarı belgesi elde etmek, sosyal olarak kabul görmek ve kliklere öncülük etmek olursa bu durumun öğrencilerin proje kapsamındaki öğrenmelerini ve topluma önderlik etme becerisi geliştirmelerini engelleyebileceği söylenebilir. Yöneticiler ise ğretmen ve öğrencileri samimiyetle ve çıkarsız bir şekilde desteklediklerinde toplumsal

gelişmeye ve iyi insan yetiştirmeye daha çok katkı sağlayabilirler.

1.6.2. Liderlik, Güç ve Etki

Bir yöneticinin, yöneticilik eğitimi yanında liderlik özelliklerine de sahip olması gerekmektedir (Çelikkol, 2011: 126). Yöneticilik, başarı merdivenini tırmanmaktaki becerikliği, liderlik ise merdivenin doğru yerde olup olmadığını görebilmeyi gerektirmektedir (Suveren ve Deniztekin, 1989/1998: 101). Kısaca liderlik, bir vizyon doğrultusunda diğer insanları etkilemektir. Burada liderliğin tanımından ziyade insanların nasıl liderlik yaptığı üzerinde durulmalıdır. Bu bağlamda liderlik iki genel kategoride gruplanmaktadır. Bunlar; kişi odaklı yaklaşım ve etkinlik odaklı yaklaşımdır (Bolat, 2016: 113).

Liderliği; rol olarak liderlik, kontrol ve etkileme olarak liderlik ve davranış olarak liderlik biçiminde gruplamak da mümkündür. Liderlik bir rol olarak düşünüldüğünde, bu rolü üstlenen bir bireyin yapması ve yapmaması gerekenleri ifade etmektedir. Liderlik denince üzerinde çok durulan hususlardan diğer ikisi de kontrol ve etkilemedir. Bu anlamda lider, çeşitli yöntem ve araçlarla grup davranışını kontrol edebilen ve etkileyebilen kişi olarak görülmektedir (Şişman, 2014).

Hırs, bir başka ihtiyaçla da karşılaştırılabilir ki bu da güç ihtiyacıdır. Hırsın aksine, iktidara duyulan ihtiyaç, kendini veya başkalarını kontrol altında tutma ihtiyacı ile kendini göstermektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 760). İnsanlar bir araya geldiklerinde mutlaka gücü kullanmak isteyeceklerdir. Çünkü insanlar etkilerini gösterebilecekleri uygun yerler ararlar. Örgüt çalışanları, güçlerini eyleme dönüştürdüklerinde politika içine girmiş olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016: 562). Örgütsel politika, güç sahibi olanların diğerlerine üstünlüklerini kabul ettirme eylemidir. Politik davranışlarda daha çok kişilerin istek, arzu ve çıkarları ön plandadır. Politik davranışlar, gizlilik, dürüst olamama ve kandırma gibi özellikleri içinde barındırmaktadır (Güney, 2011: 253).

Liderler, hırslarını örgütsel yeteneklerle dengelemeleri gerektiğinden, örgütsel yetenekler hakkında doğru bir anlayışa sahip olmalıdırlar. Liderler hırslı olduklarında içsel motivasyonları oldukça yüksek olmakta ancak örgütsel imkânları gözden kaçırabilmektedirler (Guptaa, MacMillan ve Suriec, 2004: 247). Bu noktada kişi, çevresini değiştirmek için proaktif kişilik özelliği sergileyebilir.

Proaktif davranabilen yönetici ve öğretmenler, sürekli fırsatlar aramaktadırlar. Bu fırsatları değerlendirmek için de inisiyatif almakta ve çevrelerinde değişiklik oluşturma kadar ısrarcı davranmaktadırlar. Yüksek düzeyde proaktif davranan kişi, sorumluluk almayı kabul etmekte ve davranışlarından dolayı olayları, koşulları ya da koşullandırılmayı problemleri görmemektedir. Davranışları, duygulara dayanan koşullarından çok, bilinçli olarak yaptıkları ve değerlere dayalı kendi tercihlerinin sonucu olduğunu bilmektedirler (Suveren ve Deniztekin, 1989/1998: 70).

Hırsın öncüllerinden biri olan vicdanlılık üzerinde durmakta da fayda vardır. Vicdanlı bireyler, gayretli, motivasyonu yüksek ve hedefe yönelik bireyler olabilmektedirler. Gerçekten de bazı araştırma sonuçları vicdanlı olmanın, yüksek statülü bir kariyer, etkili – saygın bir meslek ve zenginlik edinme gibi yaşam hedefleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 761).

Eğitim örgütleri açısından konu değerlendirilecek olursa bir eğitim lideri, okulun ve öğrencilerin başarısı için, okul paydaşlarınca desteklenen bir vizyona sahip olmalı bu vizyonu düzenlemeli, geliştirebilmeli ve uygulamalıdır. Etkili bir öğrenme ortamı oluşturarak kıt kaynakları etkin bir şekilde kullanmalıdır. Velilerle işbirliği içinde toplumsal beklentileri karşılamalıdır. Tutarlı, adil ve ahlaklı davranarak politik, sosyal, ekonomik, yasal ve kültürel süreçleri anlamalı ve çözüm odaklı hale getirmelidir (Şişman, 2014: 22-23). Etkili müdürler, öğretmenlerin beklentilerini karşıladıkları sürece onlardaki güçlenme duygusunu geliştirmektedirler. Bu anlamda öğretmenleri güçlendirebilmek için liderlik ve yönlendirme önemli görülmektedir. Ortak kararlar almak, kararları uygulamak ve öğretmenlerin uygun ilkeleri sürdürmelerini sağlamak, okul liderliğinin kolaylaştırıcı unsurlarıdır (Kıral, 2016: 73).

1.7. Hırs Türleri, Sebepleri ve Etkileri

Psikoloji alan yazınında psikoterapik ve psikoanalitik uygulama vakalarının tanımlarında, sanat eserlerinde, etik ve felsefe üzerine yapılan çalışmalarda açıkça belirtilmese de hırs türleri; (1) bilim insanlarının, (2) psikologların, (3) yaratıcı insanların, (4) suçluların, (5) sporcuların ve (6) politikacıların hırsı olarak sunulmaktadır (Barsukova, 2014: 96). Hırsın; kişilerin durumlarına, değer verdikleri ve gerçekleştirmeyi arzu ettikleri şeylere göre para, makam, mal edinme, meşhur olma hırsı gibi türlerinin olduğu da ifade edilebilir. Bu hırs türlerinin sebepleri ve etkiledikleri durumlar da çeşitli şekillerde olabilir. Aşağıda hırsın türleri, sebepleri ve etkileri ele alınmıştır.

1.7.1 Hırs Türleri

Hırs, özellikle bireyin kendisini yüceltmek için saldırganlığı ve sahiplenmeyi vurguladığında olumsuz sonuçlanmaktadır. Hırs, başkalarının önüne geçme ya da para kazanma güdüsüyle birlikte başkalarına rağmen bireysel ilerleme için itici bir güç olmaktadır (DiPiro, 2009:1). Hırs duygusu, insanoğlunun keşifler yapmasına ve başarılı olmasına olanak tanımakta, onun insanlar üzerindeki etkileri inkar edilmemektedir. Bu duygular, insanların hedeflerine yönelme konusunda ısrarcı olmalarını sağlamakta ve insanların yükselmesine yardımcı olmaktadır. Ancak, yine de insanlar tarafından kontrol edilemedikleri takdirde hırsın olumsuz etkileriyle karşı karşıya kalınmaktadır (Akyüz, 2019: 16). Çünkü insanlar, kötü içgüdüler ve arzular tarafından yönlendirilebilmektedir (Yarbaş, 2016: 39). Hırsın amacı yalnızca arzu edilme olmayıp tüm aksaklıklar karşısında bile takip edilmektir. Bu durum hırsın dört özelliğini açığa çıkarmaktadır. Birincisi; bir arzuya ek olarak, hırsın amacına ulaşmak için disiplinli bir bağlılık veya kararlılık içermesi, ikincisi; tutkunun bağlılığı ve arzusunun eylemlerde kendini göstermesi gerektiği, üçüncüsü; hırsın sonunda arzu edilen şeye bir gecede ulaşamayacağı, dördüncüsü, hırs arzusunun ve bağlılığının yönlendirilmesinin zor olduğudur (Pettigrove, 2007: 55). Özellikle politikacıların davranışlarını açıklamada yaygın olarak kullanılan teoriye göre hırslar; (1) ayrık hırs, (2) durağan hırs ve (3) ilerici hırs olmak üzere üç türde ele alınmıştır (Herrick ve Moore, 1993).

Nuwangi ve Sedera (2017: 9-10), yazılım geliştirme projeleri üzerine yaptıkları çalışmalarında bu üç hırs türüne göre hedefler geliştirmişlerdir. Buna göre; ayrık hırslı olan danışmanların mevcut projeyi başarıyla tamamlamayı amaçladıklarını, müşteriden daha fazla para kazanma arzusu içinde olmadıklarını ve yazılım işlevlerini yeniden kullanma niyetlerinin olmadığını; durağan hırsa sahip danışmanların, halihazırda mevcut olan müşteriden sadece daha fazla para kazanmayı amaçladıklarını ve yazılım işlevlerini yeniden kullanmayı düşünmediklerini; ilerici hırsa sahip danışmanların ise gelecekteki müşteriler için yazılım işlevlerini yeniden kullanmayı planladıklarını ifade etmektedirler. Bu çalışmayla, danışmanların sadece durağan veya sadece ilerici hırsla birlikte içsel bir hırsı varsa, projenin başarısız olmasının muhtemel olduğunu vurgulamışlardır.

Hırsın türlerine ilişkin yapılan bir başka çalışma da Bleijenbergh, Gremmen vd.'nin (2016) yaptıkları çalışmadır. Araştırmacılar yarı zamanlı çalışmanın, çalışanların kariyer gelişimlerini nasıl etkilediğini bulmaya çalışmışlar ve bu kapsamda “zamanlama hırsı” kavramını ortaya atmışlardır. Bu hırs türünü de; (1) bir ömür boyunca zamanlama hırsı, (2)

haftalık çalışılan saat sayısı açısından, (3) fazla mesai saatleri açısından, (4) görünür çalışma saatleri açısından olmak üzere dört boyutta ele almışlardır.

Yukarıda belirtilen çalışmalarda da görüldüğü üzere hırs türleri belirlenirken yapılan araştırmanın amacının ön planda tutulduğu söylenebilir. Bu çalışmada da amaç eğitim örgütlerinde yönetici ve öğretmenlerde görülen hırsın türleri arasında mesleki hırsı aramak, mesleki hırsın sebepleri, sonuçları ve etkilerini ortaya çıkarmaktır. Bu yüzden bu çalışmada hırs türleri; kişisel, örgütsel, mesleki ve kariyer hırsı olarak ele alınmıştır.

1.7.1.1. Kişisel hırs

Eksiklik durumunun, yetersizlik ve güvensizlik bilincinin, bir aşağılık duygusu uyandırdığı, yükselen hayat çizgisinin her noktasında aşağılık ve üstünlük duygularının mevcut olduğu söylenmektedir (Yarbaş, 2016: 26). Ancak bir kişi, belirli bir alanda tamamen yetersizse, ateşli bir arzusu ve aktif bir bağlılığı olsa bile, genellikle o alanda hırslı olduğundan bahsedilmemektedir. Bunun yerine, sağlıksız veya sanrısız (paranoid bozukluk) bir takıntıdan söz edilmektedir. Bu nedenle, birinin arzusundan hırs olarak bahsetmeden önce, hedefe giden yolda, ara hedeflere ulaşmada bir başarı ölçüsü de gerekli görülmektedir. Hırs sebeplerinin çoğu rekabetçi bir kaliteye sahiptir. Arzu edilen şey, para, güç veya servet olabilmektedir. Onur da rekabet içeren bir hırs sebebi olabilmekte, ancak onu da elde etmek için birinin başkalarını aşması gerekmektedir (Pettigrove, 2007: 56).

Sosyo-ekonomik açıdan iyi durumda olan ailelerin çocukları yüksek kazanç elde etmeye yönelik meslekler için hırslanmak yerine içsel tatminlerini sağlayacak mesleklere değer verebilirler. Bu konuda Williams (1975) araştırmasında; erdemli bir kişinin, bir başkasının cesur, yardımsever, ılımlı ya da bilge olmasını istemesinin kendisi için yeterli olmayabileceğini ifade etmiştir. Bu nitelikleri kendisinin de istemesinin ve doğacak sonuçlardan olumlu ya da olumsuz olarak etkilenmesinin, kendi gelişimi ve erdemli yaşamının sürdürülebilirliği için önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Bir kişinin tanınma ve önem arzusu olarak hırs, insan faaliyetinin çeşitli alanlarında gerçekleşmekte, belirli kişilik özelliklerinde ve davranış özelliklerinde kendini göstermekte, kişinin diğer güdülerinde ve amaçlarında belirlemekte ve kişinin diğer psikolojik özellikleriyle ilişkili olmaktadır (Barsukova, 2016: 79). Hırslı bireylerin tutarlı bir çabası olmakta, ancak geçici ve tanımlanamaz hedefler ortaya koyabilmektedirler (Linck, 2019: 86).

1.7.1.2. Örgütsel hırs

Hırs, girişimcilerin fırsatları ararken büyük, önemli ve anlamlı bir şey yaratma çabalarının derecesini etkilemektedir. Girişimcilik hırsının doğası, para kazanmayı veya fikirden somuta doğru yeni bir şey yaratma arzusunu içermektedir. Bu noktada hırs, kişinin kendisi ve başkaları için yüksek hedefler belirlemeye doğru evirilmektedir. Yüksek hedeflere ulaşmak için muazzam enerji ve dayanıklılık da gerekmektedir. Zaman içinde hedefe yönelik enerji süreklilik kazandığında sebat veya azme dönüşmektedir (Shane vd., 2003: 268). Ancak şunu da unutmamak gerekir ki çalışanların aşırı hırsları örgütler açısından dengesizliklere yol açabilmektedir. Bu açıdan hırslar ve yetenekler arasındaki dengeyi sağlamak gerekir ki sonuçta aşırı hırs yeniliği öldürebilmektedir (Nuwangi ve Sedera, 2017: 1-12).

Örgütlerdeki başarı ve başarısızlığı yöneticilere bağlayan güçlü yönetim ve sembolik yönetim olmak üzere iki hâkim görüş bulunmaktadır. Güçlü yönetim görüşüne göre örgütteki başarı ve başarısızlıktan, doğrudan yönetici sorumlu tutulmaktadır. Sembolik yönetim görüşünde ise örgütün başarı ve başarısızlık durumunda yöneticilerin dışında olan değişkenlerin de etkisinin olduğundan bahsedilmektedir (Mücevher ve Erdem, 2019: 49-50). Smart (1998), üst düzey yöneticilerin, zeka, analitik beceriler, stratejik beceriler, muhakeme ve karar verme, risk alma, mükemmellik, takım oyuncusu olma, iletişim, atılganlık, hırs, uyarlanabilirlik, yaratıcılık, vizyon ve iç dengeyi içeren 50 kritik yetkinliğin olduğunu ifade etmiştir. Charan (2007) ise bu yetkinlikleri; hırs, öğrenme isteği, dürtü ve azim, psikolojik açıklık, gerçekçilik ve özgüven olarak sıralamaktadır. Örgütlerde algılanan değişkenler, çalışanların tutum ve davranışlarına yön vererek davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların sergiledikleri davranışlar da belirlenen hedeflere ulaşmada önemli rol oynamaktadır. Kıymetli, az bulunan ve taklit edilemeyen başarı etmenlerinin başında insan kaynağının sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekler, örgütlere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadır (Bağcı, 2018: 307). Örgütlerde sorumluluk alma davranışı, işlerin, iş birimlerinin nasıl yürütüldüğüne göre örgütsel olarak işlevsel değişimi etkilemek için çalışanların gönüllü ve yapıcı çabaları olarak tanımlanmaktadır (Linck, 2019: 11-12).

Ortak amaç ve değerlere dayalı bir okul toplumu oluşturmaya çalışmak, etkili bir yöneticinin öncelikli hedefi olmalıdır (Aydın, 2002: 160). İyi bir okul yöneticisi, okulu ve toplum arasında etkili bir etkileşim yaratabilir. Okul sıcak ve çekici bir yer haline geldiğinde öğrenciler, öğretmenler ve veliler bu kurum tarafından istendiklerini hissedebilirler. Okulun tüm paydaşları üyelerinin varlığını tanır ve onlara saygı duyarsa, ayrımcılık, istismar ve

saygısızlık gibi olumsuz değerlendirmelerden uzak kalınabilir. Okullarda yöneticiler etkili ve verimli bir eğitim – öğretim ortamı oluşturabilmek adına mesleki hırs içine girebilirler, yenilikçi ve insancıl yaklaşımları rehber edinebilirler ve okulları sevgi ve saygının hakim olduğu birer öğrenen örgütlere dönüştürebilirler.

1.7.1.3. Toplumsal hırs

Bir insanın toplumda var olma nedeni diğer insanlarla birlikte aynı örgütte aynı amaç doğrultusunda çalışmasıdır (Özkalp ve Kirel, 2016: 202). Toplumsal hırs; toplumun her bir ferdinin, ülkenin muasır medeniyetler seviyesine ulaşması için belirlenen hedeflere ulaşma uğruna, üzerine düşen görevleri yapmada uyumlu, istekli, sorumlu ve sürekli bir çaba içerisinde olması olarak tanımlanabilir. Buna bağlı olarak kısmi uyum kavramı üzerinde yoğun bir şekilde durulduğu ve bu durumun koşullu saygı biçimindeki çevresel kontrolden kaynaklandığı söylenebilir. Bu noktada Curran vd. (2015: 632), kontrollü içselleştirme kavramından bahsetmekte, bunun bağlılık ve zorlamadan yansıyan bir davranış şeklini açığa çıkardığını ifade etmekte ve saplantıyla tutkulu olan bireylerin, aktiviteyi sevmelerine rağmen, yine de doğrulanma ihtiyacından dolayı meşgul olmaya ve aktivitelere katılarak sadece sosyal onay almaya kendilerini mecbur hissettiklerini söylemektedirler.

Hayatın özü, zorluklara karşı gelme çabasıyla belirlenmiştir (Yarbaş, 2016: 26). Bu bağlamda eğitim örgütleri açısından okul yönetiminin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleriyle bütünleştirilmeli ve evrensel etik ilkelere dayanmalıdır. Etik ilkeler, toplumun tüm üyelerine saygı, farklı kültür ve fikirlere hoşgörü, insanların eşitliğinin kabulü ve kaynakların adil dağılımını kapsamaktadır (Aydın, 2002: 157). Toplumsal gelişmenin en önemli sağlayıcıları arasında okullar sayılabilir. Okullar yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve diğer paydaşlarca izlenmekte ve güncel gelişmelerden sürekli olarak etkilenmektedir. Okul içi uyumun okulların başarılı olmasında ve projelerde sürekli yer almasında önemli bir etken olduğu söylenebilir. Bu uyumu sağlamak adına mesleki hırsın da varabileceği son nokta öngörülebilir ve ortaya çıkarabileceği olumsuzluklara ilişkin çözümler geliştirilebilmelidir. Mesleki hırsın olumsuz sebeplerinin genelde okul içi paydaşların birbirleriyle rekabetlerinden ve sosyal onay beklentilerinden kaynaklandığı söylenebilir. Örneğin okullarda öğrenci ve danışman öğretmen eşliğinde ortaya koyulan bir projenin niteliğinden ve topluma sağlayabileceği yarardan çok, danışmanın yalnızca sosyal onay beklentisi içinde olması ve kendisini örgüt içinde diğerlerinden daha üstün görerek hem kendisine hem de çevresindekilere zarar verecek tutum ve davranışlar geliştirmesi

profesyonel bir bakış açısından uzaklaşıldığının kanıtı olabilir.

1.7.1.4. Mesleki hırs

Mesleki hırs, seçilen bir alanda ilerleme sağlayarak ve başarılar kazanarak topluluğun takdirini elde etmeye çalışan, işinin uzmanı olmak için çalışan bir insan arzusudur (Barsukova, 2014: 95). Psikoloji alan yazınında hırsın kişinin mesleki ve kariyer gelişimini sağlayan nitelik olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda mesleki açıdan önemli kişisel nitelik olarak hırstan ya da profesyonel hırlardan söz etmek mümkündür (Barsukova, 2014: 94).

DiPiro (2009: 1) yaptığı çalışmasında, mezun olan öğrencilerinden başarılı olanlar ve olamayanlar arasındaki farkı ortaya çıkaran sebebin ne olduğunu bulmaya çalışmış ve mezun olduktan sonra mükemmelliğe ulaşanların daha hırslı oldukları sonucuna varmıştır. Mükemmelliğe ulaşan öğrencilerinin başarılı bağımsız eczacılar, hastane eczane bölümü yöneticileri, başarılı araştırmacılar veya kurumsal liderler haline geldiklerini görmüştür. Bu kişiler, tipik eczacılık mesleğinin yönünü önemli ölçüde etkilemiş ve eczacılıktaki bazı büyük gelişmelerden sorumlu olmuşlardır. Bu başarılı mezunların hırsları, eczacılık okulundaki başarıdan, mesleklerindeki başarıya doğru bir köprü görevi görmüştür. Dolayısıyla olumlu yönde yönetilebilen hırsın, son noktası meslekte başarıdır ve bu da hem bireye hem de topluma fayda sağlayabilir.

Elbette bireyler, meslek seçiminde özgürdür; ancak girdiği mesleğin kurallarını da durmadan bozmada serbest davranamazlar (Yücel, 2015: 124). Temel olarak, herkesin en uygun olduğu ve en çok yapmak istediği mesleği seçmesi de en doğru olanıdır. Ancak, çoğunlukla ekonomik nedenlerle istenen meslek elde edilememektedir. Meslek seçimlerinin kısıtlanması, karmaşık ekonomik durumların sonucu olabilmektedir. Bunun dışında, edinilen meslekten memnuniyetsizlik, karmaşık bir biçimde örgütlenmiş mesleki yaşam biçiminden ve insanların iş birliği açısından uyumsuzluğundan da kaynaklanabilmektedir (Yarbaş, 2016: 107).

Mesleki faaliyet, mesleğinde mükemmellik ve kariyer gelişimi burada sayıldığı üzere birçok farklı etmen tarafından motive edilebilir. Kişiyi işinde uzmanlaşmaya, kendini sürekli yenilemeye ve geliştirmeye ve kariyer gelişimine iten zorlayıcı güdülerinden biri de elbette hırsdır (Barsukova, 2014: 95). Bugünün teknoloji çağında nitelikli meslekleri, sadece uzun bir uzmanlık eğitimi almış olan kişilerin elde edebileceği söylenebilir. Bu açıdan eğitim sistemi, sadece müfredat kapsamında tanımlanan sınırlı bilgiyi aktarmayı değil, kapasiteler ve

başarılar temelinde, çeşitli beceri temelli eğitim uygulamalarını da öğrencilere aktarmayı amaçlayabilir. Bunun yapılabilmesi için de öğrencilerin ve öğretmenlerin hırsları harekete geçirilebilir ya da çeşitlendirilebilir.

1.7.1.5. Kariyer hırsı

Gençlik döneminde belirlenen kariyer hedefleri, yetişkinlik döneminde elde edilen sosyal statüsüyle bağlantılıdır. Ailevi arka plan aktörlerin gençlik dönemindeki kariyer hedeflerinin ve hırsın, yetişkinlik dönemindeki sosyal statüyü ve geliri etkilemesinde rolü oldukça önemlidir (Ashby ve Schoon, 2010: 350). Ancak yine de kariyer başarısının kontrol ve planlama sonucunda ortaya çıktığı bilinmektedir. Bununla birlikte, motive olmuş, vicdanlı ve hırslı insanlar bile her zaman kariyer başarısı potansiyellerini tam olarak elde edememektedirler. Hırslı birinin, gerekli her türlü eğitimi almış ve hatta güçlü bir sosyal ağ geliştirmiş olmasına rağmen düşük maaş ödenen bir işi olabilmektedir (Linck, 2019: 1).

Ashby ve Schoon (2010), gençlerin kariyer özlemleri ile hırs değeri ve yetişkinlerin kariyer sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğundan bahsetmişlerdir. Lecherous ve Smits (2008) insanların, mesleki gelecekleri için plan ve hedefleri etrafında düşündüklerinde, terfi etmeye ve güzel bir kariyer gerçekleştirmeye niyetlendiklerinde ve kendilerini hırslı olarak tanımlamayı kabul ettiklerinde, kariyer hırsı olan bir kişiden bahsedilebileceğini iddia etmektedirler. Eğitim ve meslek seçimlerindeki çarpıcı cinsiyet farklılıkları göz önüne alındığında, Eccles vd. (1999: 155) özellikle erkek ve kadın başarısıyla ilgili kararların altında yatan motivasyon faktörleriyle ilgilenmişlerdir.

Ashby ve Schoon (2010: 351) gençlik kariyer hedeflerinin ve hırs değerinin formüle edilmesine ve gerçekleştirilmesine yol açan süreçlerdeki cinsiyet farklılıklarını incelemişler ve kadınların son on yılda eğitimsel açıdan birçok kazanımlar elde etmelerine rağmen işgücü piyasasında süregelen cinsiyet eşitsizliklerine maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Kadınlar için mesleki fırsatların erkeklerin elde ettiklerinden çok daha az olduğu bilinmektedir (Buchmann ve DiPrete, 2006: 515). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri incelendiğinde de mesleklerinin zirvelerine ulaşmada, kadınların erkeklerden daha az şans bulabildikleri kanıtlanabilir.

Hobfoll'un (2011) Kaynakları Koruma Teorisine göre, bir şans olayı kaynak olarak görüldüğünde hırsın kariyer başarısına dönüştürülmesini etkilemektedir. Hırs ve şans olayları

kariyer sonuçlarında önemli rol oynamaktadır. Özellikle etkili bir kariyer danışmanlığının kariyer gelişimi ve insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Linck, 2019: 4 - 5).

Ailenin sosyal geçmişi, gençlikteki kariyer arzuları, eğitim başarısı ve yetişkinlerin sosyal statüsü ve başarısı arasında bağlantılar olduğuna dair kanıtlara ulaşılmıştır. Bu bağlamda Ashby ve Schoon (2010: 350 – 360), ergenlikteki cinsiyet rolünü, yetişkinlerin sosyal statüsünü ve gelirini şekillendirmedeki hırs duygularını incelemişlerdir. İngiltere’de 18 yıllık bir çalışmadan elde edilen verilere dayanarak, ergenlik döneminde ailesel arka plan (ailenin sosyal durumu ve ebeveynlerin istekleri gibi) ve bireysel karar verme gibi faktörlerin (özellikle mesleki istek ve hırs) sosyal statü, performans ve gelirle oldukça ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Sonuçlar, hırsın yetişkinlikte elde edilen gelirle bağlantılı olduğunu, gençlik döneminde daha az hırslı olanların daha az para kazandıklarını göstermiştir.

Yüksek kariyer hedeflerine sahip gençlerin yetişkinlikte profesyonel bir kariyere girme olasılığı daha yüksektir. Ergenlik döneminde belirlenen kariyer hedeflerinin gelecekteki iş ve kariyer gelişimi ile ilgili değerlerle bağlantılı olduğunu gösteren kanıtlar da vardır (Eccles vd., 1999: 159). Bu noktada Desrochers ve Dahir (2000: 563-570) Kariyer İlerleme Tutkusu Ölçeği geliştirmişler ve yetişkinlerin başarılı olmaya, örgüt içinde seçtikleri meslekte ilerlemeye verdikleri önem aracılığıyla hırs düzeyini ölçmüşlerdir. Çalışmalarında, kişinin kariyerinde ilerleme hırsının, örgütsel ve profesyonel bağlılığın motivasyonel bir temeli olarak hizmet edebileceğini önermektedirler.

Aryee vd. (1994), yönetsel ve profesyonel çalışanların başkalarıyla çalışmak gibi motive edici iş özelliklerinin kariyer bağlılığını yordadığını bulmuşlardır. Genel olarak, olumlu iş deneyimleri ve mesleki gelişim gibi motive edici iş özelliklerinin hem örgütsel bağlılığa hem de profesyonel bağlılığa yol açabileceği görülmektedir. Alan yazında eksik olan, mesleki ve örgütsel bağlılığın motivasyonel temeli olarak hırs üzerine odaklanılmaması olmuştur. Ayrıca, kariyer hırsı, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine ek olarak işle ilgili başka bir değişken sağlamak ve mesleki bağlılığının tüm odaklarından ayırt edilmektedir. Diğer yandan örgütsel bağlılık, kariyer geliştirme hırsıyla işten ayrılma niyeti arasında bir arabulucu işlevi görebilmektedir (Desrochers ve Dahir, 2000: 565- 569).

Hırslı insanlar, kariyer ve yaşam başarılarını sağlamak için enerjik, statü arayışında, hedeflerine ulaşmaya kararlı ve nadiren görevlerini erteleyen ya da gözden kaçırın davranış

özellikleri göstermektedirler. Ayrıca, bu dört özellikten herhangi birinin eksikliğinin kariyer başarısı üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olacağından da bahsedilmektedir. Enerjisi olmayan insanlar, hedeflerine ulaşmak için gereken çabayı gösterememektedirler. Statüyle ilgilenmeyenler statü arayışı içinde olmamakta, projeleri tamamlama ve kazanma kararlılığından yoksun olanlar ilerlemek için mücadele etmemektedirler (Jones vd., 2016: 30). Tüm bu çalışmalara rağmen Judge ve Kammeyer-Mueller (2012) hırsın kariyer başarısı ile anlamlı ilişkilere sahip olduğunu somutlaştıran çalışmalar yapmışken, alan yazında, hırs, kariyer hırsı gibi kavramlar genelleştirilmiş bir yapı olarak henüz yerini alamamıştır (Linck, 2019: 2).

Kişide kariyer hırsının olması ya da olmaması cinsiyetten kaynaklı sebeplere bağlı olabilir. Okullarda sunulan kariyer fırsatlarının cinsiyet farklılıklarına göre dengesizlikler gösterdiği söylenebilir. Özellikle yönetici olan kadınlar üstleri tarafından mobbinge uğrayabilir ve yıldırıcı tutum, söylem, zorlama ya da davranışlara maruz kalabilirler. Ancak sebep her ne olursa olsun kariyer hırsı olan bireyler belirledikleri hedeflere uzun vadede zor da olsa ulaşmayı başarabilirler.

1.7.2. Hırsın Sebepleri

Hırs kelimesinden, kısa ya da uzun bir dönemde, belli bir amaca ulaşmak için, çok zor ve yorucu bir faaliyete dayanma arzusu anlamı çıkabilmektedir. Gerçekten de hırs, bir toplumsal başarı kriteri olabilmektedir (Fışıloğlu, 2002: 127). Ancak başarının belirlenmesinde hırsın önemli rolü göz önüne alındığında, yeterince çalışılacağı söylenebilir. Hırs nasıl anlaşılır? Hırs ölçülebilir mi? Yetişkinlikte öğretilir, öğrenilebilir veya geliştirilebilir mi? Bireylerde hırs ışığı yandığında ve motivasyon arttığında, daha iyiye doğru değişimleri tetikler mi? Lisans programlarında, öğrencilerde hırs gelişimini kolaylaştıran ya da uyur haldeki hırslarını keşfetmeye sevk eden fırsatlar nasıl oluşturulabilir? Tüm bunların, hedefleri açıkça belirlenmiş, iyi güdülenmiş, hırslı ve hevesli, işinde uzman, öğrencilerine rol model olabilen kişilerce sağlanabileceği varsayılmaktadır. Öğrencilerde hırsı geliştirme, bu açıdan önemli bir çalışma alanı olarak tanımlanmaktadır (DiPiro, 2009: 1). Çünkü bu duyguları kontrol edebilen insanlar mutlu, kontrol edemeyenler ise mutsuz olabilirler.

Kişilerin, kendileri ve başkaları üzerindeki sonuçlarını düşünmeden bu duyguları bilinçsizce takip etmeleri acı çekmelerine sebebiyet vermektedir (Akyüz, 2019: 61). Yine de hırs, o kadar kolay bir şekilde bir kenara bırakılamaz, çünkü arzusuna ulaşamayan hırslı kişi

hayal kırıklığına uğrayabilmektedir (Pettigrove, 2007: 55). Hırsın bir dışadönüklük ve vicdanlılık işlevi olduğu ifade edilmektedir. Sosyo-analitik bir bakış açısından, dışadönüklük ve vicdanlılık geçinmekle ilgili iken, hırs ilerlemekle ilgilidir. Ancak daha büyük bir iddia da şudur ki, hırsın, teorinin gerektirdiği ve verilerle doğrulanan, kişiliğin çok önemli bir yönü olduğudur (Jones vd., 2016: 30).

Yüzyıllar önce Descartes (1649), tutkuların son ve en yakın nedeninin, beynin merkezindeki küçük bezi harekete geçiren hayvan ruhlarından kaynaklı sarsılma ve uyarılma olduğunu iddia etmiştir. Ancak bunun, tutkuları ayırt etmek için yeterli olmadığını ve tüm tutkuların, duyuları harekete geçiren olaylar tarafından tahrik edildiğini vurgulamıştır. Bu yüzden, tutkunun nedenlerini bulmak için, tüm bu olayların etkilerini ayrı ayrı incelemenin gereğinden bahsetmiştir (Özdil, 2011: 41). Hırsın kaynağını anlayabilmek için öncelikle bireyin ailesi ve akranlarıyla olan ilişkilerine ve çocukluk, ergenlik ve genç yetişkinlik dönemlerine bakılabilir. Örneğin; Beethoven'ın babası, daha oğlu doğmadan, eğer erkek olursa onu ikinci bir Mozart yapacağını ifade etmiştir. Doğan çocuk gerçekten erkek olunca babası hiç şüphesiz müzik alanında başarıya ulaşmasını sağlayacak en iyi imkânları sağlamıştır. Baştan itibaren onu bir müzik ortamında yetiştirmiş ve muhtemelen başka unsurlar da etkili olmuştur. Beethoven doğuştan gelen bir kulak rahatsızlığına sahipti. Çok sayıda tanınan müzisyenlerin kulak sorunlarına sahip olması tesadüf değildir. Soyaçekimi nedeniyle sahip olunan bu tür bir rahatsızlık çoğu zaman fazla büyük bir hırsa sebep olabilmektedir (Yarbaş, 2016: 29).

Bir hırs ölçüsünde yüksek puanlara sahip olanlar uzun vadeli hedefler belirlemekte ve bu hedeflerine ulaşana kadar onları takip etmektedirler. Bu açıdan hırs, iyi ya da kötü, görmezden gelinemeyecek kadar önemli sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Jones vd., 2016: 27). Özellikle ortaöğretim sonrası dönem, şartlar ne olursa olsun, genç yetişkinlerin mesleki isteklerini ve beklentilerini gerçekleştirmek için uğraştıkları bir dönem olmaktadır. Bu dönemi kim tutkuları bozulmadan geçerse, çok önemli bir zamanı sorunsuz atlatmaktadır (McClelland, 1990: 230). Bu açıdan bu dönemlerde, okullarda gençlerin iyi bir mesleğe yönelmeleri için onlara her türlü fırsat ve imkân sunulmalı ve gerek rehberlik servisi gerekse öğretmenler tarafından mesleki bilgilendirmeler yapılmalıdır. Hırsın sebeplerinden biri de şans faktörü olmaktadır. Örneğin bir kişi uzak bir akrabasından beklenmedik bir zamanda tahmin edemeyeceği miktarda miras almışsa bu durum bir şans olayının gerçekleşmiş olduğunun göstergesidir. Bu beklenmedik para, bu kişinin hayatını tamamıyla

değiştirebilmektedir. Kaynak sağlayan şans olayının bir sonucu olarak, bu kişi daha fazla insan sermayesi (eğitim başarısı) elde etmektedir çünkü şans olayı hırs ve insan sermayesi arasındaki ilişkiyi yoğunlaştırmaktadır (Linck, 2019: 110). Bu bilgiler ışığında hırsın sebepleri cinsiyete, yaşa, bireylerin fiziksel yapılarına, psikolojik durumlarına, hayattan beklentilerine ve ailelerin sosyo-ekonomik yapılarına bağlı olabilir. Ebeveynlerin çocukları üzerindeki meslek beklentileri de bireylerin meslek seçimini etkileyebilir ve seçtikleri mesleklerde hırs ölçüleri değişiklik gösterebilir.

1.7.2.1. Birey kaynaklı sebepler

Modern yaşamın toplumsal bağları zayıflatarak insanları kendi çıkarları doğrultusunda davranmaya zorladığı günümüzde bencillik en önemli tartışma konularından birisi haline gelmiştir. Modern yaşamın odak noktası olan bireycilik felsefesi, akıl ve bireyin önemine vurgu yaparak sosyal birlikteliği bir kenara itmiş ve “ben” bilincinin önem kazandığı bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu durum da toplumsal bağları zayıflatarak bireylerin birbirleriyle rasyonel ilişkiler kurduğu, benmerkezci ve kişisel çıkarlarını ön planda tutan bireylerden oluşan bir toplum yapısı meydana getirmiştir (Ardıç, 2019: 45). Örneğin benmerkezci bir birey, altı rakamlı bir maaş kazanmakla yetinmemekte, aynı zamanda çok zengin olmak da istemektedir. Bir başkası yalnızca kitabının yayınlamasıyla yetinmeyebilir, aynı zamanda daha iyi, daha saygın ya da daha üretken bir yazar olmayı da isteyebilmektedir (Pettigrove, 2007: 57). Hedefi olan bireylerin ruhsal yaşantısının her safhası bu hedefi yansıtmayabilmekte ve her hareketi de bu hedefe yönelik olmayabilmektedir (Yarbaş, 2016: 26). Ancak her başarının ötesinde, hırsın yönlendirdiği başka bir hedef her zaman vardır, çünkü bu başarılar, hiç bitmeyen bir ilerlemenin aşamalarıdır. Bu gibi durumlarda hırsın arzu ettiği şey, asla tam olarak elde edilmeyebilmektedir. Hiçbir zaman tam anlamıyla yerine getirilemeyen hırs arayışı, bir dizi kısmi tatmin olarak deneyimlenebilmektedir (Pettigrove, 2007: 57).

Hogan ve Holland (2003) hırsın rekabetten, kendine güven eksikliğinden, duygu durum bozukluklarından, bireyin liderlik özelliklerini taşınamamasından, kişilik bozukluklarından ve sosyal kaygılardan oluştuğunu savunmaktadırlar (Linck, 2019: 10). Başarı ile ilgili seçimler (örneğin, eğitimsel ve mesleki seçimler), bilinçli ya da bilinçsiz olarak; çeşitli seçenekler için başarı beklentileri ve kişisel yeterlilik duygusu, seçeneklerin kişinin hem kısa hem de uzun vadeli hedefleriyle ve kişinin özüyle ilişkisi, öz kimlik ve temel psikolojik ihtiyaçları, kişinin cinsiyet rolüyle ilgili şemaları ve zamanını diğerlerinden ziyade

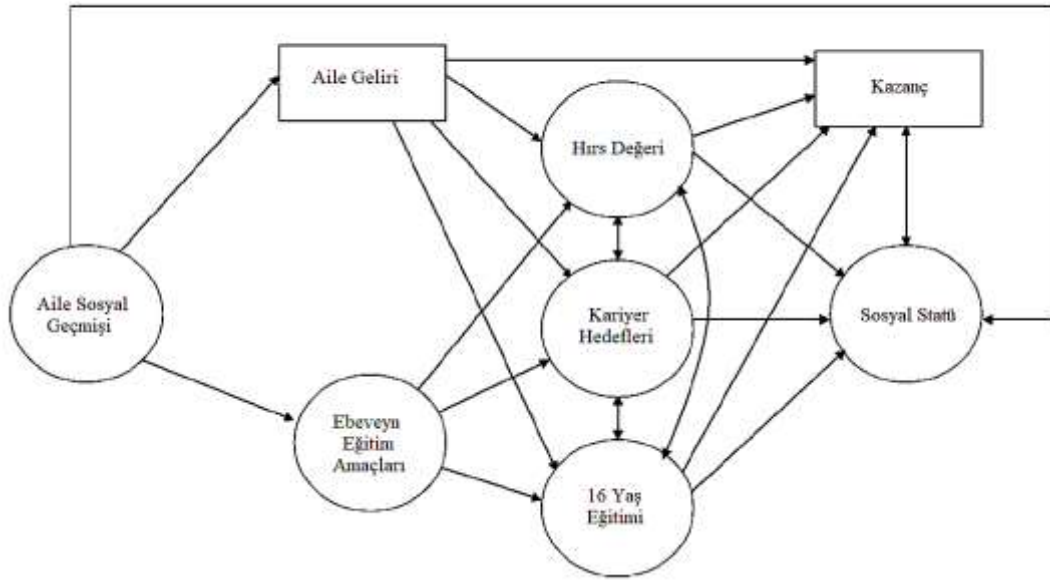
tek bir faaliyete ayırmanın maliyeti ile yapılabilmektedir. Tüm bu psikolojik değişkenler kişinin deneyimlerinden, kültürel normlarından, akranlarının davranışlarından ve hedeflerinden etkilenmektedir (Eccles vd., 1999: 158).

Türkiye’de ise bu değişkenlerden birinin işsizlik olduğu söylenebilir. İşsizlik oranının körüklediği hırs, bireyleri devlet eliyle iş güvencesi elde etmek için politikacılar veya diğer araçlar ile devlet sistemine girebilme adına, torpil, rüşvet ve adam kayırma gibi birçok etik dışı davranışa yöneltebilmektedir (Aydın, 2002: 172). Birey kaynaklı sebepleriyle ilgili olarak Türkiye’de kamu hizmetine girmenin, birçok insan için hayattaki en temel tutkulardan biri olduğu söylenebilir.

1.7.2.2. Aile – yakın çevre ve öğretmen kaynaklı sebepler

Başarı noktasında tek çocuklu aileler, birden fazla çocuğu olan ailelere göre, daha hırslı olabilmektedirler. Benzer şekilde anne – babası ayrı olmayan çocuklar, ailenin başarı hırsı ile daha fazla karşı karşıya kalabilmektedir. Aslında güçlü hırsları olan ailelerin çocuklarından çoğu rekabete girmeseler, daha iyi durumda olabileceklerine dair kanıtlar ortaya sürülebilir (Khadjavi ve Nicklisch, 2018: 16-18). İnsanın kendini gerçekleştirme ve saygınlık kazanması için hırsla gelen başarının önemli olduğu da ifade edilebilir.

Ashby ve Schoon (2010: 352), Yetişkinlikte Sosyal Statü Kazanımı ve Kazancı Öngören Gelişim Modeli üzerinde varsayımlarda bulunmuşlar ve araştırmalarını bu modele göre geliştirmişlerdir. Modele göre ergenlik dönemindeki ailesel arka plan faktörlerini (aile sosyal statüsü ve ebeveyn özlemleri gibi) ve bireysel aracılık faktörlerini (özellikle kariyer özlemleri ve hırs değeri) sosyal statüye bağlayan bir yol modelini test etmişlerdir. Bu model Şekil 1.1’de gösterilmektedir.



Kaynak: Ashby, J. S. ve Schoon, I. (2010). Career Success: The Role of Teenage Career Aspirations, Ambition Value and Gender in Predicting Adult Social Status and Earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77, (352) başlıklı makalesinden uyarlanmıştır.

Şekil 1.1. Yetişkinlikte sosyal statü kazanımı ve kazancı öngören gelişim modeli

Şekil 1.1'e göre, aile sosyal geçmişi daha ayrıcalıklı olan gençler, aile gelirlerinin de yüksek olmasıyla daha fazla eğitim fırsatına, finansal kaynaklara, rol modellere, mesleki bilgiye ve resmi olmayan imkanlara (özel kurs, özel okul, farklı sportif etkinliklere katılma fırsatı gibi) sahip olmaktadır. Ayrıcalıklı sosyal geçmişe sahip ebeveynlerin daha yüksek gelire ve çocukları için daha yüksek eğitim beklentilerine sahip oldukları söylenebilir. Yine Şekil 1.1'e göre 16 yaşındaki gençlerin kariyer beklentilerinin, hırs değerinin ve eğitim performansının olumlu bir şekilde ilişkili olduğu da söylenebilir. Sosyal statü kazanımı ile kazançlar arasında da pozitif bir ilişkiden bahsedilebilir.

1.7.2.3. Örgüt kaynaklı sebepler

Örgüt kaynaklı sebeplerde hırsı değerlendirirken ele alınması gereken bir başka nokta, kişinin amacına ulaşması için gereken eylem türüdür. Burada önemli olan birinin amacına ulaşması için ne tür araçlara ihtiyaç duyduğu ve bu araçların ahlaki açıdan sorunlu olup olmadığıdır. Bazı alanlarda, elde edilen sonucun değerinin, peşinde koşulması gereken araçların gölgesinde kaldığı düşünülmektedir (Pettigrove, 2007: 63).

Başarı hırsla yakından ilişkilidir, ancak tabiki birçok farklı değişkenden de etkilenebilmektedir (Fışıloğlu, 2002: 129). Örneğin okul türleri dikkate alındığında öğrencilerin bilimsel, sportif ve sosyal alanlardaki yetenekleri ve akademik başarıları öğrencilerin hırslarının belirleyicileri olabilir. Eğitim sürecinin, öğretmen ve öğrencilerin bir araya gelerek oluşturdukları bütünlükte gerçekleştiği söylenebilir. Bu bütünlük içerisinde hırsların, ilgi alanlarının, fikirlerin ve deneyimlerin paylaşılması okullara fayda sağlayabilir. Öğrencinin beklentilerini karşılayan çalışmalara yönlendirilmesi, öğrencinin içsel motivasyonunun da sağlanmasıyla başarılı olmasına katkıda bulunabilir.

Belli kişilere yönelik yıpratıcı dedikodular, “tembel, ispiyoncu, yağcı ya da yalaka” gibi yakıştırmalar, örgütlerde çalışanların tümünü etkilemektedir. Böyle bir soruna yol açmamak adına, yönetici konumundaki kişi, yönetim bilimi ve sanatının tüm inceliklerini öğrenmeli, çalışanlara adil davranmalı, hakedilmiş ilgi ve kollamalarda bile dikkatli olmalıdır (Çelikkol, 2011: 161). Bu noktada Hobfoll (2011), hırsın kaynak olarak kabul edilebilecek kişisel bir özellik olduğunu ve dolayısıyla ona sahip olan liderin de örgütün hedeflerine ulaşmasında yardımcı olan bir kaynak olarak algılanabileceğini vurgulamıştır.

1.7.2.4. Toplum kaynaklı sebepler

Toplum kaynaklı sebeplerde hırsın iyi sonuçlar mı yoksa kötü sonuçlar mı oluşturacağı, kısmen amacının ve motivasyonunun doğasına, kişinin diğer fırsatlarına ve yükümlülüklerine ve o kişinin hırsının pratik bilgelik, sevgi ve diğer erdemlerle ilişkisine bağlı olmaktadır (Pettigrove, 2007: 63). İyi bir toplum için yetiştirilen bireylere erken yaşlarda vatansever düşünceleri ve duyguları yansıtmak, sonraki yaşamlarında onların doğru, dürüst, adaletli birer vatandaş olmalarını ve vatanlarını sevmelerini sağlamak adına fayda sağlayabilir. Bu noktada mesleki hırsı olan öğretmenler ve yöneticiler bu hedef için idealist davranabilirler.

Çocukların gelişiminde oyun, hırs ve başarı, çevreyi tanıma ve sınırları bilmeyi öğrenmenin ilk yoludur. Tüm bu ilişkilerin şekline göre hırs, bir işe kendini adama biçimine dönüşebilmektedir. Çocuklar bu süreçte arkadaşlarıyla, akrabalarıyla ya da ebeveynleriyle ilişki kurarak onların tepkilerine göre davranış biçimlerini şekillendirebilmektedirler (Fışıloğlu, 2002: 129). Çaba sarf ederek dürüstçe bir şey elde etme çabası olarak hırsın, faydalı olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü hırs bir kişiyi tüm kaynakları seferber etmeye, onları büyük bir hedefe tabi tutmaya, yeteneklerini geliştirmeye ve zorlukların üstesinden gelmeye

zorlayabilmektedir. Bu da toplumlarda olumsuzdan olumluya doğru artan kalitenin yeniden değerlendirilmesini sağlayabilmektedir (Barsukova, 2017: 1).

Hırsın sosyal nedenleri, toplumun yapısına ve kültürel özelliklerine bağlı olarak büyük ölçüde değişebilmektedir. Bu noktada güdülerin doğal mı yoksa toplumsal mı olduğunu incelemek gerekmektedir. Sosyal güdüler, kişinin doğup büyüdüğü toplumun kültüründen oluşmaktadır. Farklı toplumlar ve kültürler, saygınlık, özgürlük veya saldırganlık gibi farklı ihtiyaçlar, arzular, hedefler belirlemekte ve beklentiler içine girebilmektedirler (Köknel, 1985: 62-65). Bu yüzden okullarda öğretmen ve yöneticilerde görülen mesleki hırsın nedenlerini anlayabilmek için bir toplumun içinde yaşadığı coğrafi koşullara, o toplumun kültürüne, toplumu oluşturan etnik kökenlerin yaşayış biçimlerine ve beklentilerine yönelik ön araştırmalar yapmak faydalı olabilir.

1.7.2.5. Bölge kaynaklı sebepler

Bir bölgede mesleki hırsla sahip yönetici ve öğretmen arzının bölgenin ekonomisine yıkıcı bir getirisinin olduğunu varsaymak yanlış olabilir. Irk, sınıf ve cinsiyet, okullaşma oranı, eğitim fırsatları, akranlar ve medya gibi arka plan faktörleri, bireyin algı yapısına gömülü kaldıklarından, bir bireyin hayatı boyunca arzularını etkilemektedir. Bu nedenle, sosyal çevrelerince kolay kolay onaylanamamalarına rağmen yüksek beklentiler geliştirmeyi başaran dezavantajlı sosyal gruplardan gelenler, hedeflerine ulaşmaya çalışırken kendilerine göre daha avantajlı olan akranlarından daha büyük engellerle karşılaşmaya devam etmektedirler (McClelland, 1990: 226). Bölge kaynaklı (ekonomik, coğrafi, iklim gibi) sorunlar yüzünden okulundan ve mesleğinden memnun olmayan öğretmenler ya da yöneticiler hırslanarak kendilerini geliştirmenin farklı yollarını arayabilirler. Bir ekonomik sistemin yararlanabileceği türden hırslara sahip öğretmenler yaşadıkları bölgeye katma değer sağlayabilirler. Bölge kaynaklı sebepler arasında erken yaşta evlilik gösterilebilir. Özellikle kırsal kesimlerde yaşayan aileler tarafından yapılan erken yaşta evlilik baskıları, özellikle kadınlar için eğitim isteklerini ortadan kaldırabilir ya da erken okul terklerine sebep olabilir.

Okullarda eğitim – öğretim için kullanılabilecek teknolojik araç ve gereçler bölgelere göre farklılık gösterebilmektedir. Kırsal bölgelerin sosyal imkanlardan yoksun olması hem öğretmenlerde hem de öğrencilerde ciddi derecede iletişim problemlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Analı ve Şahin, 2020: 399). Böyle durumlar öğretmen ve yöneticilerin mesleki anlamda hırslanmalarına engel olabilir.

Öğretmen performansını, doğuştan gelen özelliklerin yanında motivasyon ve çalışılan bölge gibi sosyal ve çevresel faktörler de etkilemektedir. Öğretmenlerin çeşitli nedenlerle yer değiştirme isteği içinde olmaları, sürekli izin ya da rapor almaları öğrenci başarısını olumsuz etkilemektedir (Özdemir vd., 2015: 165). Bu görüşten hareketle çeşitli sebeplerle öğretmenlerde görülen devamsızlık sorunlarının nedenleri de azalan mesleki hırsın sebebi olabilir.

1.7.3 Hırsın Etkileri

Hırsın, tutku gibi insanlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilmektedir. Hırs, başarıya götüren güçlü bir duygu olmasına rağmen, kontrol altında tutulmazsa olumsuz sonuçlarıyla yüzleşmek zorunda kalınabilmektedir. Hırslı insanlar hedeflerine ulaşamadıklarında hayal kırıklığına uğramakta ve mutsuz olmaktadır (Akyüz, 2019: 13). Ancak, vicdaniyla hareket eden (erdemini izinden giden) ve her zaman en iyi olduğunu düşündüğü şeyi yapan bir kimse, mutlu olmanın memnuniyetini yüreğinde hissedebilmektedir (Özdil, 2011: 93).

Hırs, rasyonel bir şekilde kontrol altında tutulabildiğinde insanlar üzerinde olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. İnsanların kendilerini geliştirmelerine, yeni şeyler öğrenmelerine ve hayatlarında istediklerini elde etmelerine yardımcı olabilmektedir (Akyüz, 2019: 49). Hedef iyi olduğunda hırsın iyi olduğu düşünülebilmektedir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki, hırslı bir kişi, beslenme, güvenli bir ortama sahip olma, barınma ve istediği sosyal gruba kabul edilme gibi zevklere sahip olduktan sonra bile, daha fazlasını elde etme amacını sürdürebilmektedir (Pettigrove, 2007: 59). Bununla beraber hırs, bir şeyleri elde etme için izole bir ölçüt olmaya başladığında sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Fışıloğlu, 2002: 130).

Barsukova (2015: 8) yaptığı analiz sonucunda hırsı; kötü, olumsuz bir kişisel özellik olarak ifade etmektedir. Ona göre olumsuz nitelik olarak hırslı bir kişide; aşırı bir şekilde kendini ön plana çıkarma isteği, düşük farkındalık ve hırsı kontrol edememe, kişilerarası ilişkilerinde sorunlar, başkalarına bağımlılık, olumsuz duygusal arka plan, psikosomatik hastalıklar gibi özellikler görülebilmektedir. Hırsın bireyci doğası, kişisel ve kamusal çıkarların, akla ve mantığa uygun bir şekilde düzenlenmesini engelleyebilir.

Hırs bir yandan iyi, diğer yandan kötü olarak değerlendirilebilir. Örneğin hırslı öğrenciler, başarılı olana kadar mücadele edebilirken, daha düşük hırs duygusuna sahip

öğrenciler çabalamaktan vazgeçebilir, okulu bırakabilir ve sıradan bir hayatı kabul edebilirler. Bu bölümde hırsın etkileri; bireye olan etkiler, aileye olan etkiler, örgüte olan etkiler ve topluma olan etkiler olmak üzere dört başlık altında ele alınacaktır.

1.7.3.1. Bireye olan etkileri

Hırs, bireylerin gelişimine hem yardımcı olmuş hem de onları geriye götüren liderlerin yetişmesine sebep olmuştur (Pettigrove, 2007: 62). Bu nedenle, tutku ve hırsın olumsuz sonuçlarıyla yüzleşmemek için akıl tarafından kontrol edilmesi gerekmektedir. Etkileri insana bağlı olduğu için, insanlar bu güçlü duyguları aklın yardımıyla nasıl kontrol edeceklerini mutlaka bilmelidirler (Akyüz, 2019: 16). Bireylerde yükselme ya da başarma arzusu engellenir ve çabaları görmezden gelinirse dolambaçlı yollardan hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadırlar. Başarısız olan tüm bireylerin hikâyelerinde bu sürece rastlamak mümkündür (Yarbaş, 2016: 35). Okullarda materyal eksiklikleri, dil ve kültürdeki farklılıklar, fizikî imkânlardaki eksiklikler, veli desteğinin az olması ya da hiç olmaması eğitim – öğretimde sorulara neden olmaktadır (Analı ve Şahin, 2020: 404). Bu aksaklıklara çözüm bulmak öğretmenleri zorlayabilir ve bu durum onları hırslandırabilir. Bu tarz durumlarda hırsıyla hareket eden bireyler çoğunlukla olumsuz sonuçlarla karşılaşabilirler. Bu olumsuz sonuçlar bireyin hem kendisine hem de çevresine zarar vermesine sebep olabilir.

Başka bir açıdan hırs, insanlarda fiziksel hastalıkların, özellikle kalp krizi ve felç gibi birçok hastalığın da tetikleyicisi olabilmektedir. Psikolojide hırs başlığı altında açıklanan özellikle A tipi kişiliklerde hırs, bu kişiliğin karmaşık yapısının bir parçası olarak, olumsuz bir nitelik, sosyal başarılarla ve üstünlüğe duyulan ihtiyacın hayal kırıklığından kaynaklanan psikolojik duygusal stres ve sıkıntı için bir risk faktörü olarak görülmektedir (Barsukova, 2015: 10).

Sosyal hırsın başarı üzerindeki etkisini tahmin etmek mümkündür ve her ülkede hırs, başarının önemli bir belirleyicisidir. Pek çok ülkede hırs hem ebeveyn mesleğinin hem de eğitimin etkisinin ilgili bir kısmına aracılık etmektedir. Bu, sosyal hırsın yalnızca sosyal sınıf tarafından değil, aynı zamanda bir nesilden diğerine korunması gereken statü konumunu tanımlamaya uyan ebeveyn eğitim kimlik bilgileriyle de şekillenmektedir (Barone, 2006: 1050). Eğitim örgütlerinde görülen mesleki hırs ise öğrencilerin yeteneklerinden ve akademik başarılarından etkilenebilir. Öğrencinin başarılı olma hırsı, öğretmenin de hırslanmasını sağlayabilir ve öğretmenin potansiyel performansını ortaya çıkarabilir.

1.7.3.2. Aileye olan etkileri

Ailenin, öğretmenlerin ve sosyal çevrenin kişinin hırsı üzerinde etkisi olabileceği gibi kişinin hırsının da özellikle ailesi üzerinde hem olumlu hem olumsuz etkileri olabilmektedir. Hırslı ebeveynler, çocuklarının eksikliklerini kabul etmeyebilmektedir. Bazen çocuklarından yeteneklerinin ötesinde başarı beklemektedirler. Sonuç olarak, çocuklar aşırı hırslı hale gelebilmekte ve yeteneklerine ulaşmak için ellerinden geldiğince sıkı çalışmaktadırlar. Başarısızlık, korku ve aşağılık duygusu da olumsuz etkiler olarak ortaya çıkabilmektedir (Akboy, 2005: 41).

Babasının Beethoven üzerindeki etkisi bu duruma örnek verilebilir. Ancak Beethoven'ın tüm senfonileri başlangıçta bir fiyasko olarak kabul edilmiştir. Sonraki yıllarda hak ettikleri değeri kazanmıştır. Bu noktada bireyin hırsına etkide bulunacak önemli kişilerin erdemlerin her zaman ve anında ödüllendirilemeyeceğini de bilmeleri gerekmektedir. Özellikle çocukluk çağındaki bireyler için iyi davranışların eninde sonunda ödüllendirilebileceği, ancak bu ödülün hayattaki en önemli şey olmadığı öğretilmelidir. Burada önemli olan, işe yarama duygusunu bireye öğretmektir (Yarbaş, 2016: 92).

Genel zihinsel yetenek, hırs ile olumlu bir şekilde ilişkilidir. Ailesinde geçmişte başarılı olmuş üyeleri bulunan bireyler, daha yüksek hırs düzeylerine sahip olabilmektedirler. Çocuklar, sosyal bilişsel teorinin öngördüğü gibi ebeveynlerine rol model olarak bakmaktadırlar ve eğer ebeveynleri mesleki başarı göstermişse, çocuklar da bu başarılarla ortak olmak için iddialı hedefler oluşturabilmektedirler. Bu süreçte aileler, çocukların değerlerini mesleki ve eğitimsel başarıya göre şekillendiren güçlü sosyalleştirme araçları olarak hareket etmektedirler (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 761). Elbette eğitim bir yüzleşme süreci olarak görülmekte ve farklı seviyelerden oluşmaktadır. Örneğin, ailelerin, çocuklarına ders çalışmaları noktasında harcadıkları çabaya karşı, çocukların ders çalışmamak için gösterdikleri tepkideki hırsları, ders çalışmaya dönüştürülebilse, süreç içerisinde, içinde öğretmenin de öğrenenin de aktif rol alacağı uygun bir eğitim sistemi geliştirilebileceği düşünülmektedir (Girgin, 2012: 98).

Esas olan şüphesiz ebeveynler ve çocuklar arasındaki karşılıklı etkileşimdir. Fakat burada etkileşim, ebeveynler arasındaki ilişkiye, eğitim hakkındaki fikirlerine, toplumla ilişkilerine ve ahlaki geleneklerin etkisine bağlıdır. Sonuçta eğitim, sadece ebeveynleri ilgilendiren bir konu değildir (Fışıloğlu, 2002: 129). Toplumsal gelişim ve değişim sırasında

ortaya çıkan farklı değişkenler sistemi temelden etkilemektedir. Örneğin ailenin ekonomik durumu başarı ve hırs üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilmektedir. Burada eğitime dair finansal kaynaklar, yabancı dil derslerine, bilgisayar kurslarına veya kültürel faaliyetlere yatırılabilir. En azından bir dereceye kadar, ekonomik sermaye beşerî sermayeye dönüştürülebilmektedir (Barone, 2006: 1050). Hayatta başarılı olma hırsına sahip olanlar, yüksek eğitim düzeylerine ulaşmak ve hırsın temel özelliklerinden biri olan finansal başarıyı elde etmek için çabalamaktadırlar (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 762).

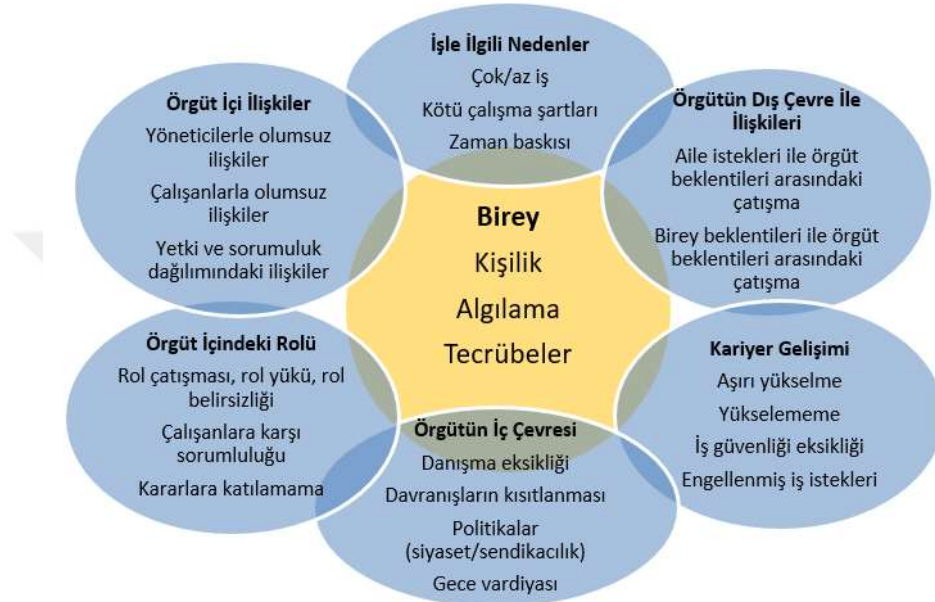
Okullarda öğretmenler ve yöneticiler açısından da durum benzer şekilde değerlendirilebilir. Mesleğinde hırslı olan ve hırsını profesyonel bir boyuta taşıyabilen bir öğretmen mesleğinde sürekli olarak gelişme gösterebilir ve bunu finansal bir kazançta da dönüştürebilir. Dijitalleşmenin Z kuşağı öğrencileri üzerindeki etkisi düşünüldüğünde bir okul yöneticisinin ya da öğretmenin teknolojiyi takip etmesi ve onu çok iyi kullanması bilginin daha kolay aktarılmasını sağlayabilir. Bu durum Z kuşağı gençlerle olan iletişimi olumlu yönde geliştirebilir.

1.7.3.3 Örgüte olan etkileri

Örgütlerde görülen insan yapımı doğallığa ek olarak, sahte otoriteler de ortaya çıkabilmektedir. Zorlama, boyun eğme, kıskançlık ve adam kayırma gibi nedenler insanların mesleklerinde tatminsizliğe yol açabilmektedir. (Uhyaroğlu, 2016: 117). Strese neden olan etkenler stresör olarak bilinmektedir. Bu stresörlerden bazıları ruhsal, bazıları da sosyal nedenlere bağlı olabilmektedir. Örgütte yaşanan çatışmalar, işini kaybetme korkusu, düşük ücretler, terfi alamama, grev ve lokavtlar, vardiyalar ve ücret sisteminin çarpıklığı (akort ücret sistemi) başlıca stresörlerdir (Çelikkol, 2011: 79). Bir örgütte çalışan kişi ne iş başındayken dış çevreden ne de örgüt dışındayken örgütün çalışma şartlarından kendini tam anlamıyla soyutlayamamaktadır. Bu bağlamda örgütsel strese sebep olabilecek örgütün yapısı ve örgütün iklimi, çevre şartları, yapılan işle ilgili etkenler, kariyer gelişimi ile ilgili etkenler ve işletme içi ilişkiler ile ilgili etkenler olmak üzere daha pek çok faktör bulunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2004: 380).

Güçlü liderlik özellikleri olan yöneticilere sahip okulların başarı ortalamaları, liderlik özellikleri bakımından zayıf olan yöneticilerin bulunduğu okullardan daha yüksektir (Şişman, 2014: 110). Okullarda liderlik özelliklerine sahip okul yöneticileri kadar öğretmenlerden de liderlik özelliği gösterecek tutum ve davranışlar beklenmektedir. Okul içinde yaşanan

çatışmaların ve huzursuzlukların en önemli sebeplerinden bir diğeri hırslı tutum ve davranışlardan ortaya çıkabilecek olan adaletsizlikler de olabilmektedir (Kıral, 2016: 41). Bu açıdan okullarda hırsını dengede tutamayan yönetici ve öğretmenler, belirledikleri hedeflere ulaşabilmek adına hem kendilerini hem öğrencilerini hem de meslektaşlarını strese sokabilecek davranışlarda bulunabilirler. Şekil 1.2’de örgütsel stres kaynakları gösterilmektedir:



Kaynak: Özkalp, E. ve Kıral, Ç. (2016). Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım başlıklı kitabından alınmıştır.

Şekil 1.2. Örgütsel stres kaynakları

Şekil 1.2’ de örgütsel strese sebep olan etmenlerden bazıları gösterilmektedir. Merkezde bulunan bireyin kişiliği, algılama düzeyi ve tecrübeleri karşılaştığı stresle başa çıkmada önemli olabilir. Örgüt içi ilişkilerde yöneticilerle ve çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki adaletsizlik ya da kayırmacılıklar stresin en belirgin sebepleri arasında sayılabilir. Rol çatışması, iş yükü, rol belirsizliği, çalışanlara karşı sorumluluk ve kararlara katılamama da stres sebepleri olarak gösterilebilir. Örgütün iç çevresi, kariyer gelişimi, işle ilgili nedenler ve örgütün dış çevre ile ilişkileri de strese sebep olabilir. Bu stres nedenlerini aşabilmek için motivasyonu yüksek ve mesleki hırslı olan öğretmen ve yöneticilere sahip olmak, bir okulun verimliliği ve gelişimi için oldukça önemli faydalar sağlayabilir. Yeniliklere açık, öğrenen örgütlerde öğrencilerle birlikte sürekli yeni bilgiler edinmeye istekli ve gerekli becerilere sahip öğretmen ya da okul yöneticisi arzı toplumun gelişmesine ve ülkenin ekonomisine de katkı sağlayabilir.

1.7.3.4. Topluma olan etkileri

Haz ve mutluluk, topluma faydalı olmak adına insanlar için de gerekli olabilmektedir. Mutlu bir insan, mutsuz bir insandan çok başarılı olmaktadır. Ancak insanın hayatını sadece haz ilkesine göre yönlendirdiği iddiasının tamamen doğru olduğu söylenemez. Çünkü her insanın karakteri ve haz sebebi farklı olabilmektedir (Yarbaş, 2016: 107). Bu bağlamda öğretmenlerin teknolojik, bilimsel, kültürel, sosyal vb. gelişmelere paralel olarak işle ilgili tüm konularda yenilikler yapmaları ve gelişmeleri beklenmektedir (Demir, 2011: 54). Eğitimin ulusal beşerî sermaye stoklarının sürekli olarak yenilenmesini sağlayacak kadar iyi olması ve zenginliğin, bilmenin ardından geldiği zamanlarda ulusal rekabet edebilirlik için bir ön koşul haline gelmesi için sürekli mesleki gelişimin gerekli olduğu da savunulmaktadır (Knight, 2002: 230).

İnsanlarda karakter yaşam boyunca oluşmakta ve sosyal ilişkilerden doğmaktadır. Sorumluluk duygusu, iyi ve kötü arasındaki farkın anlaşılmasını sadece bilgi ve duygulara değil, aynı zamanda davranışa dönüştürmek için çocukta güçlendirilmiş, medeni ve harekete geçirilmiş doğuştan gelen toplum duygusundan oluşmaktadır (Uhyaroğlu, 2016: 92). Hırs, yaratıcılığı, endüstriyi, disiplini ve sebatı teşvik eden normatif bir çerçeve sağlayarak ahlaki yaşama bir zenginlik katmaktadır. Ama aynı zamanda diğer anlamlı faaliyetlerin önüne geçerek ahlaki bakış açısının yönünü değiştirme riskini de taşımaktadır. Hırsın, yıkıcı bir kusur olmasının yanı sıra hayati bir erdem olma potansiyeline de sahip olduğu söylenebilmektedir (Pettigrove, 2007: 67).

Sanayileşmenin getirdiği ekonomik ve sosyal değişimlerle birlikte, geleneksel olarak sosyal yapıda varlığını sürdüren birçok eski ve kökleşmiş değer, yerini yeni sosyal değerlere bırakmaktadır. Bu değişim batı ülkelerinde uygun bir biçimde gelişirken, bireyde ve toplumda önemli çatışmalara neden olmamakta ya da düşük sayıda kalmaktadır. Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde ise bu değişim kaynağını kendi kültüründen almadığı ve hazır bir model olarak alındığı için, toplumsal ve kültürel çelişkilerin yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Çelikkol, 2011: 73). Bu noktada özellikle üniversitelere büyük işler düşmektedir. Örneğin üniversiteler, öğrencilerinin istihdam edilebilirliği ve gelecekteki kariyer gelişimlerini desteklemek için, gerekli müfredatı, işlevsel yeterlilikleri ve gereken kaynakları sağlamalı, dış fırsatları kullanma ve iş piyasası tehditleriyle başa çıkma yollarını öğretirken, onların kariyer hırslarını da desteklemelidir (Dražić, Petrovic ve Vukelic, 2018: 1).

İlkel dönemlerde, ağaç parçası, bitki ya da hayvan derisi gibi malzemelerden üretilen müzik aletlerinin olması, ilerleyen dönemlerde metali ve günümüzde de teknolojiyi kullanarak duygularını farklı şekillerde ifade etmeleri elbette insanların müzik alanında da hırslı olduklarını göstermektedir (Girgin, 2012: 99). Hırslı toplumun kültürüne de etkisinin olduğundan bahsedilebilir. Toplumdaki bireylerin daha yüksek yaşam standartlarına ulaşmaları için belirlenen ekonomik hedeflere ulaşılması, eğitim sisteminin etkili bir şekilde işletilmesiyle desteklenebilir. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB); öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin gerekli beceri ve nitelikleri kazanmalarını sağlayarak dengeli bir şekilde hırslanmalarını teşvik edebilir.

1.7.4. Okullarda Mesleki Hırs

Belirli okullarda, gelecekteki fırsatları kaybetmemek ve aynı zamanda daha fazla kaynak elde etmek adına eğitime sürekli yatırım yapılmaktadır (Linck, 2019: 111). Örneğin kariyer planlamalarına katkı için daha az ekonomik ve kültürel kaynağa sahip öğrencilere danışmalık desteği sağlanmaktadır (Sikora ve Saha, 2011: 10). Son yıllarda eğitimin hatırı sayılır bir ekonomik öneme sahip olduğu söylenebilir.

Özellikle bu çağda giderek daha fazla zaman gerektiren, maliyet ve kalite baskısı yaratan küreselleşme sonucu hırs, okul yöneticileri açısından da iş-yaşam dengesini ayarlayabilmede çözemedikleri önemli bir konu haline gelmiştir. Bu nedenle, hırs ve özel hayata zaman ayırma arasındaki gerilimle ilgilenen kariyer koçluğuna da artan bir ihtiyaç vardır (Zimmermann, 2003: 264). Danışmanın buradaki görevi, danışanı bencil hırsları ve hükmetme arzusunu gerçekleştirmeye, hırsları gerçekleştirmek için sosyal olarak yapıcı yollar bulmaya ve aynı zamanda iç gerilimi düzeltmeye ve toplumla ilişkiler kurmaya yönlendirmektir (Barsukova, 2015: 10). Tüm yaşam sorunları, yeterli düzeyde sosyal anlayış gerektirmektedir. Okullar ayrıca farklı açılardan sosyal sorunlara neden olabilmektedir. Okulların toplumda oynayacakları belirli bir rolü vardır. Bu anlayış özellikle; yeni kıtaların keşfi, ilişkilerin artması, ticaret ve emeğin gelişmesi, sanayi devrimi ile teknolojinin gelişmesi ve eğitilmiş insanlara muazzam bir ihtiyacın ortaya çıkmasıyla daha da önem kazanmıştır (Yarbaş, 2016: 98).

Toplumsal değişikliklerle birlikte, alışılmış eğitim tarzı ve içeriği de değişmektedir. Son yıllarda kişinin gelişim süreci içinde kullanabileceği imkânların ve izleyebileceği yönlerin arttığı bir gerçektir. Birçok durumda olanaklar ebeveynler, öğretmenler ve eğitimcilerin

içinde kuşku doğurmaktadır. Tepkiler farklı şekillerde verilmekte, yerine göre hoşgörölü davranılmakta, bazen övgüvenler sarsılabilmekte ya da kışkırtıcı bir şekilde övgüven içinde olunabilmektedir (Fışıloğlu, 2002: 26). Bu noktada hırslı bir kişinin daha fazla kaynak elde etmeye yatırım yapmasının yolu, insan sermayesinin gelişimine yatırım yapmak olabilmektedir. Mantıklı bir yaklaşımla hırs kaynağına sahip olan bir kişi, daha fazla eğitim (örneğin, yükseköğretim derecesi) ve dolayısıyla insan sermayesine değeri vererek daha çok kaynak elde etmeye çalışmak olacaktır (Linck, 2019: 105). Bu noktada hırs, okul değışikliğınden korkan öğretmenlerde, her şeyi feda edebilen okul yöneticilerinde, çaba gösterenlerde, başarı odaklılarda, fazlaca iş yükü altında hislerinin doruk noktasına ulaşan ancak mütevaziliğini koruyan temizlik personellerinde görülebilmektedir (Fışıloğlu, 2002: 130).

Ailelerin sosyoekonomik yapısı, öğrencilerinin eğitimsel gelişimlerini ve gelecekteki mesleki hırslarını etkilemektedir. Bu etkinin sosyal konumlar ve akademik başarı düzeylerinden daha çok desteklediğı anlaşılmaktadır (Sikora ve Saha, 2011: 13). Toplumlar daha karmaşık hale geldikçe, hizmet içi eğitim ve hayat boyu öğrenmeye ilginin giderek arttığı söylenebilir. Tanımlamalardaki eksiklikler, yetersiz politikalar, niteliksiz eğitimler nedeniyle erken yaşta yetenek kaybı, giderek daha büyük bir sorun haline dönüşebilir. Bu noktada öğrenci seçme yöntemlerindeki sorunlar, müfredatın kapsamı ve etkililiğı, personel ve öğretmen eğitiminin kapsamının yeniden ele alınması fayda sağlayabilir.

1.7.4.1. Öğretmenlerde mesleki hırs

Öğretimin genel saygı ve değerlendirme açısından üstün bir konuma sahip olmasını sağlamak için hem öğretmenler de hem de öğrencilerde okul duygusunu geliştirmek için farklı çalışmalar yapmak gerekmektedir (Yarbaş, 2016: 248). Meslekte sürekli olarak gelişime ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü mevcut öğretmen eğitimi ile uygulamada büyüyen problemleri aşmak çok da kolay görünmemektedir. Normal değışiklikler, müfredat değıştirildiğinde veya bir çocuk yeni bir sorun ortaya koyduğunda, belki de öğretmenin daha önce karşılaşmadığı bir engel şeklinde gelişim gerektirmektedir. Aynı şekilde okul değışikliğı, terfi veya yeni sorumluluklar üstlenme de yeni sorunları beraberinde getirmektedir. Bu gelişim taleplerine ek olarak, öğretmenlerin artık yaşam boyu öğrenmeyi benimsemeleri beklenmektedir (Knight, 2002: 230). Öğretmenler açısından kişisel hırs, öğretmenlerin araştırmaya dayalı bilgi kullanımını etkileyen ana faktörlerden biridir (Hultman ve Hörberg, 1998: 336).

Mesleki hırslar bazen motivasyon seviyesini dizginlemek için kullanılabilir ve motivasyonun saygınlık kazanma sürecinde önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (McClelland, 1990: 229). Ahlaki bir oluşum olarak mesleki hırs, öğretmenlerin okullarda meslektaşları ve üstleri tarafından değerlendirilme biçimleri, saygı duyulmaları ya da kendilerine danışılmaları ile karakterize edilebilmektedir. Duygusal bir oluşum olarak mesleki hırs ise, öğretmenin profesyonel başarısı, övgü alma şekli, ödüller kazanması ve kutlamalara katılması, işinden zevk alması gibi duygu ve davranışları tanımlamaktadır (Barsukova, 2013: 120). Öte yandan mesleki hırs, hem bir tür ödül beklentisi (kişinin mesleğinde veya örgütte ilerleme beklentisi) hem de bir eylem tarzına bağlılık (ilerlemek için gerekli olan her şeyi yapma isteği) olarak görülebilir. Kişinin mesleği veya örgütüne bağlılığı için motivasyonel bir temel olabilmektedir (Desrochers ve Dahir, 2000: 566).

Mesleki hırsla sahip öğretmenlerde belirlenen hedefler beş grupta incelenmektedir. Bunlar (1) saygı; iş arkadaşlarının saygısını kazanmak, (2) profesyonellik; daha yüksek bir eğitim almak ve sürekli kendini geliştirmek, (3) kariyer yapmak; daha yüksek idari statülere ulaşmak, (4) imaj; meslektaşlar ve öğrenciler tarafından görsel ve işitsel çekicilik standardını karşılama eğiliminde olmaktır (Barsukova, 2013: 121). Bu noktada sosyal sermaye ile mesleki hırs ve insan sermayesi arasındaki ilişkiye bakmak yerinde olacaktır. Mesleki hırs da sosyal kaynakların elde edilmesini kolaylaştırabilmektedir. Örneğin, mesleki hırsı olan bir kişi, daha fazla kaynak elde etmek amacıyla diğer insanlarla etkili sosyal ilişkiler kurmakta ve bunun için de zaman veya enerji gibi kaynaklara yatırım yapma ihtiyacı duymaktadır (Linck, 2019: 108).

Mesleki hırs bir öğretmenin, öğrencileri, velileri, meslektaşları ve yöneticileri tarafından profesyonel olarak tanınma ve önemli olduğunu hissettirme arzusudur. Mesleki hırs, öğretmenin kariyer gelişiminde ve kendisi için belirlediği ve ulaşmayı amaçladığı eğitim, makam, sınıflama (derece – kademe / uzman öğretmen vb.), unvan gibi mesleki hedefler ile kendini göstermektedir. Mesleki statüyle ilgili memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumu, mesleki hırsın nasıl uygulandığını veya gelecekte nasıl uygulanacağını belirlemektedir. Bu bağlamda bir profesyonel olarak öğretmen, saygın bir meslektaş, ebeveynler ve öğrenciler için yetkin bir danışman ve deneyimli bir mentor olmak için çabalamalıdır (Barsukova, 2014: 96).

Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın, öğretmenin kişilik ve mesleki gelişimine ve meslektaşlarıyla ilişkilerine de olumlu veya olumsuz etki edebilir. Öğretmenin mesleğinde

kendini sürekli geliştirmesi, öğrencilerin başarılarını teşvik etmesi ve proje ya da etkinliklerde sorumluluk alması mesleki hırsın olumlu yönü olabilir. Mesleki hırsın olumsuz yönüne ise öğretmenin başkalarının gözünde büyüme çabası, vazgeçilmez ve tek olma arzusu, empatiden uzak bir tutumla öğrencilerine yüksekten bakması örnek verilebilir.

1.7.4.2. Öğretmen kariyer basamakları ve mesleki hırs ile ilişkisi

Öğretmenlik, görev ve sorumlulukların çoğunu üstlenmesi ve bu sorumlulukları yerine getirmesi beklenen mesleklerin başında gelmektedir. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (1973), Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin yasal dayanağıdır. Bu kanunda öğretmenlik mesleğinin özellikleri, işlevleri, aynı zamanda bir uzmanlık alanı olduğu ve öğretmenlik mesleğine hazırlık olarak özel alan eğitimi, genel kültür ve pedagojik formasyon eğitimleri ile ilgili bilgiler verilmektedir. Aynı zamanda öğretmenlik mesleği adaylık sonrasında öğretmen, uzman öğretmen ve baş öğretmen olarak üç kariyer basamağına bölünmüş ancak bu uygulama yasal ve pedagojik nedenlerle gerektiği gibi uygulanamamıştır (Can, 2019: 1618).

14.02.2022 tarihinde 7354 No’lu Öğretmenlik Meslek Kanunu onaylanarak Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Bu kanunla, eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli öğretmenlerin atamalarını, mesleki gelişimlerini ve kariyer basamaklarında ilerlemelerini sağlamak amaçlanmaktadır. Kanunda yer alan altıncı maddede, “aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmette bulunmuş olmak, mesleki gelişimle ilgili 180 saatten az olmamak şartıyla uzman öğretmenlik eğitimine katılmış ve öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olmak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmamak ve yapılacak yazılı sınavdan 70 ve üzeri puan almak” şartları yer almaktadır. Aynı maddede yüksek lisans eğitimini tamamlayan öğretmenlerin uzman öğretmen, doktora eğitimini tamamlayan öğretmenlerin ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulacağı belirtilmektedir (Resmi Gazete, 2022).

Öğretmenlik mesleğinin üst sosyoekonomik seviyeye sahip insan gücünü çekebilmesi ve geniş bir toplumsal tabana yayılması mesleğin toplumsal algısına ve profesyonellik statüsüne olumlu katkılar yapacaktır. Bu sebeple öğretmenliği kariyer basamakları olan ve ilerlemeye fırsat tanıyan profesyonel meslek haline dönüştürme çabalarının, toplumsal algıyı değiştirmesi ve öğretmenlerin motivasyonlarını artırması beklenmektedir (Güven, 2010: 18). Öğretmenlere hak ettikleri değerin verilmesi, maaşlarının artması, 3600 ek göstergenin

verilmesi, sosyal ve yasal haklarının korunması, görev ve yetki dağılımından kaynaklanan karmaşıklıkların giderilebilmesi noktasında meslek kanunun yürürlüğe konması fayda sağlayabilir. Bu durum öğretmenlerin motivasyonlarını artırabilir ve mesleklerinde kendilerini geliştirmek adına hırslanarak daha çok enerji, zaman ve bütçe ayırabilmelerine fırsat sunabilir. Çünkü mesleki hırsı olan öğretmenlerin sosyal olarak sürekli yükselen ve girişken olma, başarı için çabalama ve öz disiplinli olma gibi özellikleri bulunmaktadır. Mesleğinde hırslı olan öğretmenlerin, liderlik süreçlerine katılmada gayretli (sosyal cesaret), enerjik (canlılık), kendine güvenen (düşük bağımlılık), dürüst, vicdanlı, çalışkan ve kendini kontrol edebilen yapı ve karakterde oldukları bilinmektedir (Jones vd., 2016: 28-29).

1.7.4.3. Öğretmenlikten yöneticiliğe geçişte mesleki hırs

Bir okul yöneticisi için okulunun etkililiği, verimliliği ve başarısı oldukça önemlidir. Okul yöneticilerinden beklenen de kurumunu belirlenen amaçlar doğrultusunda harekete geçirmesi, kurum içi ve dışı paydaşlara liderlik ederek onlara yön göstermesidir (Özan, Gavcar, vd., 2014: 103). Okul yöneticilerinin gerekli liderlik özelliklerini taşımaları, teorik bilgileri iyi bilmeleri, yönetmeliklere ve yazışma kurallarına hâkim olmaları, teknolojiyi iyi kullanmaları ve uygulamada yenilikçi yaklaşımları benimsemiş olmaları önemli olabilir. Bu açıdan okul yöneticilerinin seçilmesi ve atanmasıyla ilgili 5 Şubat 2021 tarihinde 31386 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan değişikliklerle Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği’nde güncellemeye gidilmiştir. Son yapılan değişikliklerle, yönetici olarak görevlendirileceklerde;

“MADDE 5 – (1) Yönetici olarak görevlendirileceklerde aşağıdaki genel şartlar aranır: a) Yükseköğretim mezunu olmak, b) Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak, c) Eğitim Yönetimi Sertifikasına sahip olmak, ç) Yöneticiliğe ilk defa görevlendirilecekler bakımından bu yönetmelikte belirtilen sınavlarda başarılı olmak, d) Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak, e) Yazılı sınav başvurusunun son günü itibarıyla son dört yıl içinde adli veya idarî soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak, .f) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak” şartları aranmaktadır (Resmî Gazete, 2021).

Şartlarda da görüldüğü üzere öğretmenlerin yöneticiliğe atanmasında 5. maddenin “c”

bendinde mesleki gelişime vurgu yapıldığı görülebilmektedir. Bunun aynı zamanda eğitimin kalitesini arttırmaya, öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesinin yanında mesleki gelişimlerinin desteklenmesine ve öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleğine dönüştürülerek kanunlar nazarında bir “ihtisas mesleği” ibaresinin vurgulanmasına dönük bir güncelleme olduğu da söylenebilir.

Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin yöneticiliğe geçmesinde mesleki hırsın olumlu etkilerinin olabileceği söylenebilir. Bir öğretmen bu duyguyla harekete geçebilir, daha fazla kazanç elde etmeyi isteyebilir, makam – mevki sahibi olup daha fazla önemsenmeyi ve ön planda olmayı ümit edebilir, var olan potansiyelinin farkına varabilir, hizmet içi eğitimlere katılabilir, yüksek lisans ve doktora yaparak alanında ya da yöneticilikte uzmanlaşabilir ve böylece eğitim örgütlerinin yönetilmesi daha verimli, amaca dönük, daha profesyonel ve planlı bir zemine oturtulabilir.

1.7.4.4. Yöneticilerde mesleki hırs

Mesleki hırsın değere sahip olabileceği veya yoksun kalabileceği birçok yol olduğu için, erdemli veya kötü amaçlı olmasının birçok yolu vardır. Eğer mesleki hırs, iyiliği doğru bir şekilde görülen iyi bir nesneye yönelikse, nesnenin değerinin takdir edilmesiyle motive ediliyorsa, itiraz edilemeyecek yollarla takip ediliyorsa, arzu edilen bir sonuç yaratıyorsa ve anlamlıysa, erdemi açık olacaktır (Pettigrove, 2007: 65). Yöneticilerin çalışmalarına nasıl devam edeceklerine ilişkin açık ve örtülü bilgiye sahip olmalarını Garfinkel ve Ten Have (2002), “üyelik yetkinliği” olarak tanımlamışlardır. Burada üyelik yetkinliği ne tamamen psikolojik anlamda ne de liderlik becerileri gibi belirli örgütsel alamdaki yeterliliktir. Daha ziyade, belirli bir sosyal topluluğun üyesi olabilmektir. Okul yöneticileri açısından aşırı iş yükünün baskıyı çok fazla arttırabileceği söylenebilir. Yöneticiler, profesyonel bağlılık ile yaşamın diğer alanları için zaman açısından sağlıklı bir denge kurma ihtiyacı hissetmektedirler. Yöneticilerin zorlu görevleri yüzünden, ellerinde bulunan güçlerini ve belki de bazıları için son sırada ele alınabilecek gelirlerini kaybetme korkuları olabilmektedir. Bu nedenle yöneticiler, mesleki hırs ve özel hayatları arasındaki doğru dengeyi bulmaya uğraşırken kendilerini büyük iç çatışmaların içinde bulabilmektedirler (Zimmermann, 2003: 264).

Yöneticilerin sadakatlerini iş ya da aileye dağıtmaları basit bir durummuş gibi görünmemektedir. Kariyer gelişimi ya da daha eşit bir güç dağılımı, ancak erkeklerin ve

kadınların farklı “hırs yapma” yollarını müzakere etme girişimleri aile bağlamı tarafından desteklendiğinde ve bu ayrıntı örgütsel çerçevede değerlendirildiğinde etkili bir hal alabilmektedir (Sools vd., 2007: 432). Okul yöneticilerin ilerleme fırsatlarını görmelerine engel olabilecek bir mesleki hırs, ilk etapta öğretmenler için de sorunlar doğurabilmektedir (Jones vd., 2016: 26). Ancak mesleki hırsı yüksek düzeyde olan bir okul yöneticisinin, hırsını başarılarını sağlayan bir kaynak olarak görmesi de mümkündür (Linck, 2019: 105). Okul yöneticileri örgüt kültürünü olumlu yönde geliştirmek için çaba gösterebilirler. Alan yazında örgüt kültürünün genel olarak olumlu bir örgütsel bütünleşmeye, etkili bir iletişime, sosyalleşmeye ve problem çözmeye yardımcı olduğu söylenebilir.

Eğitim yönetimi çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Eğitim sisteminin merkezi ve yerel düzeydeki örgütlerinin yönetimi, okulların yönetimi, eğitim hizmeti veren birimlerin yönetimi gibi yönetim faaliyetleri yürütülmektedir (Aydın, 2002: 155). Okullar da bağlı oldukları eğitim ağı içinde mikro olarak, kendi yapılarında yer alan birimler bakımından makro olarak düşünülmektedir. Hem parçalara hem de bütüne önem verilmektedir (Aydın, 2014: 95). Okulu iyileştirme ve geliştirme sürecinde üzerinde durulması gereken konulardan biri de okul yönetim uygulamalarının ve personel odaklı etkinliklerin iyileştirilmesidir. Öğretmenlerin, müdürlerini pedagojik lider olarak görmeleri onların motivasyonları, yaptıkları işten doyumları ve okulla bütünleşmelerinde önemli bir faktördür (Şişman, 2014: 91).

Okul yöneticileri, belirli bir hedefe ulaşma yolunda okul çevresinden ve okul yaşantılarından sonuçlar çıkarabilirler. Okul yöneticilerinin mesleki hırslarını, sosyoekonomik düzey, politika ve cinsiyet etkileyebilir. Yönetici mesleki hırsı başlangıçta çok yüksek iken “cam tavan sendromu” gibi birçok farklı değişken yüzünden azalabilir ve hatta yok olabilir. Yöneticilerde görülen mesleki hırs aynı zamanda okulların fiziki yetersizliklerinden, kalabalık sınıflardan, öğrenciler arası fırsat eşitsizliğinden, akranlar arası çatışmalardan, güvensiz çevrede yer almalarından ve sosyal medya gibi faktörlerden de etkilenebilir.

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde yurtiçinde ve yurtdışında yapılan araştırmalar incelenmiş ve araştırmalara ilişkin bilgiler sunulmuştur. Hırs bağlamında Türkiye’de yapılan çalışmalar genel olarak hırsı kapsayan edebi eserlerin analiz edilmesi ve öğretmenlerdeki farklı değişkenlerin mesleki hırs üzerindeki etkisi ya da mesleki hırsın farklı değişkenlerle olan ilişkisi üzerinedir. Yurtdışı

alışmalarında örgütlerde görölen hırsla ilişkin özellikle geçmiş yıllarda oldukça fazla çalışmaların yapıldığı görölmektedir. Yurtdışında 1957 – 2020 yılları arasında yapılan çalışmalarda mesleki hırsla yönelik araştırmalar genelde, mesleki hırslın statü kazanmaya etkisi, mesleki tutku ile mesleki hırs ilişkisi, mezun olan öğrencilerin iş yönelimlerinde hırslın etkisi, hırs ve başarı düzeylerinin ırksal açıdan araştırılması, mesleki beklenti ve arzulardaki cinsiyet farklılıkları gibi konular üzerine olmuştur.

1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Büyükdöğeri (2010) alışmasında, Romanya asıllı Fransız oyun yazarı Eugene Ionesco'nun “Macbett” adlı eserinin edebi bir analizini yapmış ve Duncan karakteri üzerinden onun otorite ve iktidar hırslı arayışını incelemiştir. Bu durumun yöneten ve yönetilen temelinde, varlığını güç üzerine kurmuş ve bu yönde seçimini iktidar lehine kullanmış insan gerçekliği ile iç içe geçmiş bir dünya sistematığı olduğunu ifade etmektedir. Başlangıçta geniş bir yelpazede hareket eden hırs kelimesinin, iktidar hırslı mevzubahis olduğunda birbirini tamamlayıcı bütünsel yapılar oluşturduğundan bahsetmektedir.

Akyüz (2019) yaptığı yüksek lisans çalışmasında Charles Dickens'ın “Büyük Umutlar” adlı eserindeki insanların sahip oldukları tutku ve hırsları incelemiştir. Hırslı insanların hedeflerine cesurca ulaşmaya kararlı olduklarından bahsetmekte ve eşsiz hedeflerine ulaşmak, arzu ettikleri şeyi elde etmek adına mücadele içinde olduklarını vurgulamaktadır.

Karakaş, vd., (2018) yaptıkları çalışmalarında bekar öğretmenlerin mesleki hırs, başarıma eğilimleri ve yaşam doyumlarının oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumun, genç öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini ispatlamaya dönük çabalarından ve ideallerini gerçekleştirmek için daha fazla uğraşmalarından kaynaklandığını ifade etmektedirler.

2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Sewell, vd. (1957), “Sosyal Statü, Eğitim ve Mesleki Tutku” adlı çalışmalarında, ortalamanın üzerinde yetenekli olan çocukların, akademik başarıları daha düşük olan öğrencilere göre çok daha yüksek hırs geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Başlangıçta başarı düzeyi yüksek olan sınıflara yerleştirilmeyen çocukların, kendilerini başarısız olarak görmeye başlaması ve tüm hırslarından vazgeçerek sonraki çabalarının bastırılması genellikle seçici

eğitimin de eleştirilmesine neden olmuştur.

Roberts (1968), farklı okul türlerinin gençlerin istekleri üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, İngiltere ve Amerika'daki okullardan mezun olan öğrencilerin iş yönelimleri üzerine incelemelerde bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre gençler eğitimleri ilerledikçe, kendi yetenekleri ve kapasiteleri hakkında giderek daha net kavramlar edinmekte, kendi sosyal değerleri hakkında bir izlenime sahip olmakta ve eğitim deneyimleriyle beslenen bu öz üzerine iş hedeflerini belirlemektedirler.

Spencer ve Featherman'a (1978: 388) göre, yeterli bir örneklem ve farklı değişken kümeleri için sağlam ölçüler kullanarak, sosyal kökenlerden sosyalleşme uygulamalarına ve ebeveyn etkisinden hırslara kadar olan belirlemeyi gösteren çok değişkenli çalışmalar oldukça nadirdir. Araştırmalarına göre, var olan çalışmalar da genellikle; (1) hırsın belirleyicileri olarak sosyalleşme tarzlarındaki sosyoekonomik farklılıklar; (2) hırsla ilgili ailevi olasılıklar ve farklılıklar (doğum sırası, kardeş büyüklüğü, evlilik yaşı, memleket kökenleri vb.); (3) hırslar üzerinde etkisi bulunan aile üyelerinin ve aileden olmayan kişilerin kalıplaşmış yargıları ve (4) cinsiyet rolü bağlamında ortaya çıkan sosyalleşme ve başarı yönelimlerindeki farklılıklar üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Hobfoll (1989), bireylerin mevcut kaynaklarını korumak ve yeni kaynaklar elde etmek için motive olduklarını öne sürdüğü “Kaynakların Korunumu Teorisi”ni ortaya atmıştır. Teoriye göre, kaynakların değeri, bireyler arasında değişmekte ve onların kişisel deneyimlerine ve durumlarına bağlı kalmaktadır. Özellikle şans olaylarının (insan sermayesi ve sosyal sermaye yoluyla) hırsın kariyer başarısına dönüşmesini nasıl etkilediği üzerinde durmuştur.

King (2013), popüler kültürde olumsuz olarak algılanan hırs kavramına ilişkin “Hırs, Bir Tarih: Ahlaksızlıktan Erdeme” adlı eseriyle tarihsel bir çalışma yapmış ve 17. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar Amerika Birleşik Devletleri dışındaki insanların, Amerikalıları bölgesel hırsları nedeniyle tehlikeli gördüklerini ifade etmiştir.

Nuwangi ve Sedera (2017) yaptıkları çalışmalarında, yazılım geliştirme danışmanlarının hırsları üzerinde durmuşlar ve bu hırsların, yazılım projesi başarısı ya da başarısızlığı üzerindeki etkisini açıklamak için, hırs teorisini ilk uygulayan olmuşlardır. İlk olarak, bulgular, yazılım geliştirme kuruluşlarının danışmanların hedeflerinin yazılım geliştirme başarısızlıklarına nasıl yol açtığını anlamalarına yardımcı olmuştur. İkincisi,

farkındalık, motivasyon ve yetenekler arasındaki dengenin önemini vurgulamıştır. Üçüncüsü, AMC (farkındalık-motivasyon-yetenek) perspektifinin uygulanması, sonuçta yazılım projesi başarısını artırabilecek olan yazılım geliştirme için yararlı yönergeler sağlamıştır.

Barsukova, vd. (2020), Y ve Z kuşağını temsil eden öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmalarında; hırsın öz değerlendirmesinin karşılaştırmalı bir analizinin sonuçlarını sunmaktadırlar. Amaçları, hırsın benlik saygısındaki benzerlikleri ve farklılıkları ve farklı kuşaklardan gençler arasında ifade edilme derecesini belirlemek olmuştur. Araştırmalarında, Y kuşağı gençlerinin, hırslarının derecelerini değerlendirmede ve kendilerini ifade etmede daha emin oldukları, Z kuşağı gençlerinin ise daha temkinli oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Barsukova, vd. (2020) “Rus ve Türkmen Öğrencilerin Hırslarının Özsaygısı” adlı çalışmalarında Rus ve Türkmen öğrencilerin hırslarının öz değerlendirmelerine ilişkin kültürlerarası bir çalışmanın sonuçlarını sunmaktadırlar. Çalışmalarının amacı, hırsın benlik saygısının özelliklerini ve derecesini belirlemek olmuştur. Rus öğrencilerin %48,94’ü, Türkmen öğrencilerin %83,33’ü kendilerini hırslı insanlar olarak gördükleri sonucuna ulaşmışlardır.

2. BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölüm, Aydın ili Nazilli ilçesinde görevli yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, eğitim örgütlerinde görülen mesleki hırsla ilişkin sorunları belirlemek ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirmek amacıyla yapılan çalışmanın yöntemi hakkında bilgiler vermektedir. Bu bölümde araştırmanın deseni, katılımcı bilgileri, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması, verilerin analizi, araştırmanın geçerliliği, güvenilirliği ve bilimsel etik ile ilgili bilgi verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Deseni

Nitel araştırma, farklı disiplinlere dayanan teorik temellere sahiptir. Tüm bu disiplinlerin ortak amacı, içinde bulunduğu ortamda, çevresindeki ve çeşitli tarzlardaki insan davranışlarını anlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 37). Bu sebeple bu araştırma nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma süreci önceden belirlenmiş bir başlangıç noktasında başlamaz veya belirli bir dizi aşamadan geçmez; bunun yerine, farklı tasarım bileşenleri arasındaki etkileşim ve bağlantı ile ilgilidir (Maxwell, 2013: 4). Nitel araştırmacılar, farklı türdeki nitel araştırmaları çeşitli biçimlerde düzenlemektedirler (Turan, 2015: 21).

Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden betimleyici fenomenoloji deseninde yapılmış bir çalışmadır. Bu desende, araştırmacılar tarafından, fenomeni tecrübe edinmiş kişilerden veri toplanmakta ve tüm bireyler için deneyimin özünün birleşik bir tanımı geliştirilmektedir. Bu süreç, insanların “ne” deneyimledikleri ve “nasıl” yaşadıklarından meydana gelmektedir (Moustakas, 1994; Kırıl, 2021: 93). Okullarda bazı yöneticilerin yönetim makamına gelme isteği içine girdikleri, okulları ve öğrencileri birçok etkinliklerde yarış içine soktukları; bazı öğretmenlerin ise yalnızca daha fazla proje üretme çabası içinde oldukları, sorumluluk almaktan kaçındıkları, ortaklaşa yapılan etkinliklerde sadece kendilerini ön plana çıkarmaya çalıştıkları ve daha ilkokulda sadece akademik başarıya odaklandıkları gözlenmiştir. Bu bağlamda bu çalışmanın fenomeni “mesleki hırsla” olarak belirlenmiştir.

2.2. Katılımcılar

Araştırmada 24 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılar, amaçlı örnekleme stratejilerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemleri ile belirlenmiştir. Amaçlı

örnekleme, olası olmayan, seçkisiz bir örnekleme yöntemidir. Amaçlı örnekleme, çalışmanın amacına göre bilgi açısından zengin durumları seçerek derinlemesine araştırmaya imkân tanımaktadır. Amaçlı örneklemede en sık kullanılan stratejiler aykırı örnekleme, maksimum çeşitlilik örnekleme, benzeşik örnekleme, tipik durum örnekleme ve ölçüt örneklemedir (Büyüköztürk vd., 2016: 90). Araştırmada, maksimum çeşitlilik, unvan – okul türü – cinsiyet – derece/kademe kriterlerine göre belirlenmiştir. Bu kriterlerin belirlenmesindeki amaç, araştırılan olguya yönelik olumsuzluğu ya da olgunun uygun olmayan örneklerini ve çeşitliliklerini içeriyor olmasıdır (Turan, 2015: 78). Maksimum çeşitlilik stratejisinin amacı, nispeten küçük bir örneklem oluşturmak ve o örnekleme çalışılan probleme dahil olabilecek kişilerin çeşitliliğini en yüksek düzeyde yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 119).

Bu çalışmada belirlenen ölçütler; (1) en az dört yıldır aynı okulda çalışıyor olmak, (2) devlet okullarında görev yapıyor olmak ve (3) öğretmenlerin atanmak için, velilerin de çocuklarını göndermek için en çok tercih ettikleri okullar arasından seçilmesi kriterine göre belirlenmiştir. Çünkü araştırmalarda belirli özelliklere sahip kişilerden, olaylardan, nesnelerden veya durumlardan gözlem birimleri oluşturulabilmektedir (Büyüköztürk vd., 2016: 92). Araştırmanın katılımcıları 2021-2022 eğitim – öğretim yılında Aydın ili Nazilli ilçesinde görevli yöneticiler ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.1 ve Tablo 2.2’de gösterilmektedir.

Tablo 2.1. Yöneticilere ilişkin demografik bilgiler

İsim Kodları	Katılımcı	Görev	Okul Türü	Cinsiyet	Görev Süresi
Burak	K2	Yönetici	Ortaokul	Erkek	5 yıl
Ela	K3	Yönetici	Lise	Kadın	6 yıl
Hakan	K9	Yönetici	İlkokul	Erkek	4 yıl
Leyla	K12	Yönetici	Lise	Kadın	7 yıl
Mert	K14	Yönetici	İlkokul	Erkek	5 yıl
Ogün	K15	Yönetici	Ortaokul	Erkek	4 yıl
Oğuz	K16	Yönetici	Ortaokul	Erkek	4 yıl
Selda	K20	Yönetici	Lise	Kadın	5 yıl
Zafer	K23	Yönetici	Lise	Erkek	5 yıl

*Yöneticiler; müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarıdır.

Tablo 2.1 incelendiğinde toplam dokuz okul yöneticisi ile görüşme yapıldığı görülebilmektedir. Bu katılımcılardan altısı erkek, üçü kadındır. Katılımcı okul yöneticilerinin isimleri araştırmacı tarafından alfabetik sırayla rastgele isimler verilerek kodlanmıştır. Katılımcıların kodlanan isimleri; Burak, Ela, Hakan, Leyla, Mert, Ogün, Oğuz, Selda ve Zafer’dir. Tablo 2.1’e göre araştırmada, okul türlerine göre ilkök, ortaokul ve lise

düzeyinde görev yapan katılımcıların yer aldığı görülmektedir. Şu an çalıştıkları okullarındaki görev süreleri en az dört yıl en çok yedi yıldır. Okul düzeylerine bakıldığında dört lise, üç ortaokul ve iki ilkokul olduğu görülebilmektedir. Tablo 2.2’de öğretmenlerle ilgili demografik bilgiler verilmektedir.

Tablo 2.2. Öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler

İsim Kodları	Katılımcı	Görev	Okul Türü	Cinsiyet	Görev Süresi
Aykut	K1	Öğretmen	Lise	Erkek	11 yıl
Erkan	K4	Öğretmen	Lise	Erkek	13 yıl
Ferhat	K5	Öğretmen	İlkokul	Erkek	7 yıl
Gaye	K6	Öğretmen	İlkokul	Kadın	6 yıl
Gizem	K7	Öğretmen	Ortaokul	Kadın	4 yıl
Gülay	K8	Öğretmen	İlkokul	Kadın	6 yıl
Hulusi	K10	Öğretmen	Lise	Erkek	5 yıl
İsmet	K11	Öğretmen	Ortaokul	Erkek	5 yıl
Melih	K13	Öğretmen	Lise	Erkek	11 yıl
Öznur	K17	Öğretmen	İlkokul	Kadın	5 yıl
Serdar	K18	Öğretmen	Ortaokul	Erkek	9 yıl
Serhat	K19	Öğretmen	Lise	Erkek	10 yıl
Servet	K21	Öğretmen	Ortaokul	Erkek	5 yıl
Yavuz	K22	Öğretmen	Lise	Erkek	5 yıl
Zahit	K24	Öğretmen	Lise	Erkek	7 yıl

Tablo 2.2 incelendiğinde toplam 15 öğretmen ile görüşme yapıldığı görülmektedir. Öğretmenlerden 11’i erkek, dördü kadındır. Katılımcı öğretmenlerin isimleri araştırmacı tarafından alfabetik sırayla rastgele isimler verilerek kodlanmıştır. Katılımcıların kodlanan isimleri; Aykut, Erkan, Ferhat, Gaye, Gizem, Gülay, Hulusi, İsmet, Melih, Öznur, Serdar, Serhat, Servet, Yavuz ve Zahit’tir. Okul türlerine göre ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan katılımcıların yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların her birinin branşı birbirinden farklıdır. Şu an çalıştıkları okullarındaki görev süreleri en az dört yıl en çok 13 yıldır. Okul düzeylerine bakıldığında yedi lise, dört ortaokul ve dört ilkokul olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Nitel araştırmada, diğer bazı araştırma tasarımı görüşlerinin aksine, araştırma soruları, diğer tüm bileşenlerin uyması gereken tasarımın başlangıç noktası veya kontrol parçası değildirler. Bunun yerine tasarımın merkezinde bulunurlar ve modelin kalbini oluştururlar (Maxwell, 2013: 4). Dolayısıyla bu araştırmada, verilerin toplanmasında; bireylerin, çeşitli konulardaki bilgi, düşünce, tutum ve davranışları ile bunların olası nedenlerinin öğrenilmesinde en kestirme yol olarak görüldüğü (Karasar, 2015) için görüşme tekniği

kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda üzerinde araştırma yapılan kişilerin bakış açılarını, anlam dünyalarını ortaya koyma, dünyaya onların gözlerinden bakma amacıyla veri toplama araçlarından görüşme tekniğinin kullanılması faydalı olacaktır (Cemaloğlu, 2014: 152). Araştırmada, 2021-2022 Eğitim – Öğretim yılında, Aydın ili Nazilli ilçesinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine dayanarak, eğitim örgütlerindeki mesleki hırsla ilgili sorunları belirlemek ve mesleki hırs olgusuna ilişkin görüşleri ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Öğretmen ve yöneticilerle yapılan görüşmelerde veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu ilk etapta toplam 11 sorudan oluşmuş, formun hazırlanmasında uzman görüşlerine başvurulmuş ve dönütlere göre gerekli düzeltmeler yapılarak soru sayısı dokuza indirilmiştir. Ayrıca daha fazla veri toplanması amacıyla katılımcılar tarafından soruların yeterince açık bulunamayabileceği düşüncesiyle sonda sorular da eklenmiştir. Formun yapılandırılmasında görüşleri alınan yedi uzman Adnan Menderes Üniversitesinde¹, bir uzman Necmettin Erbakan Üniversitesinde görevli akademisyen², iki uzman Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında doktora öğrencisi³, bir uzman da Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalından mezun yüksek lisans öğrencisidir⁴. Ayrıca soruların dilbilgisi bakımından hatasız olması ve anlaşılabilirliğini daha iyi yapmak adına bir edebiyat öğretmeninden⁵ de görüş alınmıştır. Sürecin ilk aşamasında belirlenen bir okul müdürü ve bir katılımcı öğretmen ile ön görüşmeler yapılmış ve araştırmanın pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere göre soruların veri toplamaya uygunluğu değerlendirilmiş ve uzman görüşleri doğrultusunda görüşme formunun son hali elde edilmiştir. Görüşme formun son hali Ek – 1’de gösterilmektedir.

2.4. Verilerin Toplanması

Nitel veri toplama hakkında düşünmeye verilen tipik bir yanıt, gerçek veri türlerine ve bunları toplamak için izlenecek sürece odaklanmaktadır. Bu; onayların alınması, iyi bir nitel örnekleme stratejisinin uygulanması, bilgilerin kâğıt üzerinde ve dijital olarak kaydedilmesi için araçlar geliştirilmesi, verilerin saklanması ve beklenen etik durumların öngörülmesi

¹ Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA, Prof. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA, Doç. Dr. Erkan KIRAL, Doç. Dr. Bilgen KIRAL, Doç. Dr. Bertan AKYOL, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ ve Dr. Tahir YILMAZ’a teşekkür ederim.

² Prof. Dr. Atila YILDIRIM’a teşekkür ederim.

³ Ramazan BAŞARAN ve Yusuf GİDİŞ’e teşekkür ederim.

⁴ Kadriye ÇETİN’e teşekkür ederim.

⁵ Aydan GENÇ’e teşekkür ederim.

anlamına gelmektedir (Bütün ve Demir, 2016: 145). Bu noktadan hareketle, araştırmada veri toplama süreci Aydın Adnan Menderes Üniversitesinden Etik Kurul Raporunun alınması ve Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izninin çıkmasıyla başlamıştır. Katılımcılar gönüllülük esasına göre belirlenmiş ve görüşlerini açık ve rahatça ifade edebilmeleri için araştırmada gerçek isimlerinin gizli tutulacağı ifade edilmiştir. İzin alınarak görüşmelerde bazı katılımcıların ses kayıtları yapılmıştır.

Araştırmada her bir katılımcı ile 16 dk.- 43 dk. arasında gerçekleştirilen görüşmelerde toplam 486 dk. (8 saat 6 dk.) görüşme kaydı tutulmuş ve görüşmelerde tutulan notların ve görüşme ses kayıtlarının transkripsiyonları aynı gün yapılmıştır. 24 katılımcıdan sekizi ses kaydının alınmasına izin vermediği için görüşmede notlar alınmıştır. İki katılımcı ile de Zoom üzerinden uzaktan görüşme yapılmıştır. Formdaki sorular, çalışma grubunda bulunan öğretmen ve yöneticilere yüz yüze ve Zoom üzerinden yapılan görüşmelerde sorulmuş ve veriler elde edilmiştir.

Görüşmeler, okul bahçesinde, okul kantininde, sınıflarda, rehberlik servisinde ve yöneticilerin odalarında yapılmıştır. Zoom ile yapılan görüşmeler katılımcının uygun olduğu saatlerde evden gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan önceden randevular almak koşuluyla görüşmeler, 21.10.2021 – 30.12.2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Görüşmelerde kullanılan formda katılımcılara ait demografik bilgiler kaydedilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıların duygu ve düşüncelerini daha iyi anlamak için jest ve mimiklere dikkat edilmiş, görüşmeler sonunda görüşmede hissedilen duygulara ilişkin düşünceler kaleme alınmıştır. Görüşme soruları haricinde verilen ek bilgiler de görüşme formu dışına not alınmıştır. Buradaki amaç, veri toplanırken yaşanabilecek muhtemel veri kaybını en aza indirmek olmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Veriler, görüşmelerin yapıldığı gün bilgisayar ortamına kaydedilmiş, ses kayıtlarının transkripsiyonları yapılarak veri hazırlama programına aktarılmıştır. Verilerin transkripsiyonları toplamda 84 sayfadan oluşmuş ve tüm veriler böylece, içerik analizi öncesi, analize uygun hale getirilmiştir. Araştırmada toplanan veriler nitel veri analizi yöntemlerinden içerik analizi yöntemi kullanılarak çözümlenmiştir. İçerik analizinin temel süreci, benzer verileri belirli kavram ve konular çerçevesinde toplamak ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır. Veriler içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve bu analiz sonucunda betimsel bir yaklaşımla

yakalanamayan kavram ve temalar ortaya çıkarılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242).

Ham veriler (karalanmış alan notları, yazılı kayıtlar, doğrudan kayıtlar) analizden önce işlenmelidir. Doğrudan veya basılı döküm olarak yazılan alan notları, düzeltilmiş alan notu metnine dönüştürülmelidir. Çünkü bu notlar, doğruluk bakımından düzeltilebilmekte, üzerinde yorumlar yapılabilmekte, kodlanabilmekte ve analiz edilebilmektedir (Akbaba Altun ve Ersoy, 1994/2016: 51). Bu sebeple bu çalışmada metinler üzerinde okuma yapılarak ve alan yazın göz önünde bulundurularak kod listesi oluşturulmuştur. Uzman görüşü alınmak üzere kod listesi danışmana gönderilmiş ve danışmandan gelen dönüte göre de kod listesine son hali verilmiştir.

Veri parçalarına verilen kodlar, kategori oluşturma'nın ilk yoludur. Bütün dökümle çalıştıktan sonra kenardaki notlara ve kodlara tekrar dönülmelidir. Yorumlar ve notlar bir araya getirilerek gruplandırmalar yapılmalıdır (Turan, 2015: 171). Bu sebeple sonraki aşamada elde edilen kodlardan hareketle alt kategoriler ve kategoriler oluşturulmuştur. Kategori, alt kategori ve kodlar bulgular bölümünde okuyucunun anlayabileceği şekilde ifade edilmiştir. Ayrıca bulgular, neden-sonuç ilişkisi göz önünde bulundurularak, açıklama, anlamlandırma ve farklı olgularla karşılaştırmalar yapılarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Verilerin analizi, nitel veri analizi programlarından biri olan MAXQDA programı yardımıyla yapılmıştır. Çünkü nitel veri analizi için özel olarak tasarlanmış yazılımlar son yıllarda oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu tarz programların kullanımı, çok miktarda veriyi depolama, geri getirme, kodlama ve sınıflandırma imkânlarından dolayı bir gereklilik halini almıştır (Maxwell, 2013: 115).

2.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Veri toplama aracının geçerlilik ve güvenirliliğini sağlamak için görüşmelerden önce randevular alınmış, katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı, problem durumu ve önemi hakkında bilgi verilmiştir. Nitel araştırmalarda geçerlilik, araştırması yapılan olgu veya olaylar hakkında bütüncül bir resim çizebilmek için araştırmacının aldığı verileri ve elde ettiği sonuçları doğrulamasına yardımcı olmak adına çeşitleme, katılımcı teyidi, meslektaş teyidi gibi bazı ek yöntemler kullanılmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 269). Verilerin geçerliliğini sağlamak için izin almak kaydıyla ses / video kaydı alınmış, transkripsiyonlar yapıldıktan sonra katılımcı teyidine başvurulmuştur. Araştırmanın geçerliliği ve güvenirliliğini sağlayabilmek adına bulgular ve yorum kısmındaki kategori ve alt kategoriler, araştırmacı ve

danışmanın ortak görüşüyle oluşturulmuştur.

Araştırmanın güvenilirliğini artırmak için her tema altında yorumlarla birlikte okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin ifadelerine yer verilmiştir. Görüşme formunun hem görünüş hem de kapsam geçerliliği, form oluşturulurken alınan uzman görüşlerine, bir yönetici ve bir öğretmenle yapılan pilot uygulamalara dayanmaktadır. Analize başlamadan önce iki araştırmacı tarafından kontrol kodlaması yapılmıştır. Kontrol kodlaması sadece tanımsal netliğe yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda iyi bir güvenilirlik kontrolü de sağlamaktadır. Kontrol kodlamasında, iki araştırmacı, aynı veri kümesini kodlayıp başlangıçta karşılaşılan güçlükleri tartıştıklarında, tanımlar daha çok açıklık kazanmaktadır (Akbaba Altun ve Ersoy, 1994/2016: 64). Uzmanlar, yazıya dökülen görüşme formlarını ayrı ayrı incelemiş ve alt problemlerin her biri bir tema olarak belirlenmiştir. Araştırmada ortaya konulan kategori ve alt kategorilerin oluşturulmasında Miles ve Huberman'ın (1994) modeli dikkate alınmış ve güvenilirlik hesaplaması için önerdikleri güvenilirlik formülü kullanılmıştır. Hesaplama sonucunda araştırmanın güvenilirliği %86 olarak hesaplanmıştır. Araştırmacı ülkesi ve milleti adına yeni ve farklı kapıların açılmasına vesile olacağı ümidini güderek gözlemlerini ve ulaştığı verileri tarafsız bir şekilde ve dürüstçe okuyucuya aktarmaya çalışmıştır. Çünkü inanılabilirlik, entelektüel duyarlılık, profesyonel dürüstlük ve metodik-bilimsel yetkinliği içermektedir. Bu niteliklerin aranması oldukça değerli görülmektedir. Araştırmanın bütünsel olarak dürüstlük içinde yürütüldüğünden emin olmak, araştırmacının etik tutumunu yansıtmaktadır (Turan, 2015: 220 – 221).

2.7. Araştırmacının Rolü ve Bilimsel Etik

Bu çalışmada araştırmacı, çalışılan olguya ilişkin araştırmaların Türkiye’de yeterli düzeyde olmadığını fark etmiş ve bu konuyu çalışmak istediğini danışmanına iletmıştır. Danışmanı konunun ilginç ve araştırılmaya değer bir konu olduğunu vurgulamıştır. Araştırmacı araştırması boyunca yabancı makalelerden, tezlerden ve kitaplardan çeviriler yapmış, olgunun psikolojik, sosyolojik, kültürel, eğitsel ve yönetsel boyutlarını araştırmıştır. Katılımcılarla ön görüşmeler yaparak randevu saatlerini ayarlamış, randevularına her zaman yarım saat önceden giderek okul çevresinde ve içinde gözlemler yapmıştır. Hırs ve mesleki hırsa ilişkin yapılan çalışmaların yetersiz olmasından dolayı, tutku, ihtiras, meslek aşkı, meslek tutkusu gibi konuları kapsayan araştırmaların içerisinde bu olguları arayıp bulmanın mücadelesini vermiştir. Nitekim harcanan zamanın sonucunda kıymetli verilere ulaşılmış ve çalışma bitirilmiştir. Araştırmacı etik değerleri korumak adına okul ve kişisel bilgilerin gizli

tutulmasına önem vermiş, katılımcılara yönlendirmelerde bulunmamış ve katılımcıların görüşlerini hiç değiştirmeden olduğu gibi çalışmaya yansıtmıştır.



3. BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiş ve bulguların yorumlaması yapılmıştır. Araştırmanın bulguları ve yorumları, alt problemlere göre yazılmıştır. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde görülen mesleki hırs, mesleki hırsın sebepleri ve etkileri ortaya çıkarılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerden kodlara ulaşılmış ve kodlar yardımıyla da önce temalar, temalar altında da kategoriler ve alt kategoriler oluşturulmuştur.

3.1. Hırs ve Mesleki Hırs İlgili Bulgular ve Yorum

Bu kısımda hırs ve mesleki hırsa ilişkin iki kategori belirlenmiş bulguların anlaşılmasında temel bir bakış açısı oluşturması öngörüsüyle alt kategoriler, hırs ve mesleki hırsa yönelik katılımcıların algılarını yansıtacak şekilde frekanslar verilmiştir. Katılımcıların (K) hırs ve mesleki hırsa yönelik algılarına yönelik dağılımları da tablonun “Katılımcılar” kısmında görülebilmektedir. Tablo 3.1’de yönetici ve öğretmenlerin hırs ve mesleki hırs ile ilgili görüşlerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Hırs ve mesleki hırs ile ilgili bulgular

Kategoriler	Alt Kategoriler	Frekans	Katılımcılar
Yöneticilerde	Kendini Hırslı Bulanlar	5	K3, K9, K14, K16, K23
	Kendini Hırslı Bulmayanlar	3	K2, K15, K20
	Mesleki Hırsı Olanlar	6	K3, K9, K12, K14, K16, K20
	Mesleki Hırsı Olmayanlar	2	K2, K15
Öğretmenlerde	Kendini Hırslı Bulanlar	6	K5, K6, K7, K17, K18, K21
	Kendini Hırslı Bulmayanlar	9	K1, K4, K8, K10, K11, K13, K19, K22, K24
	Mesleki Hırsı Olanlar	8	K4, K5, K6, K7, K8, K11, K18, K22
	Mesleki Hırsı Olmayanlar	4	K8, K10, K13, K19

* Bir katılımcı da (K8) görüşmenin başında kendini hırslı bulmadığını ve mesleki hırsının da olmadığını söylemesine rağmen görüşmenin ilerleyen sürelerinde mesleki hırsının olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 3.1 incelendiğinde, beş yönetici kendinin hırslı olduğunu düşünmektedir. Yöneticilerin K3, K9, K14, K16, K23 olduğu görülmektedir. Katılımcılardan K3 kadın, diğerleri erkektir. Buradan hareketle yöneticilerden erkek olanların günlük yaşamda kadınlara göre daha hırslı oldukları söylenebilir. Üç yönetici kendini hırslı bulmadığını ifade etmiştir. Yöneticilerden altısı kendinde mesleki hırsın olduğunu ifade etmiştir. Mesleki hırsı olan yöneticilerden üçü kadın, üçü de erkektir. Günlük yaşamda hırslı olmadığını söyleyen iki yönetici kadın, mesleki anlamda hırslı olduklarını ifade etmişlerdir. Erkek ve kadın

yöneticilerin ikisi hariç diğerlerinde mesleki hırsın olduğu görülmektedir. Öğretmelerin altısı kendini günlük yaşamda hırslı bulmakta, dokuzu hırslı bulmamaktadır. Mesleki hırsının olduğunu söyleyen öğretmen sayısı sekizdir. Mesleki hırsının olmadığını söyleyen öğretmen sayısı da dördtür. Mesleki hırsa sahip öğretmenlerden beşi (K4, K5, K11, K18 ve K22) erkek, üçü (K6, K7 ve K8) kadındır. Yöneticilerden kendini günlük hayatta hırslı bulmayan bir katılımcı (K20) kendinde mesleki hırsın olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerden kendini hırslı bulmayan iki katılımcı (K4 ve K11), kendinde mesleki hırsın olduğunu ifade etmiştir. Aşağıda hırs ve mesleki hırsa ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinden bazıları sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *Evet günlük yaşamda kendimi hırslı buluyorum. Ancak, maddi konularda pek hırslı değilimdir. Kazandığım bana yetiyor çok şükür (Ferhat).*
- *Evet buluyorum. Çünkü hayatta tutunmanın yolu bence hırstan geçiyor. Kendimi hırslı buluyorum. İnsani özellikler bakımından da kendimi hırslı buluyorum. Bunda sporcu olmamın da etkisinin olduğunu düşünüyorum (Mert).*
- *Evet kendimi hırslı buluyorum. Günlük hayatta da hırslı olduğumu söyleyebilirim (Serdar).*
- *Ben kendimi hırslı görüyorum. Ancak iyi yönde. Aşırı olursa zarar verir. Kendime de çevreme de. Ben bir işi kafama koydum mu o işi yapmak için elimden geleni yaparım. Bu bana zarar da veriyor (Zafer).*
- *Ben kendimi hırslı bulmuyorum. Tabi bu hırs kelimesine yüklediğimiz anlamla da ilgili. Bende pek hoş şeyler uyandırmıyor hırs kelimesi (Burak).*
- *Ben kendimi çok hırslı bulmuyorum. Bazı durumlarda makul düzeyde evet hırslıyım. Ancak bazı durumlarda da hiç hırsım yoktur (Selda).*
- *Yönetmelik açıdan da kendimi hırslı buluyorum. Her konuda başarılı olmaya çalıştığım için hırslıyım. (Ela).*
- *Mesleğimde de evet bazı yönlerde kendimi hırslı buluyorum. Örneğin ben yıllardır okuluma başarıyı planlar yaparak getirmiştir. Orta vadede ya da uzun vadede planlar (Hakan).*
- *Ben kendimi şöyle hırslı buluyorum. Hırs benim için işime verdiğim önemlidir. İşimi yaparken sağladığım katkı ve bunun bana geri dönüşü (Leyla).*

- *Mesleğimde kendimi hırslı buluyorum evet. Akademik açıdan öğrencilerin başarılı olmaları için her türlü uğraşı veriyorum (Oğuz).*

Öğretmen Görüşleri

- *Ben kendimi pek hırslı bulmuyorum. Hırsın aşırısının kötü sonuçlar doğuracağına inanıyorum (Gülay).*
- *Kendimi günlük hayata hırslı bulmuyorum. Mal da yalan mülk de yalan, var biraz da sen oyalan. Azla yetinmek gerektiğini, her şeyin aşırısının insanı psikolojik olarak yıpratacağını düşünüyorum (Hulusi).*
- *Özellikle kendimi mesleki olarak geliştirmek adına çok fazla çaba sarf ettim. Milli Eğitime atandığımda pek çok kişi hırsımın devam etmeyeceğini söylüyordu ancak eğitimci bir aileden gelmenin sonucu olarak ve eğitim hayatım boyunca iyi okullarda çalışmış olmam dolayısıyla hala hırslı bir öğretmen olduğumu düşünüyorum (Gizem).*
- *Evet hırslı buluyorum. Eğitimci olarak öğrencilerime verebildiğimin daha fazlasını vermek için çaba gösteririm (Ferhat).*
- *Ben kendimi hırslı bulmuyorum, çünkü bana göre hırslı olmak çok rahatsız edici bir durum. Hırs kişinin kendisine de rahatsızlık veren bir durumdur. Şu anlamda, bir insanın işlerini yürütürken, özel hayatında, gündelik hayatında ve gerekse profesyonel mesleki hayatında illaki hırslı olmasına gerek yok. İnsan gayet kendisiyle barışık olarak işlerini yürütebilir. Ben işleri yürütme noktasında geride kaldığımı düşünmüyorum ve hırslı da değilim. İnsan kendisiyle daha barışçıl duygularla da her işini rahatlıkla yürütebilir, yetiştirebilir. Bu anlamda hırs insana bir noktada zarar veren bir unsur. İnsanın konforunu da tehdit eden bir unsur hırs. Konfordan kastım şu hem ruhsal hem psikolojik hem de fiziksel anlamda. Açıkçası ben de konforuna düşkün bir insanım ve her insan konforunu düşünür. Hırs bence insanın rahat oluşunu tehdit eden ve yaralayan bir durumdur. Ben hırslı olmayı o yüzden tercih etmedim (Serhat).*
- *Hayır kendimi hırslı bulmuyorum çünkü hırsın sebebinin zarar olduğuna inanıyorum. Sözlükte aşırı tutkun olma şiddetli ve sonu gelmeyen istek, açgözlülük, taşkın arzu gibi anlamlara gelen hırs, kalbi aşırı dünyaya bağlar. Bir hadiste peygamberimiz, Ademoğlu'nun bir vadi dolusu altını olsa mutlaka bir üçüncüsünü ister. Onun aç gözünü ancak toprak doyurur. Tövbe edenlerin tövbesini Allah kabul eder (Buhârî, Rikâk 10; Müslim, Zekât 116-119) (* bu referansı katılımcının kendisi bizzat vermiştir) buyurarak hırslı ve açgözlü olmasının doğru olmadığı vurgulanmıştır (Zahit).*

Hırs ve mesleki hırsla yönelik yönetici ve öğretmen görüşlerine göre hırs hem günlük hayatta hem de eğitim örgütlerinde görülen bir olgudur. Öğretmenlerden bazıları günlük yaşamda kendilerini hırslı bulmamalarına rağmen, öğrencilerin başarıları için hırslı bir şekilde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Buradaki temel noktanın fayda sağlama olduğunu vurgulamışlardır. Günlük yaşamda hırslı olmadığını söyleyen bazı öğretmenlerin, mesleki anlamda kendilerini geliştirmeye dönük mesleki hırsla ilişkin algıları olumlu yöndedir. Hırs ve mesleki hırsla yönelik bakış açıları olumsuz olan öğretmenler, bu iki olgunun kişiye hem psikolojik olarak hem de sağlık açısından zararlar verdiğini düşünmektedir. Mesleki hırsla sahip olmada ailesinin etkisinin olduğunu ifade eden öğretmen de olmuştur. Bu noktadan hareketle aile beklentilerinin ya da hırslı karakter biçimlerinin çocuklar üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Geçmişte hırsı çevresinden öğrenen çocukların gelecekte mesleklerinde daha hırslı davranış özellikleri sergiledikleri yorumu da yapılabilir. Yöneticilerden hırs hakkındaki algılarının olumlu olmadığını ifade edenlerin, kendilerini hırslı olarak değil de daha çok gayretli, sabırlı ve işini yapan olarak gördükleri ortaya çıkmıştır. Yöneticilerden bazıları mesleki hırsı, işlerine verdiği önem olarak değerlendirmiş ve okullarına değer katmanın önemine vurgu yapmışlardır. Yöneticilerden birkaçı, mesleki hırsla yönelik algılarının kendilerini öğrencilerine ve okullarına adanmak yönünde olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlerden birkaçı hırsı, bir şeye duyulan aşırı istek, bir şeye aşırı tutku, sonu gelmeyen istek, taşkın arzular ve açgözlülük olarak değerlendirmiş ve bu durumun dini açıdan doğru olmadığını belirtmiştir. Bir öğretmen de insanın gerek özel hayatında gerekse mesleğinde profesyonel davranarak işlerini yürütebileceğini belirtmiştir. İnsanın kendisiyle barışık olmasının gerekliliğinden bahsetmiştir.

Katılımcı görüşlerinden hareketle gerek öğretmen gerekse yöneticiler arasında hırsla bakışı şekillendiren etmenlerin; aile beklentileri, geçmiş deneyimler, olguya bakış açısı ile bireye olan olumlu ya da olumsuz etkiler olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, hırsın bireyde olumsuz etkileri üzerinde duran katılımcıların mesleki hırsla sahip olma konusunda herhangi bir olumsuz tutum içinde olmamaları da ilgi çekicidir. Buradan hareketle, hırs ile mesleki hırs kavramlarını ne tamamen birbirinden ayrı, ne de hırsı mesleki hırsın ön koşulu olarak düşünmemek gerektiği sonucuna varılabilir.

3.2. Hırsın Sınıflamasına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu kısımda hırsın sınıflamasına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Tablo 3.2 ve 3.3'te katılımcı görüşleri olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoriye ayrılmakta ve her kategori altında da ekonomik, eğitsel, psikolojik, sosyolojik, felsefi ve dini olmak üzere altı alt kategori bulunmaktadır. Her kategori karşısında da kodlara yer verilmiştir. Alt kategorilerin ve kodların bütünsel olarak görülebilmesi için kategoriler ayrı ayrı ele alınmıştır. Tablo 3.2'de yönetici ve öğretmen görüşlerine göre hırsın olumlu sınıflaması sunulmuştur.

Tablo 3.2. Hırsın sınıflamasına ilişkin bulgular (olumlu görüşler)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu	Ekonomik	Zenginlik Ekonomik özgürlük İş edinme Para kazanma
	Eğitsel	Yarışmalar Çalışkanlık Başarı İşi sevmek Hedef koyma Çaba gösterme Süreç odaklılık İhtiyaklı olma Şevkli olma Azimli olma Profesyonel davranma
	Psikolojik	Enerji Ego tatmini Motivasyon Duygu Kontrol Denge Gayret Mükemmellik
	Sosyolojik	Etik Öngörü Dayanıklılık
	Felsefi	İyilik Kan-ter düşüncesi İş sahiplenme Mutluluk verici haz Mükemmeliyetçilik Faydacılık
	Dini	Yardımlaşma Yoksula yardım Hayır yapma İyilik

Tablo 3.2'de hırsın sınıflamasına yönelik görüşlerinden elde edilen bulgulara göre “olumlu” kategorisi altında ekonomik alt kategorisinde “zenginlik, ekonomik özgürlük, iş edinme ve para kazanma” kodlarına ulaşıldığı görülmektedir. Eğitimsel alt kategorisinde “yarışmalar, çalışkanlık, başarı, işi sevmek, hedef koyma, çaba gösterme, süreç odaklılık,

iştiyak sahibi olma, şevkli olma ve azimli olma kodlarına ulaşılmıştır. Psikolojik alt kategorisinde “enerji, ego tatmini, motivasyon, duygu, kontrol, denge, gayret ve mükemmellik” kodları bulunmaktadır. Sosyolojik boyutta “etik, öngörü ve dayanıklılık” kodları yer almaktadır. Felsefi boyutta “iyilik, kan – ter düşüncesi, işi sahiplenme ve mutluluk verici haz” kodları vardır. Son olarak da dini boyutta “yardımlaşma, yoksula yardım, hayır yapma ve iyilik” kodlarına ulaşılmıştır. Aşağıda hırsın sınıflamasına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinden bazıları tutarlılık sağlama açısından sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *Örneğin atama döneminde ben çok sıkıntılar yaşadım. O dönem devlet kadrolarında sıkıntılar vardı. Orda da hırs, gayret, çaba ve sebat olmasaydı atanamayabilirdim. Hedefler neydi? Bir an önce gelirim olsun, ekonomik özgürlüğümü kazanayım. Evlenip yuvamı kurayım. Yaptığım işi sevmek beraberinde hırsı da getirir diye düşünüyorum. Zaten bir hedefin varsa hırsın da mutlaka vardır (Mert).*
- *Hırs deyince ben iyi anlamdaki tanımını yapıyorum. Mesela başarılı olmak. Öğrenci başarısı olabilir. Elde etmek istediğiniz bir konu ile ilgili başarı. Çalışmak, çok çalışmak. Hedeflerime ulaşmak. Çok aşırıya kaçmamak koşuluyla insanı başarıya ulaştırabilir. İş hayatında hırslıyım. Hırsla bakıldığında iyi de olabilir kötü de. İyi anlamdaki hırs başarmak isteğim bir iş hakkında çaba sarf etmektir. Başarabilmek istediğim bir şey için çok uğraşırım (Selda).*
- *Bunun da farkındayım ama hedefe ulaştınca da çok mutlu oluyorum. Aşırıya gitmeden ama. Olumlu yönde. Aşırısı hırsı da aşıyor bence (Zafer).*
- *Hırsı tanımlayacak olsam nasıl tanımlarım. Bence hırs hedefe ulaşmak için vücuda yüklenilen bir enerjidir. Zarar verecek durumda olursa sonuçları kötü olabilir. Dengeli olunmak zorundadır. Özellikle çocuklarda bu hırsın dengesi iyi korunamazsa psikolojik açıdan olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir. Çocukların potansiyeli açısından onlardan başarı noktasında hırslanmalarını beklemek kötü olabilir. Bu noktada bazı velilerin çocuklarına haddinden fazla yüklediklerini düşünüyorum. Kendi açımdan düşünecek olursam ben okulumu yönetirken güttüğüm bir felsefi bakış açısı var; o da “benden kan çıkmadan öğretmenden ter çıkarılamayacağıdır.” Bunu tarladaki amelenin çalışması gibi de düşünebiliriz. Bizim ülkemizde eğitim – öğretim ciddi emek ister. Çok ciddi motivasyon ister. Zamanını alır insanın. Hırs bu noktada bir motivasyon aracı olarak da düşünülebilir belki (Oğuz).*
- *Bir şeyi yapmak için insanı güdüleyen önemli bir içsel duygudur. Kendi açımdan içsel. Çünkü hırs bir başkası tarafından birine enjekte edilemez. İçsel olduğunu düşünüyorum. O duygunun*

insana mutluluk ve haz verdiğini düşünüyorum. Ben hırsın kişilikle ilgili ve içsel olduğunu düşünüyorum. Ego tatmini. Mutluluk veren (Ela).

Öğretmen Görüşleri

- *Günlük hayatta da hırslı olduğumu söyleyebilirim. Maddi konularda da hırslıyım. Daha fazla param ve malım olsun isterim (Serdar).*
- *Örneğin biraz asabi, sinirli, kavgaya meyilli öğrenciler Box sporu ile ilgilendiğinde, hırsını farklı bir boyuta da taşıyabiliyor aslında. Yarışmalarda bu hırsı sayesinde dereceler de alabiliyor (Yavuz).*
- *Bence hırs daha çok başarılı için motivasyonu sağlamaktır. Ben burada hırsı günlük hayattaki kullanımının dışında görüyorum. Hırs kelime anlamı olarak belki kötü bir durumu çağrıştırıyor olabilir. Ancak ben öğretim açısından bakıyorum (İsmet).*
- *Öğretmenlerimizin, ülkemizin geleceği olan öğrencilerimizi istikbale hazırlarken, onları yarınlar taşıırken dünya ve ahiret dengesini güzel bir şekilde sağlayabilmeyi becerecek şekilde sadece dünyevi olan istek ve arzularımızın gerçekleşmesi ile gerçek mutluluğa ulaşacağı gerçeğinden hareketle, genç gönülleri ve zihinleri maddiyata bağlamadan ama sadece Ruhani bir yaşamı da tercih etmeyen, dengeyi oluşturmuş bireyleri yarınlar taşıyan bir anlayışla hareket etmemiz gerektiği düşünüyorum. Yöneticilerimiz ise biz öğretmen ve öğrencilerimize bu ortamı sağlayabilmelidirler (Zahit).*
- *Ben mesleğimde mükemmel bir öğretmen olmayabilirim, ancak mükemmellik için ne yaptığım benim için önemli. Gayret, çabam vardır bu noktada. Mesleğimde en iyisi olmak için sürekli çalışmak. Sadece hırslı olduğum için değil, görev ve sorumluluk sahibi olduğumu düşündüğüm için de en iyisini yapmalıyım (Aykut).*

Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre hırsın sınıflamasına ilişkin bulgular kısmında katılımcılar hırsın ekonomik, eğitimsel, psikolojik, sosyolojik, felsefi ve dini olabileceğine ilişkin ifadelerde bulunmuşlar ve kodlardan hareketle alt kategorilere ulaşılmıştır. Hırslanmanın her zaman kötü olmayacağını, bazen hayatın önemli noktalarında yaşamlarını şekillendiren bir motivasyon aracı olabileceğini vurgulamışlardır. Yöneticilerden biri, özellikle işsiz olduğu dönemlerde kendine bir hedef belirlediğini ve bu hedef uğruna bazı rahatlıkları terk ederek hırs yaptığını ve hedefine bu şekilde ulaşabildiğini ifade etmiştir.

Yönetici ve öğretmen katılımcılardan bazıları, insanların ekonomik özgürlüklerini kazanabilmeleri ya da zengin olabilmeleri için hırsın vazgeçilmez olduğundan

bahsetmişlerdir. Hırsın rekabetten doğduğunu ve bu rekabetin de bazen başarıyı getirdiğini ifade eden öğretmenler de olmuştur. Ancak burada önemli olan noktanın, hırsın da bir dengesinin olduğu gerçeğidir. Katılımcılardan bazıları çocuklarda, bu dengenin velileri ya da öğretmenleri tarafından sağlanmasının önemli olduğunu vurgulamışlardır. Zira bu denge iyi korunamazsa psikolojik açıdan birçok olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği ifade edilmiştir. Eğitimsel açıdan gösterilen çabada ve başarıda gizil bir hırsın aslında var olduğu ifade edilmiştir.

Yöneticilerden bazıları okullarında hırslı gördükleri çoğu öğretmenin işlerini severek yaptıklarını, süreç odaklı davrandıklarını ve hedefler belirleyerek bu hedefleri doğrultusunda gayretli bir şekilde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan bazıları, psikolojik açıdan hırsın motive edici bir özelliğinin olduğunu vurgulamış ve eğer hırs dengede tutulabilirse mükemmel sonuçlara vesile olabileceğine ilişkin örnekler sunmuşlardır.

Katılımcılar felsefi alt kategorisinde en çok faydacılık üzerinde durmuşlardır. Bazı katılımcılar, hırsa ilişkin bakış açısının iyilik olması gerektiğini belirtmişler, mükemmeliyetçi bir tutum sergilenmesinin ve yapılacak işlerin sahiplenilmesinin motivasyonu artırabileceğini söylemişlerdir. Dini açıdan hırsın zararlı olduğunun altını çizen bazı öğretmenler, yardımlaşma, yoksula yardım ve hayır yapmada hırslı olunabileceğinin de önemini belirtmişlerdir.

Katılımcı görüşlerinden hareketle hırsın olumlu sonuçlar ortaya çıkarabileceği söylenebilir. Ekonomik açıdan bireylerin iş edinmeleri, zengin olmaları, ekonomik özgürlüklerini kazanmaları için dengede tutulabilen bir hırsa kapılmaları fayda sağlayabilir. Eğitsel anlamda okullarda işini severek yapan ve seminer, etkinlik ya da proje çalışmaları gibi süreçlere katılmada iştiaqlı olan yönetici ve öğretmenler ortak bir çaba içinde bir çok alanda başarılı olmanın yollarını birlikte arayabilirler.

Tablo 3.3'te yönetici ve öğretmenlere göre hırsla ilgili olumsuz bulgular sunulmuştur. “Olumsuz” kategorisi altında da ekonomik, eğitsel, psikolojik, sosyolojik, felsefi ve dini olmak üzere toplam altı alt kategori oluşmuştur.

Tablo 3.3. Hırsın sınıflamasına ilişkin bulgular (olumsuz görüşler)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumsuz	Psikolojik	Güç zehirlenmesi Kontrolcülük Tahammülsüzlük Yıpranma İnatçılık Dürtüsellik Kişisellik Psikolojik bozukluklar
	Sosyolojik	Toplumsal etki Kültür etkisi Kapasite üstü yükleme Sonu gelmeyen istek
	Felsefi	Acelecilik Pragmatizm
	Dini	Kadercilik Aşırı istek Şükürsüzlük Felaket Doyumsuzluk
	Ekonomik	Daha çok kazanma Doyumsuzluk Aşırı arzu Bencillik Kanaatsizlik Açgözlülük
	Eğitsel	Ön plana çıkma Bencillik Aşırı yükleme Sonuç odaklılık Paradigma farkı Başarısızlık İhtiyak sahibi olamama Şevkli olamama Değerler eğitiminde eksiklik

Tablo 3.3’te, hırsın sınıflamasına ilişkin görüşlerden olumsuz yönde olan kodların yer aldığı alt kategoriler bulunmaktadır. Ekonomik alt kategorisi altında “daha çok kazanma, doyumsuzluk, aşırı arzu, bencillik, kanaatsizlik ve açgözlülük” kodları yer almaktadır. Eğitsel açıdan katılımcı görüşleri ise şu şekilde olmuştur: “Ön plana çıkma, bencillik, aşırı yükleme, sonuç odaklılık, paradigma farkı, başarısızlık, ihtiyak sahibi olamama, şevkli olamama, değerler eğitiminde eksiklik.” Psikolojik boyutta “güç zehirlenmesi, kontrolcülük, tahammülsüzlük, yıpranma, inatçılık, dürtüsellik, kişisellik ve psikolojik bozukluklar” kodları yer almaktadır. Sosyolojik alt kategorisinde “toplumsal etki, kültür etkisi, kapasite üstü yükleme, sonu gelmeyen istek” kodları yer almaktadır. Olumsuz olarak ifade edilen “aceleci bakış açısı ve pragmatizm” felsefi boyutu oluşturmaktadır. Dini alt kategorisinde “kadercilik, aşırı istek, şükürsüzlük, felaket ve doyumsuzluk” kodlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Aşağıda bu bulgulara yönelik tutarlılık ya da güvenilirlik sağlaması açısından bazı yönetici ve öğretmen görüşlerine yer verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

- *Ben olumsuz manada düşünüyorum hırsı. Kavram olarak da bence olumsuz. Hırs kelimesinin yerine daha çok gayret, azim, çaba kullanılabilir. Çabadan bahsedeceksek bence şevkli olmak, iştiyak sahibi olmak gibi kavramlar kullanılabilir. Hırs kavramı doğası gereği bencildir zaten. Hırs “harese” kökünden gelir. Arapçadan. Bunula ilgili de bir hikâye vardır. Diken yiyen bir deve. Kan aktıkça daha fazla yermiş o dikenli ama çok lezzetli ottan. Kan aktıkça da lezzeti artar ve deve daha da çok yermiş. Tabi en sonunda da kan kaybından gidermiş deve. Kişiyi kemiren ve bitiren bir duygudur bence hırs. Hiç olumlu değil hırs bence. ...zamanı göz önünde bulundurmanız gerekir ve evet öğrenciyi çok daha iyi eğitmeniz, öğretimi çok daha iyi yapmanız ve müfredatı çok iyi işlemeniz gerekebilir. Ama burada çok kritik bir şey var. Hırs dediğiniz şey sizin çok fazla ön plana çıkmanız ya da çocukta çok fazla yer etme çabanız, çocuğun bazı alanlarının erimesine ya da kaybolmasına sebebiyet verebilir. ...şevkle hırsı şu bakımdan ayırıyorum ben, dediğim gibi hırslı olmak bana merdivenleri üçer beşer çıkmak gibi geliyor. Bir şeyi çok hızlı gerçekleştirmek gibi geliyor. Ama eğitim yapısı gereği hızı kabul etmez, sürece inanır (Burak).*
- *Para hırsı, makam hırsı, başarı hırsı, kazanma hırsı. Hırsımıza yenik düşüp daha çok para kazanmayı isteyebiliriz ama elimizdekilerden de olabiliriz. İyi bir makama gelmek isteyebiliriz ancak mevcut konumdan daha aşağıya düşebiliriz. Dimyat'a pirince giderken elindeki bulgurdan da olabilir insan (Ogün).*

Öğretmen Görüşleri

- *Bence tek kelimeyle felakettir hırs. Kesinlikle psikolojik bozukluktur. Sonu bitmeyen istektir hırs. Olumsuzluk anlamında. Ama gaye varsa, bunun adı kesinlikle hırs olmaz. Açgözlülük değil kastettiğim. İyi niyetli bir şeyler yapmaya çalışmak. Kendisine, etrafındakilere zarar vermek olmamalı gaye. Hırs bence bir şeyi biraz olumsuz olacak ama güzel taraflarının olabileceğini de biliyorum aslında, dünya hayatında insanı kemiren bir şey bence. Bir şeyi gereğinden fazla isteme güdüsü bence. Bir şeyi yapmaya çalışırken olumsuz başka şeylerin de olabileceği bir duyguymuş gibi geliyor bana (Aykut).*
- *Hırsla birlikte değerler eğitimi kapsamında vermeye çalıştığımız değerlere de ket vuran, onların gerçekleştirilmesini ortadan kaldırabilecek bir sebep olarak görüyorum aslında ben. Empati, mütevazı olma, ilim, irfan gibi sayılabilecek güzel duyguların geri plana atılmasına sebep olabilecek bir duygu sanki (Yavuz).*
- *Tutku durumunu almış isteklerin, hırs gibi zararlı olacağını düşünüyorum. Ayrıca inancımız gereği de hırsı (her konudaki aşırı isteğin) uygun olmadığını düşünmekteyim (Hulusi).*

- *Hırsı ben şöyle söyleyebilirim. Çok kısa olarak, aklıma ilk gelen, açıkçası sonu gelmeyen aşırı bir istektir bence. Tutku, istek sonu olmayan bir yarış. Hırslı insan bir kere mutlu olamaz. Çocuklar açısından hırslı olanlar oyundan mutlu olamıyor. Her istediği olsun istiyor. Şükürsüzlüğe alışıyor çocuklar. Hırs, sonu olmayan bir yolculuk bence. Onun için de ne hırslı çocuklar ne de hırslı yetişkinler asla mutlu olamaz bence (Serhat).*

Katılımcılardan çoğu hırsın; daha çok kazanma, doyumsuz olma, sonu gelmeyen istek / arzu içinde olma, bencilce tutum ve davranışlar sergileme, kanaatsiz olma ve açgözlü olma şeklinde olursa kişinin hem kendisine hem de çevresine zarar verebileceğini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan özellikle öğretmen olanlar, bazı yöneticilerin bencilce davranarak sürekli kendilerini ön planda tutmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Yöneticilerden biri, hırs kelimesinin yerine aslında gayret, azim ve çaba gibi kelimelerin kullanılmasının daha doğru olabileceğini ifade etmiştir. Aynı katılımcı, şevkli olmak, iştiaak sahibi olmak gibi kavramların da hırsa yüklenen anlamı taşıyabileceklerini vurgulamıştır. Hırs kavramının doğası gereği bencil olduğundan bahsedilmiştir. Özellikle son yıllarda değerlerin giderek kaybolduğunu ifade eden katılımcı, hırsın; empati, mütevazilik, ilim, irfan gibi güzel duygu ve eylemlerin geri plana da atılmasına sebep olabileceğini söylemiştir.

İnsanın potansiyeli üstünde işlere kalkışmasının eninde sonunda hem fiziksel hem de psikolojik olumsuzluklara neden olabileceğine yönelik görüşler de vardır. Hırsın psikolojik açıdan güç zehirlenmesi, aşırı kontrolcü tutum şeklinde de ortaya çıkabileceğine ilişkin söylemler de olmuştur. Hırsın dürtüsel olduğunu, yıpratıcı özelliğinden dolayı insanları aşırı yıpratılabileceğine yönelik görüş bildirenler olmuştur. Sosyolojik açıdan hırsın olumsuz yönde olmasının; kültür etkisine, çevreye, kapasite üstü beklentilere, toplumsal etkilere ve sonu gelmeyen arzulara bağlı olabileceğini ifade eden katılımcılar da olmuştur.

Katılımcı görüşlerine göre, hırsın eğitsel, psikolojik, ekonomik ve sosyolojik açıdan birçok olumsuz etkilerinin olduğu ifade edilebilir. Hırsın bu etkilerinin mesleki hırstan kaynaklı olumsuz etkilerden ayrı düşünölemeyeceğinden hareketle okullarda yönetici ve öğretmen ilişkilerinde benzer etkilerin ortaya çıkabileceği öngörüsünde bulunulabilir. Bu etkilerin öngörölmesi, okul çalışanları arasında güven ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir ve okul gelişimine fayda sağlayabilir.

3.3. Hırsın Sebeplerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Hırsın sebepleri “olumlu sebepler” ve “olumsuz sebepler” olarak iki kategori altında incelenmiştir. Kodlar, bireysel ve çevresel olmak üzere iki alt kategori altında toplanmıştır. Hırsın sebepleri ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerine hırsın sebeplerine yönelik bulgular Tablo 3.4’te sunulmaktadır.

Tablo 3.4. Hırsın sebeplerine ilişkin bulgular

Kategoriler	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu Sebepler	Bireysel	Kazanç Meslek edinme Sanatsal yetenekler Hedef belirleme İçsel motivasyon Güven İş bulma Kendini geliştirme Kişilik Güç elde etme Mutluluk Statü Dürtü kontrolü Tekrarlanabilirlik
	Çevresel	Vatandaşlık bilinci Takdir görme Ekonomik beklentiler Ailesel beklentiler İhtiyaçlar Bölge şartları Müşteri kapasitesi Arz-talep Kültür etkisi Sosyal sözleşmelere uyum Yüksek eğitim düzeyi
Olumsuz Sebepler	Bireysel	Sürekli ön planda olma isteği Aşırı istekler Kişilik Ego tatmini Yeteneksizlik Güce tapma Psikolojik sebepler Güvensizlik Daha çok kazanma arzusu Sonu gelmeyen istekler Tutkulara aşırı kapılma Hazlara aşırı kapılma İhtiraslar Kızgınlık / öfke Kötü niyet Garaz
	Çevresel	Sürekli onaylanma beklentisi Beğendirme Rol yükleme Yetkin olmama Dışsal motivasyon Sosyolojik sebepler Ekonomik sebepler Coğrafi sebepler Ailesel beklentiler Düşük eğitim düzeyi

Tablo 3.4’te, yönetici ve öğretmenlere göre hırsın olumlu ve olumsuz sebepler olmak üzere iki boyutta incelendiği görülmektedir. Olumlu sebepler altında bireysel ve çevresel olmak üzere iki alt kategori oluşturulmuş ve bu alt kategoriler altında da “kazanç, meslek edinme, sanatsal yetenekler, hedef belirleme, içsel motivasyon, güven, kişilik, iş bulma, kendini geliştirme, kişilik, güç elde etme, mutluluk, statü, dürtü kontrolü ve tekrarlanabilirlik” kodları yer almaktadır. Çevresel alt kategorisinde “vatandaşlık bilinci, takdir görme, ekonomik beklentiler, ailesel beklentiler, ihtiyaçlar, bölge şartları, müşteri kapasitesi ve arz-talep” kodları bulunmaktadır. Olumsuz sebepler kategorisi altında da kodlar yine “bireysel” ve “çevresel” alt kategorileri içinde yer almaktadır. Olumsuz sebepler kategorisinde bireysel sebepler alt kategorisi altında “ön planda olma, aşırı istek, kişilik, ego tatmini, yeteneksizlik, güce tapma, psikolojik sebepler, güvensizlik, daha çok kazanma, sonu gelmeyen istekler, tutkular, hazlar, ihtiraslar ve inançsızlık” kodları ortaya çıkmıştır. Çevresel olumsuz sebepler alt kategorisi altında ise “sürekli onaylanma beklentisi, beğendirme, rol yükleme, yetkin olmama, dışsal motivasyon, sosyolojik sebepler, ekonomik sebepler, coğrafi sebepler ve ailesel beklentiler” bulunmaktadır. Bulgulara yönelik yönetici ve öğretmen görüşlerinden bazıları aşağıda görülebilmektedir:

Yönetici Görüşleri

- Öğrencilerimin gelecekte iyi bir vatandaş olmasını isterken iyi birer mesleklerinin de olmasını istiyorum. Meslek liseleri bu noktada daha aktif roller almalı. Bu okullarla sanayi iç içe olmalı (Hakan).
- Makul hedefler koyarak hırslı olunmalı bence. Çünkü fazla hırsın insanlara zarar verdiğini düşünüyorum çünkü. Hırslı olursa bile onun kontrol edilebilir düzeyde tutulması gerektiğini düşünüyorum. Bir şeyi yapmak için insanı güdüleyen önemli bir içsel duygudur. Kendi açımdan içsel. Çünkü hırs bir başkası tarafından birine enjekte edilemez (Ela).
- Kendinizle barışksanız, haddinizi, hududunuzu bilerseniz sıkıntı olmaz. Mideye ait bir hücreyseniz mide için çalışmalısınız. Bulunduğun organı benimsemiyorsan onun hücresi değildir. ... ve bu makas değişimi insanların yeni roller benimsemesine sebep oluyor. Mezun olan insanların iş bulmaya dönük olan hırsları. Hırs güven duygusuyla da ilişkili bence. Hırsı ortaya çıkaran sebeplerden birisi de bir yere hak etmediği halde ya da yetkinliği az olduğu halde birini yönetemeyeceği bir örgütün başına koyduğunuzda gücü, yetenekleri ve kişiliği yetmiyorsa hırs o zaman da ortaya çıkabiliyor. Çok da zararlı oluyor bu durum (Burak).

Öğretmen Görüşleri

- *Kişisel olabilir sebepleri. İstekler olabilir. Takdir edilme isteği olabilir. Ön planda olmayı isteme olabilir. Maddi kazanç elde etme isteği olabilir. Aranana biri olma isteği olabilir. Olunabilecek en iyi noktada olma isteği olabilir (Serdar).*
- *Hırs bir rekabet sonucu ortaya çıkar bence ve bu da hırslı olduğumun somut bir göstergesi. Ayrıca sanatsal açıdan da kendimi hırslı buluyorum (Gizem).*
- *Hırsın sebebi çalışma hayatında başarılı olmaktır. Günlük hayatta da hırsın sebebi bence takdir edilmektir. Kimisi hırsıyla kimisi yaptıklarıyla gösterir bunu. Hırs aslında kişilikle ilgili bir durum (Erkan).*
- *Hırsın sebepleri insana göre değişir bence. Birinin kendisini diğerlerine karşı ispat etme arzusu, öne çıkma isteği olabilir diye düşünüyorum (Hulusi).*
- *Hırs bence bir şeye duyulan aşırı arzudur. Bir şeyi elde etmeyi aşırı şekilde istemektir. Kendini başkalarına beğendirmeye isteği, içsel olarak bir şeyi yapmaya yönelik isteği uyandırma duygusu olabilir (Gülşay).*
- *Burada belki çocukluktan ya da belki travmatik olaylardan kaynaklanan kişilik problemleri de sebep olabilir. Bazı yoksunluklar olabiliyor kişilerde. O eksiklerinin yerine koyacak bir şeyler arıyorlar ve bu noktada hırs devreye girebiliyor. Daha fazlasını elde etmek, daha fazla yükselmek, güç sahibi elde ederek yoksunluklarını kapatmak istiyor olabilir. Bilinçaltına gitmek de gerekebilir hırsın sebeplerine bakmak için. Bilinçaltındaki eksiklikleri kapatmak istiyor olabilir kişi. İnsanlara duyduğu güvensizlik de aslında hırsını tetikleyebilir olabilir. İnsanlara güvenmeyen kişi her işi kendi çabasıyla yapmaya çalışıyor olabilir. Bu da hırsa sebep olabilir (Serhat).*

Katılımcılar olumlu yönde gelişecek hırsın da olumlu sonuçlanabileceğine ilişkin görüşler bildirmişlerdir. Hırsın sebeplerinin bireysel ve çevresel olabileceği katılımcıların ifadelerinden anlaşılabilmektedir. Bireysel boyutta hırsın olumlu sebepleri kişinin yaşamını idame ettirmek adına kazanç sağlama isteği olabileceği gibi meslek edinme noktasında da kişilerde hırs faktörünün çıkabileceği ifade edilmiştir. Katılımcılardan bazıları, sanatsal yeteneklerin içsel motivasyonla birleşince hırsın yönünün olumlu olabileceğini ve kişinin sanatsal yeteneklerinin düzeyinin daha da yükselebileceğini belirtmişlerdir.

Katılımcılardan birkaçı özellikle “güven / güvensizlik” kavramları üzerinde durmuşlar ve çalışma ortamlarında kişilere duyulan güven sağlanabilirse işe yönelik hırslarının da

artabileceğine yönelik görüş bildirmişlerdir. İnsanların kendilerini geliştirme noktasında da iyi niyetli bir şekilde hırslanmanın görülebileceği ifade edilmiştir. Bazı katılımcılar kişilik faktörünün hırs değişkeni üzerinde etkisinin olduğunu kabul etmektedirler. Katılımcıların çoğuna göre, insanlar dürtü kontrollerini sağlayabilir ve statü kazanma noktasında sabırla kendilerini geliştirebilirlerse ortaya çıkabilecek hırsın sonuçları olumlu olabilmektedir. Makul hedefler belirlenerek hırslı olunması gerekliliği de katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Katılımcılardan biri hırsın tekrarlanabilir olabileceğine ilişkin görüş bildirmiştir. Bu noktada daha önce hırsla girilen bir faaliyetin sonucunun kişiye ya da çevresine zarar vermemiş olması ve aynı ya da benzer faaliyetlerde tekrar aynı duygularla kişinin hırslanabilmesi yorumu yapılabilir. Katılımcılardan bazıları, insanların içinde yaşadıkları toplumda, sosyal sözleşmelere uyarak birbirlerine kültür aktarımı yapabileceklerini ve böyle toplumlarda da hırsın şeklinin olumlu olabileceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcılar olumsuz sebepler kategorisindeki bireysel boyutta sürekli ön planda olma isteğinin, aşırı ve sonu gelmeyen isteklerin, hazlara ve tutkulara aşırı bir şekilde kapılmanın, daha çok kazanma isteğinin, güvensizlik ve güce tapmanın da hırsı olumsuz etkileyebileceğine inanmaktadırlar. Yine, olumsuz sebeplerin bireysel boyutunda; kişilik, kişinin psikolojik dengesizliği ve kötü niyet gibi değişkenlerin hırsı olumsuz şekilde yönlendirebileceğiyle ilgili görüşler bulunmaktadır. Olumsuz sebeplerden çevresel alt boyutta katılımcılar sürekli onaylanma beklentisi içinde olan ve kendini beğendirme amacıyla bir eylemi yapmaya hırslanan kişilerin hırslarının olumsuz yönde olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durumu çoğu katılımcı dışsal motivasyon olarak değerlendirmiştir. Bir işte yetkin olmama ve bunun sonucunda da aşırı rol yüklenen ya da yüklemesi yapılan bireylerin hırsla yaptıkları eylemlerinin sonucunun kötü olabileceği de görüşlerden ortaya çıkmıştır. Bunun yanında katılımcılar birçok sosyolojik, ekonomik ve coğrafi sebeplerin de hırsın üzerinde olumsuz olabileceğini vurgulamışlardır. Ailesel beklentiler ve düşük eğitim seviyesi de katılımcılar tarafından “olumsuz hırsı” ortaya çıkarabilecek sebepler arasında görülmektedir. Yönetici ve öğretmen görüşlerinden hareketle hırslanmaya sebep olan durumlarda da dengeli davranmanın önemli olduğu söylenebilir. Okullarda yöneticiler tarafından gerekli güven ortamının ve motivasyonun sağlanmasıyla birlikte başarılı olunan işlerin tekrarlanmasında öğretmenler için hırsa yönelik olumlu sebepler oluşturulabilir.

3.4. Mesleki Hırsla İlgili Bulgular ve Yorum

Mesleki hırsla ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular sonucunda kodlar, iki kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler “yöneticilere göre” ve “öğretmenlere göre” olarak belirlenmiştir. Her iki kategori altında da “olumlu” ve olumsuz ” olmak üzere alt kategoriler vardır. Kodların fazla olması ve tek bir tabloda gösterilememesi sebebiyle kategoriler ayrı ayrı tablolar halinde yorumlanmıştır. Tablo 3.5, mesleki hırsla ilgili yönetici görüşlerinin, Tablo 3.6 ise öğretmen görüşlerinin analizi sonucunda ortaya çıkan bulguları göstermektedir. Tablo 3.5’te yöneticilerin mesleki hırsla ilgili düşüncelerini yansıtan alt kategori ve kodlar yer almaktadır.

Tablo 3.5. Mesleki hırsla ilgili bulgular (yönetici)

Kategori	Alt kategoriler	Kodlar
Yöneticilere göre	Olumlu	İletişim Disiplin Hedef belirleme Vizyon-misyon Başarı odaklı olma Mücadele Vicdan Mesleki çaba Destek sağlama İstekli olma Gayretli olma Makam sahibi olma Ön plana çıkma Seçkin olma Örgütsel birlik Uzmanlık Liderlik
	Olumsuz	Makam-mevki düşkünü olma Kibir Sinizm Eşzamanlı çalışmada isteksizlik Etkisiz kılma Karmaşadan beslenme Yönetme hırsı İstihbarat ağı Köklü çözüm yoksunluğu İş bilmezlik Kaçınma

Tablo 3.5 incelendiğinde, yöneticilere göre mesleki hırsla ilgili kodlar iki alt kategoride toplanmıştır. Mesleki hırsa yönelik olan olumlu alt kategorisi altında iletişim, disiplin, hedef belirleme, vizyon-misyon, başarı odaklı olma, mücadele, vicdan, mesleki çaba, destek sağlama, istekli olma, gayretli olma, makam sahibi olma, ön plana çıkma, seçkin olma, örgütsel birlik ve liderlik yer almaktadır. Olumsuz alt kategorisi altında ise makam-mevki düşkünü olma, kibir, sinizm, eşzamanlı çalışma, etkisiz kılma, karmaşadan beslenme,

yönetme hırsı, istihbarat ağı, köklü çözüm yoksunluğu, iş bilmezlik ve kaçınma kodları bulunmaktadır. Bu kodlara yönelik yönetici görüşlerinden bazıları, tutarlılık sağlama amacıyla aşağıda verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

- *Ben kendimi mesleğimde hırslı bulmuyorum ve kimseye de hırsı tavsiye etmiyorum. Öğrencilerime de çalışma arkadaşlarıma da. Israrla da hırsı kaçınmaları gerektiğini söylüyorum. Ya da hırsı yüzünden öğretmenler odasında kaos üretmiş, ya da kaosu kendi lehine çevirerek yönetmeye çalışmış (Burak).*
- *Ancak hırs makam mevki hırsı, egonun etkisinde gelişmesi durumu da olabilir. Hırsı ortaya çıktığında gözü döndüğünde, gözü hiçbir şeyi, hiç kimseyi görmediğinde bu durum herkese zarar verir. Çalışma arkadaşlarına da zarar verir (Zafer).*
- *Hitler kendi hırsı yüzünden ortalığı kan gölüne döndürebildi. Ancak Atatürk gibi bir lider de hem kendi toplumuna hem de başka milletlere örnek olabilecek hırslar içinde yer aldı. Bu noktada ben liderliğin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Tarihe baktığımızda Türk toplumları belirli hedeflere yönelmede sürekli bir lidere ihtiyaç duymuştur. Okullarda da durum aslında tam böyle. Bir müdür okuluna kendini adayabiliyorsa müdürdür. Buradan hareketle hırs bence iyilik için, güzel olan için hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşmak için sabırla çaba göstermektir (Hakan).*
- *Ben mesleki hırsa şöyle sahibim. Başarmak istediğim bir şey varsa çabalıyorum. Ama olmadığı zaman da kendimi perişan etmem. Vazgeçebilirim. Eğer beni üzüyorsa. Hayata bir kez geliyoruz. Mutlu oluyorsam devam ederim. Beni mutsuz edecekse de hırslı olmam. Vazgeçerim. İdarecilik sınavlarına girdiğimde hırslıydım. Çünkü yöneticilik yaparsam mutlu olacağımı düşündüm. Mutlu da oldum (Selda).*

Katılımcılardan bazıları, makam – mevki sahibi olan kişilerin yöneticilik vasfına sahip uzman kişilerin olması gerektiğinin altını özellikle çizmişlerdir. Aynı katılımcılar yöneticilikte uzman olan kişinin yetkin özellikleri sayesinde kendiliğinden ön plana çıkabileceğini düşünmektedirler. Katılımcılardan birkaçı, iyi bir yöneticinin öğretmenler arasındaki çatışmaları kendi lehine kullanmasının ya da daha da körüklemesinin doğru olmadığını ifade etmiştir. Kaostan beslenen bir yöneticinin çözümleri kısa vadede kıymetli gibi görünse de uzun vadede o çatışma içinde kendisinin de kaybolup gitmesine sebebiyet verebilir. Bazı katılımcılar yöneticilikte uzman bir kişinin, örgütsel birliği sağlamak için mücadele vermesi gerektiğini söylemiştir. Liderlik özelliklerinin bu anlamda oldukça önemli

olduğuna vurgu yapmışlardır. Olumsuz yaklaşımda bazı katılımcılar mesleki hırsın, makam – mevki düşkünü olan kişilerde görülebileceğini, böyle kişilerin kendilerini üstün gördüklerini, kibirli olduklarını, eş zamanlı çalışmada isteksiz davrandıklarını, örgütsel uyumsuzluk yaşadıklarını, sinizm özellikleri gösterebildiklerini ifade etmişlerdir.

Mesleki hırsla ilgili yönetici görüşlerine göre bir yönetici ya da öğretmenin velilerle sürekli iletişim kurması, okul içinde disiplini sağlamak için yılmaksızın farklı yöntem ve teknikler denemesi, hedefler koyarak bu hedeflere ulaşmak için çaba harcaması yönetici ya da öğretmenin mesleğinde hırslı olduğunun göstergesi olabilir. Hem yöneticiler hem de öğretmenler örgütün başarısı için vicdanlı davranarak mesleki çaba göstermeye istekli olabilirler. Yöneticiler, destek sağlama noktasında kendilerini yöneticilik anlamında sürekli geliştirebilirler.

Katılımcılardan biri, mesleki hırsın olumsuz bir olgu olduğunu ifade etmiş ve bazı okul müdürlerinin disiplini sağlamak için okullarda öğrenciler arasından istihbarat ağı kurduğunu, bu durumun öğrencilerin kişilik gelişiminde olumsuz sonuçlara sebebiyet verebileceğini belirtmiştir. Katılımcılardan biri de okullarda bazı yöneticilerin yetki aşımı içinde olduklarından, bazı söylemlerinin yetkilerinin üstünde olduğundan bahsetmiştir. Mesleki hırsla ilgili öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular da Tablo 3.6’da gösterilmektedir. Tablo 3.6’da da iki alt kategori oluşturulmuş ve kodlar bu kategoriler altında toplanmıştır.

Tablo 3.6. Mesleki hırsla ilgili bulgular (öğretmen)

Kategori	Alt kategoriler	Kodlar
Öğretmenlere göre	Olumlu	Kararlılık – Amaca ulaşma Motivasyon Teknolojiyi kullanma Yaratıcılık Azim Denge Yetiştirme Hizmet içi eğitim Takım ruhu Tutkulu olma Bireyi tanıma Kaynakları kullanma Görev bilinci En iyisi olma Sorumluluk Çok çalışma Kendini yenileme Kendine inanma Meslek aşkı Fedakârlık Mükemmellik – Liderlik Mesleki çaba – Gayret Rehberlik – Destek sağlama Veli memnuniyeti

Tablo 3.6. Mesleki hırsla ilgili bulgular (öğretmen) (devamı)

Kategori	Alt kategoriler	Kodlar
Öğretmenlere göre	Olumsuz	Başarı – Gönüllülük Mutsuzluk – Huzursuzluk Yıpranma Bilgi gizleme Başarısızlık Çıkar çatışması Arışı istek Gruplaşma Bireysel farklılıklar Sınav sistemi Yetkin olmama Yönlendirmede yetersizlik Zamanı yönetememe Yetiştirmede eksiklik Ötekileştirme Kalıpsal yargılar

Tablo 3.6'ya göre öğretmenler açısından mesleki hırsla yönelik algılar olumlu ve olumsuz olmak üzere iki türdür. “Olumlu” alt kategorisinde kararlılık, amaca ulaşma, motivasyon, teknolojiyi kullanma, yaratıcılık, azim, denge, yetiştirme, hizmet içi eğitim, takım ruhu, tutkulu olma, bireyi tanıma, kaynakları kullanma, görev bilinci, en iyisi olma, sorumluluk, çok çalışma, kendini yenileme, kendine inanma, meslek aşkı, fedakârlık, mükemmellik, liderlik, mesleki çaba ve gayret yer almaktadır. “Olumsuz” alt kategorisinde ise mutsuzluk, yıpranma, huzursuzluk, bilgi gizleme, başarısızlık, çıkar çatışması, arışı istek, gruplaşma, bireysel farklılıklar, sınav sistemi, yetkin olmama, yönlendirmede yetersizlik, zamanı yönetememe, yetiştirmede eksiklik, ötekileştirme ve kalıpsal yargılar kodları bulunmaktadır. Aşağıda bu kodlara ilişkin bazı katılımcıların görüşlerine yer verilmiştir:

Öğretmen Görüşleri

- *Öğretmenler açısından en iyi öğretmen olma çabası, yöneticiler açısından kötü anlamda düşünüyorum, makam, mevki, koltuk kapma mücadelesi. Ama iyi yönde düşünürsek ki böyle olan çok yok, öğrenci başarısını arttırmak, okul içi disiplin problemlerini çözmek, öğretmenler arası gruplaşmaları engellemek, öğretmenler arası iletişim kopukluğunun önüne geçmek gibi çalışmalarda hırslı olanlar da olabilir (Servet).*
- *Hırs kelimesini burada olumlu düşünmek istiyorum ben. Olumlu bir şekilde istediğin yere ulaşmak. Rekabet, yarış ederek değil de insanın kendisini nerede iyi görüyorsa oraya ulaşmak için çabalaması, mücadele etmesi. Bunun aksi durumda aklıma bencillik, fesatlık, kibir, egoistlik, yalnızlık gibi kavramlar geliyor (Gaye).*
- *Mesleki hırs bana göre mesleğimizde bir hedef belirlemek ve o hedefe sabırla ulaşmaya çalışmaktır. Burada okul müdürüne çok fazla iş düşmektedir bence. Öğretmenin mesleğinde*

hırslanması biraz da müdüre bağlıdır. Okul müdürü okul başarısı ile ilgili hedefler koyar ve bu hedefleri öğretmenlerle paylaşır. Örneğin Türkçe dersindeki başarı hedefleri, YGS'de ulaşılması beklenen ortalamalar. Her yıl bir önceki yılın üstünde ortalama hedefleri koyulmalı (İsmet).

- *Kendi çocuklarını ikinci plana atıp bu milletin çocuklarının öğrencilerin başarısı için çaba gösteren bir müdürüm var. Okulun işleyişindeki sorunları çözmeye istekli olmak diye düşünelim. Ama iyi yönde düşünürsek ki böyle olan çok yok, öğrenci başarısını arttırmak, okul içi disiplin problemlerini çözmek, öğretmenler arası gruplaşmaları engellemek, öğretmenler arası iletişim kopukluğunun önüne geçmek gibi çalışmalarda hırslı olanlar da olabilir (Aykut).*
- *Her meslek sahibi insan üzerine düşen rolü en iyi şekilde yerine getiriyorsa hedeflenen başarı gelecektir. Bunun için hırslı olmaya gerek yoktur. Hırs, insanı bence kör eder. Hataları arttırır. Sistem işlemez hale gelir. Çalışma ortamı huzursuzlaşır (Ogün).*
- *Bilgi paylaşmamak, mesleğini gizli yapıp diğer öğretmen ve okulların önüne geçme arzusudur. Ben branşımda tekim. Benim sınıfın öğrencileri en iyisi, benim takımım birinci vs. diyebilmek için diğerlerinden bazı bilgi, belge ve tecrübeleri saklamaktır diye düşünüyorum (Melih).*

Öğretmen katılımcılardan bazıları öğretmenlerin azimli olmalarının, amaca ulaşmak için kararlı davranmalarının gerekliliğinden bahsetmişlerdir. Mesleki anlamda hırs yapmanın da bazı olumsuz sonuçlar doğuracağını, denge faktörlerinin bu noktada çok iyi belirlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Mesleki hırsa sahip öğretmenlerin teknolojiyi kullanma noktasında çaba gösterebilecekleri, sebatlı davranabilecekleri, hizmet içi eğitimlere katılmada gönüllü olacakları, takım ruhu içinde örgütsel faydayı ön planda tutabilecekleri, sorumluluk alarak görevlerini yaparken bilinçli davranabileceklerini ifade eden katılımcılar da vardır.

Bazı katılımcılara göre mesleki hırsa sahip öğretmenler, liderlik özellikleri gösterebilir, tutkulu bir şekilde en iyisi olmanın gayreti içine girebilir, işlerin mükemmel olması için emek harcayabilir, gerektiğinde fedakârlık yapabilir ve öğrencilere sürekli rehberlik edebilir. Bazı katılımcılar tarafından, “Olumsuz” boyutunda; mesleki hırsın “mutsuzluk” ifade ettiği belirtilmiş, mesleki hırsın hem fiziksel hem de psikolojik olarak öğretmenleri yıpratılabileceği, örgütsel huzursuzluklara sebebiyet verebileceği, öğretmenlerin birbirlerinden bilgi gizleme girişimi içine girebilecekleri vurgulanmıştır. Bir şeyi aşırı istemenin, gruplaşmalara fırsat vermenin, çıkar çatışması içine girmenin bir görevi yerine getirmede yetkin olunmamasına

rağmen, o görevi yapmak için sürekli öne çıkmanın yanlış olabileceği de bazı katılımcılarca belirtilmiştir. Mesleki hırsın olumsuz yönde gelişmesinin; öğrencileri yönlendirmede yetersizlik, zamanı yönetememe, öğretmenlerin birbirlerini ötekileştirmesinde ve kişilere yönelik kalıpsal yargıların oluşmasında etkisinin olabileceği de bazı katılımcılar tarafından bahsedilmiştir. Katılımcı görüşlerinden hareketle mesleki hırsın hem olumlu hem de olumsuz algılandığı yorumu yapılabilir. Belirlenen iyi niyetli hedeflere ulaşmada dengeli bir şekilde kararlılık göstermek, samimiyetle toplumsal faydayı ön planda tutmak ve özellikle okullarda takım ruhunu ayakta tutmak adına tutkulu olmak zaten kıt olan kaynakların en akıllı ve verimli şekilde kullanılmasını sağlayabilir. Bu noktada sadece yöneticilerin değil aynı zamanda öğretmenlerin de liderlik özellikleri göstermeleri beklenebilir. Çünkü nitelikli bir öğrenme, iyi ilişkilerin olduğu samimi bir iletişim ve güven ortamını oluşturmak okul yöneticisinin tek başına gerçekleştirebileceği bir iş olamayabilir.

3.5. Mesleki Hırsa Sahip Kişilerin Özellikleri İlgili Bulgular ve Yorum

Kişilerde görülen mesleki hırs özelliklerine yönelik “yöneticilerde” ve “öğretmenlerde” olmak üzere iki kategori ve “yönetimsel özellikler, fiziksel özellikler, psikolojik özellikler ve kişilik özellikleri” olmak üzere dört alt kategori bulunmaktadır. Bu alt kategori altında da mesleki hırs özelliklerine ilişkin kodlar yer almaktadır. Kodların tabloda bütünlük oluşturması amacıyla bu iki kategori iki ayrı tabloda incelenmiştir. Tablo 3.7’de yöneticilerde görülen mesleki hırs özelliklerini yansıtan bulguları göstermektedir.

Tablo 3.7. Mesleki hırs özelliklerine ilişkin bulgular (yönetici)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Mesleki Hırsı Olan Yönetici Özellikleri	Yönetimsel Özellikler	Politik Proaktif Teorik bilgi yükü Yetki aşımı Emredici – Kontrolcü Üstüne yıkma – Baskıcı Yeterlilik İletişim Liderlik Ön yargılı Mücadeleci Hedef belirleme Mükemmeliyetçi Toplantı isteği Mobbing Samimiyet Çözüm odaklı Destek İlgi - Başarı

Tablo 3.7. Mesleki hırs özelliklerine ilişkin bulgular (yönetici) (devamı)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Mesleki Hırsı Olan Yönetici Özellikleri	Fiziksel Özellikler	Kalıtsal özellikler Yaş Cinsiyet Güler yüz
	Psikolojik Özellikler	Üstünlük taslama Vazgeçilmezlik Tutkulu Hevesli Motivasyonu yüksek Mükemmeliyetçi Hesap sorucu Egolu
	Kişilik Özellikleri	Sabit fikirli Sinsi Egoist Kırıcı Agresif Fevri Kıskanç Çıkarıcı Mantıklı Kuralcı Baskıcı Aceleci Stresli Çalışkan Aşırı istekli Alaycı Küçümseyici Sinik Şüpheli Güvensizlik Mükemmeliyetçi Hoşgörülü Detaycı Yıpratıcı Vcdansız Hak-adalet yoksunu

Tablo 3.7’de, yöneticilerde görülen mesleki hırs özelliklerinin; yönetsel, fiziksel, psikolojik ve kişilik özellikler boyutunda incelendiği görülmektedir. Yönetsel özellikler alt boyutunda politik, proaktif, teorik bilgi yükü, yetki aşımı, emredici, kontrolcü, üstüne yıkma, baskıcı, yeterlilik, iletişim, liderlik, ön yargılı, mücadeleci, hedef belirleme, mükemmeliyetçi, toplantı isteği, mobbing, samimiyet, çözüm odaklı, destek, ilgi ve başarı kodları yer almaktadır. Fiziksel özellikler alt kategorisinde kalıtsal özellikler, yaş, cinsiyet ve güler yüz kodları bulunmaktadır. Üstünlük taslama, vazgeçilmezlik, tutkulu, hevesli, motivasyonu yüksek, mükemmeliyetçi, hesap sorucu ve egolu kodları da psikolojik özellikler boyutundadır. Kişilik özellikleri boyutuna bakıldığında da sabit fikirli, sinsi, egoist, kırıcı – agresif – fevri, kıskanç, çıkarıcı, mantıklı, kuralcı – baskıcı, aceleci, stresli, çalışkan, aşırı istekli, alaycı – küçümseyici, sinik, şüpheli – güvensizlik, mükemmeliyetçi, hoşgörülü, detaycı, yıpratıcı, vcdansız, hak-adalet yoksunu kodları görülebilmektedir. Kodlarla ilgili

yönetici ve öğretmen görüşlerinden bazıları aşağıda sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *Öngörü çok önemlidir. İnsanı iyi tanımak, gelişmeleri sürekli takip etmek önemlidir. Çalışmaların içinde olmasa da bir idareci nelerin yaşandığını bir şekilde bilmeli ve gelişecek olumsuz durumları kestirebilmeli ve proaktif davranarak öğretmenlerin mesleki hırslarını dengede tutabilmelidir. Yoksa böyle durumlar çözülemeyecek problemlere sebep olabilir. Öğrencilere yansır, velilere yansır. Öğrenciler öğretmenlerini rol model alırlar (Oğuz).*
- *Okul giriş çıkış saatlerinde kapıda bekleyip hesap soran bir tavır sergilerler ve ders saatlerinde sınıf kapılarını kapattırmayıp sürekli kontrolcü davranırlar. Öğretmenle yüz yüze görüşüp problem çözeceğine topluluk içinde hesap sorup aşağılayıcı bir idareci profili sergilerler (Ogün).*
- *Ben müdürüm deyip işleri memura, müdür yardımcısına yıkmak doğru bir eylem olmaz. Lider gerektiğinde o işi yapanla birlikte iş yapabilir. Çünkü yapılan işten en çok sorumlu olan aslında okul müdürüdür. O yüzden birazcık hırs olmalı ama bu işlerin düzgün yapılması, ekip ruhunun zedelenmemesi gibi durumlar üzerine olursa iyidir. Liderlik vasfı yoksa ve kişisel problemler sadece o mesleki hırsını ortaya çıkarıyorsa bu insan istediği kadar yüzünü saklasın, bir sebep oluyor ve gerçek yüzü ortaya çıkıyor (Leyla).*
- *Her şeyin çok doğru ve eksiksiz yapılmasını ister. Bunun için de gerekli emeği ve çabayı da sarf ediyor bence. Çocukların başarısızlıklarından kendini sorumlu tutar ve sürekli çözümler arar (Ela).*

Öğretmen Görüşleri

- *Kıskançtı. Başka bir okul müdürünün başarısını kıskanırdı. Anlıyorduk biz bu durumu. Kimseyi karşısına almak istemezdi. Çok politikti yani. İnsanları karşısına almak da istemezdi ancak dolaylı yollardan imalarla, arkadan konuşmayla işini yürütürdü (Serhat).*
- *İlk geldiğimde bir önceki müdürümüz çok hırslıydı. Gerek öğrenci gerekse öğretmen üzerinde otoriterdi (İsmet).*
- *Mesleki hırsı olan yöneticiler ise baskıcı ve mükemmeliyetçi oluyorlar. Ne yöneticilerde ne de öğretmenlerde hırs olmamalıdır bence. Yeterlilik olmalıdır. Motivasyon ve çabanın olması yeterlidir (Hulusi).*
- *Müdürüm psikolojik duruma ağırlık verir başarıyı hedef olarak belirlerdi. Konuşur, iletişime*

açıktı. Öğretmen olan arkadaş hırslanınca kağıtları kitapları yere çarpardı. Agresif davranırdı. Sinirlenir ve fevri davranışlar içine girebilirdi. Arkadan konuşmaları duyardık (Gaye).

- *Öyle yöneticiyle çalıştım. Sürekli toplantı yapma talebinde bulunurdu. Mükemmeliyetçiydi. En ufak bir sorunda saatlerde süren toplantılar yapardı. Bu da benim aileme ve çocuklarıma ayıracağım zamandan feragat etmeme sebep olurdu. Bazen kızardım kendisine. Toplantıların bazıları öyle verimsiz olurdu ki o toplantıda alınan kararları toparlamak için yeniden toplantılar yapardık. Öyle hedefler koyardı ki bazen şaşırır kalırdım (Erkan).*

Katılımcılardan bazıları mesleki hırsa sahip yöneticilerin yönetsel anlamda politik davranabildiklerini, yetki aşımı yaparak üstlerinin yerine olumsuz ifadeler kullanabildiklerini, çoğunlukla kişilere karşı güvensizlik içinde olabildiklerini ve bu yüzden aşırı kontrolcü olabildiklerini ifade etmişlerdir. Ancak bazı katılımcılar da mesleki hırsa sahip yöneticilerin mükemmeliyetçi olduklarını, kutlama ya da anma programlarında sergilenen gösterilerin eksiksiz yürütülmesi için her türlü kaynağı sağladıklarını, fedakârlık yaparak gerektiğinde kendi hesabından harcamalar yapabildiklerini belirtmişlerdir.

Mesleki hırslı olan yöneticilerin kendi aralarında bazen mücadeleci işbirliği içine girebildiklerini ve öğrencilerin ya da örgütlerin başarısı için ortak hareket edebildiklerini gözlemlediğini söyleyen bir katılımcı da olmuştur. Mesleki hırsa sahip bazı okul müdürlerinin statükoyu koruma adına baskıcı davranabildikleri, bazen kendi çıkarlarını korumak adına çalışanlarına mobbing uygulayabildikleri birkaç katılımcı tarafından belirtilmiştir. Bir katılımcı öğretmen, mesleki hırslı olan yöneticisinin iletişim becerisinin ve ikna kabiliyetinin ileri düzeyde olduğunu, kişilere karşı samimi davrandığını ancak istemediği bir durumla karşılaşınca agresif, kırıcı ya da fevri olabildiğini ifade etmiştir.

Katılımcı ifadelerinden hareketle mesleki hırsların kalıtsal olduğu, yaş ve cinsiyete göre de ortaya çıkabildiği yorumu yapılabilir. Mesleki hırsa sahip yönetici özellikleri arasında hem olumlu hem de olumsuz özelliklerin olduğu ifade edilebilir. Bu açıdan okulun gelişimine katkı sağlamak, okulda ılımlı bir örgüt iklimi oluşturmak için tüm kaynakları tek başına kontrol etmek yerine öğretmenleri de işin içine sokabilen mesleğinde hırslı yöneticiler kısa vadede okullarındaki iç paydaşları, uzun vadede de toplumsal gelişmeyi destekleyebilirler. Bu noktada eğitim ortamlarının iyi birer öğrenme ortamlarına da dönüşmesi adına vizyon geliştirebilen tutkulu, hevesli, mücadeleci işbirliği içinde profesyonel davranabilen, yetki aşımı yapmadan duracağı yeri bilen, güler yüzlü ve ön yargılardan uzak mükemmeliyetçi

liderlere ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Mesleki hırsın olumsuz olduğunu düşünen bir katılımcı, daha önceki tecrübelerinden hareketle, mesleki hırs özelliğine sahip yöneticilerin kıskanç, çıkarıcı, egoist ve sinsî olabileceklerini söylemiştir. Ancak bir başka katılımcı da mesleki hırsa sahip yöneticisinin mantıklı, kibar ve çözüm odaklı olduğunu, yaptığı çoğu işte hevesli davrandığını ve okul içinde öğretmenlerine enerji verdiğini, motivasyonun yüksek olduğunu belirtmiştir. Aşağıda yer alan Tablo 3.8’de ise, mesleki hırs özelliklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerde görülen mesleki hırs özelliklerine yönelik bulgular sunulmaktadır. Öğretmenlerde görülen mesleki hırs özellikleriyle ilgili kodlar; eğitsel özellikler, fiziksel özellikler, psikolojik özellikler ve kişilik özellikleri alt kategorileri içinde yer almaktadır.

Tablo 3.8. Mesleki hırs özelliklerine ilişkin bulgular (öğretmen)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Mesleki Hırsı Olan Öğretmen Özellikleri	Eğitsel Özellikler	Yenilikçi Araştırmacı İdealist Tecrübeli Faydacı Hedef odaklı Proaktif Veliyi eğiten Veli katılımını sağlayan Başarılı Dengeli Branşa hâkim
	Fiziksel Özellikler	Dayanıklı Güçlü Yaşın etkisi Cinsiyet Güler yüzlü / Asık suratlı
	Psikolojik Özellikler	Empati kurabilen Akli başında Vazgeçilmez olduğuna inanan Aşırı düşünen Hayal kırıklığı Çekişmeci tutum Dışlama
	Kişilik Özellikleri	Çalışkan Paylaşımçı Kıskanç Fesat Samimiyetsiz Dedikoducu Agresif Mükemmeliyetçi Bencil Öfkeli – Sinirli Sakin – Sabırlı Mücadeleci – Gayretli Can sıkıcı Açık arayan Yalnız

Tablo 3.8 incelendiğinde öğretmenlerde görülen mesleki hırs özelliklerinin eğitsel, fiziksel, psikolojik ve kişilik özellikleri olmak üzere dört alt kategoride ele alındığı görülebilmektedir. Eğitsel özellikler alt kategorisinde yenilikçi, araştırmacı, idealist, tecrübeli, faydacı, hedef odaklı, proaktif davranma, veli eğitimi, veli katılımı, başarı, denge ve branş kodlarının yer aldığı görülmektedir. Fiziksel özellikler alt kategorisinde dayanıklı, güçlü, yaşın etkisi, cinsiyet, güler yüzlü olma ve asık suratlı olma kodları bulunmaktadır. Psikolojik özellikler alt kategorisinde empati kurabilen, aklı başında, vazgeçilmez olduğuna inanan, aşırı düşünme, hayal kırıklığı, çekışmeci tutum ve dışlama kodları yer almaktadır. Kişilik özelliklere bakıldığında; çalışkan, paylaşımcı, kıskanç, fesat, samimiyetsiz, dedikoducu, agresif, mükemmeliyetçi, bencil, öfkeli, sakın, sabırlı, mücadeleci, sinirli, can sıkıcı, açık arayan, gayretli ve yalnız kodlarının olduğu görülebilmektedir. Mesleki hırs özelliklerine ilişkin kodlarla ilgili yönetici ve öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

- Artık “gelişmekte olan” değil “gelişmiş ülke” olarak anılmayı çok istiyorum. Bu uğurda bu çocukları öyle eğitmeliyiz ki, önce kendilerini, sonra ülkelerini ve en sonunda da tüm insanlığı iyileştirebilsinler. Benim Milletim her şeyin en iyisini en güzelini hak ediyor. Bu yolda kırmadan, dökmeden iyilikle, güzellikle bir amaç uğruna çalışma gayreti güden mesleki hırsa sahip eğitimcilerin hep var olması dileğiyle (Hakan).
- ... ancak tabi burada önemli olan nokta da kurumu için çalışan, kurumu ön plana çıkartan hırslı olan, çalışkan olan kişilerle çalışmaktır. Mesleki hırsı olan öğretmenler genelde çalışkan ve mükemmeliyetçi oluyorlar. İdealist oluyorlar (Zafer).
- Mesleki hırsı yüksek kişilerle çalışmayı isterim. Ancak aklı başında olmalı hırslı kişinin. Böyle öğretmenler velilere ve öğrencilere karşı benim başımı öne eğdirmezler (Oğuz).
- Kişisel sebepler, psikolojik olarak sanki iyi değildi örneğin aklıma gelen biri. Kıskançtı (Leyla).

Öğretmen Görüşleri

- İdealist, araştırmacı, yenilikçi, teknolojiyi iyi bilen ve kesinlikle hırslı biriydi. Öğrencilerine de yansıyordu bu durum. Bazen öğrenciler bile bu tempolu çalışmadan rahatsız olduklarını ifade ediyorlardı. İşte dedim ya hem olumlu hem olumsuz. Etrafındakilerin konfor alanına girdiği anda rahatsızlık vermeye başlıyor bence hırs. Ekibindeki öğrenciler zaman zaman serzenişte bulunuyordu. Bu etkinlikleri yaparken tabiki eğleniyorlardı da. Sonuçta Türkiye finallerine kaldılar ve ödül aldılar. Mansiyon ödülü. Öğrenciler içi de büyük bir gurur bu

durum (Serhat).

- *Aslında yaş ilerledikçe tecrübe artıyor ancak fiziksel olarak güç kaybediyoruz öğretmenler olarak. Gücümüzün yettiği kadarıyla mesleki hırsumuz olsa aslında kendimizi geliştirmek için motivasyonu elde edebilir (Melih).*
- *Hırs işin içine girdiği zaman, ilişkiler olumsuz etkilenebilir. Çünkü hırslı insanın ulaşmak istediği bir hedef olabilir (Gülay).*
- *Genelde zor durumda olan kişilerle empati kurabilirim. Belirli bir işte ulaşmak istediğim hedeflere ulaşamadığımda üzülürüm (Öznur).*
- *Bunları hep yaşadım. Matematik dersinde de bu tarz sıkıntılara şahit olmadım. Ancak özellikle yabancı dil branşlarında mesleki anlamda hırslı olan öğretmenleri gördüm. Kendilerine de etrafindakilere de sürekli zarar verirdi. Hem psikolojik anlamda hem de sosyal anlamda (Aykut).*
- *Eğitimci olarak öğrencilerime verebildiğimin daha fazlasını vermek için çaba gösteririm. Futbol yarışması gibi katıldığımız yarışmalarda kendimi hırslı bulurum. Futbol oynarken hırstan sinirlenir, kaybedince de canım çok sıkılır. Kazanınca mutlu olurum. Yüzüm güler. Kaybedince de asık suratlı olabilirim (Ferhat).*

Öğretmenlerde görülen mesleki hırsla ilgili görüşlerde katılımcıların bazıları, okullarda bu olgunun öğretmenler arasında sıklıkla görülebildiğini anımsatmışlar ve mesleki hırslı olan öğretmenlerin, araştırmacı, idealist, hedef odaklı ve öğrenciye faydalı olduklarını ifade etmişlerdir. Mesleki hırsla sahip öğretmenlerin fiziksel anlamda güçlü, dayanıklı ve çalışkan olduklarını belirten katılımcılar da olmuştur. Yaşı ilerledikçe mesleki hırslarının azaldığını söyleyen bir katılımcı da olmuştur. O halde yaş ile mesleki hırsların ters orantılı olduğu söylenebilir. Ancak bazı katılımcılar tarafından tecrübenin, mesleki hırslarını olumlu yönde geliştirdiği belirtilmiş olması da tartışmalı bir durum olabilir. Katılımcılardan bazıları mesleklerinde kendilerini hırslı hissettiklerinde sabırlı ve sakin kalarak hedefe odaklandıklarını ve başarı için mücadeleci davrandıklarını ifade etmişlerdir.

Mesleki hırsla olumsuz yönden bakan katılımcılar mesleki hırsla sahip öğretmenlerin genellikle kıskanç, fesat, samimiyetsiz, dedikoducu, bencil, sürekli açık arayan ve çoğunlukla dışlanan bireyler olduklarını belirtmişlerdir. Bu noktadan hareketle mesleki hırsla sahip öğretmenlerin hırslarını dengede tutabilmek adına denge sınırlarını önceden netleştirmeleri önemli olabilir. Yapılan çalışmalarda takım ruhunu zedeleyebilecek kıskançlıklar içine

girmek, aynı okul içinde dedikodu yaparak klikler oluşturmak ve elde edilen ortak başarıları görmezden gelerek huzursuzluklara sebep olmak profesyonel öğrenme ortamlarının oluşmasını engelleyebilir.

3.6. Mesleki Hırsın Sebeplerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Yöneticilerde görülen mesleki hırsın sebepleri ve öğretmenlerde görülen mesleki hırsın sebepleri ayrı ayrı incelenmiştir. Her iki temada da “olumlu sebepler” ve “olumsuz sebepler” olmak üzere ikiye kategoriler oluşmuştur. Bu kategoriler altında da alt kategoriler oluşturulmuş ve kodlar bu alt kategorilerin altına yazılmıştır. Tablo 3.9 yöneticilerde görülen mesleki hırsın sebepleriyle ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerinden elde edilen bulguları ve Tablo 3.10 ise yöneticilerde görülen mesleki hırsın sebepleriyle ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerinden elde edilen olumsuz yönlendirici sebepleri kapsamaktadır. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerde görülen mesleki hırsın sebeplerine ilişkin olumlu sebepler 3.11’de, öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebepleri ise 3.12’de ele alınmaktadır. Tablo 3.9 yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerine ilişkin bulguları göstermektedir.

Tablo 3.9. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerine ilişkin bulgular

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu sebepler	Bireysel	Önemsizlik ihtiyacı Dinsel yaklaşımlar Vicdanlı olma Fedakârlık yapma Çaba Başarı Azim Kişisel gelişim Yetkinlik Benimseme ihtiyacı Kişilik Karakter
	Örgütsel	Profesyonelliği sağlama İş rotasyonu İş tasarımı İş zenginleştirme Örgüt iklimi Örgüt kültürü Yönetici atamaları Destek sağlama Liderlik Adaletli olma Vizyon ve misyon belirleme Faydalı rekabeti avantaja dönüştürme Planlama yapma Eşgüdümü sağlama Sorumluluk alma Örgütsel roller Fiziki ve Teknolojik alt yapıyı iyileştirme Güvenlik Temizlik

Tablo 3.9. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerine ilişkin bulgular (devamı)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu Sebepler	Örgütsel	Ekip ruhu oluşturma Başarı sırrını arama Aidiyet duygusu hissettirme Yönetsel çaba Yönetici özellikleri
	Psikolojik	Destek sağlama Motivasyonu artırıcı etkinlikler yapma Dirayetli olma Güçlendirme İnsanı anlama Uyum sağlama Uzun süreli etkileşim
	Sosyolojik	Sorun çözme Sosyal yaşantı Öğrenci davranışları Dönüt Okulu duyurma Veli eğitimi Paydaşları harekete geçirme Etkili iletişim kurma Fayda sağlama Takdir görme
	Eğitsel	Yenilikçi yaklaşım Okul tercihi Öğrencileri yetiştirme Yönlendirme Ödüllendirme Mesleki gelişim Projeler üretme Yarışmalara katılma Araştırmalar yapma Başarılarına katkıda bulunma
	Ekonomik	Kaynak sağlama Bakım-onarım Yaygınlaştırma Yardım sağlama Hediyeleşme
	Fiziksel	Ayrırcı nitelik (Aura) Güç Kalıtım

Tablo 3.9 incelendiğinde, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre mesleki hırsın sebepleri ile ilgili kodlar “Olumlu sebepler” kategorisi altında ve “bireysel”, “örgütsel”, “psikolojik”, “sosyolojik”, “eğitsel”, “ekonomik” ve “fiziksel” olmak üzere yedi alt kategori içinde değerlendirildiği görülebilmektedir. “Bireysel” alt kategoride önemsenme ihtiyacı, dini yaklaşımlar, vicdanlı olma, fedakârlık yapma, çaba- başarı – azim, kişisel gelişim – yetkinlik, benimseme ihtiyacı ve kişilik – karakter kodları yer almaktadır. “Örgütsel” alt kategorisi içinde profesyonelliği sağlama, iş rotasyonu – iş tasarımı – iş zenginleştirme, örgüt iklimi – örgüt kültürü, yönetici atamaları, destek sağlama, liderlik – adaletli olma, vizyon ve misyon belirleme, faydalı rekabeti avantaja dönüştürme, planlama yapma ve eşgüdümü sağlama, sorumluluk alma – örgütsel roller, fiziki ve teknolojik alt yapıyı iyileştirme, güvenlik, temizlik, ekip ruhu oluşturma, başarı sırrını arama – aidiyet duygusu hissettirme, yönetsel

aba- yönetici özellikleri kodları bulunmaktadır.

“Psikolojik” alt kategorisi altında destek sağlama, motivasyon artırıcı etkinlikler yapma, dirayetli olma, güçlendirme – insanı anlama, uyum sağlama, uzun süreli etkileşim kodlarının olduğu görülebilmektedir. “Sosyolojik” boyutta sorun çözme, sosyal yaşantı, ğrenci davranışları, dönüt, okulu duyurma, veli eğitimi, paydaşları harekete geçirme – etkili iletişim kurma, fayda sağlama ve takdir görme kodları ortaya çıkmıştır. “Eğitsel” alt kategorisi altında yenilikçi yaklaşıma, okul tercihi, öğrencileri yetiştirme, yönlendirme, ödüllendirme, mesleki gelişim, projeler üretme – yarışmalara katılma, araştırmalar yapma ve başarılarla katkıda bulunma kodları yer almaktadır. “Ekonomik” alt kategorisi içinde; kaynak sağlama, bakım-onarım, yaygınlaştırma, yardım sağlama ve hediyeleşme kodları bulunmaktadır. Katılımcılardan bazıları mesleki hırsın sebepleri içinde fiziksel özelliklerin de etkili olduğunu ifade etmiştir. “Fiziksel” alt kategorisi altında özgünlük, g ve kalıtım yer almaktadır. Aşağıda bu bulgulara ilişkin bazı katılımcı görüşleri sunulmaktadır:

Yönetici Görüşleri

- *Dini inana da bağlı aslında. Ben birine kötü davransam Allah'ın gazabına uğrayabilirim diye düşünürüm. Yönetici bazen hataları da söylemek gerek. Öğretmen derse geç kaldığında ve bunu sürekli hale getirdiğinde odama çağırırım. ay ısmarlarım ve samimi bir şekilde bu durumun yanlış olduğunu söylerim. Mesleki hırsa sahip insanlar evet başarılı olabiliyor ama genelde pek de uzun vadede olmuyor. Bu hırsa sahip insanlarda bir dengenin olması çok önemli. Bu noktada dikkatli de olmak gerekir. Çünkü hırsını kontrol edemeyip vitesi boşa almış kamyonlar gibi olunursa sonu felaket de olabilir. Hırslanmak güzel. Ama motive edici olursa (Selda).*
- *Denge burada çok önemli bence. Yöneticiler açısından değerlendirirsek birçok sorumluluklarımız var bizim. Yeri geldiğinde ailemden bile fedakârlık yapabilirim. Benim birinci derecede bazen okulum nde gelebiliyor. Mesleki hırs eşittir fedakârlıktır. Mesleki hırsın inançla da alakası var. Atatürk’ün bir sözü var: “Vatanını en çok seven görevini en iyi yapandır” diye. Ben işte görevimi Vatanımı çok sevdiğim için daha iyi yapma gayreti içindeyim (Mert).*
- *Hedefime ulaşımak için sürekli çaba harcarım (Hakan).*
- *İkbal kaygınız çok yüksekse hırslı olabilirsiniz. Kendinizi 5 sene sonra nerede görüyorsunuz? Bünyeyi benimsemek. Kendinizi benimsemek. Bulunduğunuz yeri benimsemek. Potansiyelinize göre hedefler belirlemek. Kendinizi tanımak. Örgütü tanımak. Aidiyet*

duygusunu hissetmek (Burak).

- *Örgütsel fayda için. Örgütün her türlü ihtiyacını karşılamada evet hırslıyım. Fiziki imkanları olsun, öğretmen niteliği olsun. Bu anlamda okulumda her şeyin en iyisi olsun isterim (Zafer).*

Öğretmen Görüşleri

- *Takdir edilme, önemsenme duygusuyla ilgili de olabilir. İnsanın fitratında beğenilme duygusu zaten vardır. Birilerine hoş görünmek. Birilerine yalakalık yapmak. (Yavuz)*
- *Başarıya, iyiye götürme olasılığı da var. İçsel olmalı. Başkasını takip ederek değil. (Gaye)*
- *Ne yöneticilerde ne de öğretmenlerde hırs olmamalıdır bence. Yeterlilik olmalıdır. Motivasyon ve çabanın olması yeterlidir (Hulusi).*
- *Bence öğretmenlerde de yöneticilerde de hırs olmalı. Hırs varsa başarı geliyor. Hırsın kelime anlamında sonu gelmeyen istek diye yazar. Burada ben mesleki gelişim açısından değerlendiriyorum konuyu (Ferhat).*
- *Hırs bence kişinin mesleki ve kişisel gelişimini arttırmak amaçlı yaptığı tüm uygulama ve çalışmaların bir bütünüdür (Gizem).*
- *Başka bir şey daha var aslında. Adı ne bilmem ama, öğretmenlere bir dönem boyunca aynı katta nöbet tutturma da ayrı bir işkence. Öğretmenler okulun her bölgesinde nöbet tutmalı. Sınıfların nerede olduğunu bilmeyen branş öğretmenleri var. O katta derse girmiyor diye bir öğretmene o katta nöbet verilmemesi çok garip geliyor bana. İş rotasyonu olsun ki değişiklik beraberinde motivasyonu getirsin (Servet).*

Tablo 3.9’da yöneticilerde görülen ve yöneticilerin mesleki anlamda hırslanmasına sebep olabilecek olumlu kodlar görülebilmektedir. Katılımcılardan bazıları yöneticilerde görülen mesleki hırsın kişiden kaynaklandığını ve bireysel boyutta önemsenme ihtiyacı, dinsel yaklaşımlar ve vicdanlı olma etkenlerinin sebep olabileceğini ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerden biri, okul müdürünün okul için çok fazla fedakârlık yaptığını ve bu fedakârlığının öğretmenleri de etkilediğini belirtmiştir. Birçok katılımcı mesleki hırsı; çaba, başarı ve azim olguları ile ilişkilendirmiş, mesleki hırsın, kişinin yöneticilik alanında yetkinlik kazanması ve kişisel gelişimini sağlaması için gerekli olan bir dürtü olduğunu ifade etmiştir. Bazı katılımcılar mesleki hırsın kişilik ya da karakterden kaynaklandığını vurgulamışlardır.

Mesleki hırsın sebepleriyle ilgili “Örgütsel” alt kategoride, örgüt çalışanları arasında

profesyonelliği oturtmak, tarafsız bir tutumla iş rotasyonu uygulamak, iş tasarımı ve iş zenginleştirme çalışmalarını yerinde ve zamanında yaparak örgüt içi desteği ve huzuru sağlamanın önemli olduğunu ifade eden katılımcılar da olmuştur. Bazı katılımcılar okul müdürlerinin birer lider olması gerektiğini vurgulamış ve çalışanlar arasında adaletli yaklaşımların önemini belirtmiştir. Bazı katılımcılar mesleki hırsı, okulun vizyonu ve misyonunda hissedebilmenin gereğinden bahsetmiştir. Katılımcılardan birkaçı, çalışanlar arasında eşgüdümü sağlamak için örgüt iklimi ve kültürünün önemine dikkat çekmiştir. Oturmuş bir örgüt iklimi ve kültürünün, yöneticilerin akademik başarı noktasında destek sağlamasına daha çok zaman ayırmasına zemin hazırlayabileceğini ifade etmiştir. İş yükü altında bir de ders yükü yüklenilen yöneticilerin, başarılı öğrencilerle birebir ilgilenmelerinin yolunu açmanın, başarı sırrını arama ve aidiyet duygusunu kazanmada kolaylık sağlayabileceği birçok katılımcının ifadesinde geçmiştir.

Bazı katılımcılar iyi bir yöneticinin aynı zamanda iyi birer gözlemci olması gerektiğinden bahsetmiş ve okulun fiziki alt yapısını ve teknolojik donanımı sürekli yenileyerek, bakım – onarım çalışmalarına finansman sağlayabilecek kapasitede olmasının önemini vurgulamıştır. Bu anlamda mesleki hırsın okula fayda sağlayabileceğini belirtmişlerdir. Bir katılımcı, okullarda temizlik personelinin az olduğundan, güvenlik personelinin hiç olmadığından bahsetmiş ve bu durumun okullarda “iş yaptıрма” noktasında yöneticilere sıkıntılar çıkardığını ifade etmiştir. Yöneticilerin mesleki anlamda hırslanmasını sağlamak için gerekli istihdamın sağlanmasını önemli gördüğünü söylemiştir. Bazı katılımcılar yöneticilerin, öğretmenlere ve öğrencilere destek sağlamada istekli olmasının mesleki hırsı da olumlu yönde geliştirebileceğini belirtmiştir. Okullarda motivasyon artırıcı etkinliklerin örgüt içi uyuma katkı sağlayacağını söyleyen katılımcılar da olmuştur. Bu katılımcılar yöneticilerin, öğretmenlere yönelik güçlendirme çalışmaları yapmalarının, doğrudan kendi mesleki hırslarını da artırabileceğini öngördüklerini ifade etmişlerdir. Sorun çözme odaklı yaklaşımların, sosyal yaşantının yöneticilerin mesleki hırsına etki edebileceği de bazı katılımcılarca ifade edilmiştir.

Bazı katılımcılar tarafından okullarda öğrenci davranışlarının, yöneticilerin mesleki hırsını artıran ya da azaltan en önemli etkenlerden biri olduğunun altı çizilmiştir. Okulun isminin çevrede çok duyulmasının da mesleki hırsı artırıcı bir unsur olduğu belirtilmiştir. Velilerin eğitim düzeylerinin yüksek olmasının, yöneticilerin velilerle daha iyi iletişim kurmasını sağlayabileceğini belirten katılımcı da vardır. Bu durumun, yöneticilerin paydaşları

harekete geçirmesine katkı sağlayacağını ve böylece yöneticinin takdir görebileceğini ve dolayısıyla mesleki hırsı artırabileceğini ifade edenler de olmuştur. Eğitsel anlamda yenilikçi yaklaşımların okullara sinerji sağlayabileceğini, yapılan araştırmalar ve projelerin de niteliği artıracağını söyleyen katılımcılar böylece yöneticilerin, başarılarına katkı sağlamada ve mesleki anlamda daha çok hırslanabileceklerini düşünmektedirler. Bazı katılımcılar yöneticilerdeki mesleki hırsa, kişinin ayırıcı niteliğinin (aura), gücünün (politik ve ekonomik) ve kalıtımın da etkili olabileceğinden bahsetmiştir.

Katılımcı görüşlerinden yola çıkarak yöneticilerde görülen mesleki hırsın önemsenme ihtiyacından ya da yöneticinin kendini geliştirme çabasından ortaya çıktığı söylenebilir. Yetkinlik kazanmak için güncel gelişmeleri sürekli takip eden ve bu birikimlerini okulun tüm paydaşlarına aktarabilen bir yönetici okulun her anlamda gelişimine katkı sağlayabilir. Bu noktada yönetici atamalarında yönetici olarak atanacak kişilerde; mesleki hırsı olumlu olarak yönlendirebilecek, liderlik özelliklerine sahip, sorumluluk almada çekimser davranmayacak, yönetsel çabadan kaçmayacak, vizyon belirleyebilecek, planlama yapabilecek, eşgüdümü sağlayabilecek, fiziki ve teknolojik alt yapıyı iyileştirme gayesi içinde olabilecek ve faydalı rekabeti avantaja dönüştürebilecek niteliklerin aranması eğitim sisteminin yenilikçi bir anlayışa kavuşmasını sağlayabilir.

Tablo 3.10 yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebeplerini göstermektedir. “Olumsuz sebepler” olarak adlandırılan kategori altında altı alt kategori oluşmuştur. Bu alt kategoriler altında da yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebepleriyle ilgili kodlara yer verilmiştir.

Tablo 3.10. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebeplerine ilişkin bulgular

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumsuz sebepler	Bireysel	Kişisel amaçlar Bencillik İçsel sebepler Rekabet İkbal kaygısı
	Örgütsel	Kaynakların bilinçsiz kullanımı Ayrımcılık yapma Üstüne yıkma Sorumlu tutulma Kariyer önleme Üstleri memnun etme tutkusu Fiziki alt yapı İstihdam sağlamada plansızlık

Tablo 3.10. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebeplerine ilişkin bulgular (devamı)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumsuz sebepler	Örgütsel	Görev tanımında belirsizlik
		İş yükü
		Çatışmacı rekabet
		Makam-mevki sevdası
		Amir olma tutkusu
		Emretme
	Psikolojik	Narsisizm
		Kaostan beslenme
		Manevi tefecilik
		Kişilik bozukluğu
		İdare baskısı
	Sosyolojik	Güvensizlik
		Saygın olma beklentisi
		Kendini kabul ettirmede bencil tutumlar
		Politik davranışlar
		Reklam düşkünlüğü
		Yaygınlaştırmada hep ön planda olma
		Veli baskısı
		Çevreye hoş görünme mücadelesi
		Anne-baba mesleğinin kişiliğe yansımaları
		Okullar arası çatışmacı rekabet
	Sosyolojik	Sendikacılık ayrımı
	Eğitsel	Kapasite dışı proje beklentisi
		Deneme sınavı sonuçlarının düşük olması
		Ödüllendirmede adaletsizlik
		Sınav / İstatistik odaklı yaklaşımlar
	Ekonomik	Çıkar sağlama
		Gereksiz ders yükü
		Kurslardaki eşitsiz dağılım
		Gelir dağılımındaki adaletsizlikler
		Daha çok kazanma isteği
		Haksız kazanç sağlama

Tablo 3.10 incelendiğinde, yöneticilerde görülen mesleki hırsın sebeplerine ilişkin “Olumsuz sebepler” kategorisi altında bireysel, örgütsel, psikolojik, sosyolojik, eğitsel ve ekonomik olmak üzere toplam altı alt kategorinin olduğu görülebilmektedir. “Kişisel amaçlar, bencillik, içsel sebepler, rekabet ve ikbal kaygısı” kodları “Bireysel” alt kategorisi altında, “kaynakların bilinçsiz kullanımı, ayrımcılık yapma, üstüne yıkma, sorumlu tutulma, kariyer önleme, üstleri memnun etme, fiziki alt yapı, istihdam sağlamada plansızlık, görev tanımında belirsizlik, iş yükü, çatışmacı rekabet, makam-mevki sevdası, amir olma tutkusu ve emretme” kodları ise “Örgütsel” alt kategorisi altında yer almaktadır. “Psikolojik” alt kategorisi altında narsisizm, kaostan beslenme, manevi tefecilik, kişilik bozukluğu, idare baskısı ve güvensizlik kodlarının yer aldığı görülmektedir.

“Sosyolojik” alt kategorisi altında “saygın olma beklentisi, kendini kabul ettirmede bencil tutumlar, politik davranışlar, reklam düşkünlüğü, yaygınlaştırmada hep ön planda

olma, veli baskısı, çevreye hoş görünme mücadelesi, anne-baba mesleğinin kişiliğe yansımaları, okullar arası çatışmacı rekabet ve sendikacılık ayrımı” kodları bulunmaktadır. “Eğitsel” alt kategorisi altında “kapasite dışı proje beklentisi, deneme sınavı sonuçlarının düşük olması, ödüllendirmede adaletsizlik ve sınav / istatistik odaklı yaklaşımlar” kodları, “Ekonomik” alt kategorisi altında ise “çıkar sağlama, gereksiz ders yükü, kurslardaki eşitsiz dağılım, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, daha çok kazanma isteği ve haksız kazanç sağlama” kodları bulunmaktadır. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebeplerine ilişkin bulgulara yönelik bazı katılımcı görüşleri bir sonraki sayfada verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

- *İkbal kaygınız çok yüksekse hırslı olabilirsiniz. Kendinizi 5 sene sonra nerede görüyorsunuz? Bünyeyi benimsemek. Kendinizi benimsemek. Bulunduğunuz yeri benimsemek. Potansiyelinize göre hedefler belirlemek (Burak).*
- *Sorumlu tutulunca olmuyor. İçten yapmalı işini. Sorumluluk almak başka bir şey, sorumlu tutulmak başka (Mert).*
- *Kariyer anlamında ise hiç hırslı değilim. 12 yıllık müdür yardımcısıyım ve hiçbir zaman müdür olmayı düşünmedim. Hiçbir zaman müdürlüğün bir sonrasını düşünmedim. Yükselme arzum yok. İşimi yaparken en iyi şekilde yaparım. Öğretmensem en iyi şekilde yaparım. Benim mutlu olmam gerekir. Benim hırsım orada. Makam-mevki sevdalısı olanları görüyorum etrafımda. Hep yanlış işler yapıyorlar ve “-mış gibi” davranıyorlar. Hem kendilerine hem de etraftakilere zarar veriyorlar (Leyla).*
- *Hocam mesleki hırsın olsun olsun da önce okullardaki eksikleri bir ifade edelim. Okullar öncelikle temizlik, güvenlik ve memur noktasında desteklenmeli. Evrak işine boğulmamalı yöneticiler. Okulların fiziki alt yapıları yenilenmeli ve geliştirilmeli. Sınıfların kapasitesi çok fazla. (Hakan).*

Öğretmen Görüşleri

- *Çünkü amacı tamamen mevki sahibi olmak, yükselmek, reklam yapmak, kişisel amaçlar peşinde koşmak, örgütsel amaçları ikinci plana atmaktı. Bunu da etrafına yansıttı. Ama tek bir eksiği vardı, kararlar noktasında bencildi. Öğretmenlerden fikir alır ama yine kendi bildiğini yapardı. Eleştiriye kapalıydı. Ancak dışarıda arkadaşlığı çok iyiydi (Serhat).*
- *Başkasına karşı rekabet içine girip hırslanırsa biri eninde sonunda bu durumdan zarar görebiliyor (Gaye).*

- *Daha önce çalıştığım bir okulda aşırı hırslı olduğumu düşündüğüm bir müdürüm oldu. Okulun kaynaklarını kullanma noktasında hırsına yenik düştü. Bu durum hem kendisi için hem de okul için birçok olumsuz sonuçlar doğurdu (Zahit).*
- *Ayrımcılık yapmamalı bir idareci. Bir de şunu yaşadım, ben çok çalışırım, bir başkasına yaptıramadığı işi, sürekli iş yapanın üstüne yıkmak da doğru değil. ... örneğin en sevilmeyen tavır da birine bir iyilik yaptıysa onun karşılığını beklerdi ve en ufak bir çıkar çatışmasında, ben sana şu iyiliği yaptım, gibi ifadelerde bulunurdu. Bunlar o koltukta kalma hırsının bir göstergesiydi bence. Yapılan bir iyiliği başa kakmak hiç hoş bir tutum değil bence. Psikolojik olarak bu durumun araştırılması da gerekiyor bence (Servet).*
- *Yöneticilerde görülen hırsın sebebi bence okulun adını duyurma, birilerine hoş görünme, takdir kazanma, üstlerini memnun kılma ve onlara hoş görünme, velilerin gözünde itibar kazanma, haber köşelerinde isminin çıkmasını isteme gibi durumlar olabilir (İsmet).*

Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz olmasına sebep olan faktörlerin kişilerin kendilerinden kaynaklandığını belirten katılımcı sayısı oldukça fazla olmuş ve özellikle “kişisel amaçlar peşinde koşmanın ve bencilliğin” en önde gelen sebeplerden ikisi olduğu vurgulanmıştır. İçsel sebeplerin (kişinin ruh hali, psikolojisi, niyeti gibi) de yöneticilerin mesleki hırslarını olumsuz etkileyebileceğine ilişkin görüş bildirenler olmuştur. Mesleki hırsın zaten içinde “rekabet” olgusunu barındırdığını ve bu durumun ikbal kaygısına yol açtığını ifade eden bir katılımcı olmuştur.

Bir katılımcı yöneticilerinin kaynakları bilinçsiz kullanmasından ve çalışanları arasında ayrımcılık yapmasından dolayı hem kendisinin hem de örgütün zarar gördüğüne şahit olduğunu belirtirken, diğer katılımcılar yöneticiler arasında işleri birbirlerinin üzerine yıkmaya girişimlerinin de mesleki hırsı olumsuz etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Bu durumun yöneticiler arasında çekişmelere, dedikodulara ve hatta fiziksel şiddete sebebiyet verebileceği de ifade edilmiştir. Bazı katılımcılar yöneticiler arasında iş dağılımının adaletli yapılması gerektiğini vurgulamışlar ve aksi durumda birbirlerinin kariyer gelişimlerini engellemeye dönük etik olmayan çabalar içine girebileceklerini belirtmişlerdir. İşin özüne yönelik tutku geliştirmek ve yapılan işten haz almak yerine sadece üstleri memnun etmek hırsıyla yapılan işlerin kısa vadede gösterişliymiş gibi görünebileceğini ancak uzun vadede etkisinin kalmayabileceğini belirtenler de olmuştur. Okulların fiziki alt yapısının yetersiz olmasının da mesleki hırsı olumsuz etkileyeceğini ifade eden katılımcılar vardır.

Okullar arasında kendiliğinden gelişebilen çatışmacı rekabet girişimlerinin de hem

örgüte hem de yöneticilere zarar verdiğini düşünenler olmuştur. Sadece makam – mevki sevdasıyla hareket etmenin de mesleki hırsı olumsuz etkileyebileceğini belirten katılımcılar vardır. Bazı katılımcılar yöneticilerin, öğretmenler arasındaki anlaşmazlık ve uyumsuzlukları körüklediklerinden ve rekabeti kendi lehlerine döndürme eğiliminde olduklarından bahsetmişlerdir. Bazı yöneticilerin kibirli olduklarını ve öğretmenleri küçümseyici tavır ve davranışlar sergileyebildiklerini ifade eden katılımcı, bu tarz eylemlerde bulunan yöneticilerde narsistik kişilik bozukluğunun olabileceğini belirtmiştir.

Reklam düşkünlüğü, politik davranışlar, yaygınlaştırma faaliyetlerinde her zaman ön planda olma gibi durumların da mesleki hırsı olumsuz etkileyebileceğini ifade eden katılımcılar vardır. Bazı katılımcılar hem öğretmenler tarafından yöneticilere hem de yöneticilerin öğretmenlere karşı yaptığı iyilikleri başa kakmalarının, yöneticilerde görülen mesleki hırsı olumsuz yönde etkilediğini söylemişlerdir. Bir katılımcı da yapılan iyiliğin karşılığını bekleme içgüdüleriyle hareket etmenin mesleki hırsı olumsuz yönde körükleyebileceğini belirtmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda yöneticilerin, kişisel amaçlar uğruna, bencilce ve makam – mevki kaygısı içinde olumsuz yönde mesleki hırsa kapılabilecekleri söylenebilir. Bu noktada sırf makamını kaybetmemek adına bir yönetici, okulunda etki alanı güçlü olan öğretmeni ya da öğretmenleri kayırabilir, sözünü geçirebildiklerinin üstüne işleri yıkabilir, diğer yöneticilerle çatışmacı rekabet içine girebilir. Bazı yöneticiler güvensizlik ortamından faydalanarak kaostan beslenmeyi deneyebilir. Öğretmenler arası çatışmaları kendi lehine çevirebilmek için yalan söyleyebilir, kendini üstlerine kabul ettirmek adına bencilce tutum ve davranışlarda bulunabilir ya da farklı sendikadan olan öğretmenleri birbirine düşürebilir.

Tablo 3.11’de öğretmenlerde görülen mesleki hırsın sebeplerine yönelik bulgular gösterilmektedir. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın sebepleriyle ilgili olumlu sebepler kategorisi altında: bireysel, örgütsel, psikolojik, sosyolojik, eğitsel ve ekonomik alt kategorileri yer almaktadır. Bu alt kategoriler altında da kodlar yer almaktadır.

Tablo 3.11. Öğretmelerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerine ilişkin bulgular

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu sebepler	Bireysel	Dinsel inançlar ve düşünceler Kişisel gelişim Mesleki gelişim Gönüllülük Vatan-millet sevgisi Öz denetim Kendini kabul

Tablo 3.11. Öğretmelerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerine ilişkin bulgular (devamı)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu sebepler	Bireysel	Çaba Başarı Kendini yenileme Zaman yönetimi Ön hazırlık yapma Vicdanlılık Amaca ulaşma Kazanma isteği Mükemmellik Kariyer
	Örgütsel	Ödüllendirme İş doyumunu Ders yükü Planlama Kaynakları kullanma Örgüt içi tanınma Profesyonellik – Başarı Güvenlik Etki – Takdir görme Rekabet Örgütsel beklentiler Aidiyet Örgütü tanıma Hedefler belirleme Dayanışma
	Psikolojik	Özgüçlük Motivasyon – Destek Kişilik Niyet
	Sosyolojik	Güç Velilerle iletişim Takdir görme Emeğe saygı Anne-baba mesleği Çevre baskısı Veli beklentisi Toplumsal fayda Rol – model Dini inançların etkisi
	Eğitsel	Hedef belirleme Yöntem-teknik Öğrenci merkezli yaklaşım Yaratıcılık Erken okuma İletişim Sorgulama Mükemmellik Mesleki gelişim Teknolojiyi kullanma Projeler üretme Yarışmalara katılma
	Eğitsel	Yarışmalara katılma Araştırma EBA puanı Yüksek lisans / Doktora yapma isteği İyi vatandaş yetiştirme İyi insan yetiştirme Başarı Okul türü – Sınav odaklı eğitim
	Ekonomik	Para kazanma Meslek edindirme İş kaybı korkusu Hak etme – Emek

Tablo 3.11 incelendiğinde öğretmenlerde görülen mesleki hırsın sebeplerine yönelik olumlu sebeplerin; bireysel, örgütsel, psikolojik, sosyolojik, eğitsel ve ekonomik boyutta ele alındığı görülmektedir. “Bireysel” alt kategorisinde “dinsel inançlar ve düşünceler, kişisel gelişim – mesleki gelişim, gönüllülük, vatan-millet sevgisi, öz denetim – kendini kabul, çaba – başarı, kendini yenileme, zaman yönetimi- ön hazırlık yapma, vicdanlılık, amaca ulaşma, kazanma isteği mükemmellik ve kariyer” kodlarının yer aldığı görülebilmektedir. “Örgütsel” alt kategorisinde “ödüllendirme, iş doyumu, ders yükü, planlama – kaynakları kullanma, örgüt içi tanınma – profesyonellik, başarı, güvenlik, etki – takdir görme, rekabet, örgütsel beklentiler, aidiyet – örgütü tanıma, hedefler belirleme ve dayanışma” kodları bulunmaktadır.

“Psikolojik” alt kategorisinde “özgecilik, motivasyon, destek, kişilik ve niyet” kodları görülebilmektedir. Güç, velilerle iletişim, takdir görme, emeğe saygı, anne-baba mesleği, çevre baskısı, veli beklentisi, toplumsal fayda, rol – model ve dini inançların etkisi kodları da sosyolojik boyutta yer almaktadır. “Eğitsel” alt kategoride “hedef belirleme, yöntem-teknik, öğrenci merkezli yaklaşım, yaratıcılık – erken okuma, iletişim, sorgulama, mükemmellik, mesleki gelişim – teknolojiyi kullanma, projeler üretme – yarışmalara katılma, araştırma – EBA puanı, Yüksek lisans / Doktora yapma isteği, iyi vatandaş yetiştirme, iyi insan yetiştirme, başarı, okul türü ve sınav odaklı eğitim” kodları yer almaktadır. “Ekonomik” alt kategorisinde para kazanma, meslek edindirme, iş kaybı korkusu, hak etme ve emek” kodları görülebilmektedir. Bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *İdealistlik olabilir. Mesleğine duyduğu aşk olabilir. Öğrencilerini çok sevmesi olabilir. Tutkuları olabilir. Hıy olabilir. Kişilik olabilir. Karakter olabilir. İş etiğine inanması olabilir. Dini inanç olabilir. Vatan sevgisi, bayrak sevgisi olabilir. Okulunu çok sevmesi olabilir. Öğretmen arkadaşlarını çok sevmesi olabilir. Gönüllülük olabilir. Kendini gerçekleştirme olabilir. Devletin işi, tüyü bitmemiş yetimin hakkını düşünme olabilir. Örneğin proje yapan bir öğretmenim var. Evinden, eşinden çocuklarından feragat ederek yürütüyor projeyi. İçsel motivasyon, sahiplenme de olabilir. Dışsal motivasyon da önemli (Zafer).*
- *Mesleki hırs, meslekte belirlediğimiz hedeflerimizi gerçekleştirmek için yoğun çaba göstermek, insanüstü bir güç ortaya koymaktır. Gerek yönetici gerekse öğretmen bence hırsın uzak durmalıdır ve üzerine düşen görevi en iyi şekilde, gönüllü ve bilgili bir şekilde yapmalıdır (Ogün).*
- *Eğitim bir ülkeyi ayakta tutan en kıymetli şeydir. Eğitim örgütlerinde çalışan eğitimciler de o*

ülkenin geleceği için her şeydir. Bu anlamda bir öğretmenin ya da okul yöneticilerinin mesleki anlamda ve olumlu yönde hırslı olmaları da her şeydir. Bunu sağlamak için her türlü imkân sağlanmalıdır (Hakan).

- *Mesleki hırsın sebepleri bence, başarılı olma, takdir görme isteği olabilir. Birçok etken olabilir aslında hırsa sebep (Oğuz).*

Öğretmen Görüşleri

- *Mesleğimi Allah'ın hoşnutluğunu kazanmaya vesile yapabilmeyi amaçlayarak hırsımdan uzak fakat mesleğimi de Allah hesabına sevmeyi başarabilmek adına gayret içerisindeyim (Zahit).*
- *Hedefine yavaş ama doğru adımlarla gitmesi. Öğretmenler sürekli kendini geliştirmeli. Öğretmenlerin diksiyonu, öğrencilerle, birbirleriyle iletişimi iyi olmalı. Mesleki hırsı öğrenciler açısından ayrı, öğretmenler açısından ayrı değerlendiriyorum ben. Öğretmenlerde mesleki hırs olmalı mıdır? Bence olmalıdır. Mesleğinde kendini geliştirmek adına en iyisini yapmak için hırs yaparak çalışmalıdır (Servet).*
- *Ama bunu söylerken hırslı olmadan ben çalışmalarımı, iyi bir motivasyonla, iyi bir zaman planlamasıyla öz denetimimle yapamam gereken işlerimi gayet iyi bir şekilde yapabiliyorum. Bunun için hırslı olmama gerek yok. Ancak hırsı tamamen olumsuz olduğunu da düşünmüyorum. ... öğretmen yüksek lisans ya da doktora yapmak için de hırslı olabilir. Bunun gibi birçok farklı sebep olabilir aslında (Serhat).*
- *Çocuklar çok farklı şekillerde öğreniyorlar. Bunu bilerek önceden hazırlığımı yaparım. Slaytlar hazırlarım. Ders esnasında öğrencilere soracağım sorulara kadar hazırlık yaparım. Canlı derslerde de böyleydin. Canlı derslerde soracağım sorulara kadar soruları yazardım. Ders esnasında her şeyin yolunda gitmesi için uğraşırım (Gaye).*
- *Hafta sonları destekleme ve yetiştirme kursum var. İş yükü fazla olunca da mesleki anlamda hırsım bazen azalabiliyor. Kendi çocuklarıma zaman ayıramıyorum. Vicdanen rahatsız oluyorum ve bazen de motivasyonum azalıyor açıkçası. Kurslara başvurularda gönüllülük esas alınmalı bence. İhtiyacı olan ve isteyen kurslarda görev almalı diye düşünüyorum (İsmet).*

Öğretmenlerde görülen mesleki hırsı olumlu yönlendirebilecek sebeplerden bireysel boyutta bulunan dinsel inançlar ve düşünceler kodu bazı katılımcılarca ifade edilmiştir. Özellikle kişisel ve mesleki gelişimin de mesleki hırsa etkisinin olabileceğini belirtenler de olmuştur. Çalışmalarda gönüllü olmanın, vicdanlı davranarak başarı için çaba harcamanın

mesleki hırsla olan etkisinden söz eden katılımcılar iyi niyetin ve sorumluluk almanın da önemine vurgu yapmışlardır. Bir katılımcı hırsların içsel bir dürtü olduğunu ve amaca ulaşmak için kişide kazanma isteğinin olması gerektiğini vurgulamıştır.

Katılımcılardan bazıları, okullarda ödüllendirme sisteminin daha ölçülebilir kriterler üzerinden belirlenmesinin ve adil olmasının öğretmenlerin mesleki hırslarını iyi yönde artırabileceğine vurgu yapmıştır. İş doyumunu ve daha az ders yükünün mesleki hırsları iyi yönde artırabileceğini ifade eden katılımcı da vardır. Öğretmenlerin derslerine ön hazırlık yaparak gelmesinin ve belirli bir plan dâhilinde işleri yürütmesinin de mesleki hırs üzerinde etkisinin olabileceğini söyleyenler olmuştur. Bir katılımcı örgüt içindeki profesyonellikten bahsetmiş ve öğretmenler arasındaki iletişimin daha profesyonel boyuta taşınmasının faydalı olabileceğini ifade etmiştir.

Katılımcılardan bazıları, öğretmenin okulda kendisini güvende hissetmesi gerektiğinin altını çizmiş ve bu noktada yöneticilerin yetkinliğinden bahsetmiştir. Bir katılımcı öğretmenler arası rekabetin bazen örgüte fayda sağlayabileceğini ancak kontrollü olması gerektiğini belirtmiştir. Rekabetin mesleki hırsları beraberinde getireceğini ifade edenler de olmuştur. Öğretmenlerdeki mesleki hırsı iyi yönde artırabilecek unsurlardan birinin de öğretmenlerin motivasyonlarını artırmak olduğunu belirten katılımcılar psikolojik boyutta özgecilik, destek sağlama, iyi niyetli olma ve kişilik faktörlerinin de etkilerinden bahsetmişlerdir. Katılımcılardan bazıları sosyolojik boyutta özellikle güç elde etmeyle mesleki hırsların doğru orantılı olduğundan bahsetmişler ve bu gücün iyi niyetli bir şekilde toplumsal fayda için kullanılması durumunda mesleki hırsların yönünün iyi olabileceğine işaret etmişlerdir. Anne – babası öğretmen olan öğretmenlerin daha idealist olabileceğini belirten bir katılımcı, kendisindeki mesleki hırsların, annesinin rol – model almasından kaynaklandığını söylemiştir.

Bazı katılımcılar öğretmenlerin hedef belirlemelerinin önemine vurgu yapmışlar, farklı yöntem ve teknikler kullanarak öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştırmanın, öğretmenin meslek aşkına etkisinin olabileceğini ve dolayısıyla mesleki hırslarını artırabileceğini belirtmişlerdir. Bir katılımcı çocukların erken okumayı başarmalarının kendisini çok mutlu ettiğinden bahsetmiş ve belirlediği hedefe ulaşmasının mesleki hırsları sayesinde olduğunu ifade etmiştir. Özellikle liselerde proje üretme noktasında öğretmenlerin daha çok hırslanabileceklerini iddia eden bir katılımcı da vardır. En çok üzerinde durulan görüşler de iyi vatandaş ve iyi insan yetiştirme noktasında mesleki hırsların daha faydalı olabileceğidir.

Katılımcı görüşlerinden hareketle, okullarda öğretmenlerin düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri ortamların olması, kendilerini öğretmenlik mesleğine ve öğrencilerine adanmaları, sene başında belirledikleri hedeflerine daha erken sürede ulaşmaları, örgüt içi profesyonel yaklaşımlar, dayanışma, vicdanlı tutum ve davranışlar, öğrencilerin başarı göstermesi gibi nedenlerin öğretmenlerin motivasyonlarını artırdığı ve böylece mesleki hırslarının olumlu yönde geliştiği söylenebilir.

Tablo 3.12’de öğretmenlerde görülen mesleki hırsların olumsuz sebepleri yer almaktadır. Yönetici ve öğretmenlere göre öğretmenlerde görülen mesleki hırsların olumsuz sebepleri; “bireysel, örgütsel, psikolojik, sosyolojik, eğitsel ve fiziksel” alt kategorileri altında incelenmiştir.

Tablo 3.12. Öğretmelerde görülen mesleki hırsların olumsuz sebeplerine ilişkin bulgular

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumsuz sebepler	Bireysel	Aşırı arzular Övünme Çekememezlik Öfke Bencillik Kıskançlık Tatminsizlik Kişisel gelişimde eksiklik
	Örgütsel	Değerlendirme Gizlilik İş doyumunun sağlanamaması Kayırma Ödüllendirmede adaletsizlik Çatışmacı Rekabet Gruplaşma Dışlama
	Psikolojik	Kişilik Güçsüzlük Tükenmişlik Korku kültürü İş kaygısı
	Sosyolojik	Sosyal şakşakçılık Dalkavukluk Sürekli ön planda olma içgüdüğü Övülmeyi bekleme Takdir edilmeyi bekleme Veli baskısı Veli beklentisi Dedikodu
	Eğitsel	Disiplinsizlik İlgisizlik Pandeminin etkileri Değer yoksunluğu Kapasite üstü proje beklentileri DYK’larda eşitsiz dağılım Kayırmacı ödüllendirme Mesleki gelişimi küçümseme Sınav / not odaklı yaklaşımlar
	Fiziksel	Enerji azalması – Güçsüz hissetme Kalıtım

Tablo 3.12’de yer alan “Bireysel” alt kategorisi içinde kişinin kendisinden kaynaklı “aşırı arzular, övünme, çekememezlik, öfke, bencillik, kıskançlık, tatminsizlik ve kişisel gelişimde eksiklik” gibi kodlar yer almaktadır. “Örgütsel” alt kategorisinde “değerlendirme, gizlilik, iş doyumunun sağlanamaması, kayırma, ödüllendirmede adaletsizlik, çatışmacı rekabet, gruplaşma ve dışlama” kodları bulunmaktadır. “Psikolojik” alt kategorisinde kişilik, güçsüzlük, tükenmişlik, korku kültürü ve işsizlik kaygısı” kodlarının olduğu görülmektedir. “Sosyal şakşakçılık / dalkavukluk, sürekli ön planda olma içgüdüğü, övülmeyi bekleme, takdir edilmeyi bekleme, veli baskısı / veli beklentisi ve dedikodu” kodları sosyolojik boyutta değerlendirilmiştir. “Eğitsel” alt kategorisinde “disiplinsizlik, ilgisizlik, pandeminin etkileri, değer yoksunluğu, kapasite üstü proje beklentileri, DYK’larda (Destekleme Yetiştirme Kursları) eşitsiz dağılım, kayırmacı ödüllendirme, mesleki gelişimi küçümseme ve sınav / not odaklı yaklaşımlar” yer almakta ve son alt kategori olan “fiziksel” boyutta da “enerji azalması, güçsüz hissetme ve kalıttan kaynaklı sebeplerin” olduğu görülebilmektedir. Bulgularla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *Evet çalıştım. Çalışıyorum da halen. Sürekli kendini ön plana çıkararak övünüp durması hiç hoşuma gitmiyor. Benden konuşulsun. Kendi de hırslı biri olduğunu söylüyor zaten. Ben istediğim her şeyi elde ederim. Ben her projede Türkiye birincisi olurum diyor. Ben boşta çalışmam diyor. Ben her şeyin ortasını severim. Öğretmen olarak adının duyulması, ismim duyulsun. Herkes beni tanısin. Kaymakam tanısin. Başarı ödülü alsın. Müdürler gördüğünde onunla muhatap olsun. Ona sürekli hâl hatır sorulsun gibi düşünceler olabilir. Sosyal olarak herkesin içinde tanınarak yükselmek. Sosyal şakşakçılık (Selda).*
- *Kişisel sebepler, kişisel doyum, ekonomik anlamdaki isteklik, tatmin olamama, etrafında iyi bir izlenim oluşturma, çevrelerine kendilerini kabul ettirme, kişilik bozukluğu, duygu durum bozukluğu (Leyla).*
- *Öğretmenler arasındaki disiplinsiz tutum ve davranışlar da örgüt içindeki uyumu bozabiliyor. Örneğin öğretmenin biri nöbete geç geldiğinde ve idare de bu duruma göz yumduğunda, diğer öğretmenler arasında bu hırs sebebi olabiliyor. Ya da ders programlarındaki eşitsizliklerde. Hizmet içi eğitim ya da seminerlerde sürekli aynı kişilere görev verilmesi de aslında diğerleri için olumsuz anlamda hırs sebebi olabilir diye düşünüyorum (Ela).*
- *Hırs deyince benim aklıma rekabet geliyor. Çekememezlik, sürekli açık arama gibi psikolojik bozukluklar geliyor. Nedense pek oturtamadım ben bu olguyu eğitimin içine. İlla bu olgu*

kullanılacaksa ve illaki sebep söylenecekse, okullarda hırsı, olumsuz anlamda tetikleyebilecek çok sebep var. Proje üretebilen öğretmenle proje üretmede iyi olamayan ancak branşında çok iyi olan öğretmen arasında olabilir. Bu durumda ben branşında iyi olan bir öğretmenden proje yapamayacağını bile bile proje beklentisi içine girersem bu da olumsuz mesleki hırsa sebep olabilir (Burak).

Öğretmen Görüşleri

- *Mesleğini dünyevi amaç ve hedefler uğruna tercih etme ve önüne çıkan ve çıkacak olan engellere karşı da pervasız bir şekilde adaletten uzaklaşarak müdahale etmek ahiretini düşünmeden dünyevi olanlara aşırı bağlanma olarak tanımlayabiliriz (Zahit).*
- *Çekememezliğin sonucunda öğrencilere yararlı bir durum da ortaya çıkıyor bence. Ama işte o mesleki hırs, o öğretmenin kaldıramayacağı bir düzeye ulaşırsa o nokta da hem öğrencilere hem de öğretmen kendisine zarar da verebilir (Serhat).*
- *Branşında yaşadığı tatminsizlik olur. Bu durum mesleki hırsının azalmasına ya da artmasına sebep olabilir. Bencillik olabilir. Öğretmenin ya da yöneticinin kibri olabilir. Kendini bilmeme, potansiyelini görememe olabilir. Kişisel gelişimini tamamlayamamış olabilir. Bu durumda da birey o açığını mesleki anlamda hırsına dönüştürebilir diye düşünüyorum. Böyle olunca da genelde olumsuzluklar ortaya çıkabiliyor (Melih).*
- *Geçen yıllarda 360 performans değerlendirme diye bir şey uygulamaya çalıştılar. Bu tarz çalışmaları doğru bulmuyorum. Eğitim örgütlerini bir şirket gibi düşünmek çok yanlış. Eğitim örgütleri oldukça dinamik yapılardır. Bu dinamik yapılar içinde bu şekilde statik değerlendirmelerin yapılması doğru değil bana göre. Hele bir de öğretmenlik gibi kıymetli bir mesleği olan birini. Bu tarz uygulamalar öğretmenlerin velilere ya da öğrencilere karşı yapmacık davranmalarına sebep olabilir (Serdar).*

Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebeplerine bakıldığında bireysel boyutta öğretmenlerin işleri yapma noktasında aşırı arzular içinde olmasının da olumsuz sebeplerden biri olabileceğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. Bu konuyla ilgili bir katılımcı bir öğretmenin proje ya da bir etkinlik yürütürken sadece kendi çabasını görmesini ve ekip içindeki diğer üyelerin emeğini göz ardı etmesini yanlış bulduğunu ifade etmiştir. Ekip ile yapılan güzel çalışmalar sonucunda başarı belgesi gibi bir ödülü sadece kendisi için aşırı bir şekilde arzulayan öğretmenin mesleki hırsının kötü olabileceğini belirtmiştir. Bazı katılımcılar da öğretmenlerde görülen mesleki hırsın; kıskançlık, bencillik ya da çekememezlik gibi duygulardan çok fazla etkilenebileceğini ve bu duyguların mesleki hırsın

yönünü olumsuz şekillendirebileceğini ifade etmişlerdir. Kişisel/mesleki gelişim noktasında eksikliği olan öğretmenlere potansiyelleri üzerinde yük yüklendiğinde de mesleki hırsın olumsuz olabileceğini ifade eden katılımcılar olmuştur. Örgütsel alt kategoride kayırmacılığın, ödüllendirmede adaletsiz tutumun öğretmenler arasında gruplaşmalara sebep olabileceğini ve öğretmeler arasında yaşanan rekabetlerin çatışmaya dönüşebileceğini ve dolayısıyla dışlanmaların yaşanabileceğini düşünen katılımcılar da bulunmaktadır.

Katılımcı görüşlerinden hareketle okullarda öğretmenlerde görülen sürekli kendini övme, kıskançlık, öfke kontrolünün olmaması, gruplaşma, iş kaygısı ve korku kültürü oluşturma girişimleri gibi durumların öğretmenlerin mesleki hırslarına olumsuz yönde etki ettiği söylenebilir. Böyle durumlarda da çatışmacı rekabet içine giren öğretmenler tüm enerjilerini mesleki gelişimlerine ya da öğrenme süreçlerine ayıracaklarına çatışmanın daha da büyümesi sebebiyle zarar verme boyutunda kendilerini fiziksel ya da psikolojik olarak yıpratır ve güçsüzleşebilirler.

3.7. Mesleki Hırsın Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu etkilerine yönelik bulgular Tablo 3.13'te gösterilmektedir. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu etkileri üç alt kategori altında incelenmiştir.

Tablo 3.13. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu etkilerine ilişkin bulgular

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu etkiler	Bireysel	Tutarlılık Adanmışlık Yenilikçilik Başarı Motivasyon Özdeşim kaynağı olma Mesleki tutku Etik
	Örgütsel	Takım çalışması Mesleki yeterlilik Destek sağlama Disiplini sağlama Fayda sağlama Etkileşim Örgütü tanıma Başarı Huzur Örgüt odaklılık Teorik bilgiye hâkimiyet Yöneticilik bilgisi Aktif katkı Katma değer
	Çevresel	Dışa dönüklük Toplumsal gelişim

Tablo 3.13. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu etkilerine ilişkin bulgular (devamı)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu etkiler	Çevresel	Toplum yanlısı davranış İçtenlik Estetik Güç Politika Etki Uyum

Tablo 3.13 incelendiğinde, yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu etkileriyle ilgili kodların; bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç alt kategoride ele alındığı görülebilmektedir. “Bireysel” alt kategorisi altında tutarlılık, adanmışlık, yenilikçilik, başarı ve motivasyon, özdeşim kaynağı olma, mesleki tutku ve etik kodları yer almaktadır.

“Örgütsel” alt kategorisi altında takım çalışması, mesleki yeterlilik, destek sağlama, disiplini sağlama, fayda sağlama, etkileşim, örgütü tanıma, başarı, huzur, örgüt odaklılık, teorik bilgiye hâkimiyet, yöneticilik bilgisi, aktif katkı ve katma değer kodları bulunmaktadır. “Çevresel” alt kategorisinde dışa dönüklük, toplumsal gelişim, toplum yanlısı davranış, içtenlik, estetik, güç, politika, etki ve uyum kodlarının olduğu görülmektedir. Aşağıda bulgularla ilgili bazı katılımcı görüşleri verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

- *Aslında mesleki hırs bence başarıyı getirebilir. İnsan başarılı olunca mutlu oluyor. Etrafindakileri de mutlu ediyor dolayısıyla. ... o da olsun ama ben de geride kalmayayım durumu. İçsel motivasyon bu (Ela).*
- *Beni motive etmesi lazım. Öğrencilerle iç içe olmayı seviyorum. Uzaklaşmak istemiyorum öğrencilerden. Hayatlarına dokunabilmem gerekiyor. Onların yeteneklerini ortaya çıkarmam lazım. Bunu yaparken en iyi şekilde yapmaya çalışıyorum (Leyla).*
- *İdareciler öğretmenlere ya da öğretmenler idarecilere cephe almamalı. Eksikler birlikte belirlenmeli ve sorunları çözmek için ekip çalışması olmalı. Aşırı hırs çok aşırı zarar verir. Öğrenciye de veliye de zarar verir. Okula zarar verir. Ancak bunu mesleki anlamda farklı bir boyuta taşıyabilmek fayda da sağlayabilir bence (Zafer).*
- *Hırsa bakış açısı kötüyse, niyet kötüyse işinde de bunu yansıtabilir kişi. Bizim buradaki çabamız mesleki hırsın etkisi olabilir bence (Mert).*
- *Eğitim genel olmalı, devletin devamlılığı için toplumsal gelişime katkıda bulunmalı. İşte bu amaç uğruna hırslıysa bir müdür ya da öğretmen, o zaman hırsın olumlu etkisinin olduğu*

söylenebilir (Hakan).

Öğretmen Görüşleri

- *Empati, özgecilik. Olumlu yönleri gelişmiş mesleki hırsa sahip idarecilerde empati duygusu gelişmiş oluyor. Ben iyi öğretmenlerin iyi idareciler olabileceklerini düşünüyorum. Okul sadece müdür tarafından yönetilemez. Tutarlı olmalı yöneticiler (Yavuz).*
- *Liyakat, mesleki yeterlilik, adanmışlık çok önemli vasıflar yöneticilerde. Mesleki hırs eğer iyi niyetli olursa bu tutum ve davranışların gelişmesi mümkün olabilir (Serdar).*
- *İyi bir idareci mesleki hırsını, yenilikleri takip etmeye yönlendirebilir bence (Gaye).*
- *Çalıştığı kitlenin ve kendinin sınırlılıklarını bilmesi çok önemli. Kendi mesleğimiz açısından her çocuğu tek başıma ben düzeltmek için mücadele edersem yeterlilik sınırlarımı ihlal edebilirim. Kimsenin sınırlarını aşmamak gerek. Mesleki hırs etik kurallar çevresinde olursa tabii ki başarı getirebilir. Ama dengeyi iyi koruması gerek (Gülay).*
- *İşine tutkuyla bağlanır. İş o öğretmene anlamlı gelir ve mesleğinde doğru olanı yapmaya çalışırsa, çocukları iyi yetiştirmeye katkı sağlamış olur. Bu durum yöneticiler açısından da aynı bence (Ferhat).*

Olumlu kategoride katılımcılar, yöneticilerde görülen mesleki hırsın bireysel boyutta özellikle yöneticilerin tutarlı davranış ve tutumlarına olumlu yönde etki edebileceğini düşünmektedirler. Yöneticilerin bu dürtü sayesinde kendilerini okullarına adayabilecekleri, yenilikçi yaklaşımları takip ederek başarı ve örgüt içi motivasyonu artırabileceklerine ilişkin görüşler bulunmaktadır. Bazı katılımcılar yöneticilerin özdeşim kaynağı olması gerektiğine vurgu yapmışlardır. Bu sayede hem öğretmenlerde hem de yöneticilerde mesleki hırsın gelişebileceğine yönelik görüşler belirtmişlerdir. Ancak her şeye rağmen mesleki hırsa sahip bir yöneticinin etik davranışları göz ardı etmemesi gerektiği de ifade edilmiştir.

Yöneticilerde görülen mesleki hırsın “Örgütsel” alt kategorisinde bulunan takım çalışmasına, okulda disiplini sağlamaya ve proaktif davranışların örgüt çalışanları arasında yaygınlaştırılmasına, yöneticilerin öğretmenlere destek sağlamasına ve örgütün başarısına olumlu etki edebileceğine yönelik görüşler bulunmaktadır. Bazı katılımcılar yöneticilerin meslek hırsını dengede tutarak öğretmenlerle etkileşim kurmalarında istekli davranmalarının önemine vurgu yapmışlardır. Örgütü tanımanın huzuru sağlayacağına inanan katılımcılar örgüte katma değer sağlamak adına, teorik bilgiye hâkim olmanın ve yöneticilik tecrübesinin

de önemli olduğunu ifade etmişlerdir. “Çevresel” boyutta ise yöneticilerin dışa dönük olmaları, çalışanlara içten davranmaları, toplum yanlısı tutumlar geliştirmeleri önemli görülmekte ve mesleki hırsın bu tutum ve davranışları olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir.

Okulları birer öğrenen örgütlere dönüştürmek ve okullarda profesyonel öğrenme toplulukları oluşturabilenin şartları arasında insan faktörünü dikkate alarak insana dair tüm değişkenlerin göz önünde bulundurulması için yoğun ve alışılmışın dışındaki çalışmalara önem verilebilir. Bu çalışmaları sadece araştırmacılar ya da yöneticilerin yapması yeterli gelmeyebilir. Okullarda öğretmenler de bu konuda destek sağlamaya gönüllü olabilir. Ancak burada okul yöneticilerinin de öğretmenler için birer özdeşim kaynağı olmaları gerekliliği ifade edilebilir. Mesleki hırsla hareket eden bir okul yöneticisi okulunda disiplini sağlama, mesleki eksikliklerin giderilmesi için girişimlerde bulunma, örgütü ve öğretmenleri çok iyi tanıma çabası içinde bulunabilir. Tablo 3.14’te yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkileriyle ilgili bulgular gösterilmektedir. Olumsuz etkiler de “Bireysel”, “Örgütsel” ve “Çevresel” alt kategorileri altında incelenmiştir.

Tablo 3.14. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkilerine ilişkin bulgular

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumsuz etkiler	Bireysel	Aşırı İtaat Sorumsuzluk Kaçınma Şiddet Güç zehirlenmesi Tükenmişlik Çıkar odaklılık Gerginlik Stres Bencillik Kıskançlık Takıntılı tutum geliştirme Baskınlık (Üstünlük) Şüphencilik Açık arama Yıpranma İsteksizlik İftira atma Motivasyon kaybı Psikolojik rahatsızlıklar Anti-sosyal davranış
	Örgütsel	Plansız kaynak kullanımı Ödüllendirmede adaletsizlik Çalışanlar arası şiddet Örgüt kültürüne olumsuz etki Dışlama Çatışmacı Rekabet Öğretmenlerle zayıf iletişim Yönetim tarzı Yalnızlaşma Kısa süreli başarılar

Tablo 3.14. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkilerine ilişkin bulgular (devamı)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumsuz etkiler	Örgütsel	Etik dışı davranışlar Yıpranma Huzursuzluk Uyum problemleri Örgüt iklimi Gruplaşma Sinizm Liyakatsizlik Mobbing Amaçlar-araçlar arası dengesizlik
	Çevresel	Çıkarıcı sevgi- saygı Kötü etkileme Etkileşimde aksaklıklar Vitrinleşme Güzel sözle kandırma Ön araştırma yapmaktan kaçınma Toplumsal dönüşüme zarar verme Sosyal konum gücünü kullanma Kötülük sorunu

Tablo 3.14 ele alındığında “Bireysel” boyutta aşırı itaat, sorumsuzluk, kaçınma, şiddet, güç zehirlenmesi, tükenmişlik, çıkar odaklılık, gerginlik, stres, bencillik, kıskançlık, takıntılı tutum geliştirme, baskınlık (üstünlük), şüphencilik, açık arama, yıpranma, isteksizlik, iftira atma, motivasyon kaybı, psikolojik rahatsızlıklar ve anti-sosyal davranış kodlarının yer aldığı görülebilmektedir. “Örgütsel” alt kategorisi içinde plansız kaynak kullanımı, ödüllendirmede adaletsizlik, çalışanlar arası şiddet, örgüt kültürüne olumsuz etki, dışlama, çatışmacı rekabet, öğretmenlerle zayıf iletişim, yönetim tarzı, yalnızlaşma, kısa süreli başarılar, etik dışı davranışlar, yıpranma, huzursuzluk, uyum problemleri, örgüt iklimi, gruplaşma, sinizm, liyakatsizlik, mobbing ve amaçlar-araçlar arası dengesizlik kodları bulunmaktadır. Son olarak “Çevresel” alt kategorisinde “çıkarıcı sevgi- saygı, kötü etkileme, etkileşim, güzel sözle kandırma, vitrinleşme, ön araştırma yapmaktan kaçınma, toplumsal dönüşüme zarar verme, sosyal konum gücünü kullanma ve kötülük sorunu” kodları incelenmiştir. Aşağıda bulgulara ilişkin bazı katılımcı görüşleri sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- Bir yöneticinin mesleğinde hırslı olması ve güç zehirlenmesi yaşaması sonucunda mobbing uygulayabilir (Zafer).
- Yine etkilerine baktığımızda, babam mesleğinde hırslıydı. Bazen eve gergin gelirdi. İşler mükemmel bir şekilde ilerlemezse canı sıkılırdı, stresli olurdu. Bende de bazen bu durumu görüyorum. Okulda öğretmenler memnun olsun isterim. Öğrencilerim rahat, güvenilir bir ortamda eğitim görsün isterim ve bu doğrultuda tüm enerjimi harcarım. Bazen inanın eve enerjim kalmaz. Kabullenemem başarısızlıkları. Ancak bu noktada sadece benim gayretim de

yeterli olmayabiliyor bazen (Mert).

- *Sadece bir şeyi varmış gibi göstererek bir yerlere gelmeyi düşünen insanları görüyorum, duyuyorum. Üzüliyorum bu duruma. Hırsın olumsuz tarafı diyebilirim. Sadece kendini düşünerek, sadece kendi kariyerini düşünerek bir şeyler yapan insanların inanın kendinden başka kimseye faydası dokunmuyor. Onlar benim gözümde eğitimci değil. Ben açıkçası kendi çocuğumu o insanlara emanet etmek istemem. Ben çocuğumun öğretmeni ya da idarecisi olsam içime siner mi? Vicdanen rahatsam sıkıntı yok (Leyla).*
- *Mesleki hırs noktasında bir öğretmen dengeyi koruyamazsa iletişim noktasında sıkıntılar yaşayabilir, çatışmalara sebep olabilir. Hatta hırsı uğruna yalanlar söyleyebilir, iftiralarla meslektaşını karalayabilir. Kaybettikçe de giderek şiddetlenebiliyor ve olumsuz bir yöne doğru evrilebiliyor. Medya organlarını işin içine sokabiliyor, gerçeğin dışında beyanlar vererek hem velileri hem de üstlerini etkileme, onlardan takdir görme çabaları içine girebiliyor. Bazı idareciler asıl olanın kendileri olduklarını düşünebiliyorlar ve ona göre bir yönetim tarzı benimseyebiliyorlar. Tabi bu da mesleki hırsın etkisi olabilir (Oğuz).*
- *Hırslı bir öğretmen de amacına ulaşmak için öğrencilerini at yarıştıracak gibi zorlar. Zümreleriyle işbirliği yapmaktan çok bireysel hareket etmeyi tercih edebilir. Yani bencil davranabilir. Ben çalıştığım okulda hırslı öğretmenle değil azimli öğretmenle çalışmayı isterim. Başarı bence hırs ile değil azim ile gelir (Oğün).*

Öğretmen Görüşleri

- *Yöneticiler açısından okulun amaçları vardır, vizyonu vardır. Okulun amaçlarına ulaşması, başarılı olması noktasında var gücüyle tanınması, etrafını buna göre organize etmesi hatta burada diğer öğretmenlere model olması noktasında hırslı bir çalışma yönetim anlayışı içinde olması bir noktaya kadar faydalıdır. Etrafına bir parçada ilham verir. Ancak bu soluksuz bir süreç haline gelirse hem öğretmenleri yorar bu durum. Bir noktadan sonra insanlar tükenmişlik hissederler (Serhat).*
- *İdareciler de bu durumu kendi çıkarlarına kullanabiliyorlar. A öğretmeni B öğretmene örnek göstermek motivasyonu arttırmıyor, azaltıyor. Örneğin ben diğer öğretmenden çok daha fazla çalışmama rağmen öğrencilerimin durumu düşük olabiliyor. Diğeri daha az çalışıyor ama öğrencileri iyi. Öğretmenler arası rekabet oluşturmak iletişimi de zedeliyor, öğretmenlerin okula ve idareciye olan bakış açısını da. Veliler arasında da çekişmelere sebep olabiliyor. Aslında hırsın çok da olumlu bir tarafı yok. Hırs karşıdaki insanda olumlu bir davranış gerçekleştirebilme çabası olursa güzeldir bence. Ama karşıdaki kişiye, kendisine ve çevresine zarar veriyorsa kötüdür (Öznur).*

- *Sürekli başkalarının eksiklerini arayabilir ve bu eksikleri başkalarına anlatarak etrafindakileri rahatsız edebilir (Ferhat).*
- *Okullarda öğretmenler yöneticilere göre daha uzun süre birlikte çalışıyorlar. Bu da yöneticilerin okullara uyum sağlanmasında sıkıntılara neden olabiliyor. Yöneticiler çok hırslı olunca okulun oturmuş iklimini zedeleyebiliyor. Ya da yönetici çok yıpranabiliyor (Erkan).*
- *Motivasyon düşürücü oluyor böyle durumlar da. Öğretmen mobbinge maruz kaldığı zaman ya savaşmayı tercih edip psikolojisi bozulana kadar mücadele ediyor ya da vazgeçip kendi kabuğuna çekilebiliyor (Gizem).*
- *Bir de dışarının takdirini kazanmak ve 30 saniyelik haberlerde yer alabilmek gibi sonuçlara da evriliyordu bu durum. Okullarda sürekli başarıların olması çok daha kıymetli bence. Zorunlulukla gelen başarı kısa vadeli olur. Dayatma, mobbing olunca hoş olmuyor. Bir makalede okumuştum. Vitrinleşme etkisine maruz kalan insanları, yani sürekli reklamlara maruz kalan insanların “biçimsel bir akıl otomatına” dönüşüşünden bahsetmekteydi. Tabi burada başarılı çalışmaların yaygınlaştırılması da önemlidir. Ancak her şeyi tadında bırakmakta fayda var. Bir gerçekten emek verenlerin o reklamlarda yer alması da çok önemli bence (Gülay).*

Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkilerinin bireysel kategorisinde itaat beklentisi içinde olan yöneticilerin sorumluluk almaktan kaçınan öğretmenleri iş yapma konusunda zorlamalarının ve bu konuda mesleki hırs sergilemelerinin farklı çatışmalara sebep olabileceğine yönelik görüş bildirenler olmuştur. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın güç zehirlenmesine dönüşebileceğini, çekişmelerin hem yöneticilerde hem de öğretmenlerde tükenmişliğe, strese, motivasyon kaybına ve enerji kaybına neden olabileceğini belirten katılımcılar da vardır.

Mesleki hırsın olumsuz olması durumunda, yöneticinin odasına kapanması ve gün boyu dışarı çıkmaması gibi anti-sosyal davranışlar sergilemesinin de görülebileceği görüşünde olan katılımcılar da vardır. Örgütsel anlamda katılımcılar mesleki hırsla hareket eden bir yöneticinin kaynakları bilinçsiz kullanarak örgüte ve çalışanlara ciddi zararlar verebileceğini ifade etmişlerdir. Mesleki hırsın olumsuz olması durumunda çalışanlar arası şiddetin yaygınlaşabileceği, örgüt kültürünün zedelenebileceği, çatışmacı rekabetler içine girilebileceği yönünde görüş beyan edenler de bulunmaktadır.

Mesleki hırsı kötü olan yöneticilerin dışlanma gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya

kalabileceğini belirten katılımcılar, okullarda mesleki hırsın olumsuz etkileri yüzünden etik dışı davranışlarda bulunmanın örgütün iklimini olumsuz etkileyebileceğini düşünmektedirler. Amacına ulaşmak için mesleki hırs geliştirmiş bir yöneticinin çıkarıcı sevgi – saygı gösterebilecekleri de görüşler arasında bulunmaktadır. Mesleki hırsı uğruna güzel sözler söyleyerek çalışanları kandırma eğiliminde olabilecek olan yöneticilerin reklamlara (vitrinleşme) kendini kaptırması ve emeği geçene hakkını vermemesi de olumsuz etkiler olarak sayılmıştır.

Bazı okul yöneticilerinin okulun tüm kaynaklarını kendi ellerinde tutmak istemelerinin sebebi o okulda var olan güvensizlik ortamından kaynaklanıyor olabilir. Bu noktada okul içi paydaşlar arasında çıkarıcı davranış kalıplarına rastlamak mümkün olabilir. Çıkarıcı davranış özellikleri gösteren yöneticiler ya da öğretmenler okullarda oluşturulmaya çalışılan yönetsel ya da eğitsel etişin gelişimini engelleyebilirler. Bunun yanında okullarda öğretmenlerle yöneticiler arasında yaşanan en büyük sorunlardan biri iletişim kopukluğu olabilir. Burada okul yöneticisinin bencillik düzeyi üzerinde durulabilir. Çünkü bencilliğin bir çeşidi olan “kendini sürekli haklı görme” de bu iletişimde yaşanan kopukluğun en büyük kaynağı olabilir. İyi yönde mesleki hırsa sahip profesyonel ve dengeli olan bir okul yöneticisi gerek etik gerek ahlaki gerekse davranış olarak doğru olanın ne olduğunu bilebilir, sürekli gelişmeye açık, yenilikçi ve öğretmenlerin birbirlerini desteklediği bir okul ortamı oluşturabilir. Tablo 3.15 öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu etkileriyle ilgili bulguları göstermektedir. Olumlu etkiler kategorisi altında “Bireysel”, “Örgütsel” ve “Çevresel” olmak üzere üç alt kategori bulunmaktadır.

Tablo 3.15. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu etkilerine ilişkin bulgular

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu etkiler	Bireysel	Tutarlılık Yenilikçi olma Mesleki gelişim Psikolojik destek Mutluluk Başarı Motivasyon Özgür irade Özgüven Sorumluluk Kariyer Cesaretle olma Mesleğine kendini adama Öğrencileri sevme Sorun çözmeye isteklilik Zorluklardan yılmama
	Örgütsel	Güven sağlama Sorumluluk alma Projeler üretme

Tablo 3.15. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu etkilerine ilişkin bulgular (devamı)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumlu etkiler	Örgütsel	Güven sağlama Sorumluluk alma Projeler üretme Örgütsel fayda Etik Başarı Mesleki tutku Huzur Katma değer Nitelik Uyum Paylaşımcı olma – Saygı Örgüt kültürü Örgüt iklimi Uyuma etki
	Çevresel	İletişim Sosyal ilişkiler İnsan yetiştirme Etki alanını genişletme Mutluluk Toplumsal fayda Uzun süreli iletişim Toplumsal barış

Tablo 3.15 incelendiğinde, öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu etkilerine yönelik “Bireysel” alt kategorisinde “yenilikçi olma, mesleki gelişim, psikolojik destek, mutluluk, başarı, motivasyon, özgür irade, özgüven, sorumluluk, kariyer, cesaretli olma, mesleğine kendini adama, öğrencileri sevmek, sorun çözmeye isteklilik ve zorluklardan yılmama” kodları yer almaktadır. “Örgütsel” alt kategorisinde “güven sağlama, sorumluluk alma, projeler üretme, örgütsel fayda, etik, başarı, mesleki tutku, huzur, katma değer, nitelik, uyum, paylaşımcı olma, saygı, örgüt kültürü, örgüt iklimi ve uyuma etki” kodları bulunmaktadır. “Çevresel” alt kategorisinde “iletişim, sosyal ilişkiler, insan yetiştirme, etki alanını genişletme, mutluluk, toplumsal fayda, uzun süreli iletişim ve toplumsal barış” kodlarının yer aldığı görülebilmektedir. Bulgulara yönelik bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *Sebat, tutarlılık, vicdanlılık, uyum da önemli tabi. Tüm bu duyguları hırsla harmanlayabilmek gerek. Görev yaptığım birkaç okulda genelde olumsuz hırsla ilgili sorunlarla karşılaştım (Zafer).*
- *Evet hırslı öğretmenle çalışmak zordur, ancak bir yönüyle okul içinde bir dinamizm olur, o öğretmenle çalışmak bir idareciye haz verebilir. Böyle öğretmenler sorumluluk sahibi olurlar.*

Böyle öğretmenler velileri bir şekilde işin içine sokar, onlara sürekli iletişim kurmaktan çekinmezler ve genelde samimidirler. Etki alanları çok geniştir. (Oğuz)

- *Birey hırs gösterip başarılı olunca mutlu da olabiliyor ve bu aile üyeleri arasında da pozitif etki oluşturunca (Ela).*

Öğretmen Görüşleri

- *Öğretmenle bütün yeniliklere açık olmalı. Çünkü her sene bambaşka bir nesil geliyor. Ancak öğretmenler aşırı hırslı olmamalı. Öğretmenler için psikolojik destek servisleri olmalı. Aşırı hırsını çözemeyen öğretmenlere destek sağlanmalı (Erkan).*
- *Bir öğretmen sürekli kendini geliştirmeli. Yenilikleri takip etmeli. Teknolojiyi takip etmeli. Bu noktalarda mesleki hırsı olabilir (Gaye).*
- *Olumlu sebepleri öğretmenlerde, örneğin öğretmenin mesleki doyumu yüksektir, mesleğini yapmaktan doyum alıyordur. Bu o öğretmenin hırslanmasını sağlayabilir. Okula aidiyet duygusunun yüksek olması. Okul için en iyisini yapmak için hırslı çalışabilir. İnsani özellikler olarak sevgi, şefkat, iyilik doludur. Öğrencilerine yaşamı öğretme noktasında yardımcı olmak anlamında çalışmalar yürütebilir. Bu dışarıdan hırslı gibi görünebilir. Ancak altındaki neden iyi niyetli olabilir. Öğretmen kendini geliştirmek istiyordur. Yeni öğretim yöntemleri keşfetmek, bu çalışmalardan manevi doyum sağlamak açısından da işini sevebilir ve mesleki hırsa sahip olabilir (Serhat).*
- *Çalıştığım okulda mesleki hırsı yüksek kişilerle çalışmayı isterim. Çünkü yanımdaki meslektaşına ayak uydurmak için ben de çabalayabilirim. En azından öğrencilere faydam olur. Araştırmam, paylaşım olumlu olarak etkiler teşvik ederim. Mesleğe olan tutkum belki artabilir. Başarılar elde edebilirim diye düşünüyorum (Melih).*

Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu etkileri arasında da “tutarlılık” koduna ulaşılmıştır. Öğretmenler mesleki hırsa kapıldıklarında tutarlı davranışlar içinde bulunabilirlerse, araştırmalar yaparak ders materyallerini geliştirme noktasında yenilikçi yaklaşımları ders öğretimlerinde kullanabilirler. Katılımcıların bu görüşü, öğretmenleri mesleki gelişime açık hale getirebileceğini de kanıtlar niteliktedir. Bazı katılımcılar öğretmenlerde görülen mesleki hırsın psikolojik destek sağlamayla daha ılımlı olabileceğini ifade etmişlerdir. Okullarda motivasyonu yüksek, mutlu, özgüven sahibi, cesaretli, mesleğine kendini adanmış öğretmenlerin örgütsel başarıya katkısının daha fazla olabileceğine yönelik görüşler de epeyce yoğundur. Öğrencileri sevmeye mesleki hırsın etkisinin olumlu

olabileceğine yönelik görüş bildiren katılımcı da vardır. Örgütsel anlamda öğretmenler birbirlerine güven sağlamada iyi niyetli bir şekilde hırs gösterebilirler. Öğretmenlerde var olan mesleki hırs olgusu projeler üretmede, örgütsel fayda sağlamada, öğrencilerin başarısında, mesleki tutkuda kendini gösterebilir.

Mesleki hırsın dengede tutulabildiği okullarda öğretmenlerin daha huzurlu bir ortamda kendilerini uyum içinde hissedebileceklerini belirten katılımcılar da olmuştur. Bazı katılımcılar da “Çevresel” boyutta, mesleki hırsın iletişime olumlu etki edebileceğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin velilerle iletişim kurmada istekli olmalarının toplumsal anlamda paydaşlara ve öğrencilere fayda sağlayabileceği görüşünde olan katılımcılar da vardır. Katılımcı görüşlerinden hareketle öğretmenlik mesleğini yapan kişilerin tutarlılık, zorluklardan yılmama, psikolojik sağlamlık, sorumluluk almada cesaretli olma, öğrencileri sevmeye, projeler üretmede istekli olma ve alışlagelmiş tarzın dışına çıkmada lider olma gibi özelliklere sahip olması gerekliliğinden bahsedilebilir. Toplumsal barışı sağlamada iyi insan ve bilinçli vatandaş yetiştirme işinin bir ihtisas mesleği olan öğretmenlik mesleğine ait olduğu söylenebilir. Teknoloji içinde doğan ve erken yaşlarda dijitalleşmeye maruz bırakılan çocuklara öğretmenin bilgiyi sadece aktarması artık yeterli gelmeyebilir. Bu açıdan mesleki hırsını öğrencinin – okulun başarısına ve genel anlamda toplumun gelişimine yönlendirebilen bir öğretmen, sorunları çözmede ya da mesleki anlamda kendini geliştirmede kendine gereken zamanı, enerjiyi ve motivasyonu sağlayacak kaynakları mutlaka bulabilir.

Tablo 3.16’da öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkileri ile ilgili bulgular gösterilmektedir. Bu kategori altında da alt kategoriler; “Bireysel”, “Örgütsel” ve “Çevresel” olmak üzere üç boyuttadır.

Tablo 3.16. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkilerine ilişkin bulgular

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumsuz etkiler	Bireysel	Enerji kaybı Şiddet Fiziksel rahatsızlıklar Tükenmişlik Performans kaybı Hayal kırıklığı Kırgınlık Öfke Rekabet Üzülme Hasetlik Yıpranma Şüphecilik Kaygı bozukluğu Açık arama İsteksizlik İftira atma Bencillik Kıskançlık

Tablo 3.16. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkilerine ilişkin bulgular (devamı)

Kategori	Alt Kategoriler	Kodlar
Olumsuz etkiler	Bireysel	Çekememezlik Boş vermişlik Öğrenilmiş çaresizlik Bıkkınlık Stres Motivasyon düşüklüğü Takıntılı düşünce ve dürtüler Mutsuzluk Psikolojik rahatsızlıklar
	Örgütsel	Haksız eylem Örgüt iklimini zedeleme Dışlanma Çekememezlik Kıskançlık Sebepsiz mücadele Huzursuzluk Uyum problemleri Aşırı ödev yükü İtibardan düşürme Öğrenciler arası çatışma Gruplaşma Zümreler arası çatışma Örgütsel sinizm Liyakatsizlik Çatışmacı Rekabet Mobbing Öğrencileri tanımama İletişim engelleri Öğrencilere olumsuz etki
	Çevresel	Gerçeklikten uzak olma Aile içi gerginlik Öğrenci psikolojisinin bozulması Ailevi sorunlar Öğrencilerle iletişimde problemler Velilerle etkileşimde problemler

Tablo 3.16 incelendiğinde, öğretmenlerde görülen mesleki hırsın etkileri ile ilgili “Bireysel” alt kategorisinde “enerji kaybı, şiddet, fiziksel rahatsızlıklar, tükenmişlik, performans kaybı, hayal kırıklığı, kırgınlık, öfke, rekabet, üzülmeye, hasetlik, yıpranma, şüphecilik, kaygı bozukluğu, açık arama, isteksizlik, iftira atma, bencillik, kıskançlık, çekememezlik, boş vermişlik, öğrenilmiş çaresizlik, bıkkınlık, stres, motivasyon düşüklüğü, takıntılı düşünce ve dürtüler, mutsuzluk ve psikolojik rahatsızlıklar” kodları yer almaktadır. “Örgütsel” alt kategorisinde “haksız eylem, örgüt iklimini zedeleme, dışlanma, çekememezlik, kıskançlık, sebepsiz mücadele, huzursuzluk, uyum problemleri, aşırı ödev yükü, itibardan düşürme, öğrenciler arası çatışma, gruplaşma, zümreler arası çatışma, örgütsel sinizm, liyakatsizlik, çatışmacı rekabet, mobbing, öğrencileri tanımama, iletişim engelleri ve öğrencilere olumsuz etki” kodları bulunmaktadır. “Çevresel” alt kategorisinde ise; “gerçeklikten uzak olma, aile içi gerginlik, öğrenci psikolojisinin bozulması, ailevi sorunlar, öğrencilerle iletişimde problemler ve velilerle etkileşimde problemler” kodlarının olduğu görülebilmektedir. Bulgularla ilgili bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

- *Şiddete yönelebilir. Hırsın kötü yönde olmasının sonu yok. Çünkü hırs sonu gelmeyen bir duygudur aynı zamanda (Zafer).*
- *Çok hırs iyi değildir. Fiziksel olarak enerjisi kalmayabiliyor öğretmenlerin mücadele ederken. Güçsüzleşebiliyorlar. Psikolojik olarak da bir sürü sorunlar yaşayabiliyorlar (Selda).*
- *Mesleki hırsı ben örneklendirebilirim. Bir öğretmen var diyelim ki. Bu öğretmen kendi branşında bir arkadaşını kendine rakip olarak belirlemiş. Sürekli eksik arar. Sürekli onun başarılarını takip eder. Özellikle sosyal medya üzerinden sürekli onun paylaşımlarını izler. Onun çalışmalarını takip edip zamanını boşa harcar. Diğeri sürekli kendini geliştirirken kıskançlık içinde hareket eden öğretmen de geriler. Duygular bu noktada devreye girer. Hasetlik yapar, bencilce hareket ederse bir öğretmen hiçbir şey kazanamaz. Mesleki hırs bana göre kendine rakip oluşturmak değildir. Kurum için başarı göstermektir bence mesleki hırs (Mert).*
- *Yaş ilerledikçe tecrübe kazanıyoruz ancak bu sefer de fiziksel gücümüz zayıflıyor. Kimin ne yapabileceğini iyi bilmek gerekir (Leyla).*
- *Onun hırslı söylemleri öğretmenleri çok olumsuz etkiledi. Öğretmenler bir iş yapılacağı zaman isteksiz hareket ediyorlardı (Oğuz).*
- *Zümreleriyle işbirliği yapmaktan çok bireysel hareket etmeyi tercih edebilir. Yani bencil davranabilir. Ben çalıştığım okulda hırslı öğretmenle değil azimli öğretmenle çalışmayı isterim. Başarı bence hırs ile değil azim ile gelir (Ogün).*

Öğretmen Görüşleri

- *Aslında idarecilere etkilerinin daha geniş perspektifte olduğunu düşünüyorum ama öğretmenlere de uzun vadede etki ediyor bence. Olumsuz davranışı öğrenciler öğretmenlerden öğrenebilirler. Öğretmenler sınırsız evladı olan meslek gruplarıdır. Okulda öğrencilerimize enerjimizi harcayıp kendi çocuklarımıza sabrımız, enerjimiz kalmıyor. Öğrencilere de etkileri var (Yavuz).*
- *Tabi burada öğretmen hırsını çocuklara olumsuz bir şekilde yansıtmamalı. Bu çocuklarda bıkkınlığa sebep olabilir ve o çocukların tutumları derse, okula ve öğretmen karşı olumsuz yönde değişebilir. Çünkü her çocuğun yapısı farklıdır. Bazı çocuklar hırslanmadan, konfor alanını bozmadan öğrenmeyi sever. Aşırı hırslı olmak da çocukları olumsuz etkileyebilir (Servet).*

- *Yoğun bir şekilde hırsla dolu bir insan, sosyal, özel ve iş hayatında sürekli yaşıyorsa kaygı bozukluğu, kişilik bozukluğu olabilir. Çeşitli fiziksel hastalıkla sebep olabiliyormuş. Ülser gibi. Bir ara bir haber okumuştum bununla ilgili (Serhat).*
- *Öfke, kıskançlık, kırgınlık, çekişme hissi, rekabet tutkusu, kızgınlık, öğretmenin öğrencilerine bağırması, öğrencilerini başkalarının yanında rencide etmesi gibi olumsuz durumlara sebep olabilir bence aşırı hırs ya da mesleki hırs (Öznur).*
- *Kaygı bozukluğu oluşmuş çocukta. Sürekli bir panik hali, endişe hali içerisindeymiş. İlkokulda öğretmenin yaptığı yanlış bir hareket ya da söylediği yanlış bir sözün etkilerinin ne kadar önemli olduğunu bu örnekte görebilirsiniz (Ferhat).*

Katılımcıların görüşlerine göre öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkileri arasında “Bireysel” alt kategorisinde “enerji kaybı, şiddet, fiziksel rahatsızlıklar, tükenmişlik ve öğretmenlerde performans kaybının” olabileceği ortaya çıkmıştır. Bazı katılımcılar öğretmenlerin hedeflerine ulaşmak için hırs yapıp hedeflerine ulaşamadıklarında hayal kırıklığı yaşanabileceğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte bazı katılımcılar öğretmenler arasında kırgınlıkların olabileceğini, birbirlerine karşı öfke duyabileceklerini, yapılan çalışmalarda çatışmacı rekabet içine girebileceklerini, sonuç olarak üzülebileceklerini ve hasetlik ya da çekememezlik gibi durumların ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir.

İlkokul öğretmenleri arasında öğrencilerin hızlı okumasına yönelik kıskançlıkların olabileceği ve öğretmenlerin birbirlerinden bilgi saklayabileceklerine ilişkin görüş bildirenler de olmuştur. Bu durumun öğrencilere, ailelere ve örgüte olumsuz etkilerinin olabileceği de söylenmiştir. Öğretmenin mesleki hırsının aşırıya kaçması durumunda otoriter ve aşırı disiplinli tutumu öğrencilerde strese ve bu stresin de aile içinde huzursuzluklara sebebiyet verebileceği de görüşler arasında bulunmaktadır. Mesleki hırsını profesyonel bir boyuta taşıyamayan öğretmenlerde öğrenilmiş çaresizlik, motivasyon kaybı, takıntılı düşünce dürtüler, mutsuzluk ve çeşitli psikolojik rahatsızlıkların da görülebileceği belirtilmiştir.

Okullarda mesleki hırs öğretmenlerde stres kaynağı olabilir. Bu durumda huzursuzluklar, çatışmalar, motivasyonda düşüşler, sebepsiz yere mücadeleler ortaya çıkabilir. Bu açıdan okulları profesyonel öğrenen örgütlere dönüştürme çabası önemli olabilir. Bu noktada özel yaşam ve kişisel tercih ve düşüncelere saygı göstermek, anlayışlı olmak, çalışmalarını teşvik etmek ve desteklemek, yöneticilerin öğretmenlere değer verdiğini hissettirmesi, patronluk taslama yerine demokratik tavırlar sergileme gibi çabalar

öğretmenlerde mesleki hırsın olumlu yönde gelişmesini sağlayabilir.

Örgütsel anlamda öğretmenlerde görülen mesleki hırsın, ödüllendirilmede adaletsizliklere, öğretmenlerin hem kendi meslektaşlarına ve öğrencilerine hem de yöneticilere karşı sebepsiz mücadeleler içine girmelerine sebep olabileceği de ifade edilmiştir. Bazı katılımcılar bu olumsuzlukların örgüt içinde çalışanların birbirlerine karşı şüpheyile bakmalarına da etki edebileceğini belirtmişlerdir. Toplumsal gelişim, memleket çıkarlarında bir olma, ortak akılla hareket etme yolunda örgütlerde oluşabilecek şüpheli tutumların iletişimi engelleyebileceği, gruplaşmalara sebep olabileceği ve dışlanmaların yaygınlaşmasıyla örgüt sisteminin bozulabileceği yönde fikir beyan edenler de olmuştur.

Mesleki hırslarının dengesini koruyamayan öğretmenlerin tutum, söylem ve davranışlarının öğrencileri olumsuz etkileyebileceği, hatta öğretmenlerin bencilce ve saf çıkarıcı eğilimleri yüzünden öğrencilerini tanıyamaz hale gelebileceklerini iddia eden katılımcılar da bulunmaktadır. Özellikle ilköğretim ve ortaokul düzeylerinde mesleki anlamda hırsı yüksek olan öğretmenlerin öğrencileri aşırı ödev yükü altına soktuklarına ve öğrencilerin kendi aralarında olumsuz anlamda rekabete girdiklerine şahit olduğunu ifade eden katılımcı sayısı da oldukça fazladır. Bazı katılımcılar aşırı mesleki hırsa sahip öğretmenlerin, gerçeklikten uzak tutum sergileyebildiklerini, öğrencilerle ve velilerle iletişimde problemler yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu noktada öğretmenin iyi niyetle mükemmeli arama çabasının mesleki hırsa dönüştüğü yorumu yapılabilir. Öğretmenlerdeki mesleki hırs sonucu ortaya çıkan olumsuzluklar sadece okulda değil aynı zamanda evde de birçok huzursuzluklara sebep olabilir. Anne – baba arasında kavgalara sebep olabilir ya da öğretmenler arasında kırgınlıklar yaşanabilir.

3.8. Mesleki Hırs Metaforlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Metaforlar, mesleki hırs olgusuna nasıl bakılacağıyla ilgili kişilere somut bir bakış açısı sunabilir. Görüşlerden elde edilen bulgular; “Yöneticilerde” ve “Öğretmenlerde” olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır. Bu iki kategori altında da olumlu ve olumsuz olmak üzere iki alt kategori vardır. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre mesleki hırs metaforlarıyla ilgili kodlar Tablo 3.17’de gösterilmektedir.

Tablo 3.17. Mesleki hırs metaforlarıyla ilgili bulgular

Kategoriler	Alt Kategoriler	Kodlar
Yöneticilerde	Olumlu	Hard disk Yolcu – Rehber Işık Örgütsel adanmışlık Enerji
	Olumsuz	Yarış Zehirli ilaç Canavar Ateş topu Kaya Kartopu – Çığ Freni patlamış kamyon
Öğretmenlerde	Olumlu	Mühendis Lokomotif Rüzgâr Ralli pilotu Gemi kaptanı Fidan Komutan Teknik direktör Kangal köpeği İşleyen demir Pilotlara komut veren kule Liderlik
	Olumsuz	Dünyaya hükmetme Sonu gelmeyen istek Keskin sirke Açken yemek yemek Tuz Yarış Mum – Ateş Balon Fırtına Fil Tahtakurusu Elma kurdu Freni patlamış kamyon İçten içe çürüyen elma

Tablo 3.17’ye bakıldığında, yöneticilerde görülen mesleki hırs ile ilgili olumlu metaforların “hard disk, yolcu, rehber, ışık, örgütsel adanmışlık ve enerji” oldukları görülebilmektedir. Olumsuz alt kategoride ise; “yarış, zehirli ilaç, canavar, ateş topu, kaya, kartopu / çığ ve freni patlamış kamyon” kodları yer almaktadır. Öğretmenlerde görülen mesleki hırs ile ilgili olumlu metaforlar arasında da “mühendis, lokomotif, rüzgâr, ralli pilotu, gemi kaptanı, fidan, komutan, teknik direktör, kangal köpeği, işleyen demir, pilotlara komut veren kule ve liderlik” bulunmaktadır. Öğretmenlerde görülen mesleki hırs ile ilgili olumsuz metaforların da “dünyaya hükmetme, sonu gelmeyen istek, keskin sirke, açken yemek yemek, tuz, yarış, mum, ateş, balon, fırtına, fil, tahtakurusu, kurt, freni patlamış kamyon ve içten içe çürüyen elma” olduğu görülmektedir. Bazı metaforlar hem yönetici görüşlerinde hem de öğretmen görüşlerinde ortak algı olarak ortaya çıkmıştır. Bulgularla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *Yöneticilerdeki mesleki hırsı ben at yarışlarında atlar bir kafesin içinde oluyolar ve birden açılıyor ya o kafesin kapıları. Benim o aklıma geldi birden. Hızlı koşmaları. Yöneticiler birbirleriyle sürekli yarış halindeler çünkü. Öğretmenler açısından freni patlamış kamyonu ya da yokuş aşağı yuvarlanan bir kaya (Ela).*

- *Mesleki hırsı olan yöneticilerle genelde çalıştım. O kişi canavar gibiydi. Yüzünü görmek istemiyordum (Zafer).*

- *Metafor olarak aklıma çok daha fazla bir şey gelmiyor ancak aşırı hırslı olmak hem kişinin kendisine hem de etrafındakilere zararlar verebilir. Ateş topuna benzetilebilir belki. Her tarafı aydınlatan ancak çok fazla yanarsa yanına bile yaklaşamayacak bir ateş topuna. Müdürler açısından düşünüldüğünde müdür hırslı olmalı (Oğuz).*

- *Yöneticiyi yol gösteren rehber. O yola gireceğinde neyle karşılaşabileceğini öngörür tehlikeyle karşılaştığında nereye döneceğini bilir. Öğretmeni de rehber eşliğinde tura çıkan bir bireye benzetebilirim. O yoldan ne alacağı tamamen ona kişiye bağlıdır (Leyla).*

Öğretmen Görüşleri

- *İlk aklıma gelen uygun olur mu bilmiyorum ama, Hitler geliyor benim ilk aklıma gelen. Hırs deyince hep o gelir aklıma benim. Bütün Avrupa'ya ve hatta dünyaya hükmetme isteyen biriydi. Bitmek tükenmek bilmeyen bir hırsla doluydu. Yönettiği insanların refah seviyesini arttırmaya yönelik çalışmalarda bulunabilirdi mesleki hırs anlamında. O ihtiras ve hırsı hem kendi ülkesinin hem de birçok ülkenin sonunu getirdi (Serhat).*

- *Mesleki hırsı, başlanmış ancak hiç bitmeyecek bir yolculuğa benzetebilirim. Yöneticiler açısından mesleki hırsı, kendisine ve çevresine zararı olan birine benzetebilirim. Öğretmenler açısından ise, hiçbir zaman menziline ulaşamayacak ve tatminsiz bir yolcuya benzetebilirim (Hulusi).*

- *Keskin sirke küpüne zarar (Gaye).*

- *Açken yemek yemek gibi. Aşırı yersen zararlı ancak açlığı giderme noktasında faydalı (Ferhat).*

- *Yemeğin tuzu gibidir. Az olursa yemek tatsız, çok olursa acı ve lezzetsiz olur. Normal, dengeli olursa lezzetli bir yemek tadını verir (Zahit).*

- *Olumsuz anlamda mesleki hırsa sahip bir öğretmen de ışığı olamayan bir lamba gibidir*

bence. Çalışmayan bir lamba. Ya da çok yanan ama yanına yaklaşıncı yakan bir ateş de olabilir. Mum da olur (Yavuz).

Mesleki hırs metaforlarıyla ilgi katılımcılar yöneticilerde görülen ve öğretmenlerde görülen mesleki hırsı hem olumlu hem de olumsuz olarak değerlendirmişlerdir. Katılımcılar yöneticilerde görülen mesleki hırsı olumlu olarak yeniliğe açık ve sürekli tecrübeler kazanan ve her öğrendiğini kaydeden bir hard diske, okullarda belirlenen birçok hedefe doğru yol alan bir yolcuya, çalışanlarına yön veren ve onlara yolu gösteren bir rehber, etrafını aydınlatan bir ışığa, yöneticinin kendini okuluna adanmasına ve gece gündüz fedakârlıkla mücadele etmesine ve bitmek tükenmek bilmeyen bir enerji kaynağına benzetmişlerdir. Okul yöneticilerinde görülen mesleki hırs metaforlarına bakıldığında zaman olumlu anlamda mesleki hırsla davranan yöneticilerin okullarını geliştirmeye dönük çabalar içerisinde, öğrenme ortamları ve süreçlerini iyileştirme gayreti gösteren ve yaptıklarıyla öğretmenlere liderlik yapan bir kişi olarak görüldüğü yorumu yapılabilir.

Yöneticilerin olumsuz mesleki hırslarını da sürekli koşu halinde olunan bir yarışa, zehirli bir ilaca, canavara, etrafını aydınlatan ancak yaklaşıldığında yakabilen bir ateş topuna, sert bir kayaya, içine her şeyi katıp giden bir kartopuna ve akabinde oluşabilecek bir çığa ve freni patlamış bir kamyonu benzetmişlerdir. Bu metaforlardan da mesleki hırsını kontrol edemeyen bir yöneticinin peşinden gelenleri yaptığı yanlışlar içerisinde sürükleyip gidebileceği yorumu yapılabilir. Okullarda yöneticiler alınacak kararlarda öğretmenlerin görüşlerine de başvurabilir ve kararlarda ortak bir noktada buluşulabilir. Örneğin okulda yapılacak bir spor salonuna yönelik kararda beden eğitimi zümresinin de görüşleri alınabilir.

Öğretmenlerde görülen olumlu mesleki hırsı katılımcılar, bir yapı inşa eden mühendise, vagonları peşinden sürükleyen bir lokomotif, her şeyi önünde katıp götüren bir rüzgâra, ralli pilotuna, gemi kaptanına, büyüyüp yeşeren ve büyüdüğü meyve veren bir fidana, komutana, teknik direktöre, kuzuları koruyan bir kangal köpeğine, işleyen bir demire, pilotlara yöne veren bir kuleye ve öğrencilerine rol – model olan bir lidere benzetmişlerdir. Öğretmenlerde görülen mesleki hırsa ilişkin metaforlara bakıldığında mesleki hırs algısının olumlu etkilerinin de olabileceği yorumu yapılabilir.

Öğretmenlerde görülen mesleki hırsı olumsuz olarak da dünyaya hükmeden bir zalime, sonu gelmeyen aşırı isteklere, keskin sirkeye, açken yemek yemeye, yemeğin tuzuna, yarışa, etrafını aydınlatan ancak elle dokununca ele yapışan ve elde hasar bırakan bir muma, ateşe, içi hava dolu ve her an patlamaya hazır bir balona, her şeyi içine katıp sürükleyen bir

fırtınaya, korkunca ya da öfkelenince her şeyi yıkıp geçen bir file, evin taban tahtalarını tıkır tıkır kemiren ve çürüten bir tahtakurusuna, elmayı içten içten yiyip çürüten bir kurda, içten içe çürüyen elmaya ve yönetici mesleki hırsında olduğu gibi freni patlamış bir kamyonu benzetmişlerdir. Bu noktada meslek olarak diğer mesleklerden birçok anlamda farklılık gösteren öğretmenliğin ne kadar önemli olduğuna ilişkin kanıtlar sunulabilir. Öğretmen toplumu şekillendiren, kültürü yeni nesillere aktaran öğrencileri peşinden sürükleyen bir lider olarak nitelendirilebilir. Bu açıdan öğretmenin mesleki hırsını dengede tutarak yapacağı işlerde hassas davranması, hızlı değişen süreçlere ayak uydurabilmesi ve sürekli kendini geliştirmesi toplumsal gelişmeye fayda sağlayabilir.



4. BÖLÜM

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma ile okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde görülen mesleki hırs, mesleki hırsın sebepleri, sonuçları ve etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Yönetici ve öğretmenlere göre mesleki hırsın olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutta değerlendirildiği görülmüştür. Bu çalışmada mesleki hırs; ekonomik, eğitsel, psikolojik, sosyolojik, felsefi ve dini açılardan da ele alınmıştır. Araştırmaya göre okul yöneticisi ve öğretmenler eğitim örgütlerindeki hırs ve mesleki hırsı olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutta değerlendirmişler ve hem olumlu hem de olumsuz kategoride; ekonomik, eğitsel, psikolojik, sosyolojik, felsefi ve dini açıdan görüşlerini sunmuşlardır. Mesleki hırsı ile ilgili anlamlandırma süreci de yönetici ve öğretmenlere göre ayrı ayrı ele alınmış ve her iki boyutta da kodlardan yola çıkılarak olumlu ve olumsuz algı kategorilerine ulaşılmıştır. Yöneticilere göre mesleki hırs olumlu olarak; çalışanlarla etkili iletişim kurma, okulda disiplini sağlamak için mücadele etme, hedef belirleme, vizyon sahibi olma, başarı odaklı olma, mücadeleden yılmama, vicdanlı olma, mesleki çaba gösterme, destek sağlama, mesleğinde istekli olma, gayretli olma, makam sahibi olma, ön plana çıkma, seçkin olma, örgütsel birliği sağlama, işinin uzmanı olma ve liderlik özellikleri gösterme olarak anlamlandırılmaktadır. Olumsuz olarak ise yöneticiler mesleki hırsı; makam-mevki düşkünlüğü olma, kibirli davranma, kayıtsızlık gösterme (sinizm) , eşzamanlı çalışmada isteksizlik, çalışanları etkisiz kılma, kaostan beslenme, yönetme hırsı, örgüt içi istihbarat ağı kurma, köklü çözüm bulmadan yoksun olma, iş bilmezlik, kaçınma olarak algılamaktadırlar.

Wrye'ye (1994: 133) göre hırs, genel olarak, net bir şekilde belirlenmiş bir hedefe doğru ilerleme olarak tanımlanmakta, başarı, onur, insanlığı iyileştirmek, mükemmellik arayışı içinde, hedefe odaklanma ve kendini adanma ile gelişmektedir. Bu açıdan hırslı bireyler, daha yüksek eğitim alarak, daha yüksek prestijli ve daha yüksek gelirli işler yapabilir ve başarılar elde ederek tatmin edici bir yaşam sürebilirler. Ancak unutulmamalıdır ki hırslı bireylerin iki özelliği de olabilmektedir. Örneğin amaçlarına ulaşmak için daha yüksek düzeyde iş etkinliği içine girebilmekte ya da bu amaçlar için başkalarını zayıflatma arzusu içinde olabilmektedirler (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 771). Bu çalışmada da bu iki görüşü destekler nitelikte, mesleki hırsın sebepleri arasında okul yöneticilerinin kişisel amaçlar uğruna bencilce davranışlar gösterebilecekleri ve makam – mevki kaygısı içinde birbirlerine iftiralar atabilecekleri yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Bleijenbergh vd., (2016: 182) alışmaları kapsamında yaptıkları analiz sonucunda, katılımcıların hırsla yükledikleri anlamlardan hem yöneticilerin hem de çalışanların kendilerini “yoğun bir hisle hırslı” olarak tanımladıklarını ortaya koymuşlardır. Katılımcıların hırslı; dürtü, tutku, kendini geliştirme, bir şeyi başarma ve kaliteyi sunmak için motive olma ile ilişkilendirdikleri görülmüştür. Bu çalışmada katılımcılar, mesleki hırsların yalnızca para için çalışmak ve sekiz beş zihniyete sahip olmaktan farklı olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla bu çalışma, mesleki hırsların eğitim örgütlerinde sık görülen bir olgu olduğunu ve özellikle okul başarısının belirleyicileri arasında çoktan yerini aldığını göstermiştir.

Bulgulara göre, öğretmenlerin çoğunun günlük yaşamlarında para ya da mal sahibi olma noktasında hırslı olmadıkları ancak öğrencilerin ya da örgütün başarısı için mesleki hırsla sahip oldukları anlaşılabilmektedir. Bu açıdan yöneticilerin mesleki hırslar olgusunu iyi tanımaları, sebepleri ve etkilerini öngörmeleri okullarda olumlu sonuçlar ortaya çıkartabilir. Çünkü öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için belirlenen hedefleri gerçekleştirmek adına mümkün olan kaynakların sağlanması gerekmektedir. Dizman (1997/2000: 157-159) da bu görüşü destekler biçimde, gelişime açık bir insanın, diğerlerinin potansiyelini değerlendirdiğini ve onları başarı kazanabilecekleri bir noktaya ulaştırdığını ifade etmiştir.

Mesleki hırslar; onurlu yükselmelerde, hak edilerek kazanılan takdir belgelerinde, alın teriyle çalışarak ve hakkını vererek elde edilen makamlarda ortaya çıkabilmektedir (Barsukova, 2014: 96). Bu açıdan bu çalışmada öğretmen ve yöneticilerin okul ya da okul dışı taleplerini örgütsel profesyonellik kodu içinde dengelemenin örgütün ortak sorumluluğu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu açıdan ödülleri, terfi fırsatları ve ücretle ilgili örgütsel uygulamalar ve politikalar, okul ve okul dışı taleplerin dengelenmesini karşılayacak şekilde yeniden tasarlanmalıdır (Sools vd., 2007: 432). Bu sebeple okullarda mesleki hırslar olgusunun nasıl anlamlandırıldığına ilişkin görüşlerin ortaya çıkarılması önemli olabilir. Öğretmen ve yöneticilerde görülen mesleki hırsların sebepleri ve etkileri derinlemesine ortaya çıkarılabilirse örgütsel uygulamaların tasarlanmasında bu olgu da dikkate alınabilir ve olumsuz sonuçlarının önüne geçilebilir.

Bir başka açıdan öğretmenlerin istihdamında yaşanan sıkıntılar yüzünden öğretmen adayları iş edinme, ekonomik özgürlüklerini kazanma ve temel ihtiyaçlarını giderme, evlenip basklanma, çoluk ocuk sahibi olma adına yoğun bir mücadele içine girebilmekte ve bu da işin en başında onların hırslanmalarına sebep olabilmektedir. Öğretmenlerin ve okul

yöneticilerinin yetiştirilmesi ve işe alınmasında karmaşıklıkların olduğu bilinmektedir. Üniversitelerden bazı alanlarda ihtiyaç olmamasına rağmen çok sayıda öğretmen mezun olmuştur. Bu noktada YÖK ve MEB arasında eşgüdüm noksanlığı yaşanmaktadır (Habacı vd., 2013: 269). Bu kadar zahmetli bir süreçten geçen öğretmenlerin hırs olmadan ekonomik özgürlüklerini elde edebileceklerini söylemek de bu noktada güç olabilir.

Vatandaşlık bilinci, toplumun gelişmesi adına bireylerin hırslanmasını sağlayabilir. Örneğin vatanını en çok seven işini en iyi şekilde yapmak için mesleki hırs duygusuna kapılabilir. Takdir görme, ailevi beklentiler, ekonomik beklentiler gibi farklı ihtiyaçlar da kişinin mesleki hırs geliştirmesine sebep olabilir. Bir başka açıdan ailede doktor olan bir baba, çocuğunun da doktor olmasını bekleyebilir ve çocuğunu bu yönde hırslandırmak için uğraş verebilir. Ancak burada da hırsın dengesi; çocuğun isteklerini, yeteneklerini ve ilgisini göz önünde bulundurabilmektir. Çünkü çocuk ilerleyen yaşlarında edindiği doktorluk mesleğinde hiç mutlu olmayabilir ya da bu durumun tersi de mümkündür. Arz – talep de insanların hırs sebeplerinden biri olabilir. İnsanlar satın almak için, üreticiler de daha çok satmak için hırslanabilirler.

İş hayatındaki örgütsel yetersizlikler veya zayıflıklar kişilerarası ilişkileri olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum insanları politik davranışlara yöneltebilmektedir (Güney, 2011: 253). Bu çalışmada da mesleki hırsın sebepleri arasında ikbal kaygısı ve rekabetten dolayı yöneticilerin politik söylemlerde bulunabilecekleri gösterilmiştir. Böyle durumlarda da toplumsal kalkınma için gerekli olan okullar arası eşgüdümü sağlamada samimi ilişkiler ve güven zedelenebilir.

Çalışmada olumsuz bakış açılarından hareketle, hırsın ekonomik anlamda bencil davranışlar, vicdansız tutumlar, doyumsuzluk, açgözlülük ve kanaatsizlik gibi kelimelerle anlamlandırıldığı görülmüştür. Eğitsel boyutta okullarda yönetici ve öğretmenlerde görülen olumsuz mesleki hırs da genel olarak ön planda olma hissi, bencilik, şevkli olmama ve başarısızlık gibi kelimelerle tanımlanmıştır. Okullarda yöneticilerde görülen güç zehirlenmesinin de olumsuz mesleki hırs ile ilişkilendirildiği görülebilmektedir. Olumsuz mesleki hırsın kişilikle ilgili ve psikolojik bozuklukların sonucunda da ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

İnsanlara güçlü bir el, ama yumuşak bir kalple yaklaşırsa mutlaka dönütler olumlu olacaktır (Dizman, 1997/2000: 133). Eyleme geçirme noktasında hırsın niteliği, niceliği kadar

olmasa da yüklendiği değer açısından niteliğinin niceliğiyle olumlu yönde gelişmesi, süreç ve sonuca dayalı olarak ortaya çıkan fayda ve gördüğü takdir bakımından değer ifade edebilir (Girgin, 2012: 96). Yapılan bu araştırmada da yönetici ve öğretmenlerin yoğun ve istekli çalışmalar içine girmesinin bazı olumsuz dürtülerin bastırılmasında önemli bir rol oynayabileceği ve böylece yönetici ve öğretmenlerin toplumsal etkilerini artırarak daha çok insanın hayatına ince dokunuşlar yapabileceklerine yönelik ulaşılan bulgular, Dizman (1997/2000) ve Girgin'nin (2012) görüşlerini destekler niteliktedir.

Altunay (2017) yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin eğitim finansmanında yaşadıkları sorunların sebeplerine yönelik, kaynak kullanımında etkili planlanma yapılmaması ve öğretmenin mesleki gelişimi için ödenek sağlanmaması sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da Altunay'ın çalışmasını destekler nitelikte mesleki hırsın olumlu sonuçlar doğurabilmesi için yöneticilerin planlama yapmada becerikli olmaları ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek için ek finansman kaynaklarını bulmaları gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu noktada mesleki hırsın olumlu sebepleri arasında sayılan motivasyonu artırıcı etkinlikler yapma (uzmanlarca proje danışmanlığı eğitimin verilmesi gibi) ve öğretmen güçlendirme faaliyetleri (davranışsal ve psikolojik boyutta) için de ek finansman kaynaklarının bulunması okulun başarı sırrını ortaya çıkarmada fayda sağlayabilir.

Yöneticilere göre olumlu anlamda mesleki hırs; hedef belirlemede istekli olma, vizyon belirleyebilme, yaptıklarıyla ön plana çıkma, mücadeleden yılmama, okulun başarısı için mücadele etme ve alanda uzmanlaşmadır. Olumsuz olarak ise yöneticiler mesleki hırsı; makam – mevki düşkünü olma, kibir, eş zamanlı ve ortaklaşa çalışmalarda engel oluşturma, kaostan beslenme, işten kaçma ve iş bilmezlik olarak anlamlandırmaktadırlar.

Çalışmada mesleki hırsın yönetici ve öğretmenlerin daha gayretli çalışmalarında ve özgün ürünler ya da materyaller ortaya koymalarında olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak mesleki hırsın yapılan iş ile ilgili dengesinin net bir şekilde belirlenmesi gerektiği de görüşlerde vurgulanmıştır. Projeler üretmede başarılı olan bir öğretmende mesleki hırs denge sınırı, başarılarından dolayı böbürlenmemesi ya da kibre kapılıp kendini meslektaşlarından üstün görmemesi olabilir. Başka bir denge sınırı örneği ise bir yöneticinin öğretmen ve öğrencilerin giriştiği projelere destek sağlaması ve sonucunda kazanılan başarıyı tek başına üstlenmeye kalkmaması olabilir. Eğer bu denge sınırları iyi analiz edilmez ve bu konuda öngörülü davranılmazsa mesleki hırs bir çok farklı olumsuz etkiler ortaya çıkarabilir.

Denge bozukluklarından biri de nevrotik kişilik yapısına ilişkin belirtilerdir. Bu belirtiler genellikle; titizlik, aşırı düzenlilik ve kusursuzluk gibi olumsuz psikolojik durumlardır. Bu kişilik yapılarının dışa vurumu da davranışlarında düzenli, titiz, aşırı kontrolcü ve kuralcı olmalarıyla ortaya çıkmaktadır. Ancak bu takıntılı kişiliğin ötesinde obsesif – kompulsif bozukluklar ortaya çıkmaya başlarsa kişinin düzeni bozulmakta, aşırı tereddüt ve kararsızlık gibi olumsuz durumlar vuku bulabilmektedir (Öztürk, 1997: 248).

Nuwangi ve Sedera (2017), farkındalık, motivasyon ve yetenekler arasındaki dengenin önemini vurgulamıştır. Benzer şekilde bu araştırmanın bulgularına bakıldığında katılımcılar bireylerin sahip oldukları mesleki hırsların olumlu sonuç vermesinde öğretmen ve yöneticilerin ulaşmak istedikleri hedef yolunda gösterdikleri çabanın karşılık bulabilmesi için bireyin öz yeteneklerinin farkında olması ve belirlediği hedeflerin kendileri için gerçekçi olarak ne kadar ulaşılabilir olduğunu görebilmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Bu farkındalık doğrultusunda da bireylerin motivasyonu şekillenebilir.

Mesleki hırs bir tutum olarak değerlendirildiğinde aşırı hırslı bireylerin davranışları sonucunda ortaya çıkabilecek yıkıcı ve olumsuz etkilerle başa çıkabilmek için çatışma durumunda kişilerin kazancını artıran tutumu daha kolay benimsedikleri (Güney, 2011: 94) varsayımından hareketle, mesleki hırs içinde yaptıkları işlerde gösterdikleri başarıyı ödüllendirmek ve bu mesleki hırsı örgütsel kazanca dönüştürmek izlenecek bir yol olabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki hırs olgusuna daha olumlu baktıkları görülmüştür. Onlar mesleki hırsı, öğretmenlerin amaçlarına ulaşmaları için kararlılık göstermeleri, gerekli içsel motivasyonu sağlamaları, görev bilinciyle hareket etmeleri, kaynakları kullanmada bilinçli davranışları, mesleki anlamda sürekli gelişme göstermeleri olarak anlamlandırmaktadırlar. Öğretmenler mesleki hırsların olumsuz yönlerini mutsuzluk, yıpranma, başarısızlık, aşırı istek, ötekileştirme, kalıpsal yargılarda bulunma ve çıkar çatışması gibi kelimelerle ilişkilendirmişlerdir.

Yönetici ve öğretmenlerin proaktif davranması mesleki hırsların olumsuz etkilerini önleme noktasında fayda sağlayabilir. Suveren ve Deniztekin'in (1989/1998: 69) de belirttiği üzere, proaktif davranma yönetim bilimlerinde oldukça sık rastlanılan, ancak birçok sözlükte yer almayan bir sözcüktür. İnisiyatif ele almaktan çok daha öte bir anlamı vardır. İnsan olarak, herkesin kendi yaşamından sorumlu olduğu anlamını içinde barındırmaktadır. Davranışlar, koşulların değil, kararların işlevidir. Bu bağlamda Russo ve Jiang (2021: 65)

yaptıkları çalışmalarında, eğitimcilerin, cezalandırıcı tedbirler almadan önce, öğrencilerin hatalı davranışlarının nedenlerini bilmeleri, ceza vermeye sebep olabilecek riskleri proaktif davranarak önlemesine özen göstermeleri yönünde öneriler sunmuşlardır. Bu noktada bu çalışmada okullarda işletilen disiplin kurulunda görevli yönetici ve öğretmenlerin disiplini sağlama ve yapılan olumsuz davranışın nedenlerini araştırmada mesleki hırsla sahip olmalarının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü disiplin kurulunda alınabilecek olumsuz bir kararın öğrencinin hayatında telafisi mümkün olmayan rahatsızlıklara sebep olma olasılığı oldukça yüksektir. Örneğin ilkokulda, velisi yüzünden okula geç kalan bir çocuğun gerekçesi sorulmadan öğretmeni tarafından azarlanması, okul fobisine dönüşebilir ve ilerleyen yaşlarında anksiyete (kaygı bozukluğu) gibi psikolojik rahatsızlıklara dönüşebilir.

Okullarda yöneticilerin sorumluluk alması, üstlerine güven duyması, başarı odaklı çalışmalar tasarlaması, politika üreticilere katkı sağlayabilir. Yönetici ve öğretmenlerin tutum ve davranışlarında ya da sosyal medyadaki paylaşımlarında partizanlıktan uzak bir yaklaşım geliştirmeleri örgüt içi güveni ve huzuru sağlayabilir. Çalışmak ve yaratıcılık toplumunda en yüksek değerler arasında yer almakta ve erdem olarak kabul edilmektedir. Proaktif bireyler, fiziksel, toplumsal ya da psikolojik dışsal ya da içsel dürtülerden etkilenebilirler. Ancak onların dürtülere bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde verdikleri tepki, değerlere dayanan bir seçim şeklinde ortaya çıkmaktadır (Suveren ve Deniztekin, 1989/1998: 70). Bu noktada mesleki hırsların değerlerle de oldukça ilişkili olduğundan bahsedilebilir.

Çalışmaları esnasında ve çalışmaları sonucunda elde ettiği başarılarında ya da öğrencilerinin başarılarını sağlamada öğretmenler, vicdanlı davranarak mesleki hırsların dengesini kurabilirler. Çünkü vicdanlılık, hırsla olumlu bir şekilde ilişkilidir. Dışadönüklüğün kişilik özelliğinin hırsla ilişkili olmasını beklemek için de nedenler vardır. Dışadönükler, dış çevrelerinden daha fazla enerji çekme ve bu uyarımı amaçlarına ulaşmaya yönelik aktif davranışa dönüştürme eğilimindedir. Dışadönüklerin dünyevi başarı için daha güçlü bir arzuya ve hedeflere ulaşmada daha fazla güvene sahip olabileceği ve bunun da daha yüksek hırs seviyelerine yol açabileceği ihtimali üzerinde durulmaktadır (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 761).

Etkili bir insan olmak için örnek olmak, motive etmek, akıl vermek ve çoğaltmak düzeyleri önemlidir. Güvenilir ve takdir edilir bir insan olma düzeyi ne kadar artarsa başkalarını etkileme düzeyi de o derece artabilir. Örgütlerde çalışanlara örnek olmak mümkündür ancak etkinin yüksek düzeylere çıkması için insanlarla işbirliği içinde

çalışabilmek oldukça önemlidir (Dizman, 1997/2000: 10). Empatiyle bir başkasını dinlemek, onun değer yargılarını anlayabilmektir. Etrafa farklı merceklerle bakmak, dünyayı başkalarının gördüğü gibi görebilmek ve neler hissettiklerini anlayabilmektir (Suveren ve Deniztekin, 1989/1998: 256).

Mesleki hırsı olan yönetici ve öğretmenlerin özelliklerini bilmek önemli faydalar sağlayabilir. Örneğin yöneticilerin mesleki hırsla ilgili yönetsel özellikleri arasında proaktif davranma, yöneticilik bağlamında teorik bilgiyi iyi bilme, emredici uygulamaları nerede ve ne zaman kullanması gerektiğini kestirebilme, iletişim becerilerini geliştirme, çalışanlarına samimi davranarak güven verme, çalışanlarına rol – model olmasını sağlayabilir ve liderlik etki alanını genişletebilir. İnsanları cesaretlendirmek ve onlarla duygusal bir bağ kurmak motive edici bir yaklaşımdır (Dizman, 1997/2000: 11). Örgütler açısından da durum aslında böyledir. Bir yönetici, çalışanlarıyla arasında köprü kurabilir, kendisine duyulan güveni ve verilen değeri arttırmak için girişimlerde bulunabilir, paydaşlarla sürekli iletişim içinde olabilir.

Yaşam ve öğrenme bir arada bulunur, tek ve yeterli bir tanım yapmak mümkün değildir. Amaca yönelik olsun veya olmasın, bilinçli veya bilinçsiz öğrenme, organizmanın yaşamı boyunca devam eder ve kişinin kendisini ve çevresini anlama ve kontrol etmenin gelişmesiyle sürer gider (Akboy, 2005: 177). Bu açıdan mesleki hırsın olumlu sebepleri arasında öğrenme ve benimsenme ihtiyacının ortaya çıkması oldukça normal görülebilir. Kişinin kendisini anlama ve öğrenci davranışlarını bilme, ekip ruhu oluşturma, faydalı rekabeti avantaja dönüştürme, öğrencileri yetiştirme ve yönlendirme, iyi insan yetiştirme ve sosyal anlamda ihtiyacı olan öğrencilere fayda sağlamada mesleki hırsın etkilerinin olumlu olacağı söylenebilir. Bu noktada yöneticilere de oldukça önemli görevler düşmektedir. Özellikle üst düzey yöneticiler öğretmenlerde ve okul yöneticilerindeki mesleki hırsı artırmak için sık sık okulları ziyaret edebilirler, alandaki eksikleri ve sorunları gerçekçi bir bakış açısıyla tespit edebilirler ve çok daha yararlı kararlar alabilirler. Zira alanın ihtiyaçları tam olarak tespit edilmeden alınan bazı kararların uygulanması öğretmenler ve yöneticiler arasında ciddi sorunlara yol açabilir.

Kişisel özelliklerin ve çevrenin, okullarda çalışanların davranışlarını etkilediği bir gerçektir. Bir örgütte çalışanlar arasında görülen; saldırganlık ya da şiddet, dedikodu, yalancılık, dalkavukluk, özel alana müdahale, kaytarma, şikâyet, bencillik, kıskançlık ve dışlama ya da dışlanma gibi durumlar örgüt iklimini olumsuz olarak etkilemektedir (Kıral ve

Kepenekçi, 2021: 21). Yönetici ve öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumsuz etkileriyle ilgili araştırmada ortaya çıkan; “bencillik, kıskançlık, şiddet, şüphencilik, dışlama, yalnızlaşma, huzursuzluk, gurplasma ve anti-sosyal davranış ve açık arama” gibi durumların örgütsel iklimi zedeleyebileceği sonucu yukarıda anılan görüşü savunur mahiyettedir.

Katılımcı görüşlerine göre mesleki hırsın gerek yöneticiler gerekse öğretmenler üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğundan bahsetmek mümkündür. Ayrıca katılımcıların bu etkileri içsel ve dışsal olarak; sonuçları da bireysel ve örgütsel olarak sınıflayarak açıklamaya çalıştıkları görülmektedir. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın nedenlerinden olarak görülen bencillik, kişisel amaç ve çıkarlar peşinde koşma, gelecek kaygısı ve makam – mevki sevdası ile hareket etmek olumsuz ve bireysel olarak nitelenirken; hırs temelinde çatışmacı rekabet geliştiren bazı yöneticilerin öğretmenler arasındaki anlaşmazlık, çıkar çatışmaları ya da uyumsuzlukları kasıtlı olarak körüklemesi rekabeti kendi lehine döndürme çabası olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışı kaostan beslenme olarak tanımlamak mümkündür ve sonuçlarını huzursuzluk, memnuniyetsizlik, çatışma, çıkarıcılık, sessizlik, mobbing, aidiyet ve vatandaşlık duygularında zayıflama olarak örgütsel çapta incelemek mümkündür.

Öte yandan öğretmenlerde görülen mesleki hırsın sebepleri ve etkilerine bakıldığında bireysel, örgütsel, psikolojik, eğitsel ve ekonomik boyutta ele alındığı görülmektedir. Örneğin mesleki hırsa sahip olmasını kişisel ve mesleki gelişimi açısından gerekli bulan bir katılımcı yine mesleki hırsı, iş doyumuna ulaşma, başarı ve hedeflere ulaşma konularında bir araç olarak görmektedir. Bunun yanı sıra mesleki hırsın temel nedenini takdir görme isteği olarak tanımlayan bir katılımcı yönetici ve öğretmenlerin her türlü hırsdan uzak durarak üzerlerine düşen her görevi gönüllü ve istekli bir şekilde yapmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu noktada katılımcıların hem yöneticilerde hem de öğretmenlerde görülen mesleki hırsa sahip olma, nedenleri, bireysel ve örgütsel etki ve sonuçları konularında farklı görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

Bir başka açıdan, öğretmenleri etkilemede çoğaltma düzeyi oldukça önemlidir. Çoğaltarak etki bırakılan insanların başkalarının hayatında da olumlu etkiler bırakması sağlanabilir. Çoğaltıcı bir birey, etki alanını bencillikten uzak tutarak, cömert davranarak ve dengeli bağlanmayı sağlayarak genişletebilir (Dizman, 1997/2000: 11). Örneğin öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerinden eğitsel boyuttaki mesleki gelişime ya da kariyer gelişimine sağlanacak çoğaltıcı etki ve akabinde elde edilebilecek

ekonomik doyum, öğretmenlerin yaşamlarını olumlu etkileyebilir ve böylece öğrencilerin başarılı olmasında mükemmellik sağlanabilir. Çünkü yönetsel ve nitelikli çalışmalardan elde edilen yüksek ekonomik getirilerin tutarlı kanıtları, gençler arasında yüksek başarı kültürünü pekiştirmektedir. Ancak, gençlerin farklı isteklerinin onların başarılarını etkileyip etkilemediği ve hırsların farklı sosyal ve ekonomik geçmişlerden gelen öğrenciler için eşit derecede etkili olup olmadığı tam olarak bilinmemektedir (Sikora ve Saha, 2011: 11). Bu açıdan mesleki hırsla sahip öğretmen ve yöneticilerin öğrencilerin sosyoekonomik düzeylerini de araştırmada ve yardım sağlamada gönüllü ve istekli olması önemli olabilir.

Eşit şartlara sahip olmayan öğrencilerin aynı yolda ve aynı hedefe ulaşma noktasında rekabet içinde oldukları göz önünde bulundurulmalı ve rekabetin sosyal ve duygusal sonuçları dikkate alınmalıdır. Çünkü geleneksel anlayışlarda rekabet ve bireysellik, çağdaş anlayışlarda ise işbirliği, ortak çıkarlar ve demokrasi vardır (Akboy, 2005: 180). Tüm bu süreçleri etkileyebilecek olan zaman yönetimi konusunda da yönetici, öğretmen, veli ve özellikle öğrenciler bilgilendirilebilir. Çünkü zaman yönetimi, ruh sağlığı açısından olumlu ve faydalı bir şekilde tasarlanır ve zamanın iyi yönetilmesi konusunda bilinçlendirmeler yapılırsa, bireyler güven duygusunu daha çok hissedebilirler. Bu bağlamda Kıral (2007: 13 – 14), bireylerin zamanlarını etkili ve verimli bir şekilde kullanabilmeleri için performanslarının en yüksek düzeyde olduğu saatlerde en önemli gördükleri işleri yapmalarını tavsiye etmektedir. Performans düzeylerinin orta olduğu saatlerde rutin işlere vakit ayrılmasını ve düşük performansa sahip olunan zamanlarda ise kişiyi dinlendirecek işlerin yapılmasını önermektedir.

Yöneticilerin zamanlarını önerilen şekilde planlamaları, yöneticilerde görülen mesleki hırsların olumlu etkilerinden olan örgütsel aktif katkı ve örgüte katma değer sağlama açısından önemli olabilir. Çünkü zaman yönetiminde sıkıntılar yaşayan yönetici ve öğretmenler, aşırı iş yükü altında mesleki hırslarına yenik düşebilirler, enerji kaybı yaşayabilirler, mesleki tutkuları azalabilir ve tükenmişlik duygusu içine girebilirler. Bu noktada Kıral (2018: 932), işini sevmeyen öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Mesleklerinde tükenmiş olan öğretmenlerin mutlu olmadıklarını, iş performanslarının ve iş doyumlarının düşük olduğunu ve bu durumun başarılı sonuçlar alamama olarak değerlendirilebileceğini vurgulamaktadır.

Bu araştırmada mesleki hırs olgusuyla ilgili olarak yönetici ve öğretmenlere göre farklı metaforların ortaya çıkması eğitim örgütlerinde görülen mesleki hırs algısını somutlaştırması

açısından önemli olabilir. Buna benzer şekilde El-Sawad (2005), yaptığı bir araştırmasında, kariyer hakkında farklı bakış açılarına ulaşılabilecek metaforları ortaya çıkarmıştır. Çalışmasında yer alan katılımcı görüşlerine göre kariyer basamaklarına ilişkin metaforlar; uzamsal ve yolculuk metaforlarını tanımlayan hızlı gidilen yol, uçma, araba kullanma, direksiyon, yollar, kavşaklar, dönüş noktaları, oyun ya da spor alanı gibi rekabet modelleri, kontrol etme ve disipline etme gibi kavramsal tanımlamalardır. Bu metaforlar, kariyere ilişkin örgütsel algıları ortaya koymakta ve çalışanların kendilerini örgüt içinde nereye konumlandıklarına ilişkin fikir sağlamaktadır.

“Yönetici ve Öğretmen Perspektifinden Eğitim Örgütlerindeki Mesleki Hırs” başlıklı bu çalışmada ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

- Lisede mesleki yönlendirme ve rehberliğin gerek aile gerekse okul rehberlik servileri tarafından etkin şekilde yapılamaması sonucu bireyler yanlış alan seçimi yapmak zorunda kalabilmektedir. Bu durum da yükseköğretimden mezun olduktan sonra iş bulabilme ya da atanabilme kaygısıyla gençlerimizi geç kalınmış bir hırs çıkmazına sürükleyebilmektedir. Örneğin Yükseköğretim Kurumları Sınavında (YKS) daha yüksek puan ve başarı sıralamasına sahip olarak fizik bölümüne yerleşen bir bireyin atanabilmesi için öncelikle pedagojik formasyon belgesi alarak yine bir başka sınav olan Kamu Personeli Seçme Sınavından (KPSS) çok yüksek puan alması gerekmektedir. Kıyasla çok daha düşük puanla üniversitede bir bölüme yerleşen öğretmenlik mezunu kişi, zorunlu hizmet yüzü dahi görmeden KPSS’den daha düşük puanla kolaylıkla atanabilmektedir. Bu noktadan hareketle, ülkemizde uygulanan öğretmen yetiştirme politikasının rekabetçi bir ortam oluşturduğu ve bu durumun öğretmen adaylarının mesleki hırslarını olumlu ya da olumsuz olarak şekillendirdiği söylenebilir.

- Vatandaşlık bilinci, takdir görme, ailevi beklentiler, ekonomik beklentiler gibi etmenlerin bireylerin hırslarını yönlendirdiği araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

- İki farklı birey aynı amaçları gerçekleştirmek için mesleki hırs gösterebilirler. Ancak izleyecekleri yol farklı sonuçlar doğurabilir. Örneğin bazı mesleki hırslı bireyler, eğitim alarak, prestijli ve daha yüksek gelirli işler yapabilirken ve böylece başarılar elde ederek tatmin edici bir yaşam sürebilirlerken; bazıları da kişisel amaçlar uğruna bencilce davranıp hırsla makam – mevki kaygısı içine girebilir ve rakip olarak gördüklerine iftiralar atabilir ya da sürekli açık arama içgüdüğü ile hareket edebilirler.

- Mesleki hırs eğitim örgütlerinde sık görülen bir olgudur ve özellikle okul başarının belirleyicileri arasında yerini çoktan almıştır.

- Özellikle yöneticilerin mesleki hırs olgusunu iyi tanımaları, sebepleri ve etkilerini öngörmeleri okullarda olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilir. Mesleki hırsa sahip bireylerin yapacakları işler okullarda örgütsel başarıyı sağlamanın bir aracı olabilir.

- Öğretmen ve yöneticilerin okul ya da okul dışı taleplerini örgütsel profesyonellik kodu içinde dengelemek örgütün ortak sorumluluğudur. Bu açıdan ödüller, terfi fırsatları ve ücretle ilgili örgütsel uygulamalar ve politikalar, okul ve okul dışı taleplerin dengelenmesini karşılayacak şekilde yeniden tasarlanmalıdır.

- İş hayatındaki örgütsel yetersizlikler veya zayıflıklar kişilerarası ilişkileri olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum insanları politik davranışlara yöneltebilmektedir. Örneğin ikbal kaygısı ve rekabetten dolayı hırsa kapılan yöneticiler çıkarıcı ve iki yüzlü söylemlerde bulunabilirler ve böyle durumlarda bireyler arası samimi ilişkiler ve güven zedelenabilir.

- Eyleme geçirme noktasında hırsın niteliği, süreç ve sonuca dayalı olarak ortaya çıkan fayda ve gördüğü takdir bakımından değerli olabilir.

- Mesleki hırsın olumlu sonuçlar doğurabilmesi için yöneticilerin planlama yapmada becerikli olmaları ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyerek motivasyonlarını artırmaları önem arz etmektedir.

- Öğretmen ve yöneticilerin kendisini anlama ve öğrenci davranışlarını bilme, ekip ruhu oluşturma, faydalı rekabeti avantaja dönüştürme, öğrencileri yetiştirme ve yönlendirme, iyi insan yetiştirme ve sosyal anlamda ihtiyacı olan öğrencilere fayda sağlamada mesleki hırsın olumlu etkilerinden faydalanmaları yararlı olabilir.

- Öğretmenlerde görülen mesleki hırsın olumlu sebeplerinden eğitsel boyuttaki mesleki gelişime ya da kariyer gelişimine sağlanacak çoğaltıcı etki ve akabinde elde edilebilecek ekonomik doyum, öğretmenlerin yaşamlarını olumlu etkileyebilir ve böylece öğrencilerin başarılı olmasında mükemmellik sağlanabilir.

- Vicdanlılık ve dışadönüklük hırsla olumlu bir şekilde ilişkilidir.

- Hırsın olumlu bir yönü olarak etkili bir insan olmak için örnek olmak, motive etmek,

akıl vermek ve çoğaltmak düzeyleri önemlidir. Çünkü güvenilir ve takdir edilir bir insan olma düzeyi ne kadar artarsa başkalarını etkileme düzeyi de o derece artabilir.

- Yöneticilerin mesleki hırsla ilgili yönetsel özellikleri arasında proaktif davranma, yöneticilik bağlamında teorik bilgiyi iyi bilme, emredici uygulamaları nerede ve ne zaman kullanması gerektiğini kestirebilme, iletişim becerilerini geliştirme, çalışanlarına samimi davranarak güven verme, çalışanlarına rol – model olmasını sağlayabilir ve liderlik etki alanını genişletebilir.

- Yönetici ve öğretmenlerde görülen mesleki hırsın “bencillik, kıskançlık, şiddet, şüphencilik, dışlama, yalnızlaşma, huzursuzluk, guruplaşma ve anti-sosyal davranış ve açık arama” gibi olumsuz etkileri örgütsel iklimi zedeleyebilir.

- Mesleki hırsı olan yönetici ve öğretmenlerde bencillik, çekememezlik, kıskançlık, rekabet içinde olma, övünme ve belki de öz potansiyele bakmadan ortaya konulan aşırı arzular gibi çeşitli özelliklerin olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu kadar farklı özellikleri içinde barındıran mesleki hırs okullarda yoğun bir şekilde görülmektedir.

- Mesleki hırs yöneticilerde ve öğretmenlerde farklı şekillerde algılanmaktadır. Söz gelimi kimi katılımcılar mesleki hırsa sahip olmayı başarı, iş doyumu ve bireysel gelişim için motivasyonun ön koşulu olarak görürken; bazı katılımcılar mesleki hırsın bireysel ve örgütsel düzeyde yalnızca olumsuz etkileri üzerinde durmuştur. Bunlara örnek olarak aşırı rekabet, ön plana çıkma arzusu, bireysel çıkarlar ve çekememezlik verilebilir. Mesleki hırs, katılımcılar tarafından olumlu anlamda daha çok yönetici ve öğretmenlerin öğrenci ve örgüt başarısına ve kendi kişisel gelişimlerine dönük üstün gayretleri olarak görürlerken olumsuz anlamda en çok kıskançlık, bencillik ya da aşırılık olarak değerlendirilmektedir.

- Mesleki hırsı olan öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora yapma eğilimleri oldukça fazladır.

- Mesleki hırsı olan öğretmenler derslerinde öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştırmak için farklı yöntem ve teknikleri denemekten yılmamakta, yenilikçi araştırmaları sürekli takip etmekte, EBA gibi platformları çok sık kullanmakta, Erasmus ve e-Twinning projelerinde ürünler üretmeye gönüllü olmaktadır.

- Öğretmenlerde görülen mesleki hırs hem içsel hem de dışsal motivasyon kaynaklarından etkilenmektedir.

- Mesleki hırsı olumlu yönde gelişmiş olan öğretmenler öğrencilerin başarılarında olumlu etki sağlamakta, velilerle sürekli iletişim içinde olmakta, örgüt için verilen emirlere çok fazla itiraz etmemekte, zorluklardan yılmamakta ve genellikle cana yakın davranmaktadırlar.

- TÜBİTAK, Erasmus Programı, eTwinning, TEKNOFEST, okullar arası bildiri sunumları, üniversite tanıtım fuarları, bilim fuarları gibi alanlarda yapılan çalışmalardan alınan olumlu dönütler öğretmenlerin mesleki hırslarını artırmaktadır.

- Projelerde yer alarak başarıya imza atmış öğretmenlerin hem üstlerin hem de meslektaşlarının takdirini kazanmaktadırlar. Ancak kazandıkları bu başarılarından dolayı kibirli davranarak, kendilerini sürekli ön planda tutmaya çalışan, çalışmalarını her ortamda öven ve öğrencilerin emeğini görmezden gelici tavır, tutum ve davranış içine giren öğretmenler, meslektaşlarını rahatsız etmekte ve uzun vadede dışlanmaya maruz kalmaktadırlar.

- Mesleki hırsla sahip olarak tanımlanan yöneticilerin çoğunlukla kişisel amaç ve çıkar peşinde koştukları, bencil oldukları, çalışanları arasında ayrımcılık yaptıkları, bu durumun yöneticiler arasında çekişme, dedikodu ve ötekileştirmelere sebebiyet verebileceği belirtilmektedir. Benzer şekilde okullarda kaos ortamının yöneticiler tarafından bir fırsat olarak görüldüğü gerçeğinden hareketle mesleki hırs yöneticilerde politik davranışlar, her zaman ön planda olma arzusu, reklam düşkünlüğü ve hatta yapılan iyiliğin karşılığını bekleme içgüdüğü ile hareket etme olarak ortaya çıkmaktadır.

4.1. Öneriler

Bu bölümde yönetici ve öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde var olan mesleki hırs ile ilgili bulgular sonucunda geliştirilen öneriler sunulmaktadır. Öneriler, uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler başlığı altında verilmiştir.

4.1.1. Araştırmacılara Öneriler

- Eğitim örgütlerindeki mesleki hırs olgusunun daha derin araştırılması, bu çalışmada keşfedilemeyen boyutların, bu boyutlarla ilgili sebeplerin ve etkilerin somut bir şekilde ortaya çıkmasını sağlayabilir.

- Yurtdışında yürütülen birçok çalışma olmasına rağmen ülkemizde, gençlerin mesleki planları ile edindikleri meslekler arasındaki ilişkide hırsın etkisini inceleyen yeterli sayıda

çalışmaya rastlanamamıştır. Araştırmacılar, planlar ve kazanımlar arasındaki farklılıkları ortaya çıkarabilecek, bireyler ve toplum için katma değer sağlayabilecek bu tarz konularda incelemeler yapabilirler.

- Mesleki hırs olgusunun hem olumlu hem de olumsuz olabileceği ihtimali göz önünde bulundurularak, olumlu sonuçları üzerinde araştırmacılar daha fazla durabilirler ve mesleki hırs olgusunun eğitim örgütlerinde daha profesyonel bir alana taşınmasını sağlayabilirler.

- Mesleki hırsa sahip olduğu düşünülen daha fazla yönetici ve öğretmene ulaşılarak çok daha geniş kapsamlı bir mesleki hırs ölçeği geliştirilebilir ve böylece nicel araştırmalara da ağırlık verilebilir.

- Okullarda görülen mesleki hırs olgusunun daha derin araştırılması sonucunda ortaya çıkarılabilecek bulgular, yönetici ve öğretmenler arasındaki özel alanın korunmasına dönük daha net bilgileri ortaya koyabilir ve böylece yöneticiler, öğretmenler için daha huzurlu, daha güvenli bir ortam sağlayabilir ve iletişim noktasında daha duyarlı anlayışlar geliştirilebilir.

- Araştırmacılar mesleki hırs boyutlarını; makam – mevki hırsı, statü kazanma hırsı, statü koruma hırsı, yönlendirme hırsı, gelişimsel hırs ve liderlik vasıflarını kazanma hırsı olarak da ele alabilirler ve örgütlerde var olan mesleki hırs olgusunun daha geniş perspektiften görülmesini sağlayabilirler.

- Araştırmanın sınırlılıklardan dolayı, sosyoekonomik düzeyi ve akademik başarısı düşük öğrencilerin bulunduğu okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerde görülen mesleki hırs olgusunun sebep ve etkilerinin nasıl farklılaştığına dair bulgulara ulaşmak mümkün olamamıştır. Bu yüzden yapılacak olan mesleki hırs ile ilgili çalışmalarda bu tarz okullarla çalışılabilir.

- Mesleki hırsın sebep, sonuç ve etkileri üzerine yapılacak çalışmalarda ailenin sosyoekonomik şartları, aile bireylerinin kişilik özellikleri, bireylerin insan ilişkileri ve ailenin çocukları üzerindeki meslek etkisi dikkate alınabilir.

- Bu araştırma rekabetin görece daha sert olduğu özel okullar ile devlet okullarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenler baz alınarak yeniden tasarlanabilir.

- Özellikle başarı beklentisi, motivasyon araçları ve rekabet temelinde bu araştırma meslek liseleri ve fen liseleri de dahil edilerek genişletilebilir. Ayrıca yalnızca Anadolu

Liseleri içinde dahi proje okulu olanlar ve olmayanlar (merkezi sınavla öğrenci alanlar – kayıt sahasına göre öğrenci alanlar) temelinde ele alınabilir.

- Yükseköğretim düzeyinde bu araştırma vakıf üniversiteleri ve devlet üniversiteleri kıyaslanarak yapılabilir.

4.1.2. Uygulayıcılara Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle yönetici ve öğretmenlere yönelik geliştirilen öneriler sunulmaktadır.

Yöneticilere Öneriler

- Yöneticiler tarafından kişinin kendi etkisi ve örgüt içi ya da dışı paydaşların etkisinin mesleki hırslı olumlu ya da olumsuz yönlendirebileceği göz önünde bulundurulabilir ve huzurlu bir örgüt ortamı oluşturmak için bu unsurlar dikkate alınabilir.

- Okullarda yöneticiler öğretmenlerin mesleki hırs özelliklerini keşfetmeye çalışabilir, mesleki hırsı olan öğretmenlere dengeli bir şekilde sorumluluklar verilebilir ve ortaya çıkabilecek deneyimlerin diğer öğretmenlerle paylaşılması sağlanabilir.

- Yöneticiler, mesleki hırsı olan öğretmenlerin bu özelliklerini destekleyici çalışmalar yapabilirler.

- Yöneticiler, yüksek lisans ya da doktora yapmak isteyen öğretmenlere destek sağlayabilir ve onların edindikleri kazanımların öğrencilere ve diğer öğretmenlere aktarılması için paylaşım ortamları oluşturabilirler.

- Okullarda ihtiyaç ve problem analizi tüm öğretmenlerce yapılarak bu sorunların ve ihtiyaçların giderilmesine yönelik proje ekipleri oluşturulabilir.

- Okul gündemini konu alan rutin toplantılar haricinde yönetici ve öğretmenlerin bir araya gelerek piknik, kutlamalar, mezun yemekleri gibi etkinliklerle örgütsel aidiyet duyguları pekiştirilebilir.

- Aşırı hırslı öğretmenlerin başarı odaklı çalışmaları, etkin ödüllendirme ve taltif etme yöntemiyle sürekli canlı tutulabilir ve örgütsel başarı sağlanabilir. Bu öğretmenlerin bireysel beklentileri örgütsel kazanımlara dönüştürülebilir.

- Mesleki hırsı görece düşük öğretmenlerin daha hırslı öğretmenlerle ortak ekip çalışmaları ya da projelerde yer almaları sağlanabilir.

- Yöneticiler mesleki hırsı olan öğretmenler arasında rekabet ortamı oluşturarak çıkar sağlamak yerine bu öğretmenleri ekip çalışmalarına dahil etmenin yollarını arayabilirler.

- Okul yöneticilerinin kendi reklamlarını yapmaları kısa vadede bireysel yarar sağlıyor gibi görünse de bir bütün olarak tüm örgüt bireylerinin başarılarını ön plana çıkarmaları öğretmenlerin ve öğrencilerin uzun vadede motivasyonlarını artıracak bir faktör olabilir.

Öğretmenlere Öneriler

- Aşırı rekabetçi sonuçlar doğuran bireysel hırs düzeyine sahip olan öğretmenlerin özellikle meslektaşlarına ve okul iklimine verebilecekleri zararlar göz önüne alınarak okul rehberlik servisi tarafından hırs ve mesleki hırsın olumsuz etkileri ile başa çıkma ve bu hırsı örgütsel başarı odaklı olarak kullanabilme konularında psikolojik destek planlanabilir.

- Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler mesleki hırslarını dengelemede ve artırmada kendilerini kontrol etmeyi öğrenebilirler, kendilerini sürekli geliştirebilirler, örgüt ve öğrenci başarısını ön planda tutabilirler, dışsal motivasyon unsurlarının olumsuz etkilerinin de olabileceğini göz önünde bulundurabilirler.

- Araştırmadan elde edilen bulgulara göre mesleki hırsın hem örgüt içi hem de çevreyle olan etkileşimde olumlu ya da olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenler, mesleki hırslarının olumlu yönde olması için iletişim tarzlarını sürekli sorgulayabilir, örgüt ikliminin ılımlı ve güvenli olmasını sağlamaya dönük etkinlikler yapabilirler.

- Araştırmaya göre, günlük yaşamdaki olumsuz tutum, duygu ve davranışların mesleki hırsa yansımamasının önemli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu noktada öğretmenler mesleki hırs olgusu hakkında bilgilenebilirler ve yapılacak hizmet içi eğitimlere katılmada gönüllü olabilirler.

- Araştırmada, mesleki hırsın önündeki en büyük engellerin; öğretmenlerin yöneticilere çok fazla güvenmemeleri, sorumluluk almaktan kaçınmaları, kendi çocukları üzerinde gelecek kaygısı hissetmeleri ve kendilerini tam anlamıyla örgüte ve öğrencilerine adayamamaları, bilgiyi paylaşmada çekimser davranışları ve velilerin baskısından ya da

şikâyetlerinden korkmaları olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu açıdan öğretmenler, yapılan çalışmalarda sorumluluk almaya gönüllü olabilirler, toplumsal fayda için bilgilerini paylaşabilirler, ortak öğrenme ortamları içinde birbirlerine destek olabilirler, psikolojik destek olarak cesaretli davranabilirler.

- Öğretmenler TÜBİTAK, Erasmus Programı, eTwinning, TEKNOFEST, okullar arası bildiri sunumları, Üniversite tanıtım fuarları, bilim fuarları gibi alanlarda çalışmaya istekli olabilirler ve yapılacak hizmet içi eğitim ya da kurslara katılabilirler.

- Öğretmenler tecrübelerini örgütsel fayda için diğer meslektaşlarıyla paylaşabilir, zümre toplantılarında sürekli olarak bilgi alışverişinde bulunabilirler.



5. KAYNAKLAR

- Adler, A. (2016). *Modern Psikoloji*. (Çev. Uhyaroğlu, M.). Ankara: Yason Yayıncılık.
- Adler, A. (2016). *Yaşamla İlgili Sorunlar* (14 b.). (Çev. Yarbaş, L.). İzmir: Atlantis Yayınevi.
- Akboy, R. (2005). *Eğitim Psikolojisi ve Çoklu Zeka*. İzmir: Dinozor Kitabevi.
- Akyol, B. (2013). *Üniversitelerdeki Örgütsel Adalet Olgusunun Öğretim Elemanları Algılarına Göre Yönetim Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Akyüz, A. (2019). *Passion And Ambition In Great Expectations By Charles Dickens*. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngiliz Dili Edebiyatı Bölümü, Kars.
- Altunay, E. (2017). Okul Yöneticilerinin Görüşleri Doğrultusunda Eğitim Finansmanı Politikaları: Sorunlar, Nedenler ve Çözümler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 689-714.
- Analı, K. C. ve Şahin, A. (2020). Kırsal Bölgelerde Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Mesleki Sorunları. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5(2), 396 - 414.
- Ardıç, M. (2019). *Modernite ve Bencillik*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Ashby, J. S. ve Schoon, I. (2010). Career Success: The Role of Teenage Career Aspirations, Ambition Value and Gender in Predicting Adult Social Status and Earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 350-360. doi:10.1016/j.jvb.2010.06.006
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetişel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 307-328.

- Bahls, L. (2016). *The Effect of an Email Intervention Tailored to Highly Ambitious Students on University Retention*. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements of the Degree of Master of Arts, Minnesota State University, Mankato, Minnesota.
- Baloğlu, N. (2014). Karar verme. Turan, S. (Ed.), *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama* içinde (225 - 251). Ankara: Pegem Akademi.
- Barone, C. (2006). Cultural Capital, Ambition and the Explanation of Inequalities in Learning Outcomes: A Comparative Analysis. *SAGE Journals*, 40(6), 1038-1058. doi:10.1177/0038038506069843
- Barsukova, O. V. (2007). Understanding Ambition, Vanity and Pride in Christian Moral and Ethics. *Bulletin of Young Scientists*(3), 62-64.
- Barsukova, O. V. (2013). Ambition Self-Evaluation of Preschool Teachers. (*JPMNT*) *Journal of Process Management – New Technologies, International*, 1(3), 120-122.
- Barsukova, O. V. (2014). Professional Ambition: Ambition as a Motive of Professional and Career Development of Person. *Journal of Process Management – New Technologies, International*, 2(2), 95-99. doi:10.5937/JPMNT1602079B
- Barsukova, O. V. (2015). Bad Ambition. *Journal of Process Management – New Technologies, International*, 3(4), 8-11.
- Barsukova, O. V. (2016). Psychological Characteristics of Ambitious Person. (*JPMNT*) *Journal of Process Management – New Technologies, International*, 4(2), 79-80.
- Barsukova, O. V. (2017). Self-Assessment Of Students' Ambition. (*JPMNT*) *Journal of Process Management – New Technologies, International*, 5(3), 1-3. doi:10.5937/jouproman5-14384
- Barsukova, O. V., Mozgovaya, N. N. ve Kosikova, L. V. (2019). Ambition and Personal Space as Phenomena of Social Interaction. *Problems of Intercultural Communication and Translation* (306-312). Moscow: Institute of Foreign Languages. doi:10.22363/09669-2019-306-312

- Barsukova, O., Mozgovaya, N., Scherbina, E., Kosikova, L. ve Lomova, N. (2020). Ambition of Young People - Representatives of Y and Z Generations. E3S Web of Conferences: Innovative Technologies in Science and Education (ITSE-2020). doi:<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021020005>
- Barsukova, O., Scherbina, E., Mozgovaya, N., Zhulina, G. ve Shestopalopa, O. (2020). Self-esteem of the Ambition of Russian and Turkmen Students. *Innovative Technologies in Science and Education (ITSE-2020)*, 210 (20013), 1-6. doi:<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021020013>
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Beaupre, J. G. (2019). *Career Beginnings: An Interpretative Phenomenological Analysis of Young Women's First Professional Work Experiences And Impact on Leadership Ambition*. Doktora Tezi, Northeastern University, Boston. 15 Temmuz 2022 tarihinde <https://124.im/1YE> adresinden alındı.
- Bilmen, Ö. N. (2013). *Büyük İslam İlmihali*. İstanbul: Çelik Yayınevi.
- Bleijenbergh, I., Gremmen, I. ve Peters, P. (2016). Timing Ambition: How Organisational Actors Engage with the Institutionalised Norms that Affect the Career Development of Part-time Workers. *Scandinavian Journal of Management*, 32(4), 179-188. doi:10.1016/j.scaman.2016.08.004.
- Bolat, Ö. (2016). Öğretmen Liderliği Okul Gelişimi İçin Kavramsal Bir Model. Yavuz, M. (Ed), *Yeni Nesil Okul "Araştıran Okul"* içinde (107-131). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Bursalıoğlu, Z. (2014). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükdöğeri, C. (2010). *Eugene Ionesco'nun "Macbett" Adlı Eserinin Edebi Tahlili, Duncan Karakteri Üzerinden Otorite ve İktidar Hırsının İrdelenmesi*. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin Meslekî Gelişimleri: Engeller ve Öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618 - 1650. doi: 10.14689/Issn.2148-2624.1.7c.4s.14m

- Cemaloğlu, N. (2014). Veri toplama teknikleri: nicel - nitel. Tanrıöğen, A. (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri içinde* (131 - 164). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cervone, D. ve Pervin, L. A. (2016). Kişilik Psikolojisi Kuram ve Araştırma. (Çev. Baloglu, M.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (Eserin orijinali 2004'te yayımlandı).
- Covey, S. R. (1998). *Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı*. (Çev. Suveren, G. ve Deniztekin, O.). İstanbul: Varlık Yayınları (Eserin orijinali 1989'da yayımlandı).
- Crayne, M. P. (2014). *The cost of aiming high: Exploring the relationship between ambition and information sharing*. Yüksek Lisans Tezi, The Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. (Çev. Bütün, M. ve Demir, S.B.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Curic'Dražić, M., Petrović, I. B. ve Vukelić, M. (2018). Career Ambition as a Way of Understanding the Relation Between Locus of Control and Self-Perceived Employability Among Psychology Students. *Frontiers in Psychology*, 9(1729), 1-8. doi:10.3389/fpsyg.2018.01729
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R. ve J.Vallerand, R. (2015). The Psychology of Passion: A Meta-Analytical Review of a Decade of Research Intrapersonal Outcomes. *Motivation and Emotion*, 39, 631-655. doi:10.1007/s11031-015-9503-0
- Çalık, Ü. ve Düzü, G. (2009). İktisat ve Psikoloji. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (18), 1-3.
- Çelik, N. Ç. (2020). *Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Algılarına Göre Öğretmenlerin Eğitimde Bencillik Düzeyi*. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Çelik, N. Ç. ve Kırıl, B. (2019). Eğitimde Bencillik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Social Sciences Research Journal*, 8(3), 156-168.
- Çelikkol, A. (2011). *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

- Çetin, M. ve Kıral, B. (2018). Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Güçlendirmesine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(26), 281-310. doi:10.29329/mjer.2018.172.15.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamsının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3), 53-80.
- Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Descartes, R. (2011). *Ruhun İhtirasları*. (Çev. Özdil, M.). İstanbul: Çalış Ofset.
- Desrochers, S. ve Dahir, V. (2000). Ambition As A Motivational Basis Of Organizational And Professional Commitment: Preliminary Analysis Of A Proposed Career Advancement Ambition Scale. *Perceptual and Motor Skills*, 91, 563-570. doi:10.2466/pms.2000.91.2.563
- DiPiro, J. T. (2009). Ambition for Success. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 73(1).
- Dölek, A. (2003). Sünnet Işığında Hırs Hastalığı ve Korunma Yolları. *Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11(6), 50 - 76.
- Durğun, S. (2018). Felsefi Antropolojik Bir Bakışla Felsefe Bilgisinin Önemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 103 - 107.
- Eccles, J. S., Barber, B. L. ve Jozefowicz, D. (1999). Linking gender to education, occupation, and recreational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. Swann, W.B. Langlois, J. H. ve Gilbe, L. C. (Editörler), *Sexism And Stereotypes In Modern Society: The Gender Science Of Janet Taylor Spence* içinde (153 - 192). Washington: American Psychological Association.
- Ergün, M. (2019). Sınıfta motivasyon. E. Karip, E (Ed), *Sınıf Yönetimi* içinde (133-148). Ankara: Pegem Akademi.

- Eryılmaz, A. (2013). Okulda Motivasyon ve Amotivasyon: “Derse Katılmada Öğretmenden Beklentiler Ölçeği’nin” Geliştirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 1-18.
- Fişek, K. (2015). *Yönetim*. Ankara: Kıta Bas. Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- Gagne, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*(26), 331 - 362. doi:10.1002/job.322
- Girgin, M. (2012). *Pedagojik Değerler*. Ankara: Vize Yayıncılık.
- Guptaa, V., MacMillan, I. C. ve Suriec, G. (2004). Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-cultural Construct. *Journal of Business Venturing*, 19, 241-260. doi:10.1016/S0883-9026(03)00040-5
- Güner, G. (2006). Türkiye’de Kelime Etimolojisi Üzerine Yayımlanan Makalelere Dair Bir Bibliyografya Denemesi. *Journal of Turkish Studies - Türklük Bilgisi Araştırmaları*, 30(2), 77-93.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güven, D. (2010). Profesyonel Bir Meslek Olarak Türkiye’de Öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13 - 21.
- Habacı, İ., Karataş, E., Adıgüzelli, F., Ürker, A. ve Atıcı, R. (2013). Öğretmenlerin Güncel Sorunları. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 263-277.
- Hiel, A. V. ve Vansteenkiste, M. (2009). Ambitions Fulfilled? The Effects of Intrinsic and Extrinsic Goal Attainment on Older Adults' Ego-Integrity and Death Attitudes. *The International Journal of Aging and Human Development*, 68(1), 27-51. doi:10.2190/AG.68.1.b.
- Hodgins, H. S. ve Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. Deci, E. L. ve Ryan R. M. (Editörler), *Handbook of Self-Determination Research* içinde (87-100). Rochester: The University of Rochester Press. 22 Kasım 2021 tarihinde <https://124.im/KrxE2Q> adresinden alındı.

- Hogan, J. ve Hollan, B. (2003). Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100 - 112. doi:10.1037/0021-9010.88.1.100
- Hogan, R. ve Hogan, J. (2009). *High Potential Candidate Assessment Report*. Tulsa: Hogan Assessment Systems.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. (S. Turan, Çev.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım (Eserin orijinali 1978'de yayımlandı).
- Hultman, G. ve Hörberg, C. R. (1998). Knowledge Competition and Personal Ambition. *Science Communication*, 328-348. doi:10.1177/1075547098019004004
- Jones, A. B., Sherman, R. A. ve Hogan, R. T. (2016). Where is Ambition in Factor Models of Personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 26-31. doi:10.1016/j.paid.2016.09.057
- Judge, T. A. ve Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the Value of Aiming High: The Causes and Consequences of Ambition. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 758-775. doi:10.1037/a0028084
- Karakaş, A., Kınır, S. ve Kiremitçi, O. (2018). Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Davranış ve Yaşantı Modellerinin Belirlenmesi: Bartın İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1252-1267.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yönetimi "Kavramlar, İlkeler, Teknikler"*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karip, E. (2014). Yönetim biliminin alanı ve kapsamı. Turan, S (Ed), *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama* içinde (2-42). Ankara: Pegem Akademi.
- Khadjavi, M. ve Nicklisch, A. (2018). Parents' Ambitions and Children's Competitiveness. *Journal of Economic Psychology*, 67, 87-102. doi:10.1016/j.joep.2018.05.004
- King, W. C. (2013). *Ambition, A History: From Vice to Virtue*. New Haven: Yale University Press. 05 Mayıs 2021 tarihinde <https://3c5.com/hOdzw> adresinden alındı.
- Kıral, B. (2016). *Öğretmenlerde Kayıtsızlık ve Güçlendirme*. Ankara: Pegem Akademi.

- Kıral, B. (2018). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. *Anemon Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 925 - 934.
- Kıral, B. (2020). The Relationship Between The Empowerment Of Teachers By School Administrators And Organizational Commitments Of Teachers. *International Online Journal of Education and*, 7(1), 248-265.
- Kıral, B. (2021). Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci. *Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 10(4), 92 - 103.
- Kıral, B. ve Kepenekçi, Y. K. (2021). Örgüt İklimi Bozan İşgören Davranışları. *Siirt Eğitim Dergisi*, 17 - 29.
- Kıral, E. (2015). Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 73 - 89.
- Kiremitçi, O., Genç, R.T. ve Demiray, E. (2014). Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Davranış ve Yaşantı Modellerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 66-74.
- Knight, P. (2002). A Systemic Approach to Professional Development: Learning as Practice. *Teaching and Teacher Education*, 18, 229-241. doi:10.1016/S0742-051X(01)00066
- Köknel, Ö. (1985). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köse, E. K., Taş, A., Küçükçene, M. ve Karataş, E. (2018). Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir inceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (48), 25-277).
- Lillegard, N. (2002). Passion and Reason: Aristotelian Strategies in Kierkegaard's Ethics. *Journal of Religious Ethics*, 30(2), 251-273.
- Linck, A. J. (2019). *With A Luck: The Role of Luck in the Relationship Between Ambition and Career Success*. Doctoral Thesis, Department of Management Monash Business School Monash University, Australia. doi:<https://doi.org/10.26180/5e28ffc35742b>

- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. California: SAGE Publication. 27 Mart 2022 tarihinde <https://3c5.com/j4Z9z> adresinden alındı.
- Maxwell, J. C. ve Dornan, J. (2000). *Etkili İnsan Olmak*. (Çev. Dizman, D.). İstanbul: Sistem Yayıncılık (Eserin orijinali 1997'de yayımlandı).
- McClelland, K. E. (1990). The Social Management of Ambition. *The Sociological Quarterly*, 31(2), 225-251. doi:10.1111/j.1533-8525.1990.tb00326.x
- McShane, S. ve Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel Davranış*. (Çev. Günsel, A. ve Bozkurt, S.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (Eserin orijinali 2000 yılında yayımlandı).
- Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (2013). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (2015). *Nitel veri analizi*. (Çev. Akbaba Altun, S. ve Ersoy, A.). Ankara: Pegem Akademi (Eserin orijinali 1994 yılında yayımlandı).
- Mücevher, M. H. ve Erdem, R. (2019). Başarılı Yönetici ve Yöneticilik: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(34), 48-77. 17 Mart 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/774259> adresinden alındı.
- Nuwangi, S. M. ve Sedera, D. (2017). The Impact of over Ambitious Consultants on Project Failures: An Ambition Theory View. *ANZAM Conference* (1-18). Melbourne: ANZAM. 20 Ocak 2021 tarihinde <https://3c5.com/sgzlL> adresinden alındı.
- Otlı, F. ve Demir, Ö. (2005). Stratejik Karar Verme Açısından Maliyet Sistemleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 155-170.
- Öktem, M. K. (1991). Güdülenme Kuramları ve Yetişen Kamu Yöneticilerimiz - X ve Y Kuramları Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(3), 47-62.
- Özan, M. B., Gavcar, M., Saçaklı, F. ve Şahin, N. (2014). Okul Yöneticilerinin Seçilme ve Atanma Kriterlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 103-134.

- Özdemir, M., Civelek, Ş., Çetin, Y. E., Karapınar, N. ve Özel, D. (2015). Öğretmenlerin Eğitimsel Çevresel ve Sosyal Sorunları (Şırnak İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* (26), 163 - 181.
- Özdemir, S. (2018). *Akademik Örgütlerde Kıskançlık Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.
- Özdemir, S. (2021). Kıskançlık Olgusu ve Akademik Örgütlere Yansıması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(39), 652-676.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk, M. O. (1997). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Özyılmaz, Ö. (2017). *Türk Milli Eğitim Sisteminin Sorunları ve Çözüm Arayışları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Pettigrove, G. (2007). Ambitions. *Ethic Theory Moral Prac*, 10, 53-68. doi:10.1007/s10677-006-9044-4.
- Resmî Gazete. (2021). *Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği*. Ankara: T.C. Cumhurbaşkanlığı.
- Resmi Gazete. (2022). *7354 No'lu Öğretmenlik Meslek Kanunu*. Ankara: T.C. Cumhurbaşkanlığı.
- Roberts, K. (1968). The Organization of Education and the Ambitions of School-Leavers: A Comparative Review. *Comparative Education*, 4(2), 87-96. doi.org/10.1080/0305006680040202.
- Rousseau, F. L. ve Vallerand, R. J. (2008). An Examination Of The Relationship Between Passion And Subjective Well-Being In Older Adults. *Int'l. J. Aging And Human Development*, 66(3), 195-211. doi:10.2190/AG.66.3.b.

- Russo, C. ve Jiang, X. (2021). School Discipline and Its Legislatin in China. *International Journal of Excellent Leadership (IJEL)*, 1(1), 63 - 68. 09 Nisan 2021 tarihinde <https://3c5.com/YJLvB> adresinden alındı.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Saritepeci, M. (2018). Beklenti - Değer Teorisini Temel Alan Başarı Motivasyonu Ölçeğini Uyarlama Çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 4(1), 28-40.
- Sarpkaya, P. Y. (2014). Yönetim Kuramları ve Eğitime Yansımaları. R. Sarpkaya içinde, *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (141-174). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2015). *Theories of Personality*. Boston: Cengage Learning.
- Schwyhart W. R. ve Smith P. C. (1972). Factors in the Job Involvement of Middle Managers. *Journal of Applied Psychology*, 56(3), 227-233.
- Sewell, W. H., Haller, A. O. ve Straus, M. A. (1957). Social Status and Educational and Occupational Aspiration. *American Sociological Review*, 22(1), 67-73. doi:10.2307/2088767.
- Shane, S., Locke, E. A. ve Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13, 257-279. doi:10.1016/S1053-4822(03)00017-2.
- Sikora, J. ve Saha, L. J. (2011). *Lost Talent? The Occupational Ambitions and Attainments of Young Australians*. Longitudinal Surveys of Australian Youth - Research Reports. 16 Ekim 2020 tarihinde <https://3c5.com/Xdbft> adresinden alındı.
- Sools, A. M., Engen, M. L. ve Baervelt, C. (2007). Gendered Career - Making Practices: On 'Doing Ambition' or How Managers Discursively Position Themselves in Multinational Corporation. *Journal of Occupational Psychology*(80), 413 - 435. doi:10.1348/096317906X119558.
- Spencer, K. I. ve Featherman, D. L. (1978). Achievement Ambitions. *Annual Reviews of Sociology*, 3, 373 - 420.
- St-Luis, A. C. ve Vallerand, R. J. (2015). A Successful Creative Process: The Role of Passion and Emotions. *Creativity Research Journal*, 27(2), 175-187. doi:10.1080/10400419.2015.1030314.

- Şişman, M. (2014). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2014). *Öğütler ve Kùltürler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tuna, Y. (2013). Kişilik., Ünlü, S. (Ed.),. *Birey ve Davranış* içinde (66-91). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Tunç, S. (2011). Mesnevi'de Rahmet Kapısını Kapatan Hırs. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakùltesi Dergisi*(25), 157-180.
- Üğüten, S. D. (2016). Yapılandırmacı öğrenme teorisi., Yılmaz, E., Çalışkan, M. ve Sulak, S. A. (Editörler). *Eğitim bilimlerinden yansımalar* içinde (105-115). Konya: Çizgi Kitabevi.
- Vallerand, R. J. ve Houliort, N. (2019). *Passion for Work: Theory, Research, and Application*. New York: Oxford University Press. 18 Mayıs 2020 tarihinde shorturl.at/GKQR2 adresinden alındı.
- Williams, T. (1975). Educational Ambition: Teachers and Students. *Sociology of Education*, 48(4), 432-456. doi:10.2307/2112260.
- Wrye, H. K. (1994). Narrative Scripts: Composing A Life With Ambition and Desire. *The American Journal of Psychoanalysis*, 54(2), 127 - 141. doi:10.1007/BF02821853
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, M. ve Kırıl, E. (2014). The Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *International Journal of Psycho-Educational Sciences*, 3(3), 75-95.
- Yücel, H. A. (2015). *İyi Vatandaş İyi İnsan*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Zimmermann, G. (2003). Karrierecoaching im Spannungsfeld zwischen beruflichem Ehrgeiz und Privatleben. *Organisationsberatung – Supervision – Coaching*, 10(3), 264-268. doi:10.1007/s11613-003-0030-6.