

T.C
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

ANAOKULU MÜDÜRLÜĞÜ İLE KENDİNİ
GERÇEKLEŞTİRMENİN PAYLAŞILAN ANLAMI

Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZASLAN

Konya- 2019



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL
	Numarası	16830101050
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	ANAOKULU MÜDÜRLÜĞÜ İLE KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRMENİN PAYLAŞILAN ANLAMI

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.


19/06/2019
Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL
	Numarası	16830101050
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZASLAN
	Tezin Adı	ANAOKULU MÜDÜRLÜĞÜ İLE KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRMENİN PAYLAŞILAN ANLAMI

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Anaokulu Müdürlüğü ile Kendini Gerçekleştirmenin Paylaşılan Anlamı başlıklı bu çalışma 19/06/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZASLAN	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Atila YILDIRIM	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN	

ÖNSÖZ

Toplumun her alanına etki eden ve birlikte yaşamının en temel gereksinimi olarak kabul edilen eğitim, örgütlü bir faaliyettir ve bu örgütün en temel paydaşlarının başında okul müdürü gelmektedir. Kendi potansiyelini ve gizil güçlerini kullanarak kendini gerçekleştiren okul müdürü, öğretmenlerinin performanslarını takip ettiği gibi aynı zamanda iş verimliliğinin artırılmasında büyük rol oynamaktadır.

Anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirme ile ilgili ortak anlayışlarını ortaya çıkaran herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Okul müdürleri kendi potansiyellerini, becerilerini ortaya koyarak kurumların yönetimini yürütmeye çalışmaktadır. Kendini gerçekleştirme süreci düşünüldüğünde okul müdürlerinin hangi potansiyellerini kullandıkları, potansiyellerini gerçekleştirdikleri ve gerçekleştiremedikleri zamanlardaki duygu durumları merak konusu olmuştur.

Bu araştırmanın amacı, kamuya ve özel sektöre ait anaokullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendini gerçekleştirme sürecine ilişkin ortak anlayışlarını ortaya çıkarmak ve bu ortak anlayışı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde yorumlamaktır.

Bu çalışma konusunun belirlenmesinden araştırma aşamasına, yönlendirme yapılmasından tamamlanmasına kadar geçen süreçte bana akademik tecrübesi, birikimi ve kişiliği ile gelişmeye büyük katkıları olan, desteğini esirgemeyen ve hayatım boyunca örnek alacağım değerli tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Özaslan'a sonsuz teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca sevgi ve manevi desteklerini esirgemeyen annem, babam, kardeşlerime ve sevgili eşim Savaş Ünsal'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL
	Numarası	16830101050
	Ana Bilim/ Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri/ Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans (X) Doktora ()
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZASLAN
	Tezin Adı	Anaokulu Müdürlüğü ile Kendini Gerçekleştirmenin Paylaşılan Anlamı

ÖZET

Bu çalışma, kamuya ve özel sektöre ait anaokullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendini gerçekleştirme sürecine ilişkin ortak anlayışlarını ortaya çıkarmak ve bu ortak anlayışı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde yorumlamak amacıyla yapılmıştır.

Çalışma, nitel araştırma metodolojisi kapsamında fenomenoloji biçiminde desenlendirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinde kamu ve özel sektöre ait anaokullarında görev yapmakta olan sektör, yaş ve cinsiyet değişkenlerinde farklılık gösteren on iki anaokulu müdürü oluşturmaktadır. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Görüşmelerde katılımcıların ses kayıtları alınmıştır. Görüşmelerin ses kayıtları, sesi yazıya dönüştüren bir yazılım olan Google Dokümanlar Ses Yazma Aracı kullanılarak yazıya geçirilmiştir. Yapılan görüşmelerde elde edilen verilere içerik analizi yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre katılımcılar arasında anaokulu yöneticilerinin potansiyellerini gerçekleştirebilmesi için beş temel potansiyelini kullanması gerektiği doğrultusunda ortak bir algı olduğu görülmüştür. Söz konusu beceriler, "Öğretmenlerin Motive Edilmesi", "İletişim", "Yönetici Olarak Empatik Tutum Sergileme", "Yönetim Alanında Kendini Geliştirme" ve "Sosyal Aktiviteler Düzenleme" dir. Katılımcılar potansiyellerini gerçekleştirdikleri zaman "Mutluluk" ve "Huzur" duyduklarını, "Motivasyonlarında Artış" olduğunu dile getirmişlerdir. Potansiyellerini gerçekleştiremedikleri zamanlarda ise "Mutsuzluk" duyduklarını belirtmişlerdir.

Araştırma verilerinin sonuçlarına bakıldığında, katılımcı okul müdürlerinin kullandıkları potansiyellerinin genel olarak kendini gerçekleştirme sürecinde kullanılan beceriler olduğu görülmektedir. Katılımcıların potansiyellerini gerçekleştirdikleri ve gerçekleştiremedikleri zamanlarda yaşadıkları duygu durumlarının kendini gerçekleştiren insanların yaşadığı duygu durumları olduğu söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Kendini Gerçekleştirme, Anaokulu Müdürü, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Fenomenoloji

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

	Adı Soyadı	Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL
	Numarası	16830101050
Öğrencinin	Ana Bilim/ Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri/ Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans (X) Doktora ()
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZASLAN
	Tezin Adı	The Shared Meaning of Self-actualization via Pre-school Principalship

SUMMARY

This study was written with the aim of revealing the common understanding of the self-actualization process of the school managers working in kindergartens and private sector and aimed to interpret this common understanding within the framework of Maslow's needs hierarchy theory.

The study is examined in the form of phenomenology in the context of qualitative research methodology. The study group is composed of twelve kindergarten managers with different age and gender who are working in public and private kindergartens in Ankara in the 2018-2019 academic year. The data were collected by using a semi-structured interview form. Audio recordings of the participants were taken during the interviews. Voice recordings of the interviews were written using the Google Docs Voice Writing Tool, a software that converts the sound to text. Content analysis was performed on the data obtained during the interviews.

According to the findings obtained from the study, it is seen that according to Maslow's Needs Hierarchy Theory, among the participants, kindergarten managers should have five main potentials in order to realize their potential. These five main potential skills are “Motivation of Teachers”, “Communication”, “Empathic Attitude as a Manager”, “Self-Improvement in Management” and “Organizing Social Activities”. Participants expressed that they feel “Happiness” and “Serenity”, “Their Motivation is Increasing” when they realized their potential. When they could not realize their potential, they stated that they were “Unhappiness”.

When the results of the research data are examined, it is seen that the potentials which were used by the participant managers are the skills used in the process of self-actualization in general. It can be said that the emotions experienced by the participants when they are able to realize their potential or not are the same emotions experienced by people who realize themselves.

Key words: Self-Actualization, Kindergarten Director, Maslow's Hierarchy of Needs, Phenomenology

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	ii
YÜKSEK LİSANS TEZ KABUL FORMU	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6. Tanımlar	6
BÖLÜM II	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Kavramsal Çerçeve	7
2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Kendini Gerçekleştirme	7
2.1.1.1. Fizyolojik İhtiyaçlar (Physiological Needs)	11
2.1.1.2. Güvenlik İhtiyaçları (Safety Needs).....	12
2.1.1.3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları (Social Needs).....	13
2.1.1.4. Değer İhtiyaçları (Esteem Needs)	13
2.1.1.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları (Self-Actualization Needs).14	
2.1.1.5.1. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi	16
2.1.1.5.2. Kendini Gerçekleştirme ve Motivasyon	17
2.1.1.5.3. Kendini Gerçekleştirme ve Yaratıcılık	19
2.1.1.5.4. Kendini Gerçekleştirme ve Kendini Aşma.....	19

2.1.1.5.5. Kendini Gerçekleştirme İle İlgili Kuramlar	20
2.1.1.5.5.1. Alfred Adler (Mükemmeliyete Ulaşma)	20
2.1.1.5.5.2. Otto Rank (İrade Sahibi Olma).....	21
2.1.1.5.5.3. Carl Gustav Jung (Bireyleşme)	21
2.1.1.5.5.4. Karl Goldstein (Bireyin Örgütlenmesi).....	21
2.1.1.5.5.5. Erich Fromm (Sevgi ve Erdem)	22
2.1.1.5.5.6. Carl Rogers (Tüm Potansiyelini Kullanma).....	22
2.1.1.5.5.7. Abraham Harold Maslow (Kendini Gerçekleştirme).....	23
2.1.1.5.6. Kendini Gerçekleştirmeye Ulaştıran Davranışlar	23
2.1.1.5.7. Kendini Gerçekleştiren İnsanların Özellikleri.....	25
2.1.1.5.7.1. Gerçeği Olduğu Gibi Algılamada Daha Etkili Olma	25
2.1.1.5.7.2. Kendilerini, Başkalarını ve Doğayı Olduğu Gibi Kabul Edebilme	26
2.1.1.5.7.3. Kendiliğindenlik, Sadelik ve Doğallık.....	26
2.1.1.5.7.4. Problem Merkezilik.....	26
2.1.1.5.7.5. Tarafsızlık ve Gizlilik.....	27
2.1.1.5.7.6. Çevreden ve Kültürden Bağımsız Kalabilme, Güçlü Bir İradeye Sahip Olabilme	27
2.1.1.5.7.7. Takdir Edebilme.....	27
2.1.1.5.7.8. Mistik Deneyim (Doruk Yaşantıları Yaşayabilme)	28
2.1.1.5.7.9. İnsanlıkla Özdeşleşme	28
2.1.1.5.7.10. İnsanlarla Etkili İletişim Kurabilme	28
2.1.1.5.7.11. Demokratik Karakter Yapısına Sahip Olabilme.....	29
2.1.1.5.7.12. Araç ile Amaç ve İyi İle Kötü Arasındaki Ayırımı Yapabilme	29
2.1.1.5.7.13. Nüktedanlık	29
2.1.1.5.7.14. Yaratıcılık	29
2.1.1.5.7.15. Belirli Bir Kültürün Kalıpları İçerisinde Kalmama	30
2.2. İlgili Araştırmalar	32
2.2.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	32
2.2.2. Dünya’da Yapılan Araştırmalar	36

BÖLÜM III.....	39
YÖNTEM	39
3.1. Araştırmanın Deseni.....	39
3.2. Çalışma Grubu	40
3.3. Verilerin Elde Edilmesi	41
3.4. Veri Analizi.....	42
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik	43
BÖLÜM IV	46
BULGULAR.....	46
4.1. Bulgular	46
4.1.1. Öğretmenlerin Motive Edilmesi.....	46
4.1.2. İletişim	48
4.1.2.1. Öğretmenlerle İletişim.....	49
4.1.2.2. Velilerle İletişim	51
4.1.2.3. Diğer Kurumlarla İletişim	53
4.1.3. Yönetici Olarak Empatik Tutum Sergileme	55
4.1.4. Yönetim Alanında Kendini Geliştirme	56
4.1.5. Sosyal Aktiviteler Düzenleme	59
4.1.6. Kendini Gerçekleştirebilmenin ve Gerçekleştirememenin Anaokulu Yöneticisi Üzerindeki Etkileri	60
4.1.6.1. Mutluluk	61
4.1.6.2. Huzur	62
4.1.6.3. Motivasyonda Artış	64
4.1.6.4. Mutsuzluk	65
4.1.7. Fenomenin Kapsamlı Betimlemesi.....	67
BÖLÜM V	69
TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	69
5.1. Tartışma	69
5.2. Öneriler.....	73
5.2.1. Uygulama Önerileri	74
5.2.2. Araştırma Önerileri	76

EKLER	87
Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	89
Ek 2. Taahhüt Formu.....	90
Ek 3. Özgeçmiş.....	92



KISALTMALAR LİSTESİ

OÖEK: Okul Öncesi Eğitim Kurumları

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Üst Seviyedeki İhtiyaçların (Metaneeds) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne Göre Motive Olmuş Kişilerdeki Oluşumu.....	18
Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Motive Edilmesi	47
Tablo 4.1.2.1. Öğretmenlerle İletişim.....	49
Tablo 4.1.2.2. Velilerle İletişim.....	51
Tablo 4.1.2.3. Diğer Kurumlarla İletişim	53
Tablo 4.1.3. Yönetici Olarak Empatik Tutum Sergileme	55
Tablo 4.1.4. Yönetim Alanında Kendini Geliştirme.....	57
Tablo 4.1.5. Sosyal Aktiviteler Düzenleme	59
Tablo 4.1.6.1. Mutluluk	61
Tablo 4.1.6.2. Huzur.....	63
Tablo 4.1.6.3. Motivasyonda Artış	64
Tablo 4.1.6.4. Mutsuzluk	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi	11
--	----



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsan, doğduğu andan ölümüne kadar sürekli bir gelişim süreci içerisinde. Bu süreç insanı hem beden hem de ruhen geliştiren bir süreçtir. İnsan gelişimi üzerine yoğunlaşan Hümanistik Psikoloji bireyin sosyal, güvenilir, akılcı, değerli ve iyi olduğundan yola çıkar. Hümanistik psikologlar, birey ve bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde durdukları gibi aynı zamanda insan gelişimini ve davranışlarını yönlendiren ihtiyaçlar bulunması üzerinde durmuşlardır. İnsanlar, ihtiyaçları ve gereksinimleri doğrultusunda motive olmaktadır. Maslow, bu gereksinimlerin ve ihtiyaçların sınırsız olduğunu belirtmiş ve ihtiyaçları “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” adı altında toplamıştır. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, bireylerin fizyolojik ihtiyaçlarından başlar, güvenlik, sevgi, saygı süreciyle devam eder ve en son kendini gerçekleştirmeyle tamamlanır. Buna göre fizyolojik ihtiyaçlar, hiyerarşinin en alt düzeyini; kendini gerçekleştirme ise hiyerarşinin en üst düzeyini oluşturmaktadır.

Maslow’a göre birey, bir seviyedeki ihtiyaçları giderilmediği sürece bir üst seviyedeki ihtiyaca geçemez. Maslow: “Çok aç olan bir insan için beşinci sınıf bir çorba, birinci sınıf yağlı bula tablosundan daha kıymetlidir.” demiştir (Eroğlu, 2000, s.107). Kısaca fizyolojik ihtiyaçları giderilmeyen bir birey için kendini gerçekleştirme çok önemli olmayacaktır. Fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ihtiyaçlarını tam ve eksiksiz olarak tamamlayan birey kendini gerçekleştirme sürecine girmektedir.

İnsanın kendi potansiyellerini kullanarak olduğu yere gelebilmesine, istek, çaba ve dürtüye kendini gerçekleştirme denmektedir (Erden ve Akman, 1997). Kendini gerçekleştirme kavramını en geniş kapsamıyla ele alan Maslow (1970), kendini gerçekleştirme sürecini bireyin içerisindeki saklı olan gizil güçlerini, kapasite ve kabiliyetlerinin ortaya çıkarılmasını, kendi iç dünyasını daha iyi tanımasını sağlayan,

bireyin içindeki bütünlük, birlik ve sinerjiye yönelik oluşan bir güdü olarak tanımlar. Maslow kendini gerçekleştirme isteğini, bireyin kendi potansiyelini ortaya çıkarma ihtiyacı olarak belirtmiştir. “Kendini gerçekleştirme gereksinimi herkeste farklı olarak ortaya çıkabilir. Kimisinde anne, kimisinde bir atlet, kimisinde ressam, kimisinde ise bir mucit olarak ortaya çıkar ve kendisini gerçekleştirir.” (Koltko-Rivera, 2006, s. 303). Kendini gerçekleştirmeye doğru giden birey, içsel potansiyelini ve davranışlarını ekonomik, siyasal, aile, çevre ve eğitim gibi dış faktörlerin etkisiyle şekillendirir. Birey doğumla birlikte getirmiş olduğu potansiyelini kullanarak kendini gerçekleştirme sürecine girer.

Kendini gerçekleştiren bireyler, iş ve özel hayatlarında kendilerini objektif olarak daha rahat algırlar. Kendilerini tanıyabilirler ve olaylara karşı tepkilerini önceden karar verebilirler. Yaşadıkları ortamdan, zamandan haz alır; başkalarıyla duygularını, düşüncelerini paylaşır ve çevrelerindeki insanların mutluluklarına katkıda bulunarak çalışma ortamını daha olumlu ve yaşanabilir hale getirirler. Bu özelliklere sahip olan kişilerle çalışmak, çalışanlar ve kurum açısından istenilen bir durumdur (Çelik, 1993).

Maslow kendini gerçekleştiren insanların özelliklerini çok güzel özetlemiştir: “Kendini gerçekleştiren insanlar sevgi, saygı ve benlik saygısını benimser ve tüm temel ihtiyaçları ile tatmin olurlar. Bir aidiyet duygusuna sahiplerdir. Sevgi için tatmin olmuşlardır çünkü arkadaşları vardır. Sevilir ve sevgiye duyarlıdırlar. Onların statüsü ve yaşamdaki yerleri önemlidir. Diğer insanlar tarafından saygı duyulurlar. Makul bir değerleri ve kendilerine saygıları bulunmaktadır. Hiçbir zaman için endişe duymazlar. Güvensizlik, yalnızlık ve dışlanmışlık hissetmezler; kendilerini köksüz ya da izole edilmiş, aşağılanmış ve ahlaksız hissetmezler.” (Maslow, 1967, s. 46).

Maslow, insanların sürekli kendini geliştirme çabası içinde olduğunu ve hayatlarının en önemli seçim noktası olan mesleklerinde motive olmayı ve doyum sağlamayı istediklerini belirtmiştir. Okul yöneticilerinin kendilerini gerçekleştirmeleri, motive olmaları ve iş doyumunu sağlamalarının mesleki gelişimlerini ve toplumsal yaşamı olumlu olarak etkileyeceği bilinmektedir.

Toplumun her alanına etki eden ve birlikte yaşamanın en temel gereksinimi olarak kabul edilen eğitim, örgütlü bir faaliyettir ve bu örgütün en temel paydaşlarının başında okul müdürleri gelir. Eğitim kalitesinin istenilen seviyede tesis edilebilmesi, öğretmen performanslarının takip edilmesinin yanında motivasyon, iş verimliliğinin artırılmasında önemli bir araç haline gelmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, eğitimde öğretmen motivasyonunu sağlayan ve gelişimine etki eden unsurların başında okul yöneticileri tarafından yapılan çalışmaların olduğu görülmektedir.

Eğitim sektörünün ilk aşaması okul öncesi kurumlarıdır. Gelişimin en etkili ve en hızlı olduğu okul öncesi kurumlarının eğitim kaliteleri aileler ve çocuklar üzerinde etkili olmaktadır. Eğitim çağına gelmiş çocukları için okul öncesi kurum arayan aileler okulun eğitim anlayışı, fiziksel durumu, kurum vizyonu ve kurumda çalışan kişilerin özelliklerine önem vermektedirler. Bu yönüyle ailelere okul öncesi kurumun vizyonunu, misyonunu, fiziksel koşullarını ve eğitim anlayışını en iyi ve ilk olarak yansıtabilecek kişi okul yöneticisidir. Okul yöneticisi yöneticilik yeteneğini kullanarak okulun öğrenci gelişimini takip eden, öğretmenlerin motivasyonunu ve öğretmen iletişimini sağlayan, öğrenme iklimini oluşturan, eğitim-öğretimin kalitesini arttıran, ailelerle ve çevreyle iyi ilişkiler kuran, okulun fiziksel şartlarını sağlayan ve kendisini zamanın şartlarına uygun olarak geliştiren ve güncelleyen bir rol oynaması gerekmektedir. Okul müdürleri yasal mevzuatları iyi bildikleri gibi kendini her yönüyle gerçekleştiren ve gerçekleştirmiş bireylerden olmalıdır.

Anaokulu müdürleri resmi prosedürlerle ilgilenir, eğitim-öğretimi planlar, öğretmenlerine rehberlik eder, okul işlerini takip eder, çalışanları denetler. Bunlar bilinmesine rağmen anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirme sürecinde kullandıkları potansiyelleri, bu potansiyellerini kullanırken neler yaptıkları, neler yapmak zorunda olduğu bilinmemektedir. Kendini gerçekleştirmeye alakalı hem yurt içinde hem de yurt dışında çalışmalar olmasına rağmen, anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirmeleriyle ilgili potansiyellerinin ortaya çıkarıldığı bir çalışmanın olmaması konunun değişik yönleriyle araştırılması gerekliliğini ortaya koyduğu gibi, aynı zamanda herhangi bir araştırmanın yapılmamasından dolayı başka çalışmalara kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kamuya ve özel sektöre ait anaokullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendini gerçekleştirme sürecine ilişkin ortak anlayışlarını ortaya çıkarmak ve bu ortak anlayışı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde yorumlamaktır. Bu amaçla sektör, cinsiyet ve görev bölgesi değişkenlerinde farklılık gösteren 12 anaokulu müdüründen oluşan bir çalışma grubunun söz konusu fenomene ilişkin ortak anlayışları ortaya çıkarılacak ve ulaşılan anlam Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde yorumlanacaktır.

Yukarıda ifade edilen amaca dayalı olarak ileri sürülen alt sorular aşağıdaki gibidir:

1. Katılımcıların kendini gerçekleştirmelerine ilişkin ortak anlayışları nelerdir?
2. Katılımcıların kendini gerçekleştirmelerine ilişkin ortak anlayışları Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre nasıl yorumlanabilir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, Türkiye'de kamu ve özel sektöre ait anaokullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendini gerçekleştirme sürecine ilişkin ortak anlayışlarını çıkaran ve bu ortak anlayışı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde kapsamlı bir şekilde ele alan ilk araştırma olacaktır. Eğer araştırma anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirme sürecine etki eden etmenleri ve mevcut durumun sonuçlarını ortaya çıkarabilirse anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirme süreci hakkında bilgiye sahip olunabilecektir ve bu konuyla alakalı yapılabilecek araştırmalarda faydalı olabilecektir.

Eğitim sisteminin hedeflere ulaşılabilmesini ve üst seviyede tesis edilmesini sağlayan kişi okul müdürüdür. Okul müdürleri eğitim sistemi içerisinde kendilerini gerçekleştirirken bir takım uygulamalar yapmaktadırlar. Ancak okul müdürlerinin uygulamada kullandıkları ortak anlayışlarına ilişkin öğretmen motivasyonu, öğrenci

gelişimi, öğretmen iletişimi, öğrenme iklimi, eğitim-öğretimin kalitesini artırma, ailelerle ve çevreyle ilişkiler kurma, okulun fiziksel şartlarını sağlama ve kendisini zamanın şartlarına uygun olarak geliştirme ve güncelleme, vb. konularda neler yaptıkları bilinmemektedir. Bu yönüyle okul müdürlerinin kendilerini gerçekleştirme yönünde ortak anlayışlarının belirlenmesi ve değerlendirilmesi açısından önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca eğitim sistemi ile ilgili kurum ve kişiler için önemli ve yararlı bir çalışma olacağı, tespit edilen ortak anlayışların uygulanmasına yönelik öneriler sağlayacağı beklenmektedir.

Araştırmadan elde edilen verilerle, anaokulu müdürlerinin kendilerini gerçekleştirmeleri hakkındaki bilgilere ve bu konuyla ilgili gerçekçi değerlendirmelere ulaşılabilirse Bakanlık, merkez ve taşra teşkilatının karar alma sürecinde faydalanabilmesi açısından bu çalışma yararlı bir kaynak olacaktır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırma verilerinin toplanması ve analizinde yararlanılan, büyük ölçüde Maslow (1943) tarafından geliştirilen ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına dayalı olarak geliştirildiği teorik çerçevenin katılımcıların kendini gerçekleştirmedeki bütün boyutlarını yeterli düzeyde kapsamıştır.
2. Fenomenoloji metodu bu araştırma için uygun ve yeterlidir.
3. Katılımcılar sorulara özenle ve dürüstlikle cevap vermişlerdir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma nitel araştırma metodolojisinde belirtildiği biçimiyle analitik genelleme amacına yönelik desenlenmiştir. Araştırmanın bulguları anaokulu müdürlerinin hepsine genellenemez.
2. Araştırmanın verileri sadece anaokulunda görev yapan okul müdürlerinin katılımıyla toplanmıştır.

3. Katılımcıların görüşleri nedeniyle zarar görmemeleri için çalıştıkları okulların isimleri verilmeyecektir.
4. Bu araştırma verileri sadece Ankara il merkezinde, Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapmakta olan 12 anaokulu müdürünün ortak algısını yansıtmıştır.

1.6. Tanımlar

Kendini Gerçekleştirme: Bireyin içerisindeki saklı olan gizilgüçlerini, kapasite ve kabiliyetlerini ortaya çıkarılmasını, kendi iç dünyasını daha iyi tanımasını sağlayan, bireyin içindeki bütünlük, birlik ve sinerjiye yönelik oluşan güdüdür (Maslow, 1970).

Anaokulu Müdürü: Okul öncesi eğitim kurumunda, eğitim-öğretim ortamında kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, program ve üstün vermiş olduğu emirlere uyarak okul içinde yapılması gereken işleri düzenleyen, yürüten, denetleyen, kalite yönetimi anlayışına uygun olarak okulun yönetilmesi, değerlendirilmesi ve geliştirmesinden sorumlu kişiye anaokulu müdürü denmektedir (OÖEK. Yönetmeliği, Mad. 17).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı: Abraham Harold Maslow tarafından 1943 yılında bir araştırma sonucunda bireylerin ihtiyaçlarını beş katlı piramit içinde fizyolojik, güvenlik, sevgi-ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme gibi hiyerarşik düzeyler oluşturarak bireylerin motive olmasını sağlayan kuramdır (Çakmak, 2017).

Fenomenoloji: 3-4 veya 10-15 katılımcının belirlenen bir fenomen veya kavram hakkında yaşanmış deneyimlerinin ortak özelliklerini aktardıkları, bir fenomenle ilgili yaşanmış deneyimlerin evrensel nitelik taşıdığı bir açıklamanın yapıldığı, araştırmacı veya araştırmacıların, fenomen ile ilgili yaşanmış deneyime sahip katılımcılardan veriyi toplayıp ve bütün katılımcıların deneyimlerinin özünün anlatıldığı ve betimlemenin yapıldığı bir nitel araştırma türüdür (Creswell, 2016).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kavramsal Çerçeve

2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Kendini Gerçekleştirme

Abraham Harold Maslow, insancıl psikolojinin dalı olan hümanizmin ortaya çıkmasına katkılar sunan bir psikoloji profesörüdür. Maslow'un kendi adıyla anılan "Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi" 1943 yılında yayınlanmış bir çalışmada ortaya çıkan ve sonrasında geliştirilen bir insan psikolojisi kuramı veya teorisidir. İhtiyaçlar hiyerarşisi psikolojide olduğu gibi diğer alanlarda da çok kullanılan bir kuramdır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bireylerin davranışlarını yönlendirmesini sağlayan en önemli faktörler, bireysel ihtiyaçlar olup ve bu ihtiyaçların devamında, bireyin doğuştan getirmiş olduğu ihtiyaçlar ve bireyin sonradan kazanmış olduğu toplumsal güdüler vardır. Bu toplumsal güdüler hiyerarşik bir sıra izler (Ertem, 2002'den; Akt. Çakır, 2010, s.5).

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinin temelinde de bir hiyerarşi içerisinde sıralanan ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları dış etkenlerden ziyade iç etkenler daha çok etkilemektedir. İnsanları harekete geçiren ve motive edici unsur iç etkenlerdir. Bu durumu Plotnik (2009) şöyle açıklamıştır: İnsan davranışlarına yön veren temel ihtiyaçlarımız biyolojik ve fizyolojiktir. Bu ihtiyaçlarımız karşılandığında bir sonraki seviyedeki ihtiyaçlar motivasyon kaynağı olmaktadır (Erzenli, 2017).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin yaygın olarak tanınması, belki de en yaygın olarak kabul edilen içerik teorisi olan motivasyonun Abraham Maslow tarafından geliştirilmiş olmasından dolayıdır. Maslow motivasyon konusunda iki önemli teori üzerinde durmuştur:

1. İnsanlar tarafından bir şeyler istenir ve insanlar istediklerine sahip değillerdir.

2. İhtiyaçlar bir kez elde edilirse bu ihtiyaçlar artık bir motivasyon kaynağı olmayacaktır (Maslow, 1943'den; Akt. Greene ve Burke, 2007).

Maslow'un teorisinde insanlar sürekli olarak isteği ve ihtiyaçları olan bir varlıktır (Göka, 1999'dan; Akt. Ayten, 2004). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, iki tür ihtiyaçtan bahsedilir: Bunlardan birincisi eksiklik, ikincisi gelişimdir. Eksiklik ihtiyacıyla fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılarken gelişim ihtiyacıyla insan kendi potansiyelini son raddeye kadar kullanarak en iyi olmaya çalışır (Bacanlı, 2004).

Maslow, hiyerarşik olan ihtiyaçları alt ve üst seviyedeki ihtiyaçlar olarak ikiye ayırmıştır. Üst seviyedeki ihtiyaçların açlık, susuzluk, uyku, dinlenme vb. gibi alt seviyedeki ihtiyaçlardan farklılık gösterdiğine işaret eder. Bireylerin ihtiyaçları sınırsız olup, bireyler belirli ihtiyaçları karşılamaya motive olur ve bu belirli ihtiyaçların diğerlerinden daha üstün olduğunu belirtir. Önce alt düzeydeki ihtiyaçların karşılanıp, daha sonra üst düzeydeki ihtiyaçların karşılanması gereklidir (Maslow, 1943). Örneğin, karnını günlük olarak doyuran ancak güvenliği olmayan ve kendisini sürekli olarak tehdit altında olduğunu düşünen bir bireyin, kendini geliştirmek için kitap okuma gibi bir gereksinimi olmayacaktır. Belirli ihtiyaçlarını karşılayan birey, bir üst seviyedeki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelecektir. Böylece birey, gelişim ihtiyacını bir üst seviyedeki ihtiyaca yönlendirir (Cüceloğlu, 2003).

Maslow alt ve üst seviyedeki ihtiyaçlar arasında ayırt edici özellikleri şöyle belirtmiştir:

- Üst seviyedeki ihtiyaçlar, üst seviyedeki canlı varlıklara ait oluşan ihtiyaçlardır. Örneğin, yiyecek bütün canlılarda bulunan bir ihtiyaçtır. Ancak kendini gerçekleştirme, sadece insanlara ait bir ihtiyaçtır.

- Üst seviyedeki ihtiyaçlar, bireylerin sonraki gelişim kademelerinde ortaya çıkan ihtiyaçlardır. Örneğin, bebekler ilk önce yeme, uyku, emniyet gibi ihtiyaçlarla doğarlar. Ayları ve yaşları ilerledikçe çevresindeki insanlarla meydana gelen ilişkilerle sevgi, saygı, aidiyet ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ortaya çıkar.
- Üst seviyedeki ihtiyaçlar hayatı devam ettirmek için daha az zorlayıcı unsurlardır. Örneğin, yeme, güvenlik gibi alt seviyedeki ihtiyaçları karşılamak için kolayca üst seviyedeki ihtiyaçlardan vazgeçilebilir.
- Alt seviyedeki ihtiyaçlar üst seviyedeki ihtiyaçlara göre hemen tatmin edilen ihtiyaçlardır. Örneğin, açlık, uyku, dinlenme gibi ihtiyaçların üst seviyedeki ihtiyaçlara göre öncelikli olarak ve hemen tatmin edilmesi gerekir.
- Üst seviyedeki şartların yerine getirilebilmesi için sosyal çevre, siyasal, eğitim ve ekonomi gibi faktörlerin uygun çevre şartlarına sahip olması gerekir. Örneğin, insanların saygı ihtiyaçlarının oluşabilmesi için açlık sıkıntısı yaşamamaları, okul ortamının, sosyal çevrenin ve düşmanlığı savunan bir siyasi ortamın olmaması gerekir.

Fizyolojik veya biyolojik ihtiyaçları karşılanmayan bireylerde oluşan güdülenmeyle, diğer ihtiyaçları karşılanmayan bireylerde oluşan güdülenme farklılık arz eder. Fizyolojik veya biyolojik ihtiyaçları karşılanmayan bireyde korkma, bastırma veya savunma gibi davranışlar söz konusu iken, diğer ihtiyaçları karşılanmayan bireylerde ilgisizlik, değersizlik, bunalım, ölme isteği, duygusuzluk, umutsuzluk gibi davranışlar görülebilmektedir (Bakıroğlu, 2000).

Maslow, 1943 yılında yapılan araştırmalar sonucunda alt ve üst seviyedeki ihtiyaçları hiyerarşik yapıda sıralamıştır. Maslow (1943): “Birey kendini gerçekleştirme yolunda ilk önce fizyolojik veya hayatta kalma ihtiyaçlarını giderir. Bu ihtiyaçlar karşılandıktan sonra yüksek ihtiyaçlar ortaya çıkar ve bu ihtiyaçlar

fizyolojik aklıktan ziyade organizmaya hükmeder. Karşılanmamış ihtiyaçlar bireyin davranışını motive eder ve motive edilen davranışlar karşılandıktan sonra yerini bir üst düzeydeki ihtiyaca devreder. Üst ihtiyaçlar olan güvenlik, aidiyet, sevgi ve saygınlık ihtiyaçlarını karşılayan birey, kendini gerçekleştirme gereksinimi ihtiyacıyla karşı karşıya kalır.” (Koltko-Rivera, 2006, s.308). Otomobil satın almak, şiir yazmak ya da Amerikan tarihine ilgi duymak aç bir insanı ilgilendirmeyecektir. Bu nedenle ihtiyaçlar arasında hiyerarşik bir düzen söz konusudur (Özaslan ve Özaslan, 2015, s.500). Buna uygun olarak Maslow hiyerarşiyi beş kategoriye ayırmıştır:

1. Fizyolojik İhtiyaçlar (Physiological Needs)
2. Güvenlik İhtiyaçları (Safety Needs)
3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları (Social Needs)
4. Değer İhtiyaçları (Esteem Needs)
5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları (Self-Actualization Needs)

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi



Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi piramidi ile ilgili önemli noktalar şunlardır:

1. Üst basamaktaki bir güdüye gitmek için alt basamaktaki güdülerin hepsinin doyuma ulaşması gerekli değildir. Birey belirli düzeyde doyuma ulaşırsa diğer düzeye hazır hale gelebilir.
2. Basamaklar arasında bireyden bireye farklılıklar olabilir. Bireylerin içinde bulunduğu, yaşadığı aile, kültür, okul ortamı, arkadaşları hangi düzeydeki güdülerin daha baskın olabileceğini saptamaktadır (Erden ve Aktan, 2002).

2.1.1.1. Fizyolojik İhtiyaçlar (Physiological Needs)

Fizyolojik ihtiyaçlar, ihtiyaçlar hiyerarşisinin birinci basamağını oluşturur. Yeme, içme, uyku, hava, cinsellik, vb. gibi yaşamak için gerekli olan temel ihtiyaçları içermektedir. Maslow, fizyolojik ihtiyaçları temel ihtiyaçlar olarak

belirtmiştir. Fizyolojik ihtiyaçlar, homeostasis dayanmaktadır. Homeostasis, canlı için gerekli olan temel gereksinimleri olan mineraller, hormonlar, vitaminler, kan bileşimleridir. Canlılardaki cinsel istek, uykusuzluk, saf aktivite ve maternal davranışlar homeostasis olarak kanıtlanmamıştır (Maslow, 1943). Fizyolojik ihtiyaçları doyrulmayan bireyler bir üst basamağa geçemezler. Bu nedenle, birinci aşama olan fizyolojik ihtiyaçlarının doyrulması önemlidir. Çünkü doyrulan ihtiyaç, bir sonraki düzey ihtiyacı harekete geçirmektedir (Weitin, 1989, s. 353). Hatta fizyolojik ihtiyaçlar giderilmez ise birey üzerinde baskı oluşturarak başka güdü ve dürtülerin harekete geçmesini engelleyerek bireyin gelişimine ket vurmaktadır (Baymur, 1994).

Aşırı derecede aç olan bir adam yemek yemeyi hayal eder, yiyecekleri hatırlar. Yalnızca yiyecekleri algılar ve yalnızca yiyecek ister. Aç olan adam için eğer hayatının geri kalanında kendisi için sadece yiyecek garanti olursa mutlu olur ve bu ihtiyacı karşılanırsa bir sonraki düzey ihtiyacı harekete geçirir (Maslow, 1970).

2.1.1.2. Güvenlik İhtiyaçları (Safety Needs)

Güvenlik ihtiyaçları, ihtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci basamağını oluşturur. Tehlike, tehdit, korku verici gibi durumların ortadan kalkmasına yönelik bir ihtiyaçtır. Güvenlik ihtiyaçları, fizyolojik ihtiyaçlar gibi devamlılık ve süreklilik arz etmez.

Her türlü korku, barınma, anksiyete, kaos, bağımsızlık, özgürlük, güven vb. gibi faktörler canlının güvenlik mekanizması olarak tanımlanır. Bu ihtiyaç canlının yaşamsal durağanlığını ifade eder. Canlının aktif kaynakları olarak görülen güvende olma ihtiyacı çevreden gelen olumsuz uyarılarla (doğal afetler, suç, sosyal karmaşa-terör, siyasi otorite boşluğu, savaş, beyinsel rahatsızlıklar, beyin hasarları, beden rahatsızlıkları, vb. gibi) sarsılma yaşayabilir. Bunlar canlının hem kendi açısından hem de çevresinden kaynaklanan, güven ihtiyacı tehdit eden unsurlardır (Maslow, 1970). Ayrıca güvenlik gereksiniminin karşılanmaması, hayatın amacının güvenlik ihtiyacı olmasına sebep olur. Güvenlik gereksiniminin karşılanması ise

bireyin kendisinin tehlikede olduğu düşüncesini ortadan kaldırmaktadır (Bilge, 2004).

Aile içindeki çekişme, fiziksel saldırı, ayrılma, boşanma veya ölüm özellikle dehşete sebep olabilir. Öfke ya da ceza tehditleri nedeniyle çocuğa yöneltilen ebeveyn patlamaları, çocuğa sert konuşmak, sallamak, kabaca davranmak ya da fiziksel ceza, çocukta tek başına fiziksel açıdan daha fazlası olduğunu düşündüğümüz panik ve teröre yol açar (Maslow, 1943, s. 378).

2.1.1.3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları (Social Needs)

Ait olma ve sevgi ihtiyaçları, ihtiyaçlar hiyerarşisinin üçüncü basamağını oluşturur. Başkaları tarafından kabul edilmek, ilişki kurmak ve bir yere ait olmak ihtiyaçlarını ifade eder. Bu ihtiyaç fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı gibi yeteri kadar sağlandığı durumda birey bir gruba dâhil olma, diğer grupta bulunan bireyler tarafından kabul edilme, sevilme ve sevme ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

İnsanoğlu tek başına yaşayamaz ve başka bireylere ihtiyaç duyarlar. Bireyler fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını sağladıktan sonra ait olma ve sevgi ihtiyaçlarına motive olurlar. Bu ihtiyaç karşılanmadığı zaman birey kendini eksik, yalnız ve terk edilmiş hisseder. Ayrıca birey diğer insanlarla ilişki için ihtiyaç duyar. Bir aile, grup, arkadaş içerisinde yer almak ister. Bireyin dış dünyasında önemli olan bu durum bireyde oluşturduğu ihtiyaç; gereksizlik, önemsizlik, yalnızlık, arkadaşsızlık gibi duygusal durumların yaşanmasına sebep olur.

2.1.1.4. Değer İhtiyaçları (Esteem Needs)

Değer ihtiyaçları, ihtiyaçlar hiyerarşisinin dördüncü basamağını oluşturur. Bireyin prestij sahibi olması, başarısı, yeterli olması, başkalarınca benimsenip tanınması ve kendini değerli hissetme ihtiyacıdır. Kendine saygı duyan birey kendisini değerli hisseder. Kendisine ihtiyaç duyulduğuna, dünyaya yararlı olacağını kendini inandırır. Kendine saygı duymayan birey ise kendini aşağılar.

Maslow'a göre, toplumda yaşayan insanlar kendi kendilerine saygı ve değer görme arzusu içerisindedirler. Değer ve saygı ihtiyacı iki şekilde sınıflandırılabilir:

1. Güç, başarı, yeterlilik, dünyaya karşı güven, bağımsızlık ve özgürlük arzusudur.
2. İtibar, tanınma, dikkat, önem veya beğenilme arzusudur.

Bu ihtiyaçlar, Alfred Adler ve arkadaşları tarafından vurgulanan bir ihtiyaç olarak belirtilmiş, Freud ve psikanalistler tarafından ihmal edilen bir ihtiyaç olmuştur (Maslow, 1943, s. 382). Değer ihtiyaçları günümüzde oldukça önem kazanmaktadır.

2.1.1.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları (Self-Actualization Needs)

Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları, ihtiyaçlar hiyerarşisinin beşinci ve son basamağını oluşturur. Bireylerin doğuştan gelen kabiliyetlerini, yeteneklerini keşfetme, hedef ve amacını gerçekleştirme, kişisel olarak ilerleme ve zirveye çıkma ihtiyacıdır. Adler, Rank, Jung, Fromm, Rogers kendini gerçekleştirme kavramını doğrudan kullanmamışlardır ancak dolaylı olarak kendini gerçekleştirme kavramını kullanmış kişilerdir. Maslow ise "Kendini Gerçekleştirme" kavramını ayrıntılı olarak kullanan, kendini gerçekleştirme kavramını ampirik bir yol kullanarak yaklaşan ve kendini gerçekleştiren insanın özelliklerini anlatan ve aktaran kişi olmuştur.

Kendini gerçekleştirme, bireyin kendi kabiliyetlerinin farkına vararak kendi hedef ve amaçları doğrultusunda istediği yere gelmesi ve hedeflerini gerçekleştirme isteğidir. Bireyin doğumundan getirdiği yeteneklerini davranışa dönüştürme ihtiyacıdır (Çırak, 2006). Kendini gerçekleştirme, bireyin varlık sebebinin bilincinde olması ve buna uygun yaşaması, varlığından hoşnut olması, hayatını kendi kararları üzerine bina ederek aktif, huzurlu ve dengeli şekilde yaşamasıdır (Dökmen, 1994). Kendini gerçekleştirme, "yıllar sonra mutlu" olmanın mutlak bir halinden ziyade sürekli bir süreçtir (Hofmann, 1988). Kendini gerçekleştirme, bireyin içerisindeki saklı olan gizilgüçlerini, kapasite ve kabiliyetlerini ortaya çıkarmasını, kendi iç

dünyasını daha iyi tanınmasını sağlayan, bireyin içindeki bütünlük, birlik ve sinerjiye yönelik oluşan bir güdüdür (Maslow, 1970).

İnsan davranışlarına yön veren en önemli güdü “Kendini Gerçekleştirme” güdüsüdür. Hümanistik psikologlar yemek, barınma, nesli sürdürme, korunma gibi fizyolojik ihtiyaçları temel ihtiyaçlar olarak gördükleri gibi önemini de inkâr etmemektedirler. Hatta insanın daha üst seviyedeki bu ihtiyaçları doyurmaya çalıştıklarını ileri sürerler. Bu üst seviyedeki ihtiyaçlar güzellik, saygı görmek, bilgi almak gibi salt insana dair ihtiyaçlardır. Maslow’un gelişme ihtiyaçları (growth needs) dediği yüksek düzeydeki ihtiyaçlar ancak temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ortaya çıkabilirler (Kuzgun, 1972).

Yüksek seviyedeki büyüme ihtiyaçlarının karşılanması için öncelikle düşük seviyedeki temel ihtiyaçlar karşılanmalıdır. Bu ihtiyaçlar makul ölçüde tatmin edildikten sonra, kişi kendini gerçekleştirme olarak adlandırılan en yüksek seviyeye ulaşabilir. Her insan yeteneklidir ve kendi kendini gerçekleştirme düzeyine doğru hareket etme arzusuna sahiptir (McLeod, 2007).

Kişi yaşamı boyunca kişisel gelişim olarak daima kendisini geliştirme ve gerçekleştirme çabası içerisinde ve bu terimlerle asla statik kalmamaktadır (McLeod, 2007). Kendini gerçekleştirme ulaşılmaya çalışılan bir gelişme düzeyidir ve ömür boyu devam eden bir süreçtir. Bu süreci olumlu veya olumsuz yön veren çeşitli faktörler vardır (Kuzgun, 1973, s.57). İnsanların bir konuya odaklanması ve endişe taşıması insan doğasının en yüksek seviyesidir ve ötesine geçebilen insanlar kendi kendilerini gerçekleştirebilirler (Greene ve Burke, 2007). Ne yazık ki ilerleme, daha düşük seviyedeki ihtiyaçların karşılanamamasıyla sıkça bozulur. Sosyal çevre, ekonomi, eğitim ve siyasal durumlar, boşanma ve iş kaybı gibi yaşam deneyimleri, bireyin hiyerarşi seviyeleri arasında dalgalanmalara neden olabilmektedir. Aynı zamanda ihtiyaçların karşılanmaması, bireyin kendini gerçekleştirmesini engelleyerek, ruhsal yapısını olumsuz bir şekilde etkiler (Akbaş, 1989’dan; Akt. Uzun, 2002, s.53).

Bir bireyin kendini gerçekleştirebilmesi tasa, korku ve engelleme gibi durumların olmaması, yani özgür bir şekilde seçim yapabilmesine bağlıdır. Kişisel gereksinimlerin bastırılması, engellenmek veya korkutulmak gibi sebeplerle ket vurulan bireylerde bedensel ve ruhsal yönlerden eksiklikler ortaya çıkar. Birey bu eksiklikleri gidermek için harekete geçer. Birey veya bireyler böyle sorunlu durumlar karşısında kendini gerçekleştirme yerine tamamlanmamış veya eksik kalmış gereksinimlerini ortadan kaldırma çabası içerisine girmektedirler (Bakıroğlu, 2000). Bu nedenle bireyler arasında kendini gerçekleştirme düzeyi açısından farklılıklar bulunmaktadır (McLeod, 2007).

Doğumdan sonraki ilk iki yıl önemlidir. Bu yıllarda sevgi ve ilgi gören bir çocuk, aynı zamanda güvenli ev ortamı ve düzenli bir aile yaşantısı oluşmuşsa birey olarak gelecekte kendisini gerçekleştirmekte zorlanmayacaktır. Ancak çocukluk yıllarında fizyolojik ve güven ihtiyaçları karşılanmayan bireyler, kendini gerçekleştirmede zorlanacaklardır (Schultz ve Schultz, 2007). Tıpkı tohumun içinde bitkinin olmayıp da potansiyelinin orada olduğu gerçeği gibi her insan kendini gerçekleştirme potansiyeli ile doğar. Ancak insanlar gündelik hayatta yerine getirmesi gereken görevleri/rolleri olması sebebiyle bu potansiyelleri ortaya çıkarmada engellenir ya da kısıtlanır. Bu nedenle çok az insan kendini gerçekleştirebilir (Reid- Cunningham, 2008'den; Akt. Abukan, 2014, s.20). Hatta yüz insandan sadece bir tanesi tamamen kendini gerçekleştirebilir. Çünkü insan toplumda temel olarak saygıyı, sevgiyi ve diğer sosyal ihtiyaçları temel alarak kendisini motive ederek kendisini ödüllendirebilmektedir (Maslow, 1943'den; Akt. McLeod, 2007).

2.1.1.5.1. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi

Birey, dört hiyerarşi basamağındaki ihtiyaçlarını karşılamış olsa bile, zamanla içinde yeni ihtiyacın huzursuzluğunu yaşayacaktır. Gizil güçlerinin, yeteneklerinin ve bilgisinin yettiği kadarıyla, kendisine inandığı ölçüde eksik olduğu ihtiyacını tamamlamaya çalışacaktır. Bireyi bu tarzda duygu, düşünce ve davranışa yönlendiren, kendi içsel potansiyeline, yeteneklerine, özelliklerine uygun olarak

harekete geçiren ve kişiyi kendini gerçekleştirmeye doğru yönlendiren ihtiyaçlara kendini gerçekleştirme gereksinimi denmektedir (Eroğlu, 2000).

2.1.1.5.2. Kendini Gerçekleştirme ve Motivasyon

Motivasyon, birey veya bireyleri istemli ve amaçlı olarak faaliyette bulunmaya yönlendiren dürtü veya dürtülerin birleşmesidir (Eren, 2004, s.397). Motivasyon, insanların kendi gereksinimleri ve ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için amaca götürme veya tatmin sağlama sürecidir. Kısaca motivasyon, birey veya bireyleri belirli bir amaca yönelik geliştirmek için davranışa yönlendirir (Genç ve Demiröğen, 1994).

İhtiyaçlar, motivasyon sürecinin başlangıcıdır. İhtiyaçların kaynak noktaları hem fizyolojik hem de psiko-sosyal olabilmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar, bireyin doğumundan itibaren ölümüne kadar kullandığı sabit ihtiyaçlardır. Psiko-sosyal ihtiyaçlar ise kişiden kişiye ve toplumdaki topluma değişebilen ihtiyaçlardır. İnsanlar fiziki ve psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için sürekli motive olmaktadır.

Maslow, insanları neyin motive ettiğini ve harekete geçiren unsurların neler olduğunu anlamaya çalışmıştır. Bireylerin ödül ya da bilinçsiz arzularla alakasız bir dizi motivasyon sistemine sahip olduğuna inanmıştır. İnsanlar belirli ihtiyaçlara ulaşmak için motive olurlar. Aynı zamanda gereksinim duydukları ihtiyaçları, diğer bir ihtiyacı harekete geçirmektedir (Maslow, 1943). İhtiyaçlar hiyerarşisinin en yaygın versiyonu, genellikle bir piramidin içindeki hiyerarşik düzeyler olarak tasvir edilen beş motivasyonel ihtiyacı içerir. Bu beş aşamalı model, temel (veya eksiklik) ihtiyaçlara (örneğin, fizyolojik, güvenlik, sevgi ve saygınlık) ve büyüme ihtiyaçlarına (kendi kendini gerçekleştirme) ayrılabilir (Maslow, 1954'den; Akt. McLeod, 2007).

Kendini gerçekleştiren kişilerin motivasyonları, kendi kendini gerçekleştirme seviyesinin altında olan ve temel ihtiyaçlar tarafından motive edilen insanların sıradan güdeleri ile tüm temel ihtiyaçlar için yeterince tatminkâr olan ve artık temelde motivasyona sahip olmayan insanların motivasyonları arasında bir ayrım

yapılmalıdır. Kendi kendini gerçekleştiren kişilerin motivasyonlarında "metaneeds" ihtiyaçları bulunmaktadır (Maslow, 1967). Metaneeds, bireylerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için daima ileri gidebilmeyi, olabildiğinden daha iyisini olmayı hedefleyen üst düzey ihtiyaçlardır (Hall vd., 1985). Üst seviyedeki ihtiyaçların (Metaneeds) temelinde psikolojik ihtiyaçların olduğu tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Üst Seviyedeki İhtiyaçların (Metaneeds) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne Göre Motive Olmuş Kişilerdeki Oluşumu

PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR	Üst Seviyedeki İhtiyaçlar	Kendini Aşma
		Kendini Gerçekleştirme
		Ait olmak
		Takdir
	Basit Temel İhtiyaçlar	Yükselmek
		Ümit Etmek
Gururunu Korumak		
SOSYAL İHTİYAÇLAR	Çevreye Uymak	
	Sosyal Emniyet	
	Aile Kurmak	
	Meslek ve İş Sahibi Olmak	
	Korunmak	
FİZYOLOJİK İHTİYAÇLAR	Yemek Yemek	
	Uyku	
	Cinsellik	

Kaynak: Özeydin, 2011

Maslow 1967 yılında “Kendini Gerçekleştiren Kişinin İyi Yaşamı” adlı sempozyum konuşmasında, Hümanistik Psikolojideki temel vurgunun, “yüksek ihtiyaçlar” ile ilgili varsayımlara dayandığını belirtmiştir. İnsanların yüksek ihtiyaçları olarak nitelendirilen biyolojik ihtiyaçlar, sevgi, arkadaşlık, onur, özsaygı, bireysellik, kendini gerçekleştirme ve benzerleridir. Bu ihtiyaçlar karşılanırsa sevilen, sevebilen, kendini güvende hisseden, saygı duyan ve özsaygısı olan insanlar ortaya çıkar. Bu insanlar incelendiğinde onları motive eden durum veya durumlarla ilgili

kendi motivasyonunu arttırdıkları, sevdikleri, sevilebildikleri, kendini harekete geçirdikleri ve kendilerini geliştiren kişiler oldukları görülmüştür. Burada da görülmektedir ki kendini geliştiren insanlar, temel ihtiyaçların ötesinde başka bir şey tarafından daha farklı motive edilmektedirler (Koltko-Rivera, 2006).

2.1.1.5.3. Kendini Gerçekleştirme ve Yaratıcılık

Yaratıcılık, herkesten değişik ve farklı yollarla yapabilme veya ifade edebilme, olmayan ve görünmeyen bir durumu hayal edebilme, yeni ve özgün fikirler ortaya koyma kabiliyetidir (Kaur, 2013). Maslow yaratıcılığı, şimdiki zamanda kaybolmak, zamansız, özverili ve dışta olmak diye nitelendirmiştir. Yaratıcılık, bireyin kafasında harika bir düşünce oluşması, sanki şimşek çarpması gibi düşüncelerin yoğunlaşmasıdır (Greene ve Burke, 2007).

Maslow yaratıcılığı ikiye ayırmıştır: Birincisi ressam ve müzisyenlerde olan doğrudan bireyin kişiliğinden ortaya çıkan özel yetenek yaratıcılığı, ikincisi ise hayatın sıradan zamanlarında ortaya çıkan kendini gerçekleştirme yaratıcılığıdır. İkinci yaratıcılığa sahip birey karmaşık olan durumları seçerek düşünür, ele alır ve özümser. Bilinmeyenden daha az korkmaktadır (Maslow, 1974a). Maslow, kendini geliştiren insanda oluşan yaratıcılık şımartılmamış bir çocuğun sahip olduğu yaratıcılıktır. Bütün insanlarda yaratıcılık vardır ve bu yaratıcılık insanlarda bir dürtü ve bir yetenek olarak karşımıza çıkar. Ancak bireylerin çoğu, bu özelliğini kendisine ket vurarak zamanla kaybedebilir. Az insan bu durumu koruyabilir (Maslow, 1970).

2.1.1.5.4. Kendini Gerçekleştirme ve Kendini Aşma

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı üzerinde 1969 yılında değişiklik yapmış ve motivasyon hiyerarşisinde kendini gerçekleştirme (self-actualization) ihtiyacının ötesinde kendini aşma (self-transcendence) ihtiyacını belirlemiştir. İnsan psikolojisi perspektifinin ötesine geçmeye karşılık gelen, görülebilen ve transpersonal bir psikoloji oluşturmaya çalışmıştır. Geçici psikolojiyi, psikolojide ayrı bir güç olarak tanımlamış; insancıl olandan farklı olarak, kendini aşma ile

kendini gerçekleştirme arasında farklılıklar olduğunu söylemiştir (Koltko-Rivera, 2006).

Kendini aşma (self-transcendence), bireyin başkalarına kendini gerçekleştirmesini sağlamak için yardım etmesi durumudur (McLeod, 2007). Kendini aşma, bireylerin kendilik algısını belirgin bir motivasyon düzeyi olarak bir üst seviyeye geçirmesidir. Kendini aşan bireyler, kendini aşmaya yönelik güçlü bir motivasyonla yeni bir motivasyon hiyerarşisinde zirveye ulaşır. Yani bu bireyler tamamen kişisel ve ötesi, belki de mistik veya transpersonal deneyimler yoluyla iletişim aramaktan öteye bir fayda ister; tamamen bireysel kendilikten daha büyük bir şeyle tanımlanır ve çoğunlukla kendilerinden daha fazla bireylere hizmet ederler (Maslow, 1996, s.31).

Birey kendini gerçekleştirme seviyesinde, kendi potansiyelini gerçekleştirmeye çalışır; yani bireyin potansiyel olarak, kendine güvene dayalı bir yönü vardır. Kendini aşma seviyesinde ise birey başkalarına hizmet eder. Kişilik düzeyi yüksek olan insanların başka insanlara yardımları ve çabaları söz konusudur (Koltko-Rivera, 2006).

2.1.1.5.5. Kendini Gerçekleştirme İle İlgili Kuramlar

Kendini gerçekleştirme kavramı, birçok kuramcı tarafından farklı durumlarla ifade edilmiştir.

2.1.1.5.5.1. Alfred Adler (Mükemmeliyete Ulaşma)

Alfred Adler, kendini gerçekleştirmeyi “mükemmeliyete ulaşma” olarak izah etmiştir (Magill, 1996). Adler, birey hayatının ilk yıllarında güçsüz ve çaresizdir. Bu yüzden küçüklük duygusu içinde hayata başlar. Birey yaşı ilerledikçe bu durumundan kurtulmak için sağlıklı çözüm bulmaya çalışır. Çözüm de mükemmelliğe ulaşmak ve kendini gerçekleştirmekle mümkün olmaktadır. Bu nedenle, bireyde üst düzeyde amaca yönelme eğilimi vardır. Üst düzeyde amaca yönlendiren bu amaçlar

başkalarına karşı bencil olmadan işbirliği yapmak, ilgi göstermek ve grupta kendini özdeşleştirme ihtiyaçlarıdır (Kuzgun, 1972).

2.1.1.5.5.2. Otto Rank (İrade Sahibi Olma)

Otto Rank, kendini gerçekleştirmeyi “irade sahibi olma” olarak ifade etmiştir (Magill, 1996). Rank, kendini gerçekleştirme kavramını doğrudan kullanmamış, ancak atıfta bulunmuştur. Rank’a göre, birey geçmişinden koparak bağımsız yaşama çabası içerisindedir. Birey kendisini koruyan, kollayan ve yaşamını kolaylaştıran çevresinden ayrıлып bağımsız olmak ister. Çünkü bağımsız olmanın verdiği bir haz vardır. Ancak bağımsız olmanın vermiş olduğu güçlükler de vardır ve güçlüğe karşı koyarak kendi kimliklerini kazanabilirler. Kimliği kazanmak “yaratıcı irade” ile mümkündür. Kendi iradesini kullanamayan vasat insan kendini ortaya koyamaz, topluma boyun eğer ve kimliğini kazanamaz. İradeli insan ise kendini gerçekleştiren insandır (Kuzgun, 1972).

2.1.1.5.5.3. Carl Gustav Jung (Bireyleşme)

Carl Gustav Jung, kendini gerçekleştirmeyi “bireyleşme” olarak ifade etmiştir (Magill, 1996). Jung, kendini gerçekleştirme kavramını yazılarında ilk kullanan kişidir. Jung’a göre, birey için fizyolojik ihtiyaçlar hayatın gençlik yıllarında önemli olmuş olsa da yerini zamanla yüksek düzeyde, manevi doyum sağlayan amaçlara bırakır. Jung için kişilik önemlidir ve sürekli gelişme eğilimindedir. Kendini gerçekleştirme ise zıt kutupları birleştirebilme sürecidir (Kuzgun, 1972).

2.1.1.5.5.4. Karl Goldstein (Bireyin Örgütlenmesi)

Karl Goldstein, kendini gerçekleştirmeyi “bireyin örgütlenmesi” olarak ifade etmiştir (Magill, 1996). Goldstein’e göre, insanın doğasında kendini gerçekleştirme gibi bir yaratıcı eğilim bulunur. Yemek, cinsellik, başarı, kazanma, kuvvet gibi güdüler temel güdünün farklı görünüşleri şeklindedir. Belli bir ihtiyacın doyumunu ile

birlikte, organizma kendini gerçekleştirmek için ön şartı gerçekleştirmeye çalışır. O ihtiyaç böylelikle ön safhaya geçer ve ihtiyaç giderilirse birey kendini gerçekleştirmiş olur. Kendini gerçekleştirme bireyin örgütlenmesiyle oluşur. Ancak çevre şartları kendini gerçekleştirmeyi kendi şartlarına uygun bir şekilde hazırlayabilir. Eğer çevrenin gerçekleri ile bireyin amaçları arasında aykırılık fazla olursa birey amaçlarının bazılarını vazgeçer ve böylece kendini daha düşük bir seviyede gerçekleştirme yoluna gidebilir (Kuzgun, 1972).

2.1.1.5.5. Erich Fromm (Sevgi ve Erdem)

Erich Fromm, kendini gerçekleştirmeyi “sevgi ve erdem” olarak aktarmıştır (Magill, 1996). Fromm toplumsal ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçların üzerinde tutar. Fromm’a göre yaratıcı olma, kendine has bir varlık olma ve bir gruba ait olma gibi ihtiyaçlar bireyin davranışında belirleyici unsurlardır. İhtiyaçlarını hayatının ilk yıllarından itibaren karşılayan birey çevreye karşı bağımlılık geliştirir ve yaş ilerledikçe çevreden koparak kişiliğini kazanmaya çalışır. Bireysel davranan birey, çevreyle irtibatını kestiği için kendini yalnız hisseder. Bu yalnızlıktan kurtulmak için sosyal otoriteyi kabul eder. Gelmiş geçmiş yaşamış insan topluluklarında bireyselleşme ve bağımlılık konusundaki çatışmaya herhangi bir çözüm bulamamıştır. Ancak hümanistik sosyalist toplum kişiye dayanışma içinde bireysel olma yolunu kazandırabilir (Kuzgun, 1972).

2.1.1.5.5.6. Carl Rogers (Tüm Potansiyelini Kullanma)

Carl Rogers, kendini gerçekleştirmeyi “tüm potansiyelini kullanma” olarak aktarmıştır (Magill, 1996). Rogers’a göre, birey dinamik bir sistemdir ve tek hayat amacı, güdüdür. Davranışların hepsini açıklayan güdü kendini gerçekleştirme güdüsüdür. Kendini gerçekleştirme güdüsüyle birey, kalıtımın belirlediği yönde gelişerek farklılaşır ve sosyalleşir. Birey, geliştirecek ve geriye götüreceği davranışları ayırmadığı sürece kendini gerçekleştiremez. Rogers, kendini gerçekleştiren bireyi kapasitesini tam olarak kullanan kişi olarak nitelendirmiştir. Kendini gerçekleştiren bireylerin özelliklerini dörde ayırmıştır:

1. Yaşantılara Açık Olma: Gerçekleri başka yöne çekmeden olduğu gibi görebilme, duygularının farkına varabilme ve duyguları bastırmadan hareket edebilme.

2. Daha Varoluşsal Bir Hayat Sürme: İlke ve kurallara bağlı kalınmaksızın, hayatı dolu dolu yaşayabilme.

3. Organizmaya Daha Fazla Güvenme: Organizmanın vücut tepkilerini davranışlarına rehber olarak alma.

4. Tam Olarak Fonksiyonda Bulunma: Organizmanın tam zamanlı olarak iş yapabilmesidir (Kuzgun, 1972).

2.1.1.5.5.7. Abraham Harold Maslow (Kendini Gerçekleştirme)

Abraham Harold Maslow, kendini gerçekleştirmeyi gerçek anlamıyla ve en geniş ifadeyle yer veren kişi olmuştur (Magill, 1996). Maslow'a göre insanın tek amacı, mutluluğu aramaktır. Her insan kendini gerçekleştirme güdüsüyle doğar. Sadece fizyolojik ihtiyaçlar insan davranışlarını güdülenmesi için yeterli olmadığı gibi davranışların hepsinin temelinde fizyolojik ihtiyaçlar yoktur. İnsanın öyle bir yapısı vardır ki varlığını tamamlamaya yönelmektedir. Sevgi, iyilik, incelik, dürüstlük, yüreklilik yönünde bir istektir ve bunların hepsi kendini gerçekleştirme isteğiyle mümkün olmaktadır (Maslow, 2001, s.161). Her birey doğuştan kendini gerçekleştirmeye yönelik bir eğilim içerisindedir. Birey tüm yeteneklerini ve niteliklerini aktif olarak kullanmaya çalışır. Potansiyelini geliştirip ve kendini gerçekleştirir. Kendini gerçekleştirmiş insanlar nevrozdan uzaktır ve çoğunluğu orta yaşlı veya yaşlıdır (Ayten, 2004).

2.1.1.5.6. Kendini Gerçekleştirmeye Ulaştıran Davranışlar

Maslow (1971) ve Maslow'un araştırmalarını inceleyen McLeod (2007), yaptığı çalışmalar sonucunda bireyi kendini geliştirmeye ulaştıran davranışların sekiz yolunun olduğunu belirtmiştir. Bunlar:

1. Maslow (1971), kendini gerçekleştirme, motive olmuş bir şekilde hayatı dolu dolu, deneyimlerle yaşamaktır. Bu yzden yaşadığın her şeyi hareketli ve cömert bir şekilde yaşa. Kendini bazı deneyimlere bırak ve o işinde yoğunlaşarak, senin zamanını doldurmasına izin ver. McLeod (2007), tam emilim ve konsantrasyon ile bir çocuk gibi hayatı yaşayın.

2. Maslow (1971), hayat savunmaya, güvenliğe, korkmaya yönelik bir seçim sürecidir. Her gün kendini gerçekleştirmeye yönelik seçimler veya tercihler yap. McLeod (2007), güvenli yollara yapışmak yerine yeni şeyler deneyin.

3. Maslow (1971), birey boş bir levha veya sonradan yapılan bir yapı değildir. Kendini gerçekleştirmek için kendine izin ver. Başkalarının etkisi altında kalma. Kendi hissettiklerini yaşayabileceğin ortamlara gir. McLeod (2007), geleneğin, otoritenin veya çoğunluğun sesi yerine deneyimlerin değerlendirilmesinde kendi duygularınızı dinleyin.

4. Maslow (1971), şüphede duysan bile dürüst ol. şüphede duyan insan dürüst olmaz. Dürüst olduğun sürece sorumluluk alacaksın. Sorumluluk alan insan kendini gerçekleştirmek için büyük bir adım atmış olur. McLeod (2007), sahtekârlıktan (oyun oynamaktan) kaçın ve dürüst olun.

5. Maslow (1971), kendi iç sesini ve isteklerini dinle ve herkesin hoşuna giden insan olma. McLeod (2007), görüşleriniz çoğunluğunkiler ile uyuşmuyorsa, popüler olmaya hazır olun.

6. Maslow (1971), kendini gerçekleştirmek için potansiyelini artır ve yaptığın şeyi en iyi şekilde yapmaya çaba göster. Elindekiyle yetinme. McLeod (2007), sorumluluk alın ve sıkı çalışın.

7. Maslow (1971), zirve yaşantılarını artırmak için koşullar oluştur. Yanlış izlenimlerden kurtul, iyi olan ve olmayan durumlarını fark et. McLeod (2007), doruğa çıkmak için şartlar yarat.

8.Maslow (1971), birey olarak kendini tanı. Kim olduğunu, neden hoşlandığını ve hoşlanmadığını, amacının ne olduğunu, nereye gittiğini bil. Savunma yaptığın durumları belirle ve belirledikten sonra bu savunmalardan kurtulmak için vazgeç. McLeod (2007), savunmanızı tanımlamaya ve savunmadan kurtulmak için cesaretli olmaya çalışın.

2.1.1.5.7. Kendini Gerçekleştiren İnsanların Özellikleri

Maslow, kendini geliştirme ihtiyacını oluştururken tarihi şahsiyetler ve hayatta olan seçkin kimselerden Albert Einstein, Abraham Lincoln, Thomas Jefferson, Eleanor Roosevelt, William James gibi kişilerin içinde bulunduğu on sekiz kişiyi incelemiş, bu kişilerin davranışları üzerinden kendini gerçekleştirmiş insanların özelliklerini tanımlamıştır (Atkinson ve Hilgard, 2015). Hatta Maslow (1971), “İnsan Doğasının Ulaştığı Daha İleri Noktalar” isimli çalışmasında kendi kendini gerçekleştiren insanlar, psikiyatrik ve psikolojik olarak sağlıklı insanlardır. Kendi kendini gerçekleştiren kişilerin incelenmesinde Maslow, “Ben ve benim gibi diğer araştırmacılar, tüm insanları sıradan bir şekilde incelemediler. Bütün insanların içinden en yaratıcı, en yetenekli ya da en zeki insanların ortalaması alınmamıştır. Bu durum istatistiksel bir yaklaşım olarak yapılmıştır,” demiştir.

Kendini gerçekleştiren insanların öne çıkmış özellikleri şunlardır:

2.1.1.5.7.1. Gerçeği Olduğu Gibi Algılamada Daha Etkili Olma

Bireyin sahte, dürüst ve yüzeysel olan kişileri anlayabilmesidir. Birey kendi isteğini, beklenti, korkularını görmekten çok gerçek ne ise onu görürler ve sadece gerçeklerle ilgilenirler. Kendini gerçekleştiren insanlar, olmayan bir şeyle ilgilenmez ve korku duymazlar. Gerçeği olduğu gibi algılayan insanlarda çocukların gördüğü gibi masum bir göz bulunur (Maslow, 1970). Nesnelere, olaylar ve insanları oldukları gibi algırlar. Somut ve taze yaşantılara değer verebilirler (Kuzgun, 1986, s.5).

2.1.1.5.7.2. Kendilerini, Başkalarını ve Doğayı Olduğu Gibi Kabul Edebilme

Kendilerini, başkalarını ve doğayı kabul ettikleri gibi şikâyet etmeden, fazla düşünmeden kabul etmenin bir yolunu bulabilirler. Hayatlarının diğer bütün gerçeklerini oldukları şekilde kabul ettikleri gibi zaaflarını, günahlarını, hatalarını ve insanın kendi doğasındaki bütün aksaklıkları olduğu gibi kabul ederler. Hayvanlara karşı çok iyidirler. Başka insanlara karşı önyargılı, olumsuz tutum ve davranışları yoktur. Sahte davranışlar sergilemedikleri gibi başka insanların da sahte, yapmacık davranış sergilemelerinden hoşlanmazlar. Fizyolojik, güven, sevgi, ait olma ve saygı ihtiyaçlarını hiçbir engelle sınırlanılmadan tatmin ederler. Uykuya ve yemeğe karşı ihtiyaçları dengelidir ve kendileriyle herhangi bir pişmanlık, utanma, sıkılma olmadan eğlenebilirler. Suçlanmaktan veya eleştirilmekten çekinmezler. Kendilerini mükemmel, hatasız göstermek için bahane üretmezler ve kendilerini haklı göstermek için haksız savunma içerisine girmezler. Kendinde bulunan eksikliklerin farkındadırlar ve bu eksikliklerle rahatça yaşamlarını sürdürdükleri içinde yaşadıkları dönemde bu eksiklikleri bireyin normal özellikleri olarak görürler ve hayatlarını idame ettirirler (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.3. Kendiliğindenlik, Sadelik ve Doğallık

Kendini gerçekleştiren insan olağan davrandığı gibi sade ve doğaldır. Davranışlarında doğal oldukları gibi aynı zamanda iç dünyalarında, duygu, düşünce ve dürtülerinde daha doğaldır. Başka insanları etkilemek için zoraki ve sahte davranışlar göstermezler. Yapmış oldukları bazı davranışların ahlaki kurallara uymadığı düşünülse de oldukça ahlaki davranırlar (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.4. Problem Merkezilik

Kendini gerçekleştiren insanlar, genellikle kişisel olmayan ancak neyi problem yapacaklarını bilen insanlardır. İnsanlıkla ilgili olan problemlerle, yani genel problemlerle uğraşırlar. Bu genel problemler daha çok felsefi ve etik konulardır. Yani temel sorunlarla uğraşmaktadırlar (Kuzgun, 1972). Hayatlarını, kendilerinin

çözmekle yükümlü olarak gördükleri evrensel nitelikte sorun veya sorunlara adayıp düşünce olarak geniş ve evrensel düşünürler (Kuzgun, 1986, s. 3). Bu tür insanların yaşadıkları süre içerisinde kendileri dışında oluşan problemlerle ilgilenmek gibi misyonları bulunmaktadır (Maslow, 2001, s.161).

2.1.1.5.7.5. Tarafsızlık ve Gizlilik

Kendini gerçekleştiren insanlar herhangi bir sıkıntı çekmeden yalnız kalabilirler. Yalnızlığı ve özel yaşamı severler. Kendi fikirlerini ortaya koyabilirler. Özgürlüğe daha çok önem verirler ve zihinlerinde kalıplaşmış durumlara yer vermemektedirler. Kalıplaşmış zihin yapısından çok, değişebilen ve esnek zihin yapısına sahip olmaktadır. Başkalarının kendilerini idare etmesine izin vermezler ve başkaları tarafından onun adına karar vermelerini istemezler (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.6. Çevreden ve Kültürden Bağımsız Kalabilme, Güçlü Bir İradeye Sahip Olabilme

Kendini gerçekleştirenler, fiziksel ve sosyal çevreden bağımsız olarak yaşayabilirler. Temel tatmin edicileri dünyaya, çevreye, insanlara ve gruplara bağlı değildir. Çevreye az bağımlı ve çok bağımsızlardır. Kendi gelişimleriyle ilgilenirler; başkalarının ve çevredekilerin tatminleriyle ilgilenmezler. Daha çok kendi potansiyel ve gizil güçlerinin gelişimine bağımlıdır. Kendini gerçekleştiren insanlar çevreden bağımsızdır. İnsanı çöküşe, intihara sevk eden durum, mahrumiyet ve engelleme karşısında dengeli, sağlam, yeterli ve kararlı olurlar (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.7. Takdir Edebilme

Kendini gerçekleştiren insanlar, hayattaki güzellikleri taze ve saf bir şekilde algılayabilir ve beğenebilirler. Görmüş oldukları güzellikler karşısında coşku halini her zaman yaşayabilirler (Kuzgun, 1972, s. 173). Tekrar tekrar takdir etme

kapasitesine sahiplerdir. Kendini gerçekleştirenler, kişi veya kişilere sürekli aynı değeri verir ve aynı şekilde takdir ederler (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.8. Mistik Deneyim (Doruk Yaşantıları Yaşayabilme)

Kendini gerçekleştiren insanlar için zirve yaşantılar olağan bir durumdur. Tüm insanlar doruk yaşantıları yaşama potansiyeline sahiptir ve yaşamlarının belirli dönemlerinde bu tarz durumları yaşamaktadırlar. Ancak kendini gerçekleştirenler bu tarz durumları daha sık yaşarlar. Doruk yaşantıları yaşayanlar iç dünyalarına yönelmiş ve müzik, şiir, sanat, estetik, din ve felsefe gibi alanlarda kendilerini gerçekleştirmişlerdir (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.9. İnsanlıkla Özdeşleşme

Kendini gerçekleştirenler insanlara karşı sempati ve duygu paylaşımına sahiplerdir. Kendilerini insanlara yakın hissederler (Kuzgun, 1972). İnsanlara öfkelenmek, insanlardan nefret etmek yerine insanlarla yakınlık kurarlar ve yardım etmeye çalışırlar. Bütün insanları, aynı ailenin bireyleri görmekte dirler. Ailenin bireyleri arasında iyiler olduğu gibi kötüler de vardır. Kendini gerçekleştirenlere göre, bütün insanlar iyisiyle kötüsüyle kabullenilmeli ve onlarla özdeşim kurulmalıdır (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.10. İnsanlarla Etkili İletişim Kurabilme

Kendini gerçekleştiren insanlar, diğer insan ve insanlara göre daha içten ve samimilerdir. İnsanlarla birlikte olabilme, karşılıksız sevebilme özelliğine sahip insanlardır. İnsan ilişkilerinde seçicilerdir ve arkadaş çevreleri dardır. İnsanlar arasında ayrımcı tavırları yoktur. Egolarının etkisi altında kalmadıkları için insanlarla rahat ve sağlıklı iletişim kurmaktadır. Şefkat ve merhamet sahibidirler. Ancak ikiyüzlü, kendini beğenmiş, gösterişçi insanlara gerekli tepkiyi gösterebilirler (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.11. Demokratik Karakter Yapısına Sahip Olabilme

Kendini gerçekleştiren insanlar demokratik yapıya sahip insanlardır. Irk, sınıf, millet, siyasal görüş, eğitim farkı olmaksızın insanlarla dostluk kurabilir. İnsanlardaki soy, para, şöhret yerine yetenek, bilgi ve olumlu kişilik özelliklerine saygı duyarlar (Kuzgun, 1972). Kendilerine öğretebilecekleri ne varsa herkesten bir şeyler öğrenmeye çalışırlar. İnsanlara insan oldukları için değer ve ilgi gösterirler (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.12. Araç ile Amaç ve İyi İle Kötü Arasındaki Ayırımı Yapabilme

Kendini gerçekleştiren insanlar, araç ile amaç arasında ayırımın olduğunu farkında olanlardır ve araçlardan çok amaçlara yönelirler. Araçlar amaçlara ulaşmak için vardır ve araçlar hiçbir zaman amaçların önünde olmamalıdır. İyi-kötü ayırımını yapabilecek önseziye sahiptirler. Belirli ahlaki değerleri vardır. Her zaman doğru olanı yapar ve yanlış olanı yapmaktan uzak dururlar. Sahip oldukları iyi, kötü, doğru ve yanlış anlayışları geleneksel anlayışlara uymayabilir (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.13. Nüktedanlık

Kendini gerçekleştiren insanlar başkalarını küçük düşürecek şakalardan hoşlanmazlar. İnce, güldürürken düşündüren espriler yaparlar. Mizah anlayışları sıra dışıdır ve herkesin komik bulduğunu kendini gerçekleştiren insanlar komik bulmazlar. Güldürürken düşündürürler, ders verirken felsefi nükteler yaparlar ve insanları rencide etmezler (Maslow, 1970).

2.1.1.5.7.14. Yaratıcılık

Herhangi bir durum ile ilgili yeni, hiç kimse tarafından yapılmamış, orijinal bir ürün ortaya koyabilmedir (Kuzgun, 1972). Yaratıcılık bütün bireylerde oluşan bir özelliktir. İnsanların çoğunluğu, yaratıcılık yeteneğini zamanla kaybedebilir. Ancak yaratıcı olan az insan bu özelliği koruyabilir. Yaratıcılık yalnızca sanatçılarda veya müzisyenlerde bulunan bir özellik değildir. Bir marangozda da yaratıcılık bulunabilir.

Ancak kendini gerçekleştiren insanlardaki yaratıcılık farklıdır. Onlardaki yaratıcılık şımartılmamış bir çocuğunki gibi saf, hiç bozulmamış ve naiftir. Yaratıcılık kendini gerçekleştirenlerde devamlı ve günlük olayları da kapsamaktadır (Maslow, 1974a).

2.1.1.5.7.15. Belirli Bir Kültürün Kalıpları İçerisinde Kalmama

Kendini gerçekleştiren insanlar, bir kültüre bağlı kalıp o kültüre uygun olarak davranmayı kabul etmezler, o kültürle kendilerini özdeşleştirmezler ve benimsemezler. Birden fazla kültüre ilgi duyabilirler ancak hiçbir kültürün kendisini kabul ettirmesini kabul etmezler. Kendini gerçekleştirenler görünüş olarak yemek, dil, giysi ve kültürün diğer unsurlarını tercih etme konusunda gelenekselci gibi görünseler de gerçekte gelenekselci değildirler ve moda için uygun giyinmezler. Bir adaletsizlik durumuyla karşı karşıya kaldıklarında ani tepki vermelerine rağmen içinde bulunduğu kültüre karşı tahammülsüzlük göstermedikleri gibi taraf da tutmamaktadırlar. Gelişim konusunda amaçları vardır ve faydasız işler yapmaktan kaçınırlar (Maslow, 1970).

Kendi kendini gerçekleştirenlerin özellikleri ve kendini gerçekleştirmeye giden davranışlar belirtilmiştir. Kendini gerçekleştiren insanlar kendi kendilerini uyarlamalarına, bunları kendi benzersiz yollarıyla elde etmelerine rağmen, bireyler belirli özellikleri paylaşma eğilimindedirler. Ancak kendini gerçekleştiren insanların tümünün 15 özelliği sergilemesi gerekli değildir ve sadece kendini gerçekleştiren insanların özelliklerini göstermeyebilirler.

Maslow, kendini gerçekleştirmeyi mükemmellik ile eşitlememiştir. Kendini gerçekleştirme sadece potansiyelleri elde etmeyi içerir. Birileri aptal, savurgan, boş ve kaba olabilir. Buna rağmen halen kendini gerçekleştirebilir (McLeod, 2007). Bu nedenle bireylerde kendi kendini gerçekleştirme ihtiyacı aynı değildir ve kişiden kişiye değişir. Bir bireyde ideal anne olarak kendini gösterirken başka bireyde sporcu, başka bireyde ressam ya da mucit olarak kendisini gösterebilir. Birey kendi yetenek ve kabiliyetine göre kendine uygun alana yönelir ve kendisini o yönde geliştirir (Maslow, 1943'den; Akt. Özaslan ve Özaslan, 2015). Birey kendisine ve

toplumuna ne kadar yabancılaşırsa ve uzak olursa kendi içsel gücünü ve kabiliyetlerini geliştirmekte o derece zorluk çeker ve aynı zamanda kendini geliştirmekte de zorlanır. Maslow'un da dediği gibi ruhen ve bedenen sağlıklı olan insan, kendini tanıyan ve kendini kabul eden birey, kendini gerçekleştirebilmiş ve geliştirebilen insandır.

Hiç kimse temel ihtiyaçların yüzde yüzünü sergileyemez. Maslow'a göre, bireyler kendini gerçekleştirme ihtiyacının %10'unu, değer ihtiyaçlarının %40'ını, sevgi ihtiyacının %50'sini, güvenlik ihtiyacının %70'ini ve fizyolojik ihtiyaçlarının ise %85'ini karşılayabilmektedirler.

Son olarak, McLeod (2007), Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın 1960 ve 1970 yıllarında genişletilerek sekiz ihtiyaç olarak belirlendiğini belirtmiştir. Alttan yukarıya doğru bu ihtiyaçlar şunlardır:

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Yeme, içme, uyku, cinsellik, nefes alma vb.
2. Güvenlik İhtiyaçları: Kendini, ailesini, toplumunu güven ve emniyet içinde, tehlikeden uzak hissetmek.
3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları: Başkalarıyla ilişki kurmak, kabul edilmek ve bir yere ait olmak, çalışma grubu, aile, sevgi, ilişkiler, vb.
4. Değer İhtiyaçları: Prestij, başarı, benlik saygısı, yeterli olmak, başkalarınca benimsenip tanınmak, ustalık, bağımsızlık, statü, hâkimiyet, yönetim sorumluluğu vb.
5. Bilişsel İhtiyaçlar: Çevrede olanları bilmek, bilgi, anlam, anlamak ve keşfetmek.
6. Estetik İhtiyaçlar: Güzellik, denge, form, sanatı yaratıcılığını kullanarak sanattan zevk almak.

7. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kişisel tatmin, başarı ve bireyin kendi potansiyelini ortaya çıkarmaktır.
8. Kendini Aşma İhtiyacı: Başka insanların kendini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak.

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de yapılan araştırmalara bakıldığında anaokulu müdürlüğü ile kendini gerçekleştirmeye yönelik bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle, Türkiye genelindeki kendine gerçekleştirme ile ilgili araştırmalar incelenmiştir.

Kuzgun (1973), “Ana –Baba Tutumlarının Bireyin Kendini Gerçekleştirme Düzeyine Etkisi” adlı araştırmasında Ankara ilinde okuyan öğrencilerin ana-baba tutumlarının bireyin kendini gerçekleştirme düzeyine etkisini incelemiştir. Araştırmanın evrenini, 1971 yılında Hacettepe ve Ankara Üniversitesi’nde öğrenim gören 219 kız, 162 erkek olmak üzere 381 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, demokratik ana-babaların çocuklarının kendilerini gerçekleştirme düzeylerinin, otoriter ve ilgisiz anne-babaların çocuklarının kendini gerçekleştirme düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Çelik (1993), “Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve İhtiyaçlarının Karşılama Derecesi ile Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı yayınlanmamış doktora tezinde Ankara ilinde Özel Türk okullarında çalışan öğretmenlerin kişisel özellikleri ve ihtiyaçlarının karşılanma derecesi ile kendini gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişkinin derecesini incelemiştir. Araştırmanın evrenini, Ankara Özel Türk İlkokullarında çalışan ilkököl öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda ise ilkököl öğretmenlerinin karşılanma derecelerinin yükselmesinin kendini gerçekleştirme düzeyinin yüksek olmasında etkili olduğu anlaşılmıştır.

Oktan (1999), “Öğretmen Adaylarında ve Öğretmenlerde Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri ile Yükleme Biçimlerinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde Trabzon ilinde okuyan öğretmen adaylarının ve çalışan öğretmenlerin kendini gerçekleştirme düzeylerini ve yükleme biçimlerini cinsiyet, branş ve meslekteki hizmet yılı değişkenlerine göre incelemiştir. Araştırmanın evrenini, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi’nin Orta Öğretim Fen ve Sosyal Alanlar Öğretmenliği Bölümleri son sınıflarında okumakta olan 60 öğretmen adayı ve Trabzon ili merkezindeki çeşitli ortaokul ve liselerde fen ve sosyal branşlarında görev yapmakta olan 120 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmen adaylarında kendini gerçekleştirme düzeyi ile yükleme biçiminin değişir-değişmez boyutu arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ancak öğretmen adaylarının kendini gerçekleştirme düzeyi ile yükleme biçiminin diğer boyutları arasında ve öğretmenlerin kendini gerçekleştirme düzeyi ile yükleme biçiminin üç boyutu arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür.

Işık, Albayrak ve İpek (2005), “Matematik Öğretiminde Kendini Gerçekleştirme” adlı araştırmalarında Erzurum ilinde okuyan son sınıf öğrencilerinin matematik öğretiminde kendini gerçekleştirme sürecinde belirleyici bir rol olan kavramların yerinde ve düzgün kullanımı açısından matematik öğretmenliği öğretmen adaylarının durumlarını tespit etmek amaçlı olarak hazırlanmış bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2003-2004 yılında Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği Anabilim dalında okuyan 160 son sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmanın sonucuna göre deneklerin kavramları tanıma düzeylerinin ve kendini gerçekleştirme düzeylerinin hatırlamaya göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çakır (2010), “ Hastanede Çalışan Hemşirelerin Kendini Gerçekleştirme ve Atılganlık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde, bir hastanede çalışan hemşirelerin kendini gerçekleştirme ve atılganlık düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini, 15 Nisan-31 Mayıs 2009 tarihleri arasında bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 142 hemşire oluşturmuştur. Araştırma sonucuna

göre, hemşirelerin kendini gerçekleştirme ile atılganlık düzeyleri arasında anlamlı olarak ilişki saptanmıştır.

Abukan (2014), “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Göre Kendini Gerçekleştirme ve Bilgelik İlişkisi: Yaşlılar Üzerine” adlı yüksek lisans tezinde Ankara ilinde huzurevi ve bakımevlerinde yaşayan yaşlı bireylerin Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, kendini gerçekleştirme ile bilgeliğin ilişkisini araştırmıştır. Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde huzurevi ve bakımevlerinde yaşayan 60 yaş ve üzeri toplam 3176 kişinin arasından 203 birey oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre, bilgeliğin bilişsel, duyuşsal ve yansıtıcı boyutları ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Oğlu (2014), “Kendini Gerçekleştirme ve Kişilik” adlı yüksek lisans tezinde İstanbul ilinde yüksek lisans ve lisans öğrenimi gören öğrencilerde kendini gerçekleştirme ve kişilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın evrenini, İstanbul ilindeki İstanbul Zaim Üniversitesi’nde öğrenim gören 201 yüksek lisans öğrencisi ve İstanbul Arel Üniversitesi’nde öğrenim gören 114 lisans öğrencisi olmak üzere toplam 315 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre, kendini gerçekleştirmenin yaşla arttığı, sosyallik ve aktivite ile pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür.

Özaslan ve Özaslan (2015), “ Kadın Öğretmenlerin Ailevi Sorumluluklarının Kendilerini Gerçekleştirmeleri Üzerindeki Etkisi” adlı araştırmasında Konya ilinde çalışan kadın öğretmenlerin ailevi sorumluluklarının kendilerini gerçekleştirmeleri üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak ve eğer cinsiyete özgü engeller var ise çözüm önerileri geliştirmek amacıyla araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın evrenini, Konya il merkezinde görev yapan on iki kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre, annelik, kadın öğretmenlere kendilerini gerçekleştirmeleri yönünden uzun süreli olarak avantaj sağlarken ancak çocuk bakım olanakları yetersiz ise geçici süreliğine dezavantaj olabileceği kanısına varılmıştır.

Ay (2017), “Hemşirelik Öğrencilerinin Kendini Gerçekleştirme Engelleri ile Meslek Seçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde Erzurum ilinde hemşirelik öğrencilerinin kendini gerçekleştirme engelleri ile meslek seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde öğrenim gören 1130 öğrenciden 824 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın sonucuna göre, öğrencilerin kendini gerçekleştirme engelleri azaldıkça hemşirelikte meslek seçimi oranı arttığı görülmüştür.

Erzenli (2017), “Üniversite Öğrencilerinin Kendini Gerçekleştirme Düzeyi ile Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde İstanbul ilinde üniversite öğrenimi gören öğrencilere göre kendini gerçekleştirme düzeyi ile benlik saygıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın evrenini, 2016-2017 öğretim döneminde İstanbul ilindeki vakıf meslek yüksekokulunda, 1. ve 2. sınıfların birinci ve ikinci öğretimine devam eden, 18-26 yaş arasındaki, 76 kız ve 59 erkek olmak üzere 135 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre, kendini gerçekleştirme ve benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Orta gelirli ailesi olan öğrencilerde ve özellikle kız öğrencilerde kendini gerçekleştirme düzeyi yüksek bulunmuştur.

Özaslan (2018), “The Essential Meaning of Self-Actualization via Principals: A Phenomenological Study” adlı araştırmasında bir Anadolu şehrinde kamuya ve özel sektöre ait okullarda çalışmakta olan bir grup okul müdürünün ifadelerine dayalı olarak okul müdürlüğü bağlamında kendini gerçekleştirme kavramının paylaşılan anlamını ortaya koyabilmek amacıyla yapılmış bir çalışmadır. Bu araştırmanın evrenini, bir Anadolu şehrinde çalışan 12 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, katılımcılar arasında bir okul müdürünün potansiyelini tamamen gerçekleştirebilmesi için beş temel becerisini kullanması gerektiği yönünde ortak bir algı olduğunu göstermiştir. Söz konusu beceriler, iletişim, organizasyon, motivasyon, empati ve kendini geliştirmedir. Katılımcılar potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri halinde mutluluk ve huzur duyduklarını ve işlerinden haz aldıklarını; bunlara ek olarak öz güvenlerinde ve

bireysel motivasyonlarında artış hissettiklerini dile getirmişlerdir. Potansiyellerini gerçekleştirmelerinin önünde engellerle karşılaştıkları durumlarda ise kısa süreli bir moral kaybı ve mutsuzluk hissettiklerini belirtmişlerdir.

2.2.2. Dünya’da Yapılan Araştırmalar

Dünya’da yapılan araştırmalara bakıldığında anaokulu müdürlüğü ile kendini gerçekleştirmeye yönelik bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle, Dünya genelindeki kendine gerçekleştirme ile ilgili araştırmalar incelenmiştir.

May ve Dam (1969), “Relationship of Personal Orientation Inventory to the Edwards Personal Preference Schedule” adlı araştırmasında üniversite öğrenimi gören kız ve erkek öğrencilerin kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olarak farklarının olup olmadığını incelemiştir. Araştırmanın evrenini, üniversite öğrenimi gören 101 kız ve 93 erkek öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda ise kız ve erkek öğrenciler arasında kendini gerçekleştirme ihtiyaçları bakımından farklılıklar olduğu ve kız öğrencilerin kendini gerçekleştirme seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Gratton (1980), “Analysis of Maslow’s Need Hierarchy With Three Social Class Grups” adlı araştırmasında Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre alt, orta, üst sosyo-ekonomik sınıftan bireylerin ihtiyaçlarını incelemiştir. Araştırmanın evrenini, alt, orta, üst sosyo-ekonomik sınıftan oluşan 240 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın sonucuna göre, benzer bir sosyal sınıfa mensup bireylerin kendileri için en çok ihtiyaç duyulan benzer kavramları paylaştıklarına ve bu kavramların sosyal sınıflar arasında farklılık gösterdiğine dair kanıt sağlanmıştır. Orta sınıf bireylerin çoğunluğunun, saygınlık ve ait olma, üst sınıftaki bireylerin çoğunluğunun, kendini gerçekleştirme, işçi sınıfının çoğunluğunun, saygınlık yönelimli oldukları ancak alt sınıf bireylerin, fizyolojik ve ait olma ihtiyaçlarını karşılama yönelimli oldukları görülmüştür.

Barnette (1989), “Effects of a Growth Group on Counseling Students Self-Actualization” adlı araştırmasında psikolojik danışma öğrencilerinin kendini

gerçekleştirme düzeyi üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın evrenini, sekiz deney grubu master adayı psikolojik danışman ile sekiz kontrol grubu master adayı psikolojik danışman olmak üzere 16 master adayı psikolojik danışman adayı çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda ise deney grubunun kontrol grubuna göre kendini gerçekleştirme konusunda anlamlı seviyede farklarının olduğu görülmüştür.

Velasquez (1996), “Compare Gender Differences of College Students on Self-Actualization” adlı araştırmasında kız ve erkek öğrenciler arasındaki kendini gerçekleştirme düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın evrenini, Midwestern kolejinde okuyan 20 erkek ve 20 kız öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın sonucuna göre, erkek ve kız arasında kendini gerçekleştirme seviyelerinde farklılığın olmadığı, ancak Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre erkek ve kız öğrencilerin bilişsel ve eğitim ihtiyaçları yönünden doyuma ulaşmadıkları görülmüştür.

Parkin (1998), “Psychological Development and Self-Actualization Across Age Groups: Middle-Aged and Senior Adults Compared Developmentally” adlı araştırmasında çocukluk dönemleri sosyal, teknik ve ekonomik şartları birbirinden farklı olarak geçen orta ve ileri yaşta bulunan yetişkinlere kendini gerçekleştirme ve psikolojik gelişim yönünden farkların olup olmadığını incelemiştir. Araştırmanın evrenini sosyal, teknik ve ekonomik yönden farklı şartlardan gelen orta ve ileri yaş 113 birey çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda ise eğitim görmüş ve görmemiş, çalışan ve çalışmayan bireyler arasındaki farklar anlamlı seviyede bulunmuş, aynı zamanda orta yaş grubu yetişkinlerle, ileri yaş grubu yetişkinler arasında içsel yönelimli oldukları ve içsel yönelimli olmalarında ise eğitimle ilgili olduğu sonucuna varılmıştır.

Pufal (1999), “Self-Actualization and Other Personality Dimensions as Predictors of Mental Health of Intellectuality Gifted Students” adlı çalışmasında ortaokul öğrencileri üzerinde ödüllendirme yapmanın kendini gerçekleştirmeye etkisi olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmanın evrenini, Polonya’da 140 orta ve yüksek derecedeki ortaokul öğrencisi çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın

sonucunda ise ödüllendirme yapılan öğrencilerde kendini gerçekleştirme seviyesinin anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür.

Ojha ve Pramanick (2009), “Effects of age on intensity and priority of life needs” adlı çalışmalarında Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bireylerin ihtiyaçlarındaki önceliklerinde yaşın etkisini incelemiştir. Araştırmanın evrenini, Hindistan’da 6 farklı yaş grubu üzerinde çalışma yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, fizyolojik ihtiyaçların 21-30 yaş aralığında, güvenlik ihtiyacının 71-80 yaş aralığında, 31-40 yaş aralığında sevgi- saygı ihtiyaçlarının, 41-50 yaşları arasında kendini gerçekleştirme ihtiyacının, 61-80 yaş aralığında ise bütün ihtiyaçlara gereksinim duydukları görülmüştür (Abukan, 2014).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmanın metodolojisi nitel araştırmadır. Nitel araştırma, sosyal veya insani problemleri keşfetmek amacıyla ortaya koyulan, gözlem, görüşme, doküman analizi, raporlar ve görsel-işitsel materyaller gibi farklı araştırma yöntemlerinin kullanıldığı, derin ve ayrıntılı bakış açısıyla bir anlam oluşmasını sağlayan araştırma sürecidir (Crewsell, 2016).

Kamuya ve özel sektöre ait anaokullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendini gerçekleştirme sürecine ilişkin ortak anlayışlarının belirlendiği ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde yorumlandığı bu çalışmada, fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Fenomenoloji, bir grup katılımcının belirlenen bir fenomen veya kavram hakkında yaşanmış deneyimlerinin ortak özelliklerini aktardıkları, bir fenomenle ilgili yaşanmış deneyimlerin evrensel nitelik taşıdığı bir açıklamanın yapıldığı, araştırmacı veya araştırmacıların, fenomen ile ilgili yaşanmış deneyime sahip katılımcılardan veriyi toplayıp ve bütün katılımcıların deneyimlerinin özünü anlatan betimlemenin yapıldığı bir nitel araştırma türüdür (Creswell, 2016). Fenomenoloji araştırmasının karakteristik özellikleri:

- Fenomen veya tek bir olgu vardır.
- Fenomende yaşam deneyimi olan bir grup birey bulunmaktadır (3-4 veya 10-15 kişilik gruplar).
- Fenomenolojinin yürütülme safhasında birtakım felsefi tartışmalar ortaya çıkmaktadır.

- Araştırmacı fenomen ile ilgili kişisel deneyimlerini, ön yargılarını çalışmalarının dışında tutması gerekmektedir.
- Fenomenolojide veri toplama, fenomeni deneyimleyen katılımcılarla gerçekleştirilen mülakatlarla yapıldığı gibi şiir, gözlem ve dokümanlarla da sağlanabilmektedir.
- Fenomenolojide veri analizi, önce kapsamlı analizle başlayıp, daha sonra daha geniş bir kapsama ve katılımcıların deneyimlerinin ayrıntılı betimlemesiyle devam eden bir süreçtir.
- Katılımcıların deneyimlerinin özünün tartışıldığı betimleyici bir bölümle sonlanıp bitirilir.

3.2. Çalışma Grubu

Anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirmenin paylaşılan anlamının belirlenmesini amaçlayan bu fenomenolojik araştırmada, katılımcıların seçilmesi sürecinde amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme yönteminde araştırma için evrenin genelini temsil niteliğinde olan bir örnekleme seçmek en önemli husustur. Araştırmacı problem durumuna uygun olan özellikleri taşıyan bir örnekleme seçilmesini uygun görmektedir (Özen ve Gül, 2007, s. 414). Katılımcılar Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı kamu ve özel okullarda 2018-2019 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan 12 anaokulu müdürüdür. Bu kapsamda çalışma grubunu oluşturan 12 katılımcının fark alanları şunlardır:

- Sektör:** Kamu anaokullarından üç, özel anaokullarından dokuz katılımcı araştırmaya katılmıştır.
- Cinsiyet:** Yedi katılımcı kadın, beş katılımcı ise erkektir.

- c) **Müdürlük Pozisyonunda Hizmet Süresi:** Anaokulu müdürlerinden 4 katılımcının hizmet süresi 1-5 yıl arasında, 3 katılımcının hizmet süresi 6-10 yıl arasında, 4 katılımcının hizmet süresi 11-20 yıl arasında, 1 katılımcının hizmet süresi ise 30-40 yıl arasında değişmiştir.

3.3. Verilerin Elde Edilmesi

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında 12 anaokulu müdürü ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşme, araştırma yapan kişi ile katılımcı arasında gelişen ve devam eden, amaçlı ve kontrollü olarak yapılan sözel iletişim biçimidir (Cohen ve Manion, 1994). Benzer konuları ortaya çıkarmak yoluyla farklı insanlardan aynı bilgilerin alınması amacıyla hazırlanmaktadır (Patton, 1987). Görüşmenin üç temel amacı vardır:

- İşbirliği sağlayabilmek,
- Kendine güveni artırabilmek,
- Araştırma verilerini toplayabilmektir (Karasar, 2004).

Eğitim bilimleri araştırmalarında kullanılan görüşme üçe ayrılmaktadır: Yapılandırılmamış görüşme, yapılandırılmış görüşme ve yarı yapılandırılmış görüşme şeklindedir. Bu araştırma da kullanılan görüşme yarı yapılandırılmış görüşme tekniğidir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sağladığı en büyük kolaylık karşılaştırılabilir ve sistematik bilgiyi sunmasıdır. Veri toplama sürecine başlamadan önce, üç okul müdürü ile pilot görüşme yapılmıştır. Soruların açık ve anlaşılır olup olmadığının ve verilen yanıtların sorulan soruların yanıtlarını yansıtmayı yansıtmadığını tespit etmek amacıyla görüşme sırasında kayıt altına alınan sesler, kelimesi kelimesine bilgisayar ortamında yazıya dökülmüştür. Yazıya dökülen ses kayıtları, araştırmacı tarafından tez danışmanına sunulmuştur. Tez danışmanı metinleri inceleyerek soruların anlaşılır olup olmadığını, araştırma konusunu içerip

içermediğini ve anlaşılır olup olmadığını kontrol etmiştir. Görüşme sorularının uygun olduğu anlaşıldıktan sonra verilerin elde edilme sürecine geçilmiştir.

Görüşmelere başlamadan önce Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırmanın anaokullarında görev yapan okul müdürlerine yapılabilmesi için yasal izin alınmıştır. İlgili okul müdürlerine önceden sorulması planlanan soruları içeren Ek-1'deki yarı yapılandırılmış görüşme formu içerisinde görülebilen üç soru yöneltilmiştir. Görüşmeler 2019 yılı Ocak ve Şubat aylarında ilgili okul müdürlerine 3 soruluk formun uygulanması ve dijital ses kaydı alınması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan araştırma izin belgesi gösterilmiş ve araştırmayla ilgili ön bilgi verilmiştir. Çalışmaya katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu, araştırmaya katılan kişilerin isimlerinin gizli tutulacağı ve isimlerinin çalışmada kodlanarak kullanılacağı ifade edilmiştir. Araştırmacı tarafından bunlara ek olarak, katılımcılara taahhüt formu sunulmuş (Ek-2) ve form okutularak imzaları alınmıştır. Yapılan on iki görüşmenin en kısası 31 dakika 4 saniye, en uzununu 79 dakika 35 saniye olarak gerçekleşmiştir. Görüşmelerin ortalama süresi 55 dakikadır. Yapılan görüşmelerin ses kayıtları, sesi yazıya dönüştüren bir yazılım olan Google Dokümanlar Ses Yazma Aracı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmacı ses kayıtlarını dinleyerek mikrofonla bilgisayara okumuş, kelimesi kelimesine metin haline dönüştürmüştür. Google Dokümanlar Ses Yazma aracının yetersiz kaldığı durumlarda Microsoft Word 10 programı kullanılarak, orijinaline uygun olarak düzeltme işlemi yapılmıştır. Ayrıca metinler, yazım kurallarına uygun olarak düzenlenmiş ve son şekli verilmiştir. Konuşma metinlerinde elde edilen bulgular, katılımcıların e-posta adreslerine gönderilerek doğrulanması sağlanmıştır.

3.4. Veri Analizi

Katılımcıların araştırma sorularına vermiş oldukları yorumlar temalar altında gruplandırılarak tanımlanmıştır. Veriler ayrıntılı analiz olan içerik analizine hazır hale getirilmiştir. İçerik analizi analitik bir metottur. Çözümleme veya bir bütünü parçalarına ayırma anlamına gelir. İçerik analizlerinde belli içeriklerde, belli

özelliklerin bulunup, bulunmadığı veya ne kadar sık bulunduğu saptanılmasıdır (Türer, 1991, s. 321). Belli bir problemin sözel veya yazı verilerinin bir amaca yönelik olarak özetlenmesi, sınıflara ayrılması, kavramların ölçülmesi ve kategorilere ayrılmasına içerik analizi denmektedir (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Elde edilen verilerden temalar ortaya çıkarılmış ve birbiri ile ilgili olan temalar gruplandırılmıştır, yani kategorilere (temalara) ayrılmıştır.

Araştırmada geçerliği sağlamak amacıyla araştırma soruları geliştirilirken ilgili alanyazınla kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Araştırma grubu oluşturulurken amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Verilerin toplanma sürecinden sonra içerik analizi yapılarak, temalar ile alt temalar arasındaki ilişkiye bakıldığı gibi, aynı zamanda ayrı ayrı temaların diğer temalarla ilişkisi kontrol edilerek birbiriyle bağlantılı ve tutarlı olup olmadığına bakılmıştır. Bu anlam kategorilerinden (temalardan) yola çıkılarak fenomenin kapsamlı betimlemesi yapılmıştır. Fenomenin kapsamlı betimlemesi için katılımcıların e-posta adreslerine veriler gönderilerek katılımcı kontrol uygulaması yapılmıştır ve gerek duydukları değişiklikler metinde düzenlenmiştir. Elde edilen bulgular, doğrudan alıntılar ile yorum yapılmadan aktarılmıştır.

Araştırmaya katılan anaokullarında çalışan okul müdürlerinin isimlerinin yerine kod isimler kullanılmıştır. Katılımcı okul müdürü 1, K1 ile temsil edilmektedir.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Sonuçların inandırıcılığı bilimsel araştırmaların en önemli ölçütüdür. Sonuçların inandırıcılığı, bilimsel araştırmalarda iki ölçüt olarak kabul edilen geçerlik ve güvenirlikle sağlanmaktadır.

Geçerlik ölçülecek olan durumun tam ve diğer niteliklerle karıştırılmadan ölçülmesidir (Ercan ve Kan, 2004). Nitel araştırmalarda geçerlik, araştırmacının araştırma yaptığı olguyu olduğu gibi ve objektif bir biçimde gözlemesidir. Toplanan

verilerin ayrıntılı bir şekilde rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması nitel bir araştırmada geçerliğin önemli ltleri arasında yer almaktadır (Okuyan, Kapak ve Sarpkaya, 2016). Geçerliğin iki ölçütü şöyle sıralanmaktadır:

- İ geçerlik: Araştırma sonuçlarına ulaşırken izlenen sürecin çalışılan gerçekliği ortaya çıkarmadaki yeterliliğidir.
- Dış geçerlik: Elde edilen sonuçların benzer gruplara ya da ortamlara aktarılabilirliğidir (Yıldırım ve şimşek, 2004).

Güvenirlik araştırmanın bulguları ve yorumlarının tutarlı bir sürecin ürünü olmasını, başka bir ifadeyle bulguların elde edildiği sürecin mümkün olduğu ölçüde açık ve tekrarlanabilir olmasını ifade etmektedir (Arastaman, ztrk Fidan ve Fidan, 2018).

Araştırmada i geçerliği sağlamak amacıyla araştırma soruları geliştirilirken ilgili alanyazınla kavramsal bir ereve oluşturulmuştur. Geliştirilen araştırma soruları uzman bir akademisyen tarafından incelenerek son hali verilmiştir. Araştırma grubu oluşturulurken amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Verilerin toplanma sürecinden sonra içerik analizi yapılarak, temalar ile alt temalar arasındaki ilişkiye bakıldığı gibi, aynı zamanda ayrı ayrı temaların diğer temalarla ilişkisi kontrol edilerek birbiriyle bağlantılı ve tutarlı olup olmadığına bakılmıştır. Görüşme metinleri katılımcılara ve uzman bir akademisyene sunulmuş, elde edilen veriler okutularak kontrol etmeleri sağlanmış ve gerek duydukları değişiklikler metinde düzenlenmiştir.

Araştırmanın dış geçerliğini sağlamak amacıyla araştırma modeli, araştırma soruları, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve veri analizine ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Böylece elde edilen veriler alanyazına katkı sağlayacak şekilde yorumlanarak tartışılmıştır.

Araştırmada güvenirliği sağlamak için katılımcıların görüşme sırasında alınan ses kayıtlarının sadece araştırma için kullanılacağı, isimlerinin gizli tutulacağı ve çalışmada isimlerinin kodlanacağına dair protokol imzalanarak güven sağlanmış, böylece katılımcıların sorulan sorulara içtenlikle cevap vermeleri ve verilerin gerçek durumu ortaya koyması sağlanmıştır. Ayrıca dosyalar araştırmacı tarafından tamamı depolanarak,saklanmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Bulgular

Bu bölümde, kamuya ve özel sektöre ait anaokullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendini gerçekleştirme sürecine ilişkin ortak anlayışlarını ortaya çıkarmak ve bu ortak anlayışı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde yorumlamak amacıyla girilen araştırmanın bulguları yer almaktadır. Bulgular, katılımcıların beş temel beceriyi sergilemenin okul yöneticisi olarak potansiyellerini gerçekleştirebilmenin gereği olarak gördüklerine işaret etmektedir. Söz konusu beceriler, "Öğretmenlerin Motive Edilmesi," "İletişim," "Yönetici Olarak Empatik Tutum Sergileme," "Yönetim Alanında Kendini Geliştirme" ve "Sosyal Aktiviteler Düzenleme" dir. Katılımcılar potansiyellerini gerçekleştirdikleri zaman "Mutluluk" ve "Huzur" duyduklarını, "Motivasyonlarında Artış" olduğunu dile getirmişlerdir. Potansiyellerini gerçekleştiremedikleri zamanlarda ise "Mutsuzluk" duyduklarını belirtmişlerdir.

4.1.1. Öğretmenlerin Motive Edilmesi

Araştırmanın bulguları, katılımcıların beş temel beceriyi sergilemenin okul yöneticisi olarak potansiyellerini gerçekleştirebilmenin gereği olarak gördüklerine işaret etmektedir. Söz konusu becerilerden ilki öğretmenlerin motive edilmesidir. Katılımcılar öğretmenlerin performanslarının sürekliliğini sağlamanın ve performanslarını artırmanın üzerinde durmuşlardır. Katılımcılar için öğretmenleri motive etme becerisi, okul yöneticiliği yaptıkları dönemde sergilemeleri gereken bir beceridir. Bu beceriye ulaşılmasında elde edilen bulgular "takdir etme", "değer verme" ve "öğretmenleri önemli olduklarını hissettirmek" şeklinde temalandırılmıştır. Tabloda bu temalara ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Motive Edilmesi

Öğretmenlerin Motive Edilmesi	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	f
1: Takdir Etme	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	8
2: Değer Verme	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	7
3:Öğretmenlere Önemli Olduklarını Hissettirme	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	6

K1 öğretmenlerin motive edilmesinde önem verdiği takdir etme teması ile ilgili hususlardan bahsetmiş ve kendisinin nasıl davranış gösterdiğini şu ifadelerle dile getirmektedir:

Takdir etmeyi, teşekkür etmeyi, (...) bu şekilde motive olmalarını sağlıyorum. (...)Benim tarafımdan yapılan teşekkür amaçlı bir yemek, teşekkür etmek amaçlı bir hediye, arkadaşlarının önünde veya velinin önünde teşekkür etmek bile öğretmenlerimin motivasyonunu artırıyor.

Görüldüğü üzere K1 takdir edilmenin ve onure edilmenin öğretmen motivasyonu üzerinde etkilerinden bahsetmiş ve bu davranışları fırsat bulduğu anda yerine getirmeye çalışmaktadır. Hatta dışarıda beraberce teşekkür amaçlı yemeğin, arkadaşlarının veya velilerinin teşekkür etmenin bile öğretmenlerin motivasyonunu artırdığını ifade etmiştir. K4 de öğretmenlerin motive edilmesi içerisinde yer alan değer verme temasına verdiği önemi şu ifadelerle dile getirmektedir:

Öğretmenlerimin motivasyonunu sağlamak için ayın öğretmenini seçiyorum. (...)Öğretmenime değer vermenin ve seçilmiş olduğunun bir göstergesi oluyor. Seçtiğim öğretmenime Zara'dan 200 TL'lik bir hediye çeki veriyorum. Bu hediyeyi alan öğretmenim motivasyonu daha yoğun yaşıyor. Motivasyonu

artan öğretmenim hem öğrencilerine hem de velilerine daha faydalı oluyor. Motivasyon ne kadar güçlü olursa öğretmenim okula daha çok bağlanır. Okula bağlanan öğretmen de mesleğinde de en mükemmeli yapmak için çaba sarf eder. (...) Bunun dışında değerli olduğunu hissettirmek amaçlı hediyeler veriyorum ve onların gönüllerini bu şekilde fethetmeye çalışıyorum. Bunlar da öğretmenimin motive edilmesini ve motivasyonunu sağlıyor.

K4 öğretmenlerle ara ara yapılan ödüllü yarışmaların öğretmenleri motive etmede etkili olduğunu dile getirmiştir. Hatta motivasyonu sağlanan öğretmenlerin okula daha çok bağlanacağından ve eğitim için daha çok çaba sarf edeceğinden bahsetmiştir. K7 ise öğretmenlere önemli olduklarını hissettirmeyle ilgili düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir:

Öğretmenlerimi olumlu veya olumsuz durumlarla alakalı motive etmeye çalışıyorum. Öğretmenlerimle motivasyon adına birkaç günlüğüne okuldan sıyrılarak, beraber vakit geçirme adına tatile götürüyorum. Bu onların önemli olduğunu, onlara kıymetli, yani; bu kurum için ben çok kıymetliyim, önemliyim duygusunu yaşıyor. Döneme daha bir şevkle başlıyorlar. Ben çok faydasını görüyorum. Onların motivesi demek artı plus plus plus olmaları demek, bizim de artı A olmamız demek oluyor.

K7 ise öğretmen motivasyonunu sağlamak için beraber yapılan birkaç günlük tatilin motive olmada olumlu etkisinden bahsetmiştir. Öğretmene önemli olduğunu bu tarz programlarla sağladığını belirtmiştir. Öğretmenlerin motive olmasının kurum açısından da faydalı olduğunu aktarmaktadır.

4.1.2. İletişim

Katılımcı okul müdürlerinin potansiyellerini ortaya koyma bağlamında değindikleri diğer bir beceri iletişimdir. Katılımcılar iletişim becerisini öğretmenlerle, velilerle ve diğer kurumlarla iletişim şeklinde üç alt boyutta dile getirdikleri görülmüştür. Katılımcılar için öğretmenlerle, velilerle ve diğer

kurumlarla yaptıkları iletişim becerisi, okul yöneticiliği yaptıkları süre içerisinde eğitim-öğretimin verimli ve kaliteli geçirilmesi adına yapmaları gereken bir beceridir.

4.1.2.1. Öğretmenlerle İletişim

Katılımcılar iletişim becerisi boyutunda öğretmenlerle iletişim üzerinde durmuşlardır. Katılımcıların en fazla önem verdikleri beceri öğretmenlerle iletişimidir. Bu beceriye ulaşılmasında elde edilen bulgular “demokratik tutum sergileme”, “öğretmenlerin fikirlerini alma” ve “kararları beraber verme” şeklinde temalandırılmıştır. Tabloda bu temalarla ilgili bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.2.1. Öğretmenlerle İletişim

Öğretmenlerle İletişim	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	f
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1: Demokratik Tutum Sergileme	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	7
2: Öğretmenlerin Fikirlerini Alma	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	7
3: Kararları Beraber Verme	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	5

K1 müdürlük makamını kullanmak yerine demokratik tutum sergileme temasına ilişkin verdiği önemi şöyle ifade etmektedir:

Ben de öğretmenlikten geldim. Bu yüzden de öğretmenlerimi en iyi anlayacak kişi benim. Öğretmen arkadaşlarımla her şeyi beraber karar veririm. Onların fikirlerini alırım. Okul içerisinde demokratik olmayı (...) seviyorum ve

istiyorum. (...)Onlar için öğretmen arkadaşlarından hiçbir farkım yok. (...)Her türlü fikirlerinde, düşüncelerinde, sıkıntılarında beni bulmuşlardır. Bu da iletişimimizi sıkı tuttu.

K1 kendisinin öğretmenlikten geldiğini, bu yüzden öğretmenlerini en iyi anlayan kişinin kendisi olduğunu belirtmiştir. Öğretmenleriyle iletişimi sağlayabilmek için demokratik bir tutum sergilediği, her konuda öğretmenlerinin fikirlerini, düşüncelerini aldığını ve onlarla arasında amir-memur ilişkisi olmadığını dile getirmiştir. Bu konuda K11 de bu öğretmenlerin fikirlerini alma temasına ilişkin verdiği önemi şu ifadelerle dile getirmektedir:

Öğretmenle ne kadar fazla vakit geçirirsen, onları dinlersen, onların fikirlerine önem verirsen, onlara kendi fikirlerini söylemelerini konusunda izin verip, konuşturursan o kadar güzel iletişim kuruluyor. (...)Öğretmen bu odaya girer, her zaman dileğini temennisini söyler. Yani bu konuda hiçbir zaman sınır koymadım.

Görüldüğü gibi K11 öğretmen iletişimini sağlamak için öğretmenle vakit geçirmenin, dinlemenin, fikirlerine önem vermenin, fikirlerini söylemeleri noktasında izin vermenin öğretmenlerle iletişimi artırdığını ifade etmiştir. K12 de öğretmenleriyle kararları beraber alma temasına ilişkin önemi şu şekilde aktarmıştır:

Öğretmenlerimle haftalık seminer ve toplantı yapıyorum. Onların duygu ve düşüncelerini bu toplantılarda alıyorum. Ben onlara fikirlerimi sunuyorum, onlarda bana fikirlerini. Ortaklaşa bir karar veriyoruz. Bu ortaklaşa karar vermek öğretmenle iletişimimizi kuvvetlendirdi.

K12 öğretmenleriyle haftalık seminer ve toplantı yaparak, onların duygu ve düşüncelerini aldığını, karşılıklı fikir alışverişinde bulunduğunu, ortaklaşa karar verdiklerini ve bu ortaklaşa karar almanın öğretmenlerle iletişimlerini kuvvetlendirdiğini anlatmıştır.

4.1.2.2. Velilerle İletişim

Katılımcı okul müdürlerinin iletişim becerilerinin bir diğer önemli boyutu velilerle iletişimidir. Katılımcılar okuldan çeşitli beklentileri ve istekleri olan velilerle iyi bir iletişim kurmaya çalışmışlardır. Bu beceriye ulaşılmasında elde edilen bulgular “sosyal medya”, “aile katılımı ve veli ziyaretleri” ve “veli toplantısı ve veli semineri” şeklinde temalandırılmıştır. Tabloda bu temalarla ilgili bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.2.2. Velilerle İletişim

Velilerle İletişim	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	f
1: Sosyal Medya	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9
2: Aile Katılımı ve Veli Ziyaretleri	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3: Veli Toplantısı ve Veli Semineri	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

K3 velilerle iletişim becerisinde önem verdiği sosyal medya teması ile ilgili düşüncelerini şöyle aktarmaktadır:

Sosyal medya velilerime en kolay ulaştığım mecra. Okulla alakalı olsun, çocuk gelişimleriyle ilgili yazılar olsun, etkinlik fotoğrafları olsun bunları sosyal medya hesabıma koyuyorum. Her zaman velilerimle görüşür ve konuşurum. Bu sadece odada değil. Bahçede, koridorda, toplantıda, öğrencilerimin sınıflarında yani anlayacağınız her yerde. (...)Bunların hepsini veliyle iletişimimi aktif olması için yapıyorum.

Görüldüğü gibi K3 velilerle iletişimi sağlamak için okuldaki aktivitelerle ilgili mesaj yoluyla bilgilendirdiğini, sosyal medya hesabını okul ile ilişkili konular, çocuk gelişimi yazıları ve etkinlik fotoğrafları ile kullandığını ifade etmiştir. Velilerle odasında, bahçede, koridorda, toplantıda ve sınıflarda iletişim amaçlı her yeri kullandığını belirtmiştir. K9 ise veli iletişiminde aile katılımı ve veli ziyaretleri temasına ilişkin verdiği önemi şu şekilde dile getirmektedir:

Bir kurum müdürü olarak velilerimle iletişim benim için çok önemli. Velilerimiz bunu bildikleri için istedikleri zaman geliyorlar. (...)Aile katılımı yaparak velilerimi okul içinde hem çocuklarıyla hem de bizimle vakit geçirsın diye okula davet ediyorum. (...) Bir de ben ve öğretmenim velilerimizi ve öğrencilerimizi evlerinde ziyaret ediyoruz. Bunlara ben bizzat katılıyorum. Çünkü veli iletişimi açısından en etkili yöntem bu oldu kurumum adına. Ben velimi ve öğrencimi evinde daha iyi tanıyorum ve bu da etkili iletişimi sağlamam da etkili olmasını sağlıyor.

K9 velilerle iletişimi sağlamak amacıyla velilere aile katılımı yaptığını ve ev ziyaretleri yaparak veli iletişimini artırdığını ve etkili bir yöntem olduğunu dile getirmiştir. K10 da velilerle iletişim becerisinin içerisinde yer alan veli toplantısı ve veli semineri teması ile ilgili şu ifadeleri kullanmaktadır:

Veli toplantılarıyla başlar dönem başımız. (...)Toplantılarda velilere kurum olarak yapacaklarımızı anlatırım bizzat kendim. Bu şekilde veli beni ve kurumumu tanır. Kayıt dışındaki ilk iletişim tohumlarını burada atarım. (...)Bunun dışında öğretmenlerimle kahvaltı veya çay düzenleyerek ya kurumda ya da dışarıda olmak kaydıyla velilerimize çocuklarıyla ilgili brifingler, seminerler yapıyorum. Bir idarecinin bunu yapması demek, daha çok güvenin oluşması demek. Bana güven duyan veli daha rahat iletişime geçiyor.

K10 veli iletişimini sağlamak amacıyla dönem başında veli toplantısını kendisinin yaptığını, kurumda veya dışarıda bir mekânda olmak kaydıyla

öğrencilerle ilgili velilere brifingler, seminerler düzenlediğini aktarmıştır. Böylelikle velilere çocukları hakkında bilgiler verilmesini sağlamıştır. Bu iletişimler sayesinde velilerin güven duyduklarını ve güven duyan velinin iletişime daha kolay geçtiğini belirtmiştir.

4.1.2.3. Diğer Kurumlarla İletişim

Katılımcı okul müdürleri iletişim becerisi boyutunda son olarak diğer kurumlarla iletişime değinmişlerdir. Katılımcılar ihtiyaç duydukları zaman yardımlarını almak için, okulun görev çevresinde yer alan kurumlarla görüşüp, iyi iletişim kurmayı gerekli bulmuşlardır. Bu beceriye ulaşılmasında elde edilen bulgular “resmi işler hakkında bilgi alma” ve “organizasyon işlerini düzenleme” şeklinde temalandırılmıştır. Tabloda bu temalarla ilgili bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.2.3. Diğer Kurumlarla İletişim

Diğer Kurumlarla İletişim	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	f
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1:Resmi İşler Hakkında Bilgi Alma	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2:Organizasyon İşlerini Düzenleme	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

K2 diğer kurumlarla iletişim becerisi içerisinde yer alan resmi işler hakkında bilgi alma temasına ilişkin düşüncelerini şu ifadelerle dile getirmektedir:

Resmi evrak, bilgi, belge veya proje hakkında bilgi alıyorum. Resmi evraklarda, belgelerde takıldığım zaman onlardan bilgi alırım. Bu ilçedeki anaokullarıyla iletişimi kuvvetli tutmaya çalışıyorum. Yeri geliyor diğer anaokulu müdürleriyle ziyaretlerde bulunuyoruz okullarımızı. Okullarına gidip veya telefonla takıldığım yeri mutlaka sorarım. Onlar da bana sorarlar (...)Bu iletişimlerin verimli olduğunu düşünüyorum.

Görüldüğü gibi K2 diğer kurumlarla, resmi evrak, bilgi, belgeler veya proje hakkında bilgi almak için, aynı zamanda sıkıntı yaşadığı veya takıldığı durumlarda yardım alabilmek için iletişim kurduğunu belirtmiştir. Diğer kurumlarla iletişimi kuvvetli tutmak amacıyla kurumlar arasında ziyaretler yaptıklarını ve kendi kurumuna da ziyaret yapıldığını aktarmıştır. K5 de diğer kurumlarla iletişim konusunda organizasyon işlerini düzenleme ve yapma temasına ilişkin fikirlerini şu şekilde ifade etmektedir:

Müdürlüğüm süresince kurumlar arası irtibat benim için çok önemli oldu. Diğer kurumlardaki arkadaşlarla birlikte görüşüyoruz. Ben şunu yaptım, şurada yeni bir müze açılmış gibi okul müdürleriyle telefon açıp görüşüyorum. “Şurada şu konferans var, isterseniz sizde yararlanabilirsiniz.” veya “Okulumda şu konuyu anlatabilir misin?”, derim. Ben onun okuluna gidip başka konuyu anlatırım. Gezi, gösteri veya aktivitelerin düzenlenmesinde yardım almaya çalışırım. Takıldığım veya cevap aradığım zamanlarda müdür arkadaşlarımla görüşürüm. Onlarda bana sorarlar.

K5 anaokulu müdürlüğü süresince diğer kurumlarla iletişime önem verdiğini, bunun için de kurumlar arası iletişimle birbirlerine farklı etkinlikler veya yararlanabilecekleri organizasyonlar hakkında birbirlerine bilgi verdiklerini belirtmiştir. Hatta birbirlerinin kurumlarına gidip, seminer yaparak birbirlerine yardım ettiklerini vurgulamıştır.

4.1.3. Yönetici Olarak Empatik Tutum Sergileme

Katılımcı okul müdürlerinin potansiyellerini gerçekleştirme kapsamında değindikleri diğer bir beceri, öğretmenler karşısında yönetici olarak sergiledikleri empatidir. Katılımcıların hepsi öğretmenlik deneyimi olan insanlardır. Katılımcılar için yönetici olarak empatik tutum sergileme becerisi, okul yöneticiliği yaptıkları dönemde sergilemeleri ve uygulamaları gereken bir beceridir. Bu beceriye ulaşılmasında elde edilen bulgular “öğretmenlerin duygu, düşünce ve hislerini anlama” ve “öğretmenlerin çalışma koşullarını anlama” şeklinde temalandırılmıştır. Tabloda bu temalarla ilgili bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.3. Yönetici Olarak Empatik Tutum Sergileme

Yönetici Olarak Empatik Tutum Sergileme	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	f
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1: Öğretmenlerin Duygu, Düşünce ve Hislerini Anlama	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2: Öğretmenlerin Çalışma Koşullarını Anlama	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10

K4 yönetici olarak empatik tutum sergileme becerisi konusunda öğretmenlerin duygu, düşünce ve hislerini anlama teması ile ilgili düşüncelerini şu ifadelerle dile getirmektedir:

Ben buraya okul müdürlüğü yaparak gelmedim. Ben de öğretmenim. Benim de sıkıntılarım, sevinçlerim, üzüntülerim oldu. Bu da benim öğretmenimi iyi anlamamı sağladı. İlk önce öğretmenimin yerine kendimi koymam lazım. Onu düşünmem ve onun ne hissettiğini bilmem lazım. Öğretmenini anlamayan

okul müdürü onların ruhlarına hitap edemez. Empati kurmazsam kurum olarak başarılı bir eğitim anlayışı yakalayamam.

K4 okul müdürü olmadan önce öğretmen olduğunu, kendisinin de öğretmen iken üzüntü ve sevinçlerinin olduğunu, bu konularda onları en iyi anlayacak kişinin kendisi olduğunu belirtmiştir. Empati kurmayan bir okul müdürünün kurumunda başarılı bir eğitim anlayışı içerisinde olamayacağını vurgulamıştır. K5 yönetici olarak empatik tutum sergileme becerisi içerisinde yer alan öğretmenlerin çalışma koşullarını anlama temasına ilişkin düşüncelerini şu ifadelerle aktarmaktadır:

Evde sıkıntısı olan, hasta, parasal sıkıntısı olan, velisiyle çektiği bir sıkıntıdan dolayı öğretmenimi anlamaya çalışırım. Çünkü kendim de öğretmenlikten geliyorum. (...)Öğretmen ve çalışan personel açısından anlamaya çalışırsanız onlar da kuruma ve bana daha çok bağlanır. Daha çok iş yaparız. Sadece iş için değil tabi. İnsanlık değerlerimiz açısından da bu çok önemli bir durum.

Görüldüğü üzere K5 öğretmenlikten geldiği için öğretmenleri anladığını, sıkıntı zamanlarında onların yanında yer aldığını ve onları desteklediğini belirtmiştir. Hatta öğretmenleriyle empati kurduğu zaman onların hem kuruma hem de kendisine daha çok bağlanacağını ve kuruma, kendisine bağlanan öğretmenin de daha çok iş yapabileceğini vurgulamıştır. Ayrıca insanlık değerleri açısından empatinin önemli olduğunu belirtmiştir.

4.1.4. Yönetim Alanında Kendini Geliştirme

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin potansiyellerini gerçekleştirme bağlamında değindikleri diğer bir beceri de yönetim alanında kendini geliştirmedir. Katılımcılar kendini geliştirmeyi, yönetim alanında eksik olan yönlerini tamamlayabilmek, öğretmen ve veli önünde ikna edici olabilmek ve eğitim adına ilerleme kaydedebilmek amacıyla yaptıklarını belirttiler. Bu nedenle hem özel hem de devlet kurumunda çalışan katılımcılar yönetim alanında kendini geliştirme

becerisini, okul yöneticiliği yaptıkları dönem içerisinde önem verdikleri bir beceri olarak görmüşlerdir. Bu beceriye ulaşılmasında elde edilen bulgular “yönetim alanında eksik olan yönlerini tamamlamak”, “eğitim adına ilerleme kaydetmek” ve “öğretmen ve veli önünde ikna edici olmak” şeklinde temalandırılmıştır. Tabloda bu temalarla ilgili bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.4. Yönetim Alanında Kendini Geliştirme

Yönetim Alanında Kendini Geliştirme	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	f
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1: Eksik Olan Yönlerini Tamamlamak	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2: Eğitim Adına İlerleme Kaydetmek	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	6	
3: Öğretmen ve Veli Önünde İkna Edici Olmak	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	8	

K2 yönetim alanında kendini geliştirme becerisi konusunda yönetim alanında eksik yönlerini tamamlamak teması ile ilgili düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmektedir:

Bundan önceki süreçte idarecilik deneyimim yoktu. Yöneticiliğe başladıktan sonra eğitim yönetimi dalında tezsiz yüksek lisans yapmaya başladım. (...)Bir tık önde olmam lazım. Hem öğretmenlerimin gözünde hem de velilerimin gözünde. Tam bir lider yani. (...)Eksik olduğum yönleri tamamlamak benimkisi.

K2 anaokulu müdürü olmadan önce idarecilik deneyimi olmadığını, yöneticiliğe başladıktan sonra eğitim yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans yaparak yöneticilik alanında eksikliğini tamamlayarak hem öğretmenlerinin hem de velilerinin önünde tam bir lider olma özelliği taşıması gerektiğini dile getirmiştir. K7 de eğitim adına ilerleme kaydetmek temasına verdiği önemi şu ifadelerle dile getirmektedir:

Türkiye'yle sınırlı kalmayıp Dünya'daki gelişmeleri ve etkinlikleri takip etmeye çalışıyorum. (...)Yetenek demeyelim de bir insanın ben oldum deyince, öldüm dediğine inananlardanım. Eğitimimi sadece okul öncesi öğretmenliğiyle sınırlamadım. Kendi gelişimimi sağlayayım diye iletişim fakültesine başladım. Onun dışında da uzaktan eğitim programlarına devam ediyorum. Masal anlatıcılığının uzaktan eğitimini alıyorum. Eğitim koçluğu adına bir sertifikam var. Dedim ya durmayı, yerinde saymayı seven bir insan değilim.

Görüldüğü üzere K7 kendini geliştirmek için sadece Türkiye'yle kendisini sınırlamadığını, Dünya'daki okul öncesi etkinliklerini takip etmektedir. Aynı zamanda kendisini geliştirmek için farklı bir dalda üniversite eğitimi görmeye başladığını, uzaktan eğitimlerle masal dinletisi, eğitim koçluğu sertifikalarını alarak kendisini geliştirdiğini açıklamıştır. K10 da öğretmen ve veli önünde ikna edici olmak temasına ilişkin düşüncelerini şöyle aktarmaktadır:

Kendini geliştirmek ve insanın yerinde saymaması benim için çok önemli. Her şeyin üzerine ek bilgilerin, ek eğitimlerin koyulması gerek. Bu yüzden yönetici olduktan sonra farklı farklı eğitimlerin seminerlerini aldım. (...)Aldığım eğitimlerle birincisi personelimi ikna etme yönünden etkisi oluyor. Sadece bu mu? Gelen velim bile bana sorular soruyor. Sorulara verdiğim yanıtlarla velilerime ben buyum ve kurumum da bu diyebiliyorum. Yani aldığım eğitimler sayesinde kendimi karşıya kabul ettiriyorum.

Görüldüğü gibi K10 kendini geliştirmeyi ve insan olarak yerinde saymamayı önemli görmektedir. Eğitim için farklı bilgiler ve eğitimler aldığını belirtmiştir.

Aldığı eğitimler sayesinde hem personeline hem de velilerine kendini kabul ettirdiğini ve ikna edebildiğini ifade etmiştir.

4.1.5. Sosyal Aktiviteler Düzenleme

Katılımcı okul müdürlerinin değindikleri diğer bir beceri ise okulda sosyal aktiviteler düzenleme becerisidir. Katılımcı okul müdürleri için sosyal etkinlikler düzenleme becerisi, yöneticilik yaptıkları süre içerisinde yapmaları gereken bir beceridir. Bu beceriye ulaşılmasında elde edilen bulgular “okul etkinlikleri düzenleme” ve “eğitimin farkındalığını artırma” olarak temalandırılmıştır. Tabloda bu temalara ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.5. Sosyal Aktiviteler Düzenleme

Sosyal Aktiviteler	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	F
Düzenleme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1: Okul Etkinlikleri Düzenleme	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2: Eğitimin Farkındalığını Artırma	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5

K1 sosyal aktiviteleri düzenleme becerisi konusunda okul etkinlikleri düzenleme teması ile ilgili düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmektedir:

Gezileri aylık plan, konulara ve önemli günlere göre planlayıp, yapıyorum. Yaş gruplarına uygun olarak gezilerin planını hazırlıyorum. Her olanağı, fırsatı çocukların gelişimleri, sosyalleşmeleri için değerlendiriyorum. Anıtkabir ziyareti, Mamak'taki dev akvaryum, eski TBMM ziyareti, at binme vb. gibi gezileri yaptık.

K1 gezileri yaş gruplarına uygun olarak aylık plana, konulara ve önemli günlere göre hazırladığını, gerekli izinler alınarak çocukların gelişimlerini ve sosyalleşmelerini sağlayacak şekilde değerlendirdiğini belirtmiştir. K9 ise sosyal aktiviteler düzenleme becerisi ile ilgili verdiği önemi şu ifadelerle dile getirmektedir:

Sosyal aktiviteler benim için önemli. O yüzden yılsonu gösterisi yapıyorum. Yıl içerisinde öğrendiklerini sahnede sergiletiyorum. (...)Çocuklar İngilizce, drama, modern dans, folklor, müzik dersinde gördüklerini bu yılsonu gösterilerinde sergiliyorlar. Sergi yapıyorum. Çocuk dönemi içinde yaptığı faaliyetlerini velisine teker teker anlatabildiği bir sergi yapıyorum. Burada çocuğun kendini ifade etmesi, yaptığı göstermesi onun gelişimine katkı sunuyor. O yüzden yılsonu gösterisi ve sergilere önem veriyorum. Farklılıklar, eğitimi farklı vermek eğitimin etkililiğini sağlıyor.

Görüldüğü gibi K9 organizasyonlar ve sosyal aktiviteler için özel çaba sarf etmediklerini, çocukların dönem içerisinde almış oldukları özel dersleri bu organizasyonlarda uyguladıklarını anlatmıştır. Bu tarz organizasyonlar sayesinde çocukların kendilerini ifade etme yeteneklerinin geliştiğini ve sosyal-duygusal gelişimlerine katkı sağladığını vurgulamıştır. Eğitimi farklı vermenin eğitimin etkililiğini sağladığını dile getirmiştir.

4.1.6. Kendini Gerçekleştirebilmenin ve Gerçekleştirememenin Anaokulu Yöneticisi Üzerindeki Etkileri

Katılımcılar potansiyellerini gerçekleştirdikleri zaman mutluluk ve huzur duyduklarını, motivasyonlarında artış olduğunu dile getirmişlerdir. Katılımcıların potansiyellerini gerçekleştiremedikleri zamanlarda ise mutsuzluk duyduklarını belirtmişlerdir.

4.1.6.1. Mutluluk

Katılımcılar potansiyellerini ortaya koyarak kendilerini gerçekleştirdiklerini hissettikleri zamanlarda bir takım duygu durumları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Buna göre yaşadıkları ilk duygu durumu mutluluktur. Bu duygu durumuna ulaşılmasında elde edilen temalar “başarılı olma” ve “yetkin olduğunu hissetme”dir. Tabloda bu temalara ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.6.1. Mutluluk

Mutluluk	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	f
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1: Başarılı Olma	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2: Yetkin Olduğunu Hissetme	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	9

K9 da potansiyelini kullanabildiği zaman yaşadığı mutluluk duygu durumu ile ilgili başarılı olma temasına ilişkin duygu durumunu şu sözleriyle ifade etmektedir:

Olumlu şeyler duyunca ben de seviniyorum, mutlu oluyorum. Velilere bunları bunları yapıyorum, dediğimde ve onları gerçekleştirebildiğimde mutlu oluyorum. Vermiş olduğum eğitim programlarının, etkinlik dışı derslerin, gezilerin, etkinliklerin, yaptığım her şeyin etkisi çok fazla. İnsan bir şeyler yapınca ve bunu gerçekleştirdiğinde, başardığında mutlu olmaz mı? Ben oluyorum.

Görüldüğü gibi K9 potansiyelini kullanabildiği ve kendini gerçekleştirdiği zaman mutlu olduğunu ifade etmiştir. Kendisinin mutlu olmasında yapmış olduğu etkinliklerin, derslerin, gezilerin, eğitim programlarının ve çevreden aldığı olumlu

tepkilerin etkisiyle mutlu olduğunu söylemiştir. Potansiyelini kullanabildiği zamanı, başarmanın, başarılı olmanın vermiş olduğu haz olarak nitelendirmiştir. K12 de yetkin olduğunu hissetme temasına ilişkin duygu durumunu şu düşünceleriyle ifade etmektedir:

Velilerim çocukları için yaptığım testleri, analizleri çok beğenmişlerdi. Siz bunu yapmasaydınız biz çocuğumuzun bu yönünü hiç göremeycektik, demişlerdi. Bu beni tabi ki mutlu etti. Başka bir öğrencime resim analizi yapmıştım. Velimizi okula çağırdım ve çocuğunuz resimde bunları bunları anlatmak istemiş, dediğimde çok şaşırmışlardı. Bir de bu velilerimiz boşanma aşamasındalarmış. Analizi duyduktan sonra onlar da şaşırmışlardı. Biz çocuğumuzun bunu anlamadığını düşünmüştük, ama bunu çok iyi anlamış, diye söylemişlerdi. Bana çok teşekkür etmişlerdi. Yani burada faydalı olduğum içinde çok mutlu olmuştum.

K12 almış olduğu eğitimler sayesinde yetkin bir kişi olduğunu ve bu aldığı eğitimler sayesinde veli ve öğrencilerine faydalı olduğunu ve faydalı olmanın verdiği hazla mutlu olduğunu ifade etmiştir.

4.1.6.2. Huzur

Katılımcıların kendilerini gerçekleştirebildiklerini algıladıkları zamanlarda yaşadıkları ikinci duygu durumu, huzurdur. Bu duygu durumuna ulaşılmasında elde edilen temalar “görevlerinde başarılı olmanın verdiği haz” ve “maaşı hak etme”dir. Tabloda bu temalara ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.6.2. Huzur

Huzur	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	f
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1: Görevlerinde Başarılı Olmanın Verdiği Haz	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2: Maaşı Hak Etme	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

K7 potansiyelini kullanabildiği zaman yaşadığı huzur duygu durumu ile ilgili görevlerinde başarılı olmanın verdiği haz temasına ilişkin duygu durumunu şu cümlelerle ifade etmektedir:

Çocuklar eve gittiklerinde, günün sonunda çocuklara da bir şeyler verebildik demenin içsel huzuru oluşuyor. Akşam kötü bir dönüt gelmedi hiçbir velimizden. Onun vermiş olduğu keyif hiçbir şeye benzemiyor. Kafamızı yastığa huzurla koyabiliyorsak o zaman günümüz güzel geçmiştir benim için.

Görüldüğü gibi K7 çocuklara bir şeyler verebilmenin içsel huzurunu yaşamaktadır. Gününün güzel geçmesini, başını huzurla yastığa koymayla ifade etmiştir. K8 de potansiyelini kullanabildiği zaman yaşadığı huzur duygu durumu ile ilgili maaşı hak etme temasına ilişkin duygu durumunu şu cümlelerle ifade etmektedir:

Çocuktan güzel bir tepki aldıktan sonra ben verdim diye düşünüyorum ve benim huzurlu olmamı sağlıyor. Akşam düşünüyorum. Bugün çocuklara bunları verdik ve başardık. (...)Kazandığım paranın helalince olduğunu düşünüp, benim huzurlu olmamı sağlıyor.

K8 çocuklara bir şeyler verebilmenin huzurunu yaşamaktadır. Günün değerlendirmesini yaptığını, kazandığı paranın hak etmiş olmanın vermiş olduğu huzuru yaşadığını belirtmiştir.

4.1.6.3. Motivasyonda Artış

Katılımcılar potansiyellerini ortaya koyabildikleri zaman yaşadıkları üçüncü duygu durumu motivasyonlarında artış olmasındır. Bu duygu durumuna ulaşılmasında elde edilen temalar “kendileri adına yeni fikirler üretme” ve “kurum adına yeni fikirler üretme”dir. Tabloda bu temalara ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.6.3. Motivasyonda Artış

Motivasyonda Artış	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	f
1: Kendileri Adına Yeni Fikirler Üretme	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9
2: Kurumları Adına Yeni Fikirler Üretme	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

K5 potansiyelini kullanabildiği zaman yaşadığı motivasyonda artış duygu durumu ile ilgili kendileri adına yeni fikirler üretme temasına ilişkin duygu durumunu şu cümlelerle ifade etmektedir:

Motivasyonum artırıyor. Üzerine daha fazla şeyi koymaya çalışıyorum. Mesela; 18-20'lik kızlar diyorum ama onlar da benim motivasyonumu artırabiliyorlar. Bir öğretmenim “Buraya geldiğinizden beri önümü alan yok. Neler yapıyorum neler.” demesi bile bu da benim motivasyonumu artırıyor.

Görüldüğü gibi K5 kendi becerilerinin üzerine daha çok fikri koyduğunu belirtmiştir. Bunu örnekle açıklayan katılımcı, öğretmenleriyle oluşan olumlu iletişimle, öğretmenlerinden gelen olumlu tepki veya tepkilerle motivasyonun arttığını söylemiştir. K7 de potansiyelini kullandığı duygu durumuna ilişkin kurumları adına yeni fikirler üretme teması ile ilgili düşüncelerini şu şekilde aktarmaktadır:

Öğrencilere verdiğim eğitimde, öğretmenlerimle iletişimimde, velilerime bile bir şey verebildiğimde motivasyonum artıyor. Çocuklardan, velilerden, öğretmenlerimden aldığım olumlu tepkiler bunda en büyük etken. Diyorum ki ben bu işi iyi ki yapmışım, iyi ki müdür olmuşum, iyi ki bu kurumu açmışım, ben bu işi başardım, diyebiliyorum. Haliyle benim yüzüm gülünce motivasyonum artıyor. Motivasyonum artınca bende yeni yeni fikirlerle gidiyorum okula.

K7 de motivasyonu artınca yeni fikirlerle kurumuna gitmektedir. Motivasyonunu en fazla artıran durumların çocuklara verdiği eğitimin, öğretmenleriyle yapmış olduğu iletişimin ve velilerine bir şeyler verebilmenin sonucunda olumlu tepkilerle karşılaştığını dile getirmiştir. Motivasyon artışı olduğunda anlık fikirlerle, farklı etkinlik ve faaliyetlere yöneldiğini anlatmıştır.

4.1.6.4. Mutsuzluk

Katılımcılar bazı engeller nedeniyle becerilerini kullanamayarak kendilerini gerçekleştiremedikleri zamanlarda bir dizi duygu durumları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Böylesi zamanlarda yaşadıkları en net duygu durumu mutsuzluktur. Mutsuzluk duygu durumunu oluşturan sebepler “veliler”, “üstler”, “öğretmen” ve “parasal kaynaklar”dır. Tabloda bu duygu durumu ile ilgili bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1.6.4. Mutsuzluk

Mutsuzluk	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	f
Veliler	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Üstler	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	4
Öğretmen	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	5
Parasal Kaynaklar	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4

K3 engellenmenin kendisini mutsuz ettiğini ve moral bozukluğu yaşattığını şu ifadelerle dile getirmektedir:

Moral bozukluğu ve mutsuzluğu çok yaşıyorum bir şey yapamadığımda. Benim sıkıntım çocuklara bir şey yapabilmek. Ancak bazı engelli çocuğu olan velilerimiz bize sıkıntı oluşturabiliyorlar. Eğitime engel koymaları, yapacaklarımıza ayak diremeleri... (...)Bu eğitim kurumları, öğrencilerimize, evlatlarımıza yardım için açılıyorlar. Bana bu konuyla alakalı engel koyulduğunda moralim çok bozuluyor, mutsuz oluyorum. Çok istememe rağmen yapabileceğim kadarını yapıyorum, gerisi engellerden dolayı kalıyor.

Görüldüğü gibi K3, yaşadığı olumsuz durum ve tepkiler kendisini üzmektedir. En fazla engelli velilerden yaşadığını, bilinçsiz velilerin eğitimle ilgili yapılmak istenen çalışmalarını yaptırmadığından bahsetmiştir. Veliyi ikna edememekten özellikle öğrenciye yardımcı olamamanın ıstırabı nedeniyle mutsuzluk ve moral bozukluğu yaşadığını ifade etmiştir. K5 engellenme durumundaki duygu durumunu şöyle açıklamaktadır:

Engellenmek beni çok mutlu etmiyor. (...) Bir şeyleri yapmak istiyorsun ama yapamıyorsun. Eğitimle alakalı bir etkinlik yapacaksınız. Üstleriniz nedeniyle bunun yapılmasına izin verilmiyor veya bir seminer yapacaksınız buna izin verilmiyor. Bu tarz engeller beni çok üzdü ve yordu diyebilirim. Ama bu kısa süreli bir mutsuzluk ve moral bozukluğu oluyor.

Görüldüğü gibi K5, eğitimle alakalı engellenmekten yakınmıştır. Seminer yapmak istemesine rağmen üstlerinin izin vermemesi, kendisini çok üzmüş ve aynı zamanda onu çok yormaktadır. Bu tarz engellenme durumlarıyla hem devlet okulunda hem de özel okulda karşılaşmıştır. Bu olumsuz durumlar karşısında kısa süreli mutsuzluk ve moral kaybı yaşadığını dile getirmiştir.

4.1.7. Fenomenin Kapsamlı Betimlemesi

Çalışmada, katılımcı okul müdürleriyle yapılan görüşmeler sonucunda bulgular incelenerek tüm katılımcıların ortak anlayışları “Anaokulu Müdürlerinin Kendini Gerçekleştirmeleri” fenomeni çerçevesinde betimlenmiştir.

Katılımcılar, öğretmenlerini takdir etmenin, değer vermenin ve kendini önemli hissettirmenin motivasyonu artıran etkenler olduğunu düşünmüşlerdir. Özel günlerin kutlanması, önemli günlerde yemeğe götürmek, beraber paylaşılan mekân ve zaman öğretmenlerin motivasyonlarını artırmaktadır.

Katılımcıların iletişimde en fazla değer verdikleri iletişim öğretmen iletişimi olmuştur. Öğretmenlerle iletişimde demokratik tutum sergileyerek, onların fikirlerini almak ve kararları beraber vermek etkili iletişim için vazgeçilmez kabul edilmiştir. Veli ile yapılan iletişimde sosyal medya, aile katılımı ve veli ziyaretleri, veli toplantısı ve veli seminerleri iletişimi kuvvetlendirmektedir. Diğer kurumlarla iletişimi ihtiyaç duydukları zaman resmi işler hakkında bilgi alma ve organizasyon işlerini düzenleme amaçlı okulun yakın veya uzak çevresindeki diğer kurumlarla görüşüp, iletişim kurmayı gerekli görmekteyler.

Katılımcılar öğretmenlik deneyimi olan insanlardır. Bu deneyimlerinin sayesinde öğretmenlerin duygu, düşünce ve hislerini ve öğretmenlerin çalışma koşullarını anladıklarını belirttiler. Okul müdürlerinin anlayış tutum ve davranışları karşısında öğretmenlerin iş yapma gayretlerinin ve okula bağlılıklarının olumlu yönde arttığı görülmektedir.

Katılımcıların kendilerini geliştirmek istemelerinin sebebi, eksik olan yönlerini tamamlayabilmek, eğitim adına ilerleme kaydedebilmek, öğretmen ve veli önünde ikna edici olabilmek amaçlı yapmışlardır. Bu nedenle hem özel hem de devlet kurumunda çalışan katılımcı okul müdürleri kendini geliştirmeyi önemli bir potansiyel olarak görmüşlerdir.

Katılımcılar çocukların gezi, tiyatro ve sinema gibi sosyal aktivitelerle hem sosyalleşmeleri hem de konuları iyi kavrayıp öğrenmeleri amacıyla bunları okul ortamında ve dış çevrede yapmayı tercih etmişlerdir. Çocuklara milli ve manevi duyguları kazandırmak, çocukların gelişimlerini desteklemek, özgüvenlerini kazandırmak ve velilerin okul öncesi kurumlarının önemini anlamalarını sağlayarak eğitimin farkındalığını artırmışlardır.

Katılımcıların potansiyellerini gerçekleştirdikleri zaman ilk ifade ettikleri duygu durumu mutluluk olmuştur. Veliden ve çevreden alınan olumlu tepkilerle başarılı olma ve mesleklerinde yetkin olduklarını hissetmeleri mutluluk hissini artırmaktadır. Maaşlarını hak etmenin ve mesleklerinde başarılı olmanın verdiği hazzın huzurunu yaşamaktadırlar. Katılımcıların motivasyon artışı olunca kendileri ve kurumları adına yeni fikirler üretme çabaları artmaktadır. Yeni fikirlerle ve düşüncelerle eğitim faaliyetlerini üst noktaya çıkarmaya çalışmaktadırlar.

Katılımcılar eğitimi istedikleri gibi yapamamanın verdiği durumla mutsuz olmaktadır ve moral bozukluğu yaşamaktadırlar. Eğitimin istenildiği gibi yapılmasını engelleyen kişiler ise veliler, üstler, öğretmen ve parasal kaynaklardır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu çalışmada anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirme sürecine odaklanılmıştır. Literatürde kendini gerçekleştirmeyi açıklayan birçok kuram bulunmaktadır. Kapsam ve süreç kuramları arasında yer alan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, kapsam kuramları arasında araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir kuramdır. Araştırmada okul müdürlerinin kendini gerçekleştirirken kullandığı potansiyelleri, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı kapsamında nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji kullanılarak incelenmiştir.

Araştırma sırasında toplanan verilerden Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre katılımcılar arasında okul yöneticisinin kendini gerçekleştirebilmesi için beş temel potansiyelini kullanması gerektiği doğrultusunda ortak algılar tespit edilmiştir. Söz konusu beceriler, "Öğretmenlerin Motive Edilmesi," "İletişim," "Yönetici Olarak Empatik Tutum Sergileme," "Yönetim Alanında Kendini Geliştirme" ve "Sosyal Aktiviteler Düzenleme" olarak gruplandırılmıştır. Katılımcılar, potansiyellerini gerçekleştirdikleri zaman "Mutluluk" ve "Huzur" duyduklarını, "Motivasyonlarında Artış" olduğunu dile getirmişlerdir. Katılımcılar, potansiyellerini gerçekleştiremedikleri zamanlarda ise "Mutsuzluk" duyduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmadan elde edilen bulgularda kendini gerçekleştiren ve potansiyellerini kullanan katılımcıların en önemli özelliği okulun amaçlarını gerçekleştirmek için öğretmenlerin motivasyonunu sağlamalarıdır. Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010), öğretmen motivasyonu ile ilgili olarak yaptıkları çalışmalarında okul müdürü tarafından sağlanan sağlıklı iletişim ortamı, saygı, değer verme, takdir edilme ve beraber geçirilen kaliteli zaman, öğretmende rahat, güvenli ve verimli bir çalışma ortamı oluşturduğu kanısına varmışlardır. Benzer şekilde Ada,

Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın (2013) da öğretmenlerin motivasyon etkenleri adlı araştırmasında, okul müdürlerinin öğretmenlerine güven verici ve ihtiyaç duyduklarında destekleyici tavır içerisinde olmalarının, öğretmenin sunduğu eğitim hizmetlerinden okul müdürlerinin memnun olması ve takdir etmesinin, öğretmene saygı duyulmasının, öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerini desteklemesinin öğretmenin motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Kocabaş ve Karaköse (2005) de okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisini inceleyen çalışmalarında, öğretmenler okul müdürlerini yönetim becerileri, çalışanları fark etme, takdir etme ve bireyler arası iletişim açısından başarılı olarak nitelendirdiklerini belirtmişlerdir. Bu bağlamda araştırmadan elde edilen okul müdürlerinin öğretmen motive edilmesine yönelik bulgular Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel'in (2010), Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın'ın (2013) ve Kocabaş ve Karaköse'nin (2005) araştırmalarından elde edilen bulguları desteklemektedir.

Katılımcılar eğitim-öğretim sürecinde öğretmen, veli ve okulun görev çevresindeki kurumlarla iletişimini kuvvetli tuttuklarını belirttiler. Bakır, Uğurlu, Köybaşı ve Özyazıcı (2017), tarafından gerçekleştirilen çalışmada okul müdürünün velilerle, öğretmenlerle ve okulun görev çevresindeki kurumlarla iletişim kurmasının ve beraber vakit geçirmesinin, iletişim rahatlığını arttırdığından olumlu tepkilerle karşılaştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada Argon ve Zafer (2009), ilköğretim okulu yöneticilerinin iletişim sürecinde öğretmen, veli ve kurumlar arasında etkili iletişimi sağlayabilmeleri için öğretmen, okul yönetimi, veli ve çevre arasında karşılıklı iletişimi kullanarak güveni sağladıkları, etkili bir iklim ve kültür oluşturdukları sonucu ortaya çıkmıştır. Özdemir ve Sezgin (2002), etkili okul müdürünün özelliklerini ortaya çıkardıkları çalışmalarında, okul müdürlerinin etkili bir iletişim sisteminin kurulmasında lider olması gerektiğini, okulda öğretmen, öğrenci, veli ve diğer taraflar arasında etkili bir iletişim ve etkileşim sağlamanın gerekliliği görüşüne varılmıştır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen bulgular Bakır, Uğurlu, Köybaşı ve Özyazıcı'nın (2017), Argon ve Zafer'in (2009) ve Özdemir ve Sezgin'in (2002) çalışmalarından elde edilen bulguları desteklemektedir.

Maslow, kendini gerçekleştiren insanların etkili iletişim kurabilme ve demokratik karakter yapısına sahip olma yeteneğine sahip olduklarını belirtmiştir. Bu araştırmada yer alan katılımcı okul müdürlerinin de öğrenci, öğretmen, veli, okulun görev çevresindeki kurumlarla kurmuş oldukları iletişim, ayrıca sergiledikleri demokratik tutum onların kendilerini gerçekleştirdiklerini göstermektedir.

Katılımcılar öğretmenlik deneyimi olan insanlardır. Bu deneyimlerinin sayesinde öğretmenlerin çalışma koşullarını ve onların duygu, düşünce ve hissettiklerini anladıklarını belirttiler. Özaslan (2018), okul müdürlerinin kendilerini gerçekleştirirken kullandıkları potansiyellerinin ortaya çıkarıldığı çalışmada, okul müdürlerinin hepsinin öğretmenlik deneyimine sahip oldukları için öğretmenlerini anlayabildikleri ve empati kurabildikleri algısına ulaşmıştır. Günay (2015), eğitim yöneticilerinin empatik eğilimlerinin araştırıldığı çalışmada, okul müdürlerinin öğretmenlerinin üzüntülerini paylaşan, mutluluklarıyla mutlu olan, zor durumdaki personeline destek olan, davranışlarının öğretmenlerini nasıl etkileyeceği konusunda hassaslık gösteren bir yönetici olmaya çalıştıkları sonucuna varmıştır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen okul müdürlerinin öğretmenleri anlama (empati) potansiyeline yönelik bulgular, Özaslan'ın (2018) ve Günay'ın (2015) bulgularını desteklemektedir.

Katılımcılar kendini geliştirmeyi, eksik olan yönlerini tamamlayarak yetkin kişi olabilmek, öğretmen ve veli önünde ikna edici olabilmek ve eğitim adına ilerleme kaydedebilmek amacıyla yaptıklarından bahsettiler. Önen (2016), kadın okul yöneticilerinin kendini geliştirmeye ilişkin görüşlerini aldığı çalışmada, kendini gerçekleştirmek, yetkin olabilmek, kimlik kazanabilmek, toplum önünde bilgili ve donanımlı olabilmek, eğitimde araç olarak kullanabilmek amaçlı kendilerini geliştirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Özaslan (2018), okul müdürleri ile kendini gerçekleştirmenin özsel anlamını ortaya çıkardığı çalışmada, kendini gerçekleştiren okul müdürlerinin kullandığı potansiyellerinin içerisinde kendini geliştirme yer almıştır. Okul müdürleri kendini geliştirmeyi, kişisel gelişimde yetkin ve istekli olmak, öğretmenlerin önünde ikna edici görünmek, eğitim hakkında bilgili olmanın şart olduğu görüşüne varmıştır. Görüldüğü üzere bu araştırmadan elde

edilen kendini geliştirme becerisine ilişkin bulgu, Önen'in (2016) ve Özaslan'ın (2018) bulgularını desteklemektedir.

Sosyal aktiviteler düzenleme katılımcıların potansiyellerini gerçekleştirme de belirttikleri diğer boyuttur. Katılımcılar sosyal aktiviteleri düzenlemeyi öğrencilerin özgüvenlerini kazanmalarını sağlamak ve gelişimlerini desteklemek amaçlı yaptıkları programlar, etkinlikler olarak belirttiler. Helvacı ve Aydoğan (2011), etkili okul ve etkili okul müdürlerine ilişkin öğretmen görüşlerini aldıkları çalışmalarında, okul müdürlerinin eğitim-öğretimde ders içindeki sosyal etkinliklere önem vermesi, sosyal-kültürel-sportif faaliyetleri yapması, eğitimi öğrencilere kaliteli bir şekilde verilmesini sağlaması, öğrenci merkezli eğitim yapması ve öğretimde teknolojiyi kullanması gerektiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Döş (2013), mutlu okula ilişkin öğrenci görüşlerini aldığı çalışmada, alt kategorilerin içerisinde sosyal etkinlik en fazla mutluluk veren araç olarak kabul edilmiş, ayrıca okul müdürlerinin sosyal faaliyetlerde lider olması, öğrencilerin bilgi sahibi olmasını sağlayan, geliştiren ve rahatlatan etkinlikler düzenleyen kişi olması gerektiği görüşü ortaya çıkmıştır. Özaslan (2018), okul müdürleri ile kendini gerçekleştirmenin özsel anlamını ortaya çıkaran çalışmada okul müdürlerinin organizasyon yeteneği, okul etkinliklerini düzenlemek ve yürütme koşullarını sağlamak olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları, Helvacı ve Erdoğan'ın (2011), Döş'ün (2013) ve Özaslan'ın (2018) bulguları ile paralellik arz etmektedir.

Maslow, kendini gerçekleştiren insanları belli bir kültürün kalıpları içerisinde kalmayan ve yaratıcılık yeteneğini kullanan insanlar olarak değerlendirmiştir. Bu araştırmaya katılan katılımcı okul müdürleri sosyal aktivitelerle, yaptıkları organizasyonlarla ve eğitim çalışmalarlarıyla belli bir kalıba girmediklerini ve yaratıcılık yeteneklerini kullanan insanlar olduklarını göstermişlerdir.

Katılımcılar, potansiyellerini gerçekleştirdikleri zaman mutluluk ve huzur duyduklarını, motivasyonlarında artış olduğunu dile getirdiler. Özaslan (2018), okul müdürlüğü ile kendini gerçekleştirmenin özsel anlamını ortaya çıkaran çalışmada okul müdürlerinin potansiyellerini gerçekleştirdikleri zaman duygu durumlarının

mutluluk, keyif, huzur, özgüven ve motivasyonlarında artış olduğu algısına ulaşmıştır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen, okul müdürlerinin becerilerini kullandıkları zamanlardaki duygu durumu bulguları, Özaslan'ın (2018) bulgularını desteklemektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, okul müdürleri bir engelle karşılaşp, potansiyellerini gerçekleştiremedikleri zaman mutsuzluk yaşadıklarını belirttiler. Özaslan (2018), okul müdürlerinin kendini gerçekleştirmeyi engelleyen sebepler nedeniyle potansiyellerini gerçekleştiremedikleri zamanlarda kısa süreli mutsuzluk duygusunu yaşadıkları bulgusuna ulaşmıştır. Bu araştırmadan elde edilen, katılımcıların potansiyellerini kullanamadıkları zamanlardaki mutsuzluk duygusu bulgusu, Özaslan'ın (2018) bulgusunu desteklemektedir.

Maslow, kuramını geliştirirken kendini gerçekleştirmeyi mükemmellik ile eşitlememiştir. Kendini gerçekleştirme sadece becerileri ve potansiyelleri elde etmeyi içerir. Bu da göstermektedir ki, araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların potansiyellerini kullanma noktasında genel olarak kendini gerçekleştiren insanların özelliklerini taşıdıkları görülmektedir. Katılımcılar, anaokulu yöneticisi vasfına uygun olarak potansiyellerini kullanmaktadırlar.

5.2. Öneriler

Günümüzde siyasal, kültürel, ekonomik ve teknolojik alanlarda meydana gelen değişiklikler, bilgiye hızlı ulaşılabilmesi, bilginin zenginleşmesi vb. faktörler yöneticilik mesleğini karmaşık bir hale getirmektedir. Okul müdürlerinden beklenen davranışlar, eğitim-öğretimi kaliteli ve verimli hale getirmeleri, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmaları, öğretmenlerin kendilerini olgunlaştırmaları, gerçekleştirmeleri ve eğitim-öğretim için kullanılacak araç-gereçlerin ve kullanılacak eğitim-öğretim yöntemlerini kendi kendilerine bulmalarında yardımcı olmaları, okul-veli-öğretmen-çevre işbirliğini sağlayacak iletişimlerde bulunmalarıdır. Ayrıca uygulanan yöntem ve tekniklerin geliştirilmesinde öğretmen motivasyonunu ve okulun amaçlarının öğretmenler

tarafından gerektiği şekilde anlaşılmasını sağlamalarıdır. Okul müdürleri, görev alanına giren mevcut resmi prosedürleri ve işleyişleri en iyi zamanlama ve şekilde yerine getirmelidir. Kendini her konuda geliştirmeli ve çevresine bunu yansıtmalıdır.

Okul müdürleri gücünü sadece yetki ve sorumlulukları ile ilgili mevcut resmi prosedürler ve işleyişlerden değil, kişisel olarak sahip olacağı potansiyel ve becerilerinden almalıdır. Bunun için de okul yöneticilerinin kendi potansiyel gücünü aktif bir şekilde kullanarak kendini gerçekleştirmeleri gereklidir.

Kendini potansiyel olarak geliştiren ve kendini gerçekleştiren okul müdürleri eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesine olan katkısını artıracak ve öğretmenlerin de temel öğrenme ve öğretme becerilerinin gelişmesine katkı sağlayacaklardır. Aynı zamanda potansiyelini kullanan okul müdürleri öğretmenlere katkı sağlamakla birlikte onların iş yükünü hafifletmiş ve onlara destek olarak onların başarıyı yakalamaları için motivasyonlarını üst düzeye çıkarmış olacaktır. Okul-veli-öğretmen-çevre işbirliğini sağlayarak iletişimin kuvvetlenmesini, empatik tutum sergileyerek öğretmenlerini ve çalışan personelini anlamasını, yönetim alanında kendini geliştirerek eğitim sisteminin canlı ve aktif kalmasını, eğitim farklı yollarla verilmesini sağlayacaktır. Okul müdürlerinin bu rolleri de çağdaş eğitimin temel amacıdır.

Kendini gerçekleştirme ile ilgili yapılan araştırmalar dikkate alındığında, kendini gerçekleştiren bireylerin pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkardığı, ancak kendini gerçekleştiremeyen bireylerin negatif yönde bir ilişki koyduğu görülmüştür. Kendini gerçekleştiren okul müdürlerinin öğrencilere, öğretmenlere, veliye, kuruma ve eğitime pozitif yönde etki edeceği düşünülmektedir.

5.2.1. Uygulama Önerileri

Milli Eğitim Bakanlığı, yönetici pozisyonuna yükselen okul müdürlerinin kendilerinden sonra gelen okul müdürlerine kendini gerçekleştirme adına kullandıkları becerilerini paylaşabildikleri, karşılaştıkları engeller karşısında

rehberlik yapmalarını sağlamanın yanı sıra duygusal desteğin de yer aldığı mentörlük uygulaması yaptırabilir.

Okul müdürlerinin öğretmenlerinin özel günlerini kutlaması, önemli günlerde yemeğe götürmesi, başarılı oldukları çalışmalarında takdir edilmesi, beraber paylaşılan mekân ve zaman öğretmenlerin motivasyonlarını artırmaktadır. Okul müdürleri öğretmenlerinin motivasyonlarını sağlayabilmek için informal ilişkilere daha çok zaman ayırabilir.

Okul müdürleri öğretmenlerle iletişimlerini sağlarken demokratik tutum sergilediklerinden, öğretmenlerinin fikirlerini aldıklarından ve kararları beraber verdiklerinden bahsettiler. Bu durum öğretmenlerle iletişimin kuvvetli olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle okul yöneticilerinin yasal güç ve yetkilerine dayanmak yerine, demokratik tutum sergileyerek, öğretmenlerinin fikirlerini alarak ve kararları beraber vererek, öğretmenlerle iletişimlerini okulun amaçlarını gerçekleştirmek amaçlı artırması sağlanabilir.

Okul müdürleri velilerle iletişiminde sosyal medyayı aktif kullandıklarını, okulda aile katılımı yaparak hem kadın hem de erkek velilerini faal olmalarını sağladıklarını, veli ziyaretleri yaparak hem öğrencileriyle hem de velileriyle etkili iletişimi kurduklarını, veli toplantısı ve veli seminerleri yaparak velileriyle etkili iletişimi sağladıklarını belirttiler. Okul müdürleri veli iletişiminde sosyal medyayı aktif kullanarak, aile katılımı, veli ziyaretleri, veli toplantısı ve veli seminerleri gibi bilinçlendirici etkinlikleri yaparak velilerle etkili iletişim ortamı oluşturabilir.

Katılımcılar okul çevresindeki resmi ve özel kurumlarla iletişimi sıkı tutmuşlardır. İletişimi resmi işler hakkında bilgi almak ve organizasyon işlerini düzenlemek amaçlı kullanmışlardır ve bu iletişim sayesinde eğitim-öğretimin etkili olmasını sağlamışlardır. Okul müdürleri örgüt içinde etkili iletişimi sağlaması ve sürdürebilmesi için resmi ve özel kurumlarla etkili iletişim kanallarını açık tutabilir ve önüne çıkan her türlü fırsatı değerlendirebilir.

Katılımcılar öğretmenlik deneyimleri olan insanlardır. Bu deneyimlerinin sayesinde öğretmenlerini anladıklarını, öğretmenlerinin iş yapma gayretlerinin ve okula bağlılıklarının arttığını belirttiler. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı, okul yöneticilerinin empati yeteneklerini geliştirmek amacıyla seminer, ders, konferanslar düzenleyerek ve uygulayarak hem hizmet öncesi hem de hizmet sonrasında eğitimin kalitesini artırmak için uygulamalar yapabilir.

Katılımcıların hepsi kendilerini geliştirmeyi eğitim alanında ilerleme kaydedebilmek, öğretmen ve veli önünde ikna etmek amaçlı özen gösterdiklerini belirttiler. Ancak özel kurumlarda çalışan okul müdürlerinin aldığı sertifikalar, konferanslar ve almış oldukları eğitimler açısından, devlet kurumlarında çalışan okul müdürlerine göre daha aktif oldukları görülmüştür. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından devlet okulu müdürlerinin kendilerini geliştirmelerini sağlamak amacıyla eğitim, seminer ve konferanslara katılma fırsatları oluşturulabilir. Ayrıca hem devlet hem de özelde çalışan okul müdürlerinin eğitim yönetimi dalında yüksek lisans eğitimi almaları sağlanarak, eğitimde yönetimin kalitesi artırılabilir.

Okul müdürleri sosyal aktiviteler düzenleyerek eğitimin farkındalığını ve etkililiğini artırdıklarını söylediler. Okul müdürleri sosyal faaliyetlerin düzenlenmesinde lider olabilir ve öğrencilerin her yönden geliştirecek aktiviteler düzenleyerek eğitimin farklı verilmesini sağlayabilir.

Katılımcılar potansiyellerini gerçekleştirirken bir takım engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engeller velilerden, üstlerden, öğretmen, vb. gibi sebeplerden olabilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, okul müdürlerinin karşılaştıkları kendini gerçekleştirme engellerini ortadan kaldıracak gerekli tedbirleri alabilir.

5.2.2. Araştırma Önerileri

Katılımcılar bazı değişkenler açısından farklılaşmaktadır. Araştırmanın tamamı Ankara ilinde yaşayan ve aynı kültürü paylaşan katılımcılarla gerçekleştirilmektedir ve bu katılımcıların tamamının fenomene ilişkin ortak algısına

odaklanılmaktadır. Farklı illerde yaşayan okul müdürleri, araştırmaya konu olan “Anaokulu Müdürlerinin Kendini Gerçekleştirme” fenomenine ilişkin daha değişik anlamlar paylaşabilirler. Bu nedenle farklı il gibi değişken açısından paylaşılan anlamların başka araştırmacılar tarafından ortaya çıkarılması ilgili alanyazına katkı sağlayabilir.

Anaokulu yöneticilerinin kendini gerçekleştirme sürecinde gerçekleştirdikleri potansiyellerinin ortaya çıkarıldığı bu çalışmada, farklı olarak öğretmen bakış açısıyla okul müdürlerinin mevcut potansiyellerini gözlem ve görüşme yöntemi kullanılarak ortaya çıkarıldığı içsel bir durum çalışması yapılabilir.

Cinsiyet faktörünün anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirme üzerindeki etkisini görebilmek amacıyla, kadın ile erkek müdürlerin arasındaki cinsiyet farklılığının kendini gerçekleştirmeye etkisini inceleyen karşılaştırmalı bir araştırma yürütülebilir.

Bu araştırmaya katılan katılımcılar yaş itibariyle 35 yaş ve üstüdür. Bu nedenle yaş faktörünün anaokulu müdürlerinin kendini gerçekleştirme üzerindeki etkisini görebilmek amacıyla 35 yaş altı okul müdürlerinin kendini gerçekleştirme de ortak algılarını ortaya çıkaran bir çalışma yürütülebilir.

Okul müdürlerinin kendini gerçekleştirmelerine yönelik ortak algılarını nitel olarak ortaya çıkaran bu çalışma, kendini gerçekleştirme ölçeği geliştirilerek nicel bir araştırma olarak yapılabilir.

Okul müdürlerinin potansiyellerini gerçekleştirmelerini engelleyen faktörlerin veya durumların ortaya çıkarılacağı nitel veya nicel bir çalışma yapılarak ilgili alanyazına katkı sunulabilir.

KAYNAKLAR

- Abukan, B. (2014). *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Göre Kendini Gerçekleştirme ve Bilgelik İlişkisi: Yaşlılar Üzerinde Bir Araştırma*. Ankara: A.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Ada, Ş., Akan D., Ayık, A. Yıldırım, İ., Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (3), 151-166.
- Ağroğlu Bakır, A., Uğurlu, C. T., Köybaşı, F. ve Özyazıcı, K. (2017). Kadın okul yöneticileri üzerine nitel bir araştırma. *Curr Res Educ*, 3(1), 1-14.
- Albayrak, M., Yıldız, A., Berber, K. ve Büyükkasap, E. (2004). İlköğretimde ders dışı etkinlikler ve bunlarla ilgili öğrenci davranışları hakkında velilerin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 1, 13-18.
- Arastaman, G., Öztürk, F. ve Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenirlik: Kuramsal bir inceleme. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37-75.
- Argon, T. ve Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim sürecinde yaşadıkları problemler. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (Aralık 2009), 99-123.
- Arık, İ.A. (1992). *Psikolojide Bilimsel Yöntem*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. No:3708.
- Atkinson ve Hilgard. (2015). *Psikolojiye Giriş*. Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Ay, E. (2017). *Hemşirelik Öğrencilerinin Kendini Gerçekleştirme Engelleri İle Meslek Seçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Erzurum: A.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

- Ayten, A. (2004). *Kendini Gerçekleştirme ve Dindarlık İlişkisi*. İstanbul: M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Bacanlı, H. (2004). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bakıroğlu, R. (2000). *İlköğretim Ortaöğretim ve Yükseköğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Balcı, A. (1997). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeleri*. 2. Baskı. Ankara: 72 TDFO Yay. Ltd. Şt.
- Barnette, N. E. (1989). Effects of a growth group on counseling students self actualization. *Journal-for-Specialists in Group Work*, 14(4), 202-210.
- Baymur, F. (1994). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Bilge, F. (2004). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cohen L. ve Manion, L. (1994). *Research Methods in Education*. London: Routledge.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan ve Davranışları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, A. (2010). *Hastanede Çalışan Hemşirelerin Kendini Gerçekleştirme ve Atılganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. İstanbul: M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Çakmak, M. (2017). *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*. İstanbul: İkgenç Yayıncılık.

- Çelik, S. (1993). *Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve İhtiyaçlarının Karşılama Derecesi ile Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Ankara: H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Çırak, G. (2006). *Üniversite Öğrencilerinin Ahlaki Yargı Yetenekleri ve Ahlaki Yargı Yeteneklerinin Karşılaştırılması*. Adana: Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Dökmen, Ü. (1994). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38, 170.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlilik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erden, M. ve Akman, Y. (1997). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Alkım Yayıncılık.
- Erden, M. ve Akman, Y. (2002). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergun, D. (1990). *100 Soruda Sosyoloji El Kitabı*. İstanbul: Gerçek Yayınları.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basın Dağıtım.
- Ertem, F. (2002). *Üniversite 1. ve 4.Sınıf Öğrencilerinin Kendini Gerçekleştirme Engel Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Malatya: İ.Ü. Sosyal Bilimler Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.

- Erzenli, D. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Kendini Gerçekleştirme Düzeyi İle Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: İ.A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Genç, N. ve Demiröğen, O. (1994). *Yönetim El Kitabı*. Erzurum: Birey Yayıncılık.
- Gratton, L. (1980). Analysis of Maslow's need hierarchy with three social class groups. *Social Indicators Research*, 7(1-4), 463-476.
- Greene, L. ve Burke, G. (2007). Beyond self-actualization. *Journal of Health and Human Services Administration*, 30(2), 116-128. Retrieved from <http://digital.library.txstate.edu/bitstream/handle/10877/4089/fulltext.pdf>
- Günay, F. (2015). *Eğitim Yöneticilerinin Empatik Eğilimlerini Araştırılması*. İstanbul: Okan Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Hall, Calvin, Lindzey, Gardner (1985). *Introduction to Theories of Personality*. New York: Wiley & Sons.
- Helvacı, M. A., Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4/2, 41-60.
- Hofmann, E. (1988). *The right to be human: A biography of Abraham Maslow*. Jeremy P. Tarcher, Inc.
- Işık, C., Albayrak, M. ve İpek, A.S. (2005). Matematik öğretiminde kendini gerçekleştirme. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), 129-138.
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*. Volume 3, Number 10, pp. 1061-1064. <http://www.ripublication.com/gjmbbs.html>

- Karasar, N. (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 8. Basım. Ankara: Nobel Yayımlar Ltd. Şt.
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (Özel ve Devlet Okulu Örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 79-93.
- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Dergisi*, 4(3), 21-28. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/josc/issue/19013/200754>
- Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of General Psychology*, 10(4), 302-317.
- Kuzgun, Y. (1972). Kendini gerçekleştirme. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 169-178.
- Kuzgun, Y. (1973). Ana-Baba tutumlarının bireyin kendini gerçekleştirme düzeyine etkisi. *Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1.
- Kuzgun, Y. (1986). Psikolojide insancı yaklaşım. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1-2.
- Magill, N. (1996). *International Encyclopedia of Psychology*. London: Fitzroy Dear born Publishers.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review* 50, 370-396.
- Maslow, A.H. (1967). The good life of the self-actualizing person. In Covin, T.M. (Ed.), *Readings in human development: A humanistic approach* (pp.46-53). New York: MSS Information Corporation.

- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York, Harper ve Row, Publishers.
- Maslow, A.H. (1971). *The Farther Reaches of Human Nature*. New York, Viking Press. Retrieved from <http://www.humanpotentialcenter.org/Articles/FartherReaches.pdf>
- Maslow, A.H. (1974a). Creativity in self-actualizing people. In Covin, T.M. (Ed.), *Readings in human development: A humanistic approach* (pp.107-117). New York : MSS Information Corporation.
- Maslow, A.H. (1996). Critique of self-actualization theory. In E. Hoffman (Ed.), *Future Visions: The unpublished Papers of Abraham Maslow*, Thousand Oaks, 26-32.
- Maslow, A.H. (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- May, L. L. ve Dam V. Y. (1969). Relationship of personal orientation inventory to the edwards personal preference shedule. *Psychological Reports*, 24:834.
- Mcleod, S.A. (2007). *Maslow's Hierarchy of Needs*. <http://www.simplypsychology.org/maslow.html> , Accessed December 2013
- Oğlu, A. M. (2014). *Kendini Geliştirme ve Kişilik*. İstanbul: İ.A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Ojha, H. ve Pramanick, M. (2009). Effects of age on intensity and priority of life needs. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(1): 131-136.
- Oktan, V. (1999). *Öğretmen Adaylarında ve Öğretmenlerde Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri ile Yükleme Biçimlerinin İncelenmesi*. Trabzon: K.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği.
<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/25486.html> adresinden 12.01.2018 tarihinde alınmıştır.

Okuyan, F., Kapçak, C. B. ve Sarpkaya, P. (2016). *Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenirlik*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Önen, Z. (2016). *Kadın Okul Yöneticilerinin Kendini Geliştirme Kavramına İlişkin Görüşleri*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Özaslan, G. ve Özaslan, A. (2015). Kadın Öğretmenlerin ailevi sorumluluklarının kendilerini gerçekleştirmeleri üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(4), 499-520.

Özaslan, G. (2018). The essential meaning of self-actualization via principalship: A phenomenological study. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi–Journal of Qualitative Research in Education*, 6(2), 9-24. DOI:10.14689/issn.2148-2624.1.6c2s1m

Özaydın, N. (2011). *Mesleki Müzik Eğitimi Alan Öğrencilerin Psikolojik İhtiyaçlarının ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Konya: S.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *KKEFD/JOKKEF*, 15, 395-422.

Parkin, K. (1998). Psychological development and self-actualization across age groups: Middle-aged and senior adults compared developmentally. *Annual Meeting of The American Educational Research Association*. San Diego, April, 13-17.

- Patton, M. Q. (1987). *How To Use Qualitative Methods In Evalvation*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Pufal, S.I. (1999). Self-Actualization and other personality dimensions as predictors of mental health of intellectuality gifted students. *Roeper-Review*, 22(1):44-47, Sep 1999.
- Schultz, P. ve Schultz, E. (2001). *Modern Psikoloji Tarihi*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E.A. (2001). *İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tezcan, M. (2012). *Sosyolojiye Giriş: Temel Kavramlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Türer, C. (2013). Eğitimde içerik analizi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (3), 321-327. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/maruaebd/issue/352/2371>
- Uzun, H. (2002). *Orman Mühendislerinin Kendini Gerçekleştirme ve İş Doyum Düzeyleri*. Kocaeli: K.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Üstün, E. ve Çakar, E. (2006). *Proje yaklaşımının okul öncesi dönem çocuklarının sosyal gelişimlerine ve öğrenme stillerine etkisinin incelenmesi*. I. Uluslararası Okulöncesi Eğitim Kongresi Bildiri Kitabı- 30 Haziran-3 Temmuz 2004. I. cilt, s: 44- 51. İstanbul: Ya-Pa Yayınları.
- Velasquez, M. A. (1996). *Compare Gender Differences of College Students on Self-Actualization*. 14 (3), 107-123.
- Weitin, W. (1989). *Psychology Themes And Variations*. California: Brooks/ Cole Publishing Company A Division of Wadsworth.

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1). Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2004). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.



EKLER



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.13517298
Konu : Araştırma İzni

19.07.2018

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) 09/07/2018 Tarihli ve E.44829 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL'ın "Anaokulu Müdürlüğü ile Kendini Gerçekleştirmenin Paylaşılan Anlamı" konulu uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (3 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Adres: Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A
Yenimahalle/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Bilgi için: D. KARAGÜZEL

Tel: 0 (312) 221 02 17
Faks: 0 (312) 221 02 16

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 989c-2083-3dca-ac7a-7c1a kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.13517309
Konu : Araştırma İzni

19.07.2018

..... KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 09/07/2018 tarihli ve E.44829 sayılı yazısı.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL'ın "Anaokulu Müdürlüğü ile Kendini Gerçekleştirmenin Paylaşılan Anlamı" konulu uygulama talebi Araştırma Komisyonumuzca incelenmiş olup ilçenize bağlı anaokullarında uygulamanın yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Uygulama formunun (3 sayfa) uygulama yapılacak sayıda araştırmacı tarafından çoğaltılarak, araştırmanın ilgi (a) genelge çerçevesinde, ilçe milli eğitim müdürlüklerinin sorumluluğunda okul ve kurum yöneticileri de uygun gördüğü takdirde gönüllülük esasına göre yazımız ekinde gönderilen mühürlü uygulama araçlarının uygulanmasına izin verilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

EKLER:
Uygulama formu (3 sayfa)

DAĞITIM:
B Planı

Adres: Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A
Yenimahalle/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Bilgi için: D. KARAGÜZEL

Tel: 0 (312) 221 02 17
Faks: 0 (312) 221 02 16

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden aa26-7b5d-39c0-bd54-336c kodu ile teyit edilebilir.

Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu**ANAOKULU MÜDÜRLÜĞÜ İLE KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRMENİN
PAYLAŞILAN ANLAMI**

Açılış konuşması:

1. Araştırmacının kendisini tanıtması
2. Katılımcıya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan araştırma izninin gösterilmesi
3. Katılımcının araştırmaya ilişkin bilgilendirilmesi
4. Katılımcının taahhüt formunu okuması ve imzalaması
5. Katılımcının iletişim bilgilerinin alınması
6. Katılımcıya başlamadan önce herhangi bir sorusunun olup olmadığının sorulması

SORULAR

1. Anaokulu müdürlüğü pozisyonunda öğretmenken kullanamadığınız yeteneklerinizden hangilerini kullanabiliyorsunuz?
2. Bir anaokulu müdürü olmanız sayesinde yeteneklerinizi kullanabildiğiniz durumları tasvir eder misiniz? Bunları yaşarken neler hissettiniz?
3. Anaokulu müdürlüğü göreviniz süresince yeteneklerinizi kullanamadığınız durumları tasvir eder misiniz? Bunları yaşarken neler hissettiniz?

Ek 2. Taahhüt Formu**ANAOKULU MÜDÜRLÜĞÜ İLE KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRMENİN
PAYLAŞILAN ANLAMI****ARAŞTIRMANIN AMACI**

Araştırmanın amacı, kamuya ve özel sektöre ait anaokullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendini gerçekleştirme sürecine ilişkin ortak anlayışlarını ortaya çıkarmak ve bu ortak anlayışı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde yorumlamaktır.

ARAŞTIRMA SÜRECİ

Araştırmada nitel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Bu doğrultuda araştırmacı (eğer siz de kabul ederseniz) sizinle baş başa görüşme yapacaktır. Araştırmacı yüz yüze görüşmelerde ses kaydı alacaktır. Eğer bunlar sizi rahatsız ederse çalışmaya katılmayabilirsiniz.

GİZLİLİK

Araştırma sonuçları raporlanırken isminizin yanı sıra okulunuzun ismi gibi kimliğinizi ortaya çıkarabilecek bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Diğer taraftan Ankara ilinde görev yapmakta olduğunuz araştırmada belirtilebilir. Dijital ses kayıt cihazı ile alınacak olan ses kaydınız kelime işlem programı formatında yazıya geçirilecektir. Kelime işlem dosyası içinde yukarıda sayılan ve kimliğinizin anlaşılmasına neden olabilecek bilgilerin tamamı şifrelerle değiştirilecektir. Ses ve kelime işlem dosyaları araştırmacı tarafından araştırma ile ilişkisi olmayan başka hiç kimse ile paylaşılmayacak ve araştırmanın tamamlanmasından sonra silinecektir.

KATILIM VE ARAŞTIRMADAN ÇEKİLME

Bu araştırmaya katılım gönüllülük esasına tabidir. Katılımcılar istedikleri anda araştırmadan çekilebilirler. Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz.

ARAŞTIRMACININ KİMLİĞİ

Bu araştırma Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında Tezli yüksek lisans yapmakta olan Kırıkkale Kardelen Anaokulu'nda görev yapan Okul Öncesi öğretmeni Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL tarafından yürütülmektedir. Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL'ın tez danışmanı yukarıda adı geçen anabilim dalında görev yapmakta olan Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZASLAN'dır. Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL'a zekiye_calisici@hotmail.com adresinden veya 05353622104 tel. no.sundan ulaşabilirsiniz. Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımla,

ARAŞTIRMACININ VE KATILIMCININ İMZALARI

Çalışmam sürecinde yukarıda yazılı olan kurallara uyacağım.

.../.../2019

Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL

.../.../2019

Yukarıda yazılanları okudum ve anladım

Ek 3. Özgeçmiş



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Özgeçmiş

Adı Soyadı:	Zekiye ÇALIŞICI ÜNSAL	İmza:	
Doğum Yeri:	Adapazarı		
Doğum Tarihi:	11/12/1980		
Medeni Durumu:	Evli		
Öğrenim Durumu			
Derece	Okulun Adı	Program	Yer
İlköğretim	Emniyet İlkokulu		Adıyaman
Ortaöğretim	Karacaoglan Ortaokulu		Adıyaman
Lise	Mobil Lisesi		Ankara
Lisans	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Okul Öncesi Öğretmenliği	Trabzon
Yüksek Lisans	Selçuk Üniversitesi	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi	Konya
İş Deneyimi:	Özel Gazi Koleji- Okul Öncesi Öğretmeni		2002-2007
	Ericek İlköğretim Okulu- Okul Öncesi Öğretmeni		2007-2010
	Akşemsettin İlköğretim Okulu-Okul Öncesi Öğretmeni		2010-2015
	Kardelen Anaokulu- Okul Öncesi Öğretmeni		2015-2019
Tel:	5353622104		
E-posta:	calisicizekiye@gmail.com		
Adres	Yenimahalle/ANKARA		

