

YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN PERSPEKTİFİNDEN EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDEKİ MESLEKİ HIRS*

PROFESSIONAL AMBITION IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS FROM THE ADMINISTRATOR AND TEACHER PERSPECTIVE

Mustafa ÇETİN¹, Bilgen KIRAL²

ÖZ: Çalışma, yönetici ve öğretmen deneyimlerine göre eğitim örgütlerindeki mesleki hırs olgusunu incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada yer alan katılımcılar, 2021-2022 akademik yılında Aydın ili Nazilli ilçesinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 24 öğretmen ve yöneticiden oluşmaktadır. Bu araştırma, nitel araştırma yaklaşımlarından biri olan fenomenoloji deseninde tasarlanmıştır. Araştırmada görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Analiz aşamasında MAXQDA programından yararlanılmıştır. Araştırma sonucuna göre hırsın hem günlük hayatta hem de eğitim örgütlerinde görülen bir olgu olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yönetici ve öğretmenler, insanların ekonomik özgürlüklerini kazanabilmeleri ya da zengin olabilmeleri için hırsın vazgeçilmez bir olgu olduğunu ifade etmişlerdir. Yönetici ve öğretmenlere göre mesleki hırs rekabetten doğmakta ve bu rekabet de bazen başarıyı getirmektedir. Araştırmada, okullarda motivasyonu yüksek, mutlu, özgüven sahibi, cesaretli, mesleki hırsı olan ve mesleğine kendini adanmış yönetici ve öğretmenlerin hem öğrenci başarısına hem de örgütsel başarıya katkısının daha fazla olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: Hırs, Mesleki Hırs, Başarı, Öğretmen, Okul Yöneticisi

ABSTRACT: The study aims to examine the phenomenon of professional ambition in educational organizations according to the experience of administrators and teachers. The participants of the research consist of 24 teachers and administrators working in primary, secondary, and high schools in the Nazilli district of Aydın province in the 2021-2022 academic year. This research was designed on the phenomenology design. The interview technique was used in the research. The data collected within the scope of the research was analysed through the content analysis method. The MAXQDA program was used in the analysis phase. Ambition is a phenomenon seen both in daily life and in educational organizations. In the research, administrators and teachers stated that greed is an indispensable phenomenon for people to gear economic freedom or become rich. According to administrators and teachers professional ambition arises from the competition and this competition sometimes brings success. In the research, it has been concluded that the teachers and administrators who are highly motivated, happy, self-confident, courageous, professionally ambitious and devoted to their profession in schools can contribute more to both student success and organizational success.

Keywords: Ambition, Professional Ambition, Success, Teacher, School Administrator

Bu makaleye atf vermek için:

Çetin, M. ve Kiral, B. (2023). Yönetici ve öğretmen perspektifinden eğitim örgütlerindeki mesleki hırs. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13 (3), 1689-1707.

Cite this article as:

Çetin, M. & Kiral, B. (2023). Professional Ambition in educational organizations from the administrator and teacher perspective. *Trakya Journal of Education*, 13 (3), 1689-1707.

*Bu çalışma, Mustafa ÇETİN'in, Doç. Dr. Bilgen KIRAL danışmanlığındaki yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹Üzm. Öğrt., MEB, Aydın/Türkiye, e-mail: mktcetin22@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8219-4678

² Doç. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın/Türkiye, e-mail: bilgen.kiral@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5352-8552

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In a world where competition and career success are increasing, it is increasingly important to investigate many different variables such as ambition for both individuals who hope to draw the path of success and for employers who try to understand which employees will benefit them more (Linck, 2019). It is seen that the concept of ambition has more than one meaning. DiPiro (2009) mentions that there are both positive and negative definitions of ambition. According to him, ambition can be defined both as the motivation to get ahead of others, to gain power and money, and when individual goals are in harmony with the best for society and the actions to achieve goals are based on cooperation for a general benefit rather than competition, ambition can be a positive force for society and the individual. Hogan and Hogan (2009) mention that ambitious people are goal-oriented and have enough energy to reach their goals. In this respect, ambition can be defined as the degree to which a person appears socially self-confident, possessing leadership qualities, and focused on status and success. Professional ambition is the desire of a person who tries to gain the appreciation of the community by making progress and gaining success in a chosen field and working to become an expert in his work (Barsukova, 2014).

In the literature of psychology, it is stated that ambition is the quality that provides the professional and career development of the person. In this context, it is possible to talk about ambition or professional ambitions as a professionally important personal quality (Barsukova, 2014). Professional ambitions can sometimes be used to restrain the level of motivation, and it is known that motivation is an important factor in the process of gaining prestige (McClelland, 1990). Professional ambition affects all individuals as well as teachers and school administrators. Professional ambition can be characterized how the teachers evaluated and respected or consulted by their colleagues and superiors in schools. Professional ambition as an emotional formation defines emotions and behaviours such as the professional success of the teacher, the way receiving praise, winning awards and participating in celebrations, and enjoying the work (Barsukova, 2013). Professional ambition, on the other hand, can be viewed as both an expectation of reward (an expectation of advancement in one's profession or organization) and a commitment to a course of action (a willingness to do whatever is necessary to advance). It can be a motivational basis for a person's commitment to his profession or organization (Desrochers & Dahir, 2000). The goals on teachers who has professional ambition determine: respect; earning the respect of colleagues, professionalism; getting a higher education and continuous self-development, making a career; attaining higher administrative status, image; is to tend to meet the standard of visual and auditory appeal by colleagues and students (Barsukova, 2013). In this study, it is aimed to reveal how administrators and teachers see the phenomenon of professional ambition in educational organizations, what their observations and experiences are. It's sought answer to the following questions.

- How interpreted professional ambition in educational organizations by administrators and teachers?
- What are the characteristics of teachers and administrators who has professional ambition in educational organizations, and what are the experiences of administrators and teachers regarding the causes, consequences and effects of professional ambition?

Method

This research is a descriptive phenomenology study which is one of the qualitative research designs. The participants consist of 24 administrators and teachers working in Nazilli district of Aydın province in the 2021-2022 academic year. Nine of the participants were school administrators and 15 were teachers; seven of them are women, the others are men. In the research, it was aimed to reveal the experiences of administrators and teachers about professional ambition in schools with the interview technique. The interviews were made face-to-face and via Zoom, and the data was obtained from the answers they gave to the questions in the semi-structured interview form directed to the administrators and teachers. The analysis of the data was made with the help of the MAXQDA program, which is one of the qualitative data analysis programs.

Results and Suggestions

The aim of this study is to reveal the professional ambition that school administrators and teachers experience in educational organizations, the causes, consequences, and effects of professional ambition. According to the administrators and teachers, it was seen that professional ambition was evaluated in two dimensions as positive and negative. In this study, professional ambition is tackled under economic, educational, psychological, sociological, philosophical, and religious aspects. According to the research, administrators and teachers evaluated professional ambition in educational organizations in two dimensions

as positive and negative. They shared their economic, educational, psychological, sociological, philosophical, and religious experiences in both positive and negative categories. According to the administrators and teachers the process of making sense of professional ambition was handled separately, and positive and negative perception categories were reached based on the codes in both dimensions.

According to the administrators, professional ambition is interpreted in positive dimension; communicating effectively with employees, struggling to maintain discipline at school, setting goals, having a vision, being success-oriented, not giving up on struggle, being conscientious, making professional effort, providing support, being willing in one's profession, being diligent, having authority, being prominent. It is defined as being elite, providing organizational unity, being an expert in the job and showing leadership characteristics. In the negative dimension, administrators perceive the professional ambition as being keen on office-position, behaving arrogantly, showing indifference, unwillingness to work simultaneously, ineffectiveness of employees, feeding from chaos, greed to manage, establishing an intelligence network within the organization, lack of finding a radical solution, ignorance, and avoidance. According to the results of the research various suggestions have been developed. One of them is a deeper investigation of the phenomenon of professional ambition in educational organizations. Thus, in different studies to be conducted, dimensions that could not be discovered in this study, different causes and effects of professional ambition can be revealed in a concrete way. Considering the possibility that the phenomenon of professional ambition can be both positive and negative, researchers can focus more on its positive results and it can be ensured that the phenomenon of professional ambition is carried to a more professional field in educational organizations.

GİRİŞ

Rekabetin ve kariyer başarısının arttığı bir dünyada, hem başarı yolunu çizmeyi ümit eden bireyler hem de hangi çalışanların onlara daha fazla fayda sağlayacağını anlamaya çalışan işverenler için farklı kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. Bu kavramlardan birisi de hırstır (Linck, 2019). Hırs; Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde (2022) sonu gelmeyen istek, aşırı tutku; Oxford Sözlüğü'nde (2022) ise bir şeyi başarılı bir şekilde yapmayı çok istemek anlamına gelmektedir. Kişinin bir şeyi elde etmek için olanca gücüyle çabalaması, gayeye varmak için hırsla mücadele etmesi Mesnevi'de de görülmektedir (Tunç, 2011).

Hırs, başkalarının önüne geçme, güç ve para kazanma güdüsü olarak tanımlanabileceği gibi, bireysel hedefler toplum için en iyisi ile uyumlu olduğunda ve hedeflere ulaşma eylemleri rekabetten ziyade genel bir faydaya yönelik iş birliğine dayalı olduğunda, toplum ve birey için olumlu bir güç olabilmektedir (DiPiro, 2009). Schwyhart ve Smith (1972) hırsı, iş sorumluluklarını kabul etme istekliliği olarak ifade etmektedirler. Hogan ve Hogan (2009), hırslı insanların hedef odaklı ve hedeflerine ulaşmak için yeterince enerjiye sahip olduklarından bahsetmektedirler. Bu açıdan hırs, bir kişinin sosyal olarak kendine güvenen, liderlik vasıfları taşıyan, statü ve başarı odaklı görünme derecesi olarak tanımlanabilmektedir.

Adler'in bireysel psikolojisinde ise hırs, kendini ifade etme biçimlerinden biri olup; tüm insanlığın mutluluğunu ve kültürünü yok eden kötülüklerden biridir. Hırsın temelinde, güç kazanma, başarıya ve bir şeyin üstesinden gelme arzusuna yol açan, aşağılık hissi yatmaktadır (Barsukova, 2015). Klasik kuramlarda hırs kavramına yönelik düşünceler daha çok yönetenler ve örgütlerin verimliliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çünkü bu kuramlarda genel kabul gören görüş sadece örgütsel kâra ve yönetsel süreçlere odaklanma olmuştur. Çalışanların sosyal, psikolojik, bireysel ve ekonomik ihtiyaçları göz ardı edilmiştir. Bu eksikliklere yöneltilen eleştiriler sonrasında da 1910'lu yıllarda gelişmeye başlayan endüstriyel psikoloji sonucu, çalışanların bireysel davranışları incelenmeye başlanmış ve neoklasik yönetim kuramları olarak ifade edilen insanı ve insan ilişkilerini ön plana almayı amaçlayan insan ilişkileri yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Başaran, 2000). İnsan ilişkileri yaklaşımının savunucuları, çalışanın moralini yükseltmeye dönük destekleyici liderlik biçimlerinin kurumsallaştırılmasını ve çalışanın moralindeki yükselişin giderek emek verimliliğini arttırabilmesi için de çalışma şartlarının iyi bir şekilde düzenlenmesi gerekliliğini vurgulamışlardır (Fişek, 2015).

Hogan ve Holland (2003) hırsın rekabetten, kendine güven eksikliğinden, duygu durum bozukluklarından, bireyin liderlik özelliklerini taşınamasından, kişilik bozukluklarından ve sosyal kaygılardan oluştuğunu savunmaktadırlar (Linck, 2019). Başarı ile ilgili seçimler, kişisel yeterlilik duygusu, bilinçli ya da bilinçsiz olarak çeşitli seçenekler için başarı beklentileri gibi psikolojik değişkenler kişinin deneyimlerinden, kültürel normlarından, akranlarının davranışlarından ve hedeflerinden etkilenmektedir (Eccles, Barber & Jozefowicz, 1999). Hedefi olan bireylerin ruhsal yaşantısının her safhası bu hedefi yansıtmayabilmekte ve her hareketi de bu hedefe yönelik olmayabilmektedir (Adler, 2016). Başarı noktasında tek çocuklu aileler, birden fazla çocuğu olan ailelere göre, daha hırslı olabilmektedirler.

Benzer şekilde anne-babası ayrı olmayan çocuklar, ailenin başarı hırsı ile daha fazla karşı karşıya kalabilmektedir. Aslında güçlü hırsı olan ailelerin çocukları üzerinde yapılan çalışmalarda, rekabete girmemeleri durumunda daha iyi şartlara sahip olabileceklerine dair kanıtlar ortaya sürülmektedir (Khadjavi & Nicklisch, 2018).

Hırsın, tutku gibi insanlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilmektedir (DiPiro, 2009). Hırs, başarıya götüren güçlü bir duygu olmasına rağmen, kontrol altında tutulmazsa olumsuz sonuçlarıyla yüzleşmek zorunda kalınabilmektedir. Hırslı insanlar hedeflerine ulaşamadıklarında hayal kırıklığına uğramakta ve mutsuz olmaktadır (Akyüz, 2019). Ancak, vicdanıyla hareket eden ve her zaman en iyi olduğunu düşündüğü şeyi yapan bir kimse, mutlu olmanın memnuniyetini yüreğinde hissedebilmektedir (Descartes, 2011). Barsukova (2015) yaptığı analiz sonucunda hırsı; kötü ve olumsuz bir kişisel özellik olarak ifade etmektedir. Olumsuz nitelik olarak hırslı bir kişide aşırı bir şekilde kendini ön plana çıkarma isteği, düşük farkındalık ve hırsı kontrol edememe, kişilerarası ilişkilerinde sorunlar, başkalarına bağımlılık, olumsuz duygusal arka plan, psikosomatik hastalıklar gibi özellikler görülebilmektedir. Hırs, rasyonel bir şekilde kontrol altında tutulabildiğinde insanlar üzerinde olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. İnsanların kendilerini geliştirmelerine, yeni şeyler öğrenmelerine ve hayatlarında istediklerini elde etmelerine yardımcı olabilmektedir (Akyüz, 2019).

Hedef iyi olduğunda, hırsın iyi ve olumlu olduğu düşünülmektedir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki hırslı bir kişi, beslenme, güvenli bir ortama sahip olma, barınma ve istediği sosyal gruba kabul edilme gibi zevklere sahip olduktan sonra bile, daha fazlasını elde etme amacını sürdürebilmektedir (Pettigrove, 2007). Bununla beraber hırs, bir şeyleri elde etmek için izole bir ölçüt olmaya başladığında sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Preseschkian, 2002). Hırslı bir kişinin daha fazla kaynak elde etmeye yatırım yapmasının yolu, insan sermayesinin gelişimine yatırım yapmaktır. Mantıklı bir yaklaşımla hırs kaynağına sahip olan bir kişi, daha fazla eğitim ve dolayısıyla insan sermayesine değer vererek daha çok kaynak elde etmeye çalışmış olmaktadır (Linck, 2019). Bu noktada hırs, okul değişikliğinden korkan öğretmenlerde, her şeyi feda edebilen okul yöneticilerinde, çaba gösterenlerde, başarı odaklılarda, fazlaca iş yükü altında hislerinin doruk noktasına ulaşan ancak mütevaziliğini koruyan temizlik personellerinde görülebilmektedir (Preseschkian, 2002). Ailelerin sosyoekonomik yapısı, öğrencilerinin eğitimsel gelişimlerini ve gelecekteki mesleki hırslarını etkilemektedir. Bu etkinin sosyal konumlar ve akademik başarı düzeylerinden daha çok desteklediği anlaşılmaktadır (Sikora & Saha, 2011).

Mesleki hırs, seçilen bir alanda ilerleme sağlayarak ve başarılar kazanarak topluluğun takdirini elde etmeye çalışan, işinin uzmanı olmak için çalışan bir insan arzusudur. Psikoloji alan yazınında hırsın kişinin mesleki ve kariyer gelişimini sağlayan nitelik olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda mesleki açıdan önemli kişisel nitelik olarak hırsın ya da mesleki hırslardan söz etmek mümkündür (Barsukova, 2014). Mesleki hırs, bazen motivasyon seviyesini dizginlemek için kullanılabilir ve motivasyonun saygınlık kazanma sürecinde önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (McClelland, 1990). Mesleki hırs, tüm bireyleri etkilediği gibi öğretmenleri ve okul yöneticilerini de etkilemektedir. Mesleki hırs, öğretmenlerin okullarında meslektaşları ve üstleri tarafından değerlendirilme biçimleri, saygı duyulmaları ya da kendilerine danışılmaları ile karakterize edilebilmektedir. Duygusal bir oluşum olarak mesleki hırs ise öğretmenin mesleki başarısı, övgü alma şekli, ödüller kazanması ve kutlamalara katılması, işinden zevk alması gibi duygu ve davranışları ile tanımlanmaktadır (Barsukova, 2013). Öte yandan mesleki hırs hem bir tür ödül beklentisi hem de ilerlemek için gerekli olan her şeyi yapma isteği olarak görülebilmektedir. Kişinin mesleği veya örgütüne bağlılığı için motivasyonel bir temel olabilmektedir. Bu bağlamda kişinin hedefleri de önemli olabilmektedir (Desrochers & Dahir, 2000).

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

Mesleki hırs; bir öğretmenin, öğrencileri, velileri, meslektaşları ve yöneticileri tarafından profesyonel olarak tanınma ve önemli olduğunu hissettirme arzusudur. Mesleki hırs, öğretmenin kariyer gelişiminde ve kendisi için belirlediği ve ulaşmayı amaçladığı eğitim, makam, sınıflama, unvan gibi mesleki hedefler ile kendini göstermektedir (Barsukova, 2014). Türk eğitim sisteminde de 14.02.2022 tarihinde kabul edilen 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu da bunu destekler niteliktedir. Bu kanunla, eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli öğretmenlerin atamalarını, mesleki gelişimlerini ve

kariyer basamaklarında ilerlemelerini sağlamak amaçlanmaktadır. Kanunda yer alan altıncı maddede, “*aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmette bulunmuş olmak, mesleki gelişimle ilgili 180 saatten az olmamak şartıyla uzman öğretmenlik eğitimine katılmış ve öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olmak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmamak ve yapılacak yazılı sınavdan 70 ve üzeri puan almak*” şartları yer almaktadır. Aynı maddede yüksek lisans eğitimini tamamlayan öğretmenlerin uzman öğretmen, doktora eğitimini tamamlayan öğretmenlerin ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulacağı belirtilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin üst sosyoekonomik seviyeye sahip insan gücünü çekebilmesi ve geniş bir toplumsal tabana yayılması mesleğin toplumsal algısına ve profesyonellik statüsüne olumlu katkılar yapacaktır. Bu sebeple öğretmenliği kariyer basamakları olan ve ilerlemeye fırsat tanıyan profesyonel meslek haline dönüştürme çabalarının, toplumsal algıyı değiştirmesi ve öğretmenlerin motivasyonlarını artırması beklenmektedir (Güven, 2010). Öğretmenlere hak ettikleri değerin verilmesi, maaşlarının artması, 3600 ek göstergenin verilmesi, sosyal ve yasal haklarının korunması, görev ve yetki dağılımından kaynaklanan karmaşıklıkların giderilebilmesi noktasında meslek kanunun yürürlüğe konması fayda sağlayabilir. Bu durum öğretmenlerin motivasyonlarını artırabilir ve mesleklerinde kendilerini geliştirmek adına hırslanarak daha çok enerji, zaman ve bütçe ayırabilmelerine fırsat sunabilir. Çünkü mesleki hırsı olan öğretmenlerin sosyal olarak sürekli yükselen ve girişken olma, başarı için çabalama ve öz disiplinli olma gibi özellikleri bulunmaktadır. Mesleğinde hırslı olan öğretmenlerin, liderlik süreçlerine katılmada gayretli, enerjik, kendine güvenen, dürüst, vicdanlı, çalışkan ve kendini kontrol edebilen yapı ve karakterde oldukları bilinmektedir (Jones, Sherman & Hogan, 2016).

Öğretmenlikten yöneticiliğe geçmek de mesleki hırsla örnektir. Okul yöneticilerinin seçilmesi ve atanmasıyla ilgili 5 Şubat 2021 tarihinde 31386 sayılı Resmî Gazete’de (2021) yayımlanan değişiklikle Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği’nde güncellemeye gidilmiştir. Son yapılan değişiklikle, yönetici olarak görevlendirileceklerde öğretmenlerin yöneticiliğe atanmasında 5/c maddesinde mesleki gelişime vurgu yapıldığı görülebilmektedir. Bunun aynı zamanda eğitimin kalitesini arttırmaya, öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesinin yanında mesleki gelişimlerinin desteklenmesine ve öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleğine dönüştürülerek kanunlar nazarında bir “ihtisas mesleği” ibaresinin vurgulanmasına dönük bir güncelleme olduğu da görülmektedir.

Hırsla ilgili alan yazında çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Roberts (1968), farklı okul türlerinin gençlerin istekleri üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, İngiltere ve Amerika’daki okullardan mezun olan öğrencilerin iş yönelimleri üzerine incelemelerde bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre gençler eğitimleri ilerledikçe, kendi yetenekleri ve kapasiteleri hakkında giderek daha net kavramlar edinmekte, kendi sosyal değerleri hakkında bir izlenime sahip olmakta ve eğitim deneyimleriyle beslenen bu öz üzerine iş hedeflerini belirlemektedirler. Karakaş, Kınır ve Kiremitçi (2018) yaptıkları çalışmalarında, bekâr öğretmenlerin mesleki hırs, başarıma eğilimleri ve yaşam doyumlarının oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumun, genç öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini ispatlamaya dönük çabalarından ve ideallerini gerçekleştirmek için daha fazla uğraşmalarından kaynaklandığını ifade etmektedirler. Akyüz (2019) çalışmada, Charles Dickens’ın “Büyük Umutlar” adlı eserindeki insanların sahip oldukları tutku ve hırsları incelemiştir. Hırslı insanların hedeflerine cesurca ulaşmaya kararlı olduklarından bahsetmekte ve eşsiz hedeflerine ulaşmak, arzu ettikleri şeyi elde etmek adına mücadele içinde olduklarını vurgulamaktadır. Barsukova, Scherbina, Mozgovaya, Zhulina, & Shestopalopa. (2020), Y ve Z kuşağını temsil eden öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmalarında; hırsın öz değerlendirmesinin karşılaştırmalı bir analizinin sonuçlarını sunmaktadırlar. Amaçları, hırsın benlik saygısındaki benzerlikleri ve farklılıkları ve farklı kuşaklardan gençler arasında ifade edilme derecesini belirlemek olmuştur. Araştırmalarında, Y kuşağı gençlerinin, hırslarının derecelerini değerlendirmede ve kendilerini ifade etmede daha emin oldukları, Z kuşağı gençlerinin ise daha temkinli oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Barsukova vd. (2020) “Rus ve Türkmen Öğrencilerin Hırslarının Özsaygısı” adlı çalışmalarında Rus ve Türkmen öğrencilerin hırslarının öz değerlendirmelerine ilişkin kültürlerarası bir çalışmanın sonuçlarını sunmaktadırlar. Çalışmalarının amacı, hırsın benlik saygısının özelliklerini ve derecesini belirlemek olmuştur. Araştırma sonucunda, Rus öğrencilerin %48,94’ü, Türkmen öğrencilerin %83,33’ü kendilerini hırslı insanlar olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde hırsın daha çok öğrenciler üzerine yapıldığı tespit edilmiştir. Öğretmenler ve yöneticiler üzerine yapılan çalışma sayısı kısıtlıdır. Oysaki eğitim örgütlerinde geçmişten beri var olan bir olgu olan ancak bir şekilde gizlenen mesleki hırsın araştırmaya değer bir konu olduğu görülen bir gerçektir. Öğretmenlerin bilgiyi aktarmayı istemelerinin, mesleki gelişimleri için gayretli olmalarının, yöneticilerin okullarını gelişimsel olarak biçimlendirmelerinin, öğretmen-öğretmen ya da yönetici-öğretmen ilişkilerinin iyi yönde olmasının ve örgütlerin başarıyı arama çabalarının gizli gücü belki

de motivasyona olumlu etkilerinin olabileceği yadsınamaz bir gerçek olan mesleki hırs faktörü olabilir. Elbette hırsın hem olumlu hem de olumsuz olabileceği bilinmektedir. Bu açıdan hırsın bir türü olan mesleki hırsın da okullarda olumsuz sebeplerinin ve etkilerinin olabileceği de söylenebilir.

Okullarda örgüt iklimini olumsuz etkileyebilecek öğretmen davranışları arasında hırsla ya da mesleki hırsla girilen işlerden beklenen sonuçların elde edilememesi sonucu oluşan kırgınlıklar, kızgınlıklar, çekememezlikler, kıskançlıklar, çatışmalar, gruplaşmalar ve dışlanmalar görülebilmektedir (Kıral ve Kepenekci, 2021). Ancak insanın özünde iyilik olduğu söylenebilir. O iyiliğin mesleki hırsa da yansımaları mümkün olabilir.

Hırsın sebep olduğu bencillik de örgüte ve örgüt çalışanlarına zarar vermektedir (Çalışıcı Çelik ve Kıral, 2021). Bu zararlar arasında; örgütsel adaletin, bağlılığın, güvenin ve örgütsel iletişimin zedelenmesi sayılabilir. Özellikle güvenin az olduğu durumlarda iletişim özellikleri genel olarak savunmacı, sınırlandırılmış ve sorumluluktan kaçma şeklinde olabilmektedir. Eğitimde amaç, okul ya da öğrenci başarısı için çaba harcamak, güncel bilgileri takip ederek daha fazla öğrenmek ve öğretmek, öğrenilen yeni bilgileri farklı yöntem-tekniklerle öğrencilere aktarmak, örgütsel mutluluğu ve bağlılığı sağlamak, öğretmenlerde sorumluluk duygusunu sürekli canlı tutmak ve değişime açık nesillerin öğrendiklerini takip etmek olarak ifade edilebilir. Bu yönüyle mesleki hırsın yönünün olumlu olabileceği de düşünülebilir.

Bir örgütü amaçlarına ulaştıracak en önemli öğelerden birinin örgütte çalışanlar olduğu herkesçe bilinmektedir. Bireylerin yeterlilikleri, zayıflıkları, güçlü yönleri ya da kişilik özellikleri örgütsel işleyişi ve başarıyı dolaylı olarak veya doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanları güdülemek, ortak amaçlar etrafında birleştirmek, var olan potansiyellerinin farkına varmalarını sağlamak ve onları geliştirmeleri için yönlendirmek okul yöneticilerinin görevleri olarak sayılabilir. Bu noktada okul yöneticilerinin hem kendi hem de öğretmenlerin mesleki hırslarını, okulu daha iyiye taşımak üzere işe koşmaları, yönetim bilimi ve örgütsel davranış açısından fayda sağlayabilir. Bu çalışma, şimdiye kadar hırs konusunda yapılmış olan çalışmaları tekrardan gözden geçirmeye fırsat sunduğu ve başarı hedeflerinin araştırılmasında son gelişmeleri özetlediği için önemli görülmektedir. Bunun yanında, yapılan çalışmada, eğitim örgütlerindeki mesleki hırsın, çözülmüş gibi görünen sorunları tekrardan ele alınmış, başka sorunlar tespit edilmiş ve bu sorunların sebep ve sonuçları araştırılarak bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirilmiştir. Ayrıca Türkiye’de eğitim yönetimi alanında mesleki hırsla ilgili yeterli sayıda çalışmanın olmaması da bu çalışmayı önemli kılmakta ve alanda yapılacak gelecek çalışmalara da katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmada yönetici ve öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki mesleki hırs olgusunu nasıl gördükleri, gözlem ve deneyimlerinin neler olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul yöneticileri ve öğretmenler eğitim örgütlerindeki mesleki hırsı nasıl anlamlandırmaktadırlar?
2. Eğitim örgütlerindeki mesleki hırsa sahip kişilerin özellikleri, mesleki hırsın sebep, sonuç ve etkilerine yönelik okul yöneticileri ve öğretmenlerin deneyimleri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Çalışma, nitel araştırma desenlerinden betimleyici fenomenoloji deseninde yapılmış bir çalışmadır. Bu desende, araştırmacılar tarafından, fenomeni tecrübe edinmiş kişilerden veri toplanmakta ve tüm bireyler için deneyimin özünün birleşik bir tanımı geliştirilmektedir. Bu süreç, insanların “ne” deneyimledikleri ve “nasıl” yaşadıklarından meydana gelmektedir (Kıral, 2021). Araştırmada derinlemesine, az kişiyle ve ayrıntılı olarak çalışabilmek için nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır (Patton, 2014). Fenomenolojik çalışmalarda, bireylerin çevrelerindeki olayları deneyim ve gözlemlerine göre yorumlamaları, bunun sonucunda duygu ve düşüncelerine göre değerlendirmeye çalışmaları gibi esaslar dikkate alınmaktadır (Dey, 1993). Çünkü fenomenolojik araştırmalar, bireylerin kendi yaşantılarına ve günlük deneyimlerine dayanmaktadır (Ersoy, 2016; Merriam, 2013).

Araştırmacılar, okullarda bazı yöneticilerin yönetim makamına gelme isteği içine girdikleri, okulları ve öğrencileri birçok etkinliklerde yarış içine soktukları; bazı öğretmenlerin ise yalnızca daha fazla proje üretme çabası içinde oldukları, ortaklaşa yapılan etkinliklerde sadece kendilerini ön plana çıkarmaya çalıştıkları ve sadece akademik başarıya odaklandıklarını gözlemişlerdir. Sayılan örneklere benzer mesleki hırsa ilişkin yaşantı, deneyim ve gözlemleri olan okul yöneticileri ve öğretmenlere odaklanılması sebebiyle araştırma fenomenoloji deseninde yürütülmüştür. Bu bağlamda yapılan çalışmanın fenomeni “mesleki hırs” olarak belirlenmiştir.

Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları, 2021-2022 akademik yılında, Aydın ili Nazilli ilçesinde görevli 24 yönetici ve öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemleri ile belirlenmiştir. Araştırmada maksimum çeşitlilik; unvan, okul türü, cinsiyet kriterlerine göre belirlenmiştir. Bu çalışmada belirlenen ölçütler; en az dört yıldır aynı okulda çalışıyor olmak, devlet okullarında görev yapıyor olmak ve öğretmenlerin atanmak için, velilerin de çocuklarını göndermek için en çok tercih ettikleri okullar arasından seçilmesi kriterlerine göre belirlenmiştir. Araştırmaya, bu şartları taşıyan gönüllü 24 kişi katılmıştır. Katılımcıların dokuzu okul yöneticisi, 15'i öğretmen; yedisi kadın, diğerleri erkektir. Ayrıca katılımcıların görev süresi dört ila 13 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların kimlik bilgilerini gizli tutmak için Aykut, Ferhat, Gizem gibi kod adlar kullanılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, verilerin toplanmasında; bireylerin, çeşitli konulardaki bilgi, düşünce, tutum ve davranışları ile bunların olası nedenlerinin öğrenilmesinde en kestirme yol olarak görüldüğü (Karasar, 2015) için görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada, görüşme tekniği ile yönetici ve öğretmenlerin, eğitim örgütlerindeki mesleki hırsıla ilgili deneyimlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Öğretmen ve yöneticilerle yapılan görüşmelerde veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu ilk etapta toplam on bir sorudan oluşmuş, formun hazırlanmasında uzman (eğitim yönetimi alanındaki akademisyenler ve uzmanlar, okul yöneticisi ve öğretmen) görüşlerine başvurulmuş ve dönütlere göre gerekli düzeltmeler yapılarak soru sayısı dokuza indirilmiştir. Ayrıca daha fazla veri toplanması amacıyla katılımcılar tarafından soruların yeterince açık bulunamayabileceği düşüncesiyle sonda sorular da eklenmiştir. Sürecin ilk aşamasında belirlenen bir okul müdürü ve öğretmenle ön görüşmeler yapılmış ve araştırmanın pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere göre soruların veri toplamaya uygunluğu değerlendirilmiş ve uzman görüşleri doğrultusunda görüşme formunun son hali elde edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel veri toplama hakkında düşünmeye verilen tipik bir yanıt, gerçek veri türlerine ve bunları toplamak için izlenecek sürece odaklanmaktadır. Onayların alınması, iyi bir nitel örnekleme stratejisinin uygulanması, bilgilerin kâğıt üzerinde ve dijital olarak kaydedilmesi için araçlar geliştirilmesi, verilerin saklanması ve beklenen etik durumların öngörülmesi anlamına gelmektedir (Creswell, 2016). Bu noktadan hareketle, araştırmada veri toplama süreci araştırma izninin çıkmasıyla başlamıştır. Katılımcılar gönüllülük esasına göre belirlenmiş ve görüşlerini açık ve rahatça ifade edebilmeleri için araştırmada gerçek isimlerinin gizli tutulacağı ifade edilmiştir. İzin alınarak görüşmelerde bazı katılımcıların ses kayıtları alınmıştır. Görüşmelerde toplam 486 dakika görüşme kaydı tutulmuş ve görüşmelerde tutulan notların ve görüşme ses kayıtlarının transkripsiyonları aynı gün yapılmıştır. 24 katılımcıdan sekizi ses kaydının alınmasına izin vermediği için görüşmede notlar alınmıştır. İki katılımcı ile de Zoom üzerinden uzaktan görüşme yapılmıştır.

Görüşmeler, okul bahçesinde, okul kantininde, sınıflarda, rehberlik servisinde ve yöneticilerin odalarında yapılmıştır. Zoom ile yapılan görüşmeler katılımcının uygun olduğu saatlerde gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıların duygu ve düşüncelerini daha iyi anlamak için jest ve mimiklere dikkat edilmiş, görüşmeler sonunda görüşmede hissedilen duygulara ilişkin düşünceler kaleme alınmıştır. Görüşme soruları haricinde verilen ek bilgiler de görüşme formu dışına not alınmıştır. Buradaki amaç, veri toplanırken yaşanabilecek muhtemel veri kaybını en aza indirmek olmuştur.

Veriler, görüşmelerin yapıldığı gün bilgisayar ortamına kaydedilmiş, ses kayıtlarının transkripsiyonları yapılarak veri hazırlama programına aktarılmıştır. Verilerin transkripsiyonları toplamda 84 sayfadan oluşmuş ve tüm veriler böylece, içerik analizi öncesi, analize uygun hale getirilmiştir. Araştırmada toplanan veriler nitel veri analizi yöntemlerinden içerik analizi tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Bu çalışmada metinler üzerinde okuma yapılarak ve alan yazın göz önünde bulundurularak kod listesi oluşturulmuştur. Araştırmacılar kod listesine birlikte karar vermişlerdir.

Kategori, alt kategori ve kodlar, okuyucuların anlayabileceği şekilde ifade edilmiştir. Ayrıca bulgular, neden-sonuç ilişkisi göz önünde bulundurularak, açıklama, anlamlandırma ve farklı olgularla karşılaştırmalar yapılarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Verilerin analizi, nitel veri analizi programlarından biri olan MAXQDA programı yardımıyla yapılmıştır. Çünkü nitel veri analizi için özel olarak tasarlanmış yazılımlar son yıllarda oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu tarz programların kullanımı, çok miktarda veriyi depolama, geri getirme, kodlama ve sınıflandırma imkânlarından dolayı bir gereklilik halini almıştır (Maxwell, 2013).

Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Nitel araştırmalarda geçerlilik; araştırması yapılan olgu veya olaylar hakkında bütüncül bir resim çizebilmek için araştırmacının aldığı verileri ve elde ettiği sonuçları doğrulamasına yardımcı olmak adına çeşitleme, katılımcı teyidi ve meslektaş teyidi gibi bazı ek yöntemlerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Geçerlilik ve güvenirliliğini sağlamak için görüşmelerden önce randevular alınmış, katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı, problem durumu ve önemi hakkında bilgiler verilmiştir. Katılımcılardan izin almak kaydıyla ses/video kaydı alınmış, transkripsiyonlar yapıldıktan sonra katılımcı teyidinde başvurulmuştur. Araştırmanın geçerliliği ve güvenirliliğini sağlayabilmek adına bulgular ve yorum kısmındaki kategori ve alt kategoriler, araştırmacıların ortak görüşüyle oluşturulmuştur.

Araştırmanın güvenirliliğini artırmak için her tema altında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin ifadelerine yer verilmiş, doğrudan alıntılar kullanılmıştır. Görüşme formunun hem görünüş hem de kapsam geçerliliği, form oluşturulurken alınan uzman görüşlerine, bir yönetici ve bir öğretmenle yapılan pilot uygulamalara dayandırılmıştır. Analize başlamadan önce iki araştırmacı tarafından kontrol kodlaması yapılmıştır. Kontrol kodlaması sadece tanımsal netliğe yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda iyi bir güvenirlilik kontrolü de sağlamaktadır. Kontrol kodlamasında, iki araştırmacı, aynı veri kümesini kodlayıp başlangıçta karşılaşılan güçlükleri tartıştıklarında, tanımlar daha çok açıklık kazanmaktadır (Miles ve Huberman, 2015). Yazıya dökülen görüşme formları ayrı ayrı incelenmiş ve alt amaçların her biri bir tema olarak belirlenmiştir. Araştırmada ortaya konulan kategori ve alt kategorilerin oluşturulmasında Miles ve Huberman'ın modeli dikkate alınmış ve güvenirlilik hesaplaması için önerdikleri güvenirlilik formülü kullanılmıştır. Hesaplama sonucunda araştırmanın güvenirliliği %86 olarak hesaplanmıştır. Araştırmacılar ulaştığı verileri, tarafsız bir şekilde ve dürüstçe okuyucuya aktarmaya çalışmıştır. Çünkü inanılrlık, entelektüel duyarlılık, profesyonel dürüstlük ve metodik-bilimsel yetkinliği içermektedir. Bu niteliklerin aranması oldukça değerli görülmektedir. Araştırmanın bütünsel olarak dürüstlük içinde yürütüldüğünden emin olmak, araştırmacıların etik tutumunu yansıtmaktadır (Merriam, 2013).

Araştırmacıların Rolü

Araştırma için öncelikle etik kurul izni alınmış; ardından Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden "resmi yazılı izin" alındıktan sonra görüşmeler başlamıştır. Araştırmada sorular tamamen tarafsız bir şekilde sorulmuş, araştırmacılar ön yargılara ve bireysel görüşlerini çalışmaya dâhil etmemişlerdir. Araştırmada etik unsurlar göz önünde bulundurularak katılımcıların kimliklerini ortaya çıkaracak sorulardan ve ifadelerden kaçınılmış ve bu tür ifadeler tespit edilerek çalışmadan çıkarılmıştır. Katılımcıların söylemleri doğrudan alıntılarla çalışma içerisinde yer almıştır.

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada araştırma etiği ilkeleri gözetilmiş olup gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. Etik kurul izni Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nden alınmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde yönetici ve öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde görülen mesleki hırs, mesleki hırsa sahip kişilerin özellikleri, mesleki hırsın sebepleri ve etkileri ortaya çıkarılmıştır.

Mesleki Hırs Kavramı ve Mesleki Hırsa Sahip Olma

Mesleki hırs kavramının anlamlandırılması ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular sonucunda kodlar, iki kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler "yöneticilere ve öğretmenlere göre" olarak belirlenmiştir. Her iki kategori altında da "olumlu ve olumsuz" olmak üzere alt kategoriler oluşturulmuştur. Yöneticilere göre mesleki hırsla ilgili kodlar iki alt kategoride toplanmıştır. Mesleki hırsa yönelik olan olumlu alt kategorisi altında "iletişim, disiplin, hedef belirleme, vizyon-misyon, başarı odaklı olma, mücadele, vicdan, mesleki çaba, destek sağlama, istekli olma, gayretli olma, makam sahibi olma, ön plana çıkma, seçkin olma, örgütsel birlik ve liderlik" yer almaktadır. Olumsuz alt kategorisi altında ise "makam-mevki düşkünü olma, kibir, sinizm, eşzamanlı çalışma, etkisiz kılma, karmaşadan beslenme, yönetme hırsı, istihbarat ağı, köklü çözüm yoksunluğu, iş bilmezlik ve kaçınma" kodları bulunmaktadır. Bu kodlara yönelik yönetici görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

- *Ben kendimi mesleğimde hırslı bulmuyorum ve kimseye de hırsı tavsiye etmiyorum. Öğrencilerime de çalışma arkadaşlarıma da. Israrla da hırsın kaçınılmaları gerektiğini söylüyorum. Ya da hırsı yüzünden öğretmenler odasında kaos üretmiş, ya da kaosu kendi lehine çevirerek yönetmeye çalışmış... (Burak).*

- *Hırs makam mevki hırsı, egonun etkisinde gelişmesi durumu da olabilir. Hırsı ortaya çıktığında gözü döndüğünde, gözü hiçbir şeyi, hiç kimseyi görmediğimde bu durum herkese zarar verir. Çalışma arkadaşlarına da zarar verir (Zafer).*

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

Öğretmen Görüşleri

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

Katılımcı görüşlerine göre mesleki hırsa sahip olma durumuna ilişkin mesleki “hırslı olanlar ve olmayanlar” olarak iki kategori belirlenmiştir. Yöneticilerden altısı kendinde mesleki hırsın olduğunu ifade etmiştir. Mesleki hırsı olan yöneticilerden üçü kadın, üçü de erkektir. Mesleki hırsının olduğunu söyleyen öğretmen sayısı sekizdir. Mesleki hırsının olmadığını söyleyen öğretmen sayısı da dördüttür. Aşağıda mesleki hırsa ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinden bazıları sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *Evet günlük yaşamda kendimi hırslı buluyorum. Ancak, maddi konularda pek hırslı değilimdir. Kazandığım bana yetiyor çok şükür (Ferhat).*
- *Evet buluyorum. Çünkü hayatta tutunmanın yolu bence hırstan geçiyor. Kendimi hırslı buluyorum. İnsani özellikler bakımından da kendimi hırslı buluyorum. Bunda sporcu olmamın da etkisinin olduğunu düşünüyorum (Mert).*

Öğretmen Görüşleri

- *Ben kendimi pek hırslı bulmuyorum. Hırsın aşırısının kötü sonuçlar doğuracağına inanıyorum (Gülay).*
- *Kendimi günlük hayata hırslı bulmuyorum. Mal da yalan mülk de yalan, var biraz da sen oyalan. Azla yetinmek gerektiğini, her şeyin aşırısının insanı psikolojik olarak yıpratacağını düşünüyorum (Hulusi).*

Mesleki Hırsa Sahip Kişilerin Özellikleri

Kişilerde görülen mesleki hırs özelliklerine yönelik “yöneticilerde ve öğretmenlerde” olmak üzere iki kategori bulunmaktadır. Yöneticilerde görülen mesleki hırs özelliklerinin; “yönetimsel, fiziksel, psikolojik ve kişilik özellikler” olarak ele alınmıştır. Yönetimsel özellikler alt boyutunda “politik, proaktif, teorik bilgi yükü, yetki aşımı, emredici, kontrolcü, üstüne yıkma, baskıcı, yeterlilik, iletişim, liderlik, ön yargılı, mücadeleci, hedef belirleme, mükemmeliyetçi, toplantı isteği, mobbing, samimiyet, çözüm odaklı, destek, ilgi ve başarı” kodları yer almaktadır. Fiziksel özellikler alt kategorisinde “kalıtsal özellikler, yaş, cinsiyet ve güler yüz” kodları bulunmaktadır. “Üstünlük taslama, vazgeçilmezlik, tutkulu, hevesli, motivasyonu yüksek, mükemmeliyetçi, hesap sorucu ve egolu” kodları da psikolojik özellikler boyutundadır. Kodlarla ilgili yönetici ve öğretmen görüşlerinden bazıları aşağıda sunulmuştur:

Yönetici Görüşleri

- *Öngörü çok önemlidir. İnsanı iyi tanımak, gelişmeleri sürekli takip etmek önemlidir. Çalışmaların içinde olmasa da bir idareci nelerin yaşandığını bir şekilde bilmeli ve gelişecek olumsuz durumları kestirebilmeli ve proaktif davranarak öğretmenlerin mesleki hırslarını dengede tutabilmelidir (Oğuz).*
- *Okul giriş çıkış saatlerinde kapıda bekleyip hesap soran bir tavır sergilerler ve ders saatlerinde sınıf kapılarını kapatırmayıp sürekli kontrolcü davranırlar. Öğretmenle yüz yüze görüşüp problem çözeceğine topluluk içinde hesap sorup aşağılayıcı bir idareci profili sergilerler (Oğün).*

Öğretmen Görüşleri

- *İlk geldiğimde bir önceki müdürümüz çok hırslıydı. Gerek öğrenci gerekse öğretmen üzerinde otoriterdi (İsmet).*
- *Mesleki hırsı olan yöneticiler ise baskıcı ve mükemmeliyetçi oluyorlar. Ne yöneticilerde ne de öğretmenlerde hırs olmamalıdır bence. Yeterlilik olmalıdır. Motivasyon ve çabanın olması yeterlidir (Hulusi).*

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

Yönetici Görüşleri

- *Artık “gelişmekte olan” değil “gelişmiş ülke” olarak anılmayı çok istiyorum. Bu uğurda bu çocukları öyle eğitmeliyiz ki, önce kendilerini, sonra ülkelerini ve en sonunda da tüm insanlığı iyileştirebilsinler. Benim Milletim her şeyin en iyisini en güzelini hak ediyor. Bu yolda kırmadan, dökmeyen iyilikle, güzellikle bir amaç uğruna çalışma gayreti güden mesleki hırsa sahip eğitimcilerin hep var olması dileğiyle (Hakan).*
- *... ancak tabii burada önemli olan nokta da kurumu için çalışan, kurumu ön plana çıkartan hırslı olan, çalışkan olan kişilerle çalışmaktır. Mesleki hırsı olan öğretmenler genelde çalışkan ve mükemmeliyetçi oluyorlar. İdealist oluyorlar (Zafer).*

Öğretmen Görüşleri

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

Mesleki Hırsın Sebepleri

Yöneticilerde görülen mesleki hırsın sebepleri ve öğretmenlerde görülen mesleki hırsın sebepleri ayrı ayrı incelenmiştir. Her iki temada da “olumlu ve olumsuz sebepler” olmak üzere ikişer kategori oluşmuştur. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre mesleki hırsın sebepleri ile ilgili kodlar “olumlu sebepler” kategorisi altında ve “biyopsikolojik, örgütsel, psikolojik, sosyolojik, eğitsel, ekonomik ve fiziksel” olmak üzere yedi alt kategori içinde değerlendirildiği görülebilmektedir. “Biyopsikolojik” alt kategorisinde “önemsenme ihtiyacı, dini yaklaşımlar, vicdanlı olma, fedakârlık yapma, çaba-başarı-azim, kişisel gelişim-yetkinlik, benimseme ihtiyacı ve kişilik-karakter” kodları yer almaktadır. “Örgütsel” alt kategorisi içinde “profesyonelliği sağlama, iş rotasyonu-iş tasarımı-iş zenginleştirme, örgüt iklimi-örgüt kültürü, yönetici atamaları, destek sağlama, liderlik-adaletli olma, vizyon ve misyon belirleme, faydalı rekabeti avantaja dönüştürme, planlama yapma ve eşgüdümü sağlama, sorumluluk alma-örgütsel roller, fiziki ve teknolojik alt yapıyı iyileştirme, güvenlik, temizlik, ekip ruhu oluşturma, başarı sırrını arama-aidiyet duygusu hissettirme, yönetsel çaba-yönetici özellikleri” kodları bulunmaktadır.

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

Yönetici Görüşleri

- *Mesleki hırsa sahip insanlar evet başarılı olabiliyor ama genelde pek de uzun vadede olmuyor. Bu hırsa sahip insanlarda bir dengenin olması çok önemli. Bu noktada dikkatli de olmak gerekir. Çünkü hırsını kontrol edemeyip vitesi boşa almış kamyonlar gibi olunursa sonu felaket de olabilir. Hırslanmak güzel. Ama motive edici olursa (Selda).*
- *Yöneticiler açısından değerlendirirsek birçok sorumluluklarımız var bizim. Yeri geldiğinde ailemden bile fedakârlık yapabilirim. Benim birinci derecede bazen okulum önde gelebiliyor. Mesleki hırs eşittir fedakârlıktır (Mert).*

Öğretmen Görüşleri

- *Takdir edilme, önemsenme duygusuyla ilgili de olabilir. İnsanın fitratında beğenilme duygusu zaten vardır. Birilerine hoş görünmek. Birilerine yalakalık yapmak. (Yavuz).*
- *Ne yöneticilerde ne de öğretmenlerde hırs olmamalıdır bence. Yeterlilik olmalıdır. Motivasyon ve çabanın olması yeterlidir (Hulusi).*
- *Bence öğretmenlerde de yöneticilerde de hırs olmalı. Hırs varsa başarı geliyor. Hırsın kelime anlamında sonu gelmeyen istek diye yazar. Burada ben mesleki gelişim açısından değerlendiriyorum konuyu (Ferhat).*

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

“Sosyolojik” alt kategorisi altında “saygın olma beklentisi, kendini kabul ettirmede bencil tutumlar, politik davranışlar, reklam düşkünlüğü, yaygınlaştırmada hep ön planda olma, veli baskısı, çevreye hoş görünme mücadelesi, anne-baba mesleğinin kişiliğe yansımaları, okullar arası çatışmacı rekabet ve sendikacılık ayrımı” kodları bulunmaktadır. “Eğitsel” alt kategorisi altında “kapasite dışı proje beklentisi, deneme sınavı sonuçlarının düşük olması, ödüllendirmede adaletsizlik ve sınav-istatistik odaklı yaklaşımlar” kodları, “ekonomik” alt kategorisi altında ise “çıkar sağlama, gereksiz ders yükü, kurslardaki eşitsiz dağılım, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, daha çok kazanma isteği ve haksız kazanç sağlama” kodları bulunmaktadır. Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumsuz sebeplerine ilişkin bulgulara yönelik bazı katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

- *İkbal kaygınız çok yüksekse hırslı olabilirsiniz. Kendinizi beş sene sonra nerede görüyorsunuz? Potansiyelinize göre hedefler belirlemek (Burak).*
- *Kariyer anlamında ise hiç hırslı değilim. 12 yıllık müdür yardımcısıyım ve hiçbir zaman müdür olmayı düşünmedim. Hiçbir zaman müdürlüğün bir sonrasını düşünmedim. Yükselme arzumu yok. İşimi yaparken en iyi şekilde yaparım. Öğretmensem en iyi şekilde yaparım. Benim mutlu olmam gerekir. Benim hırsım orada. Makam-mevki sevdalısı olanları görüyorum etrafımda. Hep yanlış işler yapıyorlar ve “-miş gibi” davranıyorlar. Hem kendilerine hem de etraflarına zarar veriyorlar (Leyla).*

Öğretmen Görüşleri

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

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

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

Yönetici Görüşleri

• *İdealistik olabilir. Mesleğine duyduğu aşk olabilir. Öğrencilerini çok sevmesi olabilir. Tutkuları olabilir. Huy olabilir. Kişilik olabilir. Karakter olabilir. İş etiğine inanması olabilir. Dini inanç olabilir. Vatan sevgisi, bayrak sevgisi olabilir. Okulunu çok sevmesi olabilir (Zafer).*

• *Mesleki hırs, meslekte belirlediğimiz hedeflerimizi gerçekleştirmek için yoğun çaba göstermek, insanüstü bir güç ortaya koymaktır. Gerek yönetici gerekse öğretmen bence hırstan uzak durmalıdır ve üzerine düşen görevi en iyi şekilde, gönüllü ve bilgili bir şekilde yapmalıdır (Ogün).*

Öğretmen Görüşleri

• *Mesleğimi Allah'ın hoşnutluğunu kazanmaya vesile yapabilmeyi amaçlayarak hırstan uzak fakat mesleğimi de Allah hesabına sevmeyi başarabilmek adına gayret içerisindeyim (Zahit).*

• *Hedefine yavaş ama doğru adımlarla gitmesi. Öğretmenler sürekli kendini geliştirmeli. Öğretmenlerin diksiyonu, öğrencilerle, birbirleriyle iletişimi iyi olmalı. Mesleki hırsı öğrenciler açısından ayrı, öğretmenler açısından ayrı değerlendiriyorum ben. Öğretmenlerde mesleki hırs olmalı mıdır? Bence olmalıdır (Servet).*

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

Yönetici Görüşleri

• *Sürekli kendini ön plana çıkararak övünüp durması hiç hoşuma gitmiyor. Benden konuşulsun. Kendi de hırslı biri olduğunu söylüyor zaten. Ben istediğim her şeyi elde ederim. Ben her projede Türkiye birincisi olurum diyor. Ben boşa çalışmam diyor. Öğretmen olarak adının duyulması, ismim duyulsun. Herkes beni tanısin. Kaymakam tanısin. Başarı ödülü alsın. Müdürler gördüğünde onunla muhatap olsun. Ona sürekli hâl hatır sorulsun gibi düşünceler olabilir. Sosyal olarak herkesin içinde tanınarak yükselmek. Sosyal şakşakçılık (Selda).*

• *Kişisel sebepler, kişisel doyum, ekonomik anlamdaki isteklik, tatmin olamama, etrafında iyi bir izlenim oluşturma, çevrelerine kendilerini kabul ettirme, kişilik bozukluğu, duygu durum bozukluğu (Leyla).*

Öğretmen Görüşleri

• *Mesleğini dünyevi amaç ve hedefler uğruna tercih etme ve önüne çıkan ve çıkacak olan engellere karşı da pervasız bir şekilde adaletten uzaklaşarak müdahale etmek ahiretini düşünmeden dünyevi olanlara aşırı bağlanma olarak tanımlayabiliriz (Zahit).*

• *Çekememezliğin sonucunda öğrencilere yararlı bir durum da ortaya çıkıyor bence. Ama işte o mesleki hırs, o öğretmenin kaldıramayacağı bir düzeye ulaşırsa o nokta da hem öğrencilere hem de öğretmen kendisine zarar da verebilir (Serhat).*

Mesleki Hırsın Etkileri

Yöneticilerde görülen mesleki hırsın olumlu etkileriyle ilgili kodların; “bireysel, örgütsel ve çevresel” olmak üzere üç alt kategoride ele alındığı görülebilmektedir. “Bireysel” alt kategorisi altında “tutarlılık, adanmışlık, yenilikçilik, başarı ve motivasyon, özdeşim kaynağı olma, mesleki tutku ve etik” kodları yer almaktadır. “Örgütsel” alt kategorisi altında “takım çalışması, mesleki yeterlilik, destek sağlama, disiplini sağlama, fayda sağlama, etkileşim, örgütü tanıma, başarı, huzur, örgüt odaklılık, teorik bilgiye hâkimiyet, yöneticilik bilgisi, aktif katkı ve katma değer” kodları bulunmaktadır. “Çevresel” alt kategorisinde “dışa dönüklük, toplumsal gelişim, toplum yanlısı davranış, içtenlik, estetik, güç, politika, etki ve uyum” kodlarının olduğu görülmektedir. Aşağıda bulgularla ilgili bazı katılımcı görüşleri verilmiştir:

Yönetici Görüşleri

• *Aslında mesleki hırs bence başarıyı getirebilir. İnsan başarılı olunca mutlu oluyor. Etrafındakileri de mutlu ediyor dolayısıyla. ... o da olsun ama ben de geride kalmayayım durumu. İçsel motivasyon bu (Ela).*

• *Beni motive etmesi lazım. Öğrencilerle iç içe olmayı seviyorum. Uzaklaşmak istemiyorum öğrencilerden. Hayatlarına dokunabilmem gerekiyor. Onların yeteneklerini ortaya çıkarmam lazım. Bunu yaparken en iyi şekilde yapmaya çalışıyorum (Leyla).*

Öğretmen Görüşleri

• *Empati, özgeçicilik. Olumlu yönleri gelişmiş mesleki hırsla sahip idarecilerde empati duygusu gelişmiş oluyor. Ben iyi öğretmenlerin iyi idareciler olabileceğini düşünüyorum. Okul sadece müdür tarafından yönetilemez. Tutarlı olmalı yöneticiler (Yavuz).*

• *Liyakat, mesleki yeterlilik, adanmışlık çok önemli vasıflar yöneticilerde. Mesleki hırs eğer iyi niyetli olursa bu tutum ve davranışların gelişmesi mümkün olabilir (Serdar).*

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

Yönetici Görüşleri

• *Bir yöneticinin mesleğinde hırslı olması ve güç zehirlenmesi yaşaması sonucunda mobbing uygulayabilir (Zafer).*

• *Okulda öğretmenler memnun olsun isterim. Öğrencilerim rahat, güvenilir bir ortamda eğitim görsün isterim ve bu doğrultuda tüm enerjimi harcarım. Bazen inanın eve enerjim kalmaz. Kabullenemem başarısızlıkları (Mert).*

Öğretmen Görüşleri

• *Yöneticiler açısından okulun amaçları vardır, vizyonu vardır. Okulun amaçlarına ulaşması, başarılı olması noktasında var gücüyle tanışması, etrafını buna göre organize etmesi hatta burada diğer öğretmenlere model olması noktasında hırslı bir çalışma yönetim anlayışı içinde olması bir noktaya kadar faydalıdır. Etrafına bir parçada ilham verir. Ancak bu soluksuz bir süreç haline gelirse hem öğretmenleri yorar bu durum. Bir noktadan sonra insanlar tükenmişlik hissederler (Serhat).*

• *Sürekli başkalarının eksiklerini arayabilir ve bu eksikleri başkalarına anlatarak etrafındakileri rahatsız edebilir (Ferhat).*

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

Yönetici Görüşleri

• *Sebat, tutarlılık, vicdanlılık, uyum da önemli tabi. Tüm bu duyguları hırsla harmanlayabilmek gerek. Görev yaptığım birkaç okulda genelde olumsuz hırsla ilgili sorunlarla karşılaştım (Zafer).*

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

Öğretmen Görüşleri

• *Öğretmenle bütün yeniliklere açık olmalı. Çünkü her sene bambaşka bir nesil geliyor. Ancak öğretmenler aşırı hırslı olmamalı. Öğretmenler için psikolojik destek servisleri olmalı. Aşırı hırsını çözemeyen öğretmenlere destek sağlanmalı (Erkan).*

• *Bir öğretmen sürekli kendini geliştirmeli. Yenilikleri takip etmeli. Teknolojiyi takip etmeli. Bu noktalarda mesleki hırsı olabilir (Gaye).*

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

Yönetici Görüşleri

- *Çok hırs iyi değildir. Fiziksel olarak enerjisi kalmayabiliyor öğretmenlerin mücadele ederken. Güçsüzleşebiliyorlar. Psikolojik olarak da bir sürü sorunlar yaşayabiliyorlar (Selda).*
- *Mesleki hırs bana göre kendine rakip oluşturmak değildir. Kurum için başarı göstermektir bence mesleki hırs (Mert).*

Öğretmen Görüşleri

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

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

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim örgütlerinde deneyimledikleri mesleki hırs, mesleki hırsın sebepleri, sonuçları ve etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmada mesleki hırs; ekonomik, eğitsel, psikolojik, sosyolojik, felsefi ve dini açılarından ele alınmıştır. Araştırmaya göre okul yöneticisi ve öğretmenler eğitim örgütlerindeki mesleki hırsı olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoride değerlendirmişlerdir. Hem olumlu hem de olumsuz kategoride; ekonomik, eğitsel, psikolojik, sosyolojik, felsefi ve dini açıdan deneyimlerini aktarmışlardır. Mesleki hırsla ilgili anlamlandırma süreci de yönetici ve öğretmenlere göre ayrı ayrı ele alınmış ve her iki boyutta da kodlardan yola çıkılarak olumlu ve olumsuz kategorilerine ulaşılmıştır. Yöneticilere göre mesleki hırs olumlu olarak; çalışanlarla etkili iletişim kurma, okulda disiplini sağlamak için mücadele etme, hedef belirleme, vizyon sahibi olma, başarı odaklı olma, mücadeleden yılmama, vicdanlı olma, mesleki çaba gösterme, destek sağlama, mesleğinde istekli olma, gayretli olma, makam sahibi olma, ön plana çıkma, seçkin olma, örgütsel birliği sağlama, işinin uzmanı olma ve liderlik özellikleri gösterme olarak anlamlandırılmaktadır. Olumsuz olarak ise yöneticiler mesleki hırsı; makam-mevki düşkün olma, kibirli davranma, kayıtsızlık gösterme, eşzamanlı çalışmada isteksizlik, çalışanları etkisiz kılma, kaostan beslenme, yönetme hırsı, örgüt içi istihbarat ağı kurma, köklü çözüm bulmadan yoksun olma, iş bilmezlik, kaçınma olarak algılanmaktadır.

Wrye’ye (1994) göre hırs, genel olarak, net bir şekilde belirlenmiş bir hedefe doğru ilerleme olarak tanımlanmakta, başarı, onur, insanlığı iyileştirmek, mükemmellik arayışı içinde, hedefe odaklanma ve kendini adanma ile gelişmektedir. Bu açıdan hırslı bireyler, daha yüksek eğitim alarak, daha yüksek prestijli ve daha yüksek gelirli işler yapabilir ve başarılar elde ederek tatmin edici bir yaşam sürebilirler. Ancak unutulmamalıdır ki hırslı bireylerin iki özelliği de olabilmektedir. Örneğin amaçlarına ulaşmak için daha

yüksek düzeyde iş etkinliği içine girebilmekte ya da bu amaçlar için başkalarını zayıflatma arzusu içinde olabilmektedirler (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Bu da kişinin mükemmeliyetçi yapısı ile açıklanabilmektedir (Kıral, 2015). Yapılan çalışmada da bu iki görüşü destekler nitelikte, mesleki hırsın sebepleri arasında okul yöneticilerinin kişisel amaçlar uğruna bencilce davranışlar gösterebilecekleri ve makam-mevki kaygısı içinde birbirlerine iftiralar atabilecekleri yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin çoğunun günlük yaşamlarında para ya da mal sahibi olma noktasında hırslı olmadıkları ancak öğrencilerin ya da örgütün başarısı için mesleki hırsla sahip oldukları anlaşılabilmektedir. Bu açıdan yöneticilerin mesleki hırs olgusunu iyi tanımları, sebepleri ve etkilerini öngörmeleri okullarda olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilir.

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

Bleijenbergh, Gremmen ve Peters (2016) çalışmaları kapsamında yaptıkları analiz sonucunda, katılımcıların hırsla yükledikleri anlamlardan hem yöneticilerin hem de çalışanların kendilerini “yoğun bir hisle hırslı” olarak tanımladıklarını ortaya koymuşlardır. Katılımcıların hırsı; dürtü, tutku, kendini geliştirme, bir şeyi başarma ve kaliteyi sunmak için motive olma ile ilişkilendirdikleri görülmüştür. Bu çalışmada katılımcılar, mesleki hırsın yalnızca para için çalışmak ve sekiz-beş zihniyete sahip olmaktan farklı olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla bu çalışma, mesleki hırsın eğitim örgütlerinde sık görülen bir olgu olduğunu ve özellikle okul başarısının belirleyicileri arasında çoktan yerini aldığını göstermiştir. Maxwell ve Dornan (2000) da bu görüşü destekler biçimde, gelişime açık bir insanın, diğerlerinin potansiyelini değerlendirdiğini ve onları başarı kazanabilecekleri bir noktaya ulaştırdığını ifade etmiştir.

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

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

Çalışmada mesleki hırsın yönetici ve öğretmenlerin daha gayretli çalışmalarında ve özgün ürünler ya da materyaller ortaya koymalarında olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak mesleki hırsın yapılan iş ile ilgili dengesinin net bir şekilde belirlenmesi gerektiği de görüşlerde vurgulanmıştır. İnsanlara güçlü bir el, ama yumuşak bir kalple yaklaşırsa mutlaka dönütler olumlu olmaktadır (Maxwell & Dornan, 2000). Eyleme geçirme noktasında hırsın niteliği, niceliği kadar olmasa da yüklediği değer açısından niteliğinin niceliğiyle olumlu yönde gelişmesi, süreç ve sonuca dayalı olarak ortaya çıkan fayda ve gördüğü takdir bakımından değer ifade etmektedir (Girgin, 2012).

Nuwangi ve Sedera (2017), farkındalık, motivasyon ve yetenekler arasındaki dengenin önemini vurgulamıştır. Benzer şekilde bu araştırmanın bulgularına bakıldığında katılımcılar bireylerin sahip oldukları mesleki hırsın olumlu sonuç vermesinde öğretmen ve yöneticilerin ulaşmak istedikleri hedef yolunda gösterdikleri çabanın karşılık bulabilmesi için bireyin öz yeteneklerinin farkında olması ve belirlediği hedeflerin kendileri için gerçekçi olarak ne kadar ulaşılabilir olduğunu görebilmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Bu farkındalık doğrultusunda da bireylerin motivasyonu şekillenebilir. Mesleki hırs bir tutum olarak değerlendirildiğinde aşırı hırslı bireylerin davranışları sonucunda ortaya çıkabilecek yıkıcı ve olumsuz etkilerle başa çıkabilmek için çatışma durumunda kişilerin kazancını artıran tutumu daha kolay benimsedikleri (Güney, 2011) varsayımından hareketle, mesleki hırs içinde yaptıkları işlerde gösterdikleri başarıyı ödüllendirmek ve bu mesleki hırsı örgütsel kazanca dönüştürmek izlenecek bir yol olabilir.

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

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

Covey'in (1998) de belirttiği üzere, proaktif davranma yönetim bilimlerinde oldukça sık rastlanılan, ancak birçok sözlükte yer almayan bir sözcüktür. İnişiyatifi ele almaktan çok daha öte bir anlamı vardır. İnsan olarak, herkesin kendi yaşamından sorumlu olduğu anlamını içinde barındırmaktadır. Davranışlar, koşulların değil, kararların işlevidir. Bu bağlamda Russo ve Jiang (2021) ve Kıral (2022) yaptıkları çalışmalarında, eğitimcilerin, cezalandırıcı tedbirler almadan önce, öğrencilerin hatalı davranışlarının nedenlerini bilmeleri, ceza vermeye sebep olabilecek riskleri proaktif davranarak önlemesine özen göstermeleri yönünde öneriler sunmuşlardır.

Yapılan bu çalışmada okullarda işletilen disiplin kurulunda görevli yönetici ve öğretmenlerin disiplini sağlama ve yapılan olumsuz davranışın nedenlerini araştırmada mesleki hırsa sahip olmalarının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü disiplin kurulunda alınabilecek olumsuz bir kararın öğrencinin hayatında telafisi mümkün olmayan rahatsızlıklara sebep olma olasılığı oldukça yüksektir. Örneğin ilköğretimde, velisi yüzünden okula geç kalan bir çocuğun gerekçesi sorulmadan öğretmeni tarafından azarlanması, okul fobisine dönüşebilir ve ilerleyen yaşlarında anksiyete (kaygı bozukluğu) gibi psikolojik rahatsızlıklara dönüşebilir. Okullarda yöneticilerin sorumluluk alması, üstlerine güven duyması, başarı odaklı çalışmalar tasarlaması, politika üreticilere katkı sağlayabilir. Yönetici ve öğretmenlerin tutum ve davranışlarında ya da sosyal medyadaki paylaşımlarında partizanlıktan uzak bir yaklaşım geliştirmeleri örgüt içi güveni ve huzuru sağlayabilir. Çalışmak ve yaratıcılık toplumda en yüksek değerler arasında yer almakta ve erdem olarak kabul edilmektedir. Yaşam ve öğrenme bir arada bulunur, bunun için tek ve yeterli bir tanım yapmak mümkün değildir. Amaca yönelik olsun veya olmasın, bilinçli veya bilinçsiz öğrenme, organizmanın yaşamı boyunca devam eder ve kişinin kendisini ve çevresini anlama ve kontrol etmenin gelişmesiyle devam etmektedir (Akboy, 2005). Bu noktada mesleki hırsın değerlerle de oldukça ilişkili olduğundan bahsedilebilir.

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

Araştırma sonuçlarına göre çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bunlar; eğitim örgütlerindeki mesleki hırs olgusunun daha derin araştırılması, bu çalışmada keşfedilemeyen boyutların, bu boyutlarla ilgili sebeplerin ve etkilerin somut bir şekilde ortaya çıkmasını sağlayabilir. Yurtdışında yürütülen birçok çalışma olmasına rağmen Türkiye'de, gençlerin mesleki planları ile edindikleri meslekler arasındaki ilişkide hırsın etkisini inceleyen yeterli sayıda çalışmaya rastlanamamıştır. Araştırmacılar, planlar ve kazanımlar arasındaki farklılıkları ortaya çıkarabilecek, bireyler ve toplum için katma değer sağlayabilecek bu tarz konularda incelemeler yapabilirler. Mesleki hırsa sahip olduğu düşünülen daha fazla yönetici ve öğretmene ulaşılarak geniş kapsamlı mesleki hırs ölçeği geliştirilebilir ve böylece nicel araştırmalara da ağırlık verilebilir. Okullarda görülen mesleki hırs olgusunun daha derin araştırılması sonucunda ortaya çıkarılabilecek bulgular, yönetici ve öğretmenler arasındaki özel alanın korunmasına dönük daha net bilgileri ortaya koyabilir ve böylece yöneticiler, öğretmenler için daha huzurlu, daha güvenli bir ortam sağlayabilir ve iletişim noktasında daha duyarlı anlayışlar geliştirilebilir.

Okullarda yöneticiler öğretmenlerin mesleki hırs özelliklerini keşfetmeye çalışabilir, mesleki hırsı olan öğretmenlere dengeli bir şekilde sorumluluklar verilebilir ve ortaya çıkabilecek deneyimlerin diğer öğretmenlerle paylaşılması sağlanabilir. Yöneticiler, mesleki hırsı olan öğretmenlerin bu özelliklerini destekleyici çalışmalar yapabilirler. Yöneticiler, yüksek lisans ya da doktora yapmak isteyen öğretmenlere destek sağlayabilir ve onların edindikleri kazanımların öğrencilere ve diğer öğretmenlere aktarılması için paylaşım ortamları oluşturabilirler. Okullarda ihtiyaç ve problem analizi tüm öğretmenlerce yapılarak bu sorunların ve ihtiyaçların giderilmesine yönelik proje ekipleri oluşturulabilir. Aşırı hırslı öğretmenlerin başarı odaklı çalışmaları, etkin ödüllendirme ve taltif etme yöntemiyle sürekli canlı tutulabilir ve örgütsel başarı sağlanabilir. Hırslı öğretmenlerin bireysel beklentileri, örgütsel kazanımlara dönüştürülebilir. Aşırı rekabetçi sonuçlar doğuran bireysel hırs düzeyine sahip olan öğretmenlerin özellikle meslektaşlarına ve okul iklimine verebilecekleri zararlar göz önüne alınarak okul rehberlik servisi tarafından hırs ve mesleki hırsın olumsuz etkileri ile başa çıkma ve bu hırsı örgütsel başarı odaklı olarak kullanabilme konularında psikolojik destek planlanabilir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre mesleki hırsın hem örgüt içi hem de çevreyle olan etkileşimde olumlu ya da olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenler, mesleki hırslarının olumlu yönde olması için iletişim tarzlarını sürekli sorgulayabilir, örgüt ikliminin ılımlı ve güvenli olmasını sağlamaya dönük etkinlikler yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2016). *Yaşamla ilgili sorunlar*. L. Yarbaş (Çev.). İzmir: Atlantis Yayınevi.
- Akboy, R. (2005). *Eğitim psikolojisi ve çoklu zeka*. İzmir: Dinozor Kitabevi.
- Akyüz, A. (2019). *Passion and ambition in great expectations by charles dickens* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kars Kafkas Üniversitesi.
- Barsukova, O. V. (2013). Ambition self-evaluation of preschool teachers. *Journal of Process Management-New Technologies*, 1(3), 120-122.
- Barsukova, O. V. (2014). Professional ambition: Ambition as a motive of professional and career development of person. *Journal of Process Management-New Technologies*, 2(2), 95-99.
- Barsukova, O. V. (2015). Bad ambition. *Journal of Process Management-New Technologies*, 3(4), 8-11.
- Barsukova, O., Scherbina, E., Mozgovaya, N., Zhulina, G. & Shestopalopa, O. (2020). Self-esteem of the ambition of Russian and Turkmen students. *Innovative Technologies in Science and Education*, 210 (20013), 1-6.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bleijenbergh, I., Gremmen, I. & Peters, P. (2016). Timing ambition: How organisational actors engage with the institutionalised norms that affect the career development of part-time workers. *Scandinavian Journal of Management*, 32(4), 179-188.
- Covey, S. R. (1998). *Etkili insanların yedi alışkanlığı*. G. Suveren ve O. Deniztekin (Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. M. Bütün ve S. B. Demir (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çalışıcı Çelik, N. & Kıral, B. (2021). Teachers Selfishness Level in Educational Organization According to The Perception of Teachers and School Administrators. *Kastamonu Education Journal*, 29(4), 52-67.
- Descartes, R. (2011). *Ruhun ihtirasları*. M. Özdil (Çev.). İstanbul: Çalış Ofset.
- Desrochers, S. & Dahir, V. (2000). Ambition as a motivational basis of organizational and professional commitment: Preliminary analysis of a proposed career advancement ambition scale. *Perceptual and Motor Skills*, 91, 563-570.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis*. London: Routledge Taylor & Francis Group
- DiPiro, J. T. (2009). Ambition for success. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 73(1), 1-1.
- Eccles, J. S., Barber, B. L. & Jozefowicz, D. (1999). Linking gender to education, occupation, and recreational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. W. B. L. Swann ve L. C. Gilbe (Edts.). *Sexism and Stereotypes in Modern Society: The Gender Science of Janet Taylor Spence* içinde (153-192). Washington: American Psychological Association.
- Ersoy, A. F. (2016). Fenomenoloji. A. Saban ve A. Ersoy (Edts). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fişek, K. (2015). *Yönetim*. Ankara: Kıta Bas. Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- Girgin, M. (2012). *Pedagojik değerler*. Ankara: Vize Yayıncılık.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye'de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21.
- Hogan, R. & Hogan, J. (2009). *High potential candidate assessment report*. Tulsa: Hogan A.S.
- Hogan, J. & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.
- Jones, A. B., Sherman, R. A. & Hogan, R. T. (2016). Where is ambition in factor models of personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 26-31.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 758-775.
- Karakaş, A., Kınır, S. & Kiremitçi, O. (2018). Öğretmenlerin mesleğe yönelik davranış ve yaşantı modellerinin belirlenmesi: Bartın ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1252-1267.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Akademik.
- Khadjavi, M. & Nicklisch, A. (2018). Parents' ambitions and children's competitiveness. *Journal of Economic Psychology*, 67, 87-102.
- Kıral, B. (2021). Nitel araştırmada fenomenoloji deseni: Türleri ve araştırma süreci. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 92-103.
- Kıral, B. (2022). Back to School After School Closure in the Pandemic Student Discipline Problems. *International Journal of Educational Reform*, 4, 1-19.
- Kıral, B. & Kepenekci, Y. (2021). Örgüt İklimini Bozan İşgören Davranışları. *Siirt Eğitim Dergisi*, 1(2), 17-29.
- Kıral, E. (2015). The Relationship between Locus of Control and Perfectionism Perception of the Primary School Administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 3893-3902.
- Linck, A. J. (2019). *With a luck: The role of luck in the relationship between ambition and career success* (Unpublished Doctoral Dissertation). Monash University, Australia.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach*. California: SAGE Publication. 27 Mart 2022 tarihinde <https://3c5.com/j4Z9z> adresinden alındı.
- Maxwell, J. C. & Dornan, J. (2000). *Etkili insan olmak*. D. Dizman (Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık
- McClelland, K. E. (1990). The social management of ambition. *The Sociological Quarterly*, 31(2), 225-251.
- Merriam, S. B. (2013). *A guide to qualitative research design and implementation*. S. Turan (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (2015). *Nitel veri analizi*. S. Akbaba-Altun, S. ve A. Ersoy (Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği. (2021). Resmi Gazete tarih ve sayı: 05.02.2021/31386.
- Nuwangi, S. M. & Sedera, D. (2017). *The impact of over ambitious consultants on project failures: An ambition theory view*. 20.01.2021 tarihinde <https://3c5.com/sgzLL> adresinden alındı.
- Oxford Sözlük. (2022). 05.10. 2022 tarihinde https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/ambition_1?q=ambition adresinden alınmıştır.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022). Kanun No: 7354. Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 14/2/2022 Sayı: 31750
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods*. M. Bütün & S. B. Demir (Tr. Eds.). Ankara: Pegem Akademi.
- Pettigrove, G. (2007). Ambitions. *Ethic Theory Moral Prac*, 10, 53-68.
- Preseschkian, N. (2002). *Günlük yaşamın psikoterapisi*. H. F. Fıfıloğlu (Ed.). İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Roberts, K. (1968). The organization of education and the ambitions of school-leavers: A comparative review. *Comparative Education*, 4(2), 87 - 96.
- Russo, C. & Jiang, X. (2021). School discipline and its legislative in China. *International Journal of Excellent Leadership (IJEL)*, 1(1), 63- 68.
- Schwylhart W. R. & Smith P. C. (1972). Factors in the job involvement of middle managers. *Journal of Applied Psychology*, 56(3), 227 - 233.
- Sikora, J. & Saha, L. J. (2011). *Lost talent? The occupational ambitions and attainments of young Australians*. Longitudinal surveys of Australian youth-research reports. 16.10.2020 tarihinde <https://3c5.com/Xdbft> adresinden alındı.
- Sools, A. M., Engen, M. L. & Baervelt, C. (2007). Gendered career-making practices: On 'doing ambition' or how managers discursively position themselves in multinational corporation. *Journal of Occupational Psychology*, 80, 413 - 435.

- Tunç, S. (2011). Mesnevi'de rahmet kapısını kapatan hırs. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(25), 157-180.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü. (2022). 05.10.2022 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Wrye, H. K. (1994). Narrative scripts: Composing a life with ambition and desire. *The American Journal of Pyschoanalysis*, 54(2), 127 - 141.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.