

Perceptions of Self-Respect of Managers Working in Different Socioeconomic Regions: A Qualitative Research

Berfin YILMAZ¹ , Mesut YILMAZ² , Timur KAYMAZ³ ,
Murat ÖZOĞLU⁴ , Murat GÜLER⁵  and Yılmaz KORKUTAN⁶ 

¹Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır/Türkiye

²Tchr., Millî Eğitim Bakanlığı, Canveren İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

³Tchr., Millî Eğitim Bakanlığı, Şehit Polis Sabri Kün İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

⁴Tchr., Millî Eğitim Bakanlığı, Kozan İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

⁵Tchr., Millî Eğitim Bakanlığı, Yenişehir Bilim ve Sanat Merkezi, Diyarbakır/Türkiye

⁶Tchr., Millî Eğitim Bakanlığı, Şehit Polis Mehmet Erçin İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

23

Received 07 September 2022
Revised 22 December 2022
Accepted 25 December 2022
Publishing 31 December 2022



Corresponding Author: brfn.ylmz22@gmail.com

Abstract

Purpose – The aim of this study is to discuss the factors affecting the self-esteem perceptions of managers working in different socioeconomic regions.

Design/methodology/approach – The study was prepared with the phenomenology pattern, which is one of the qualitative research methods. The study was carried out using a semi-structured interview form with 10 school principals who graduated from primary schools in Diyarbakır province and its surroundings.

Findings – It has been discussed how the managers evaluate the self-concept, how the institution they work for affects their selves and what are the methods of coping with these effects. As a result of the interviews, the school principals' self-esteem perceptions were evaluated and opinions and suggestions were included in this direction.

Originality/value – Unlike many studies in the literature, the research deals with the concept of self-esteem in depth and touches on the awareness of managers about their self-esteem perceptions, the situations that affect their self-esteem and the methods of coping with these situations.

Keywords Self, Self-Esteem, Socioeconomic Level

Sosyoekonomik Açından Farklı Bölgelerde Görev Yapan Yöneticilerin Benlik Saygısı Algıları: Nitel Bir Araştırma

Oz

Amaç – Bu çalışmanın amacı sosyoekonomik açıdan farklı bölgelerde görev yapan yöneticilerin benlik saygısı algılarını etkileyen unsurları ele almaktır.

Tasarım/metodoloji/yaklaşım – Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim(fenomonoloji) deseniyle hazırlanmıştır. Çalışma Diyarbakır ili ve çevresindeki ilkokullarda sınıf öğretmenliği mezunu 10 okul müdürü ile yarı yapılandırılmış olarak hazırlanmış görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular – Yöneticilerin benlik kavramını nasıl değerlendirdiği, çalıştıkları kurumun benliklerini nasıl etkilediği ve bu etkilerle baş etme yöntemlerinin neler olduğunu ele alınmıştır. Görüşmeler sonucunda okul müdürlerinin benlik saygısı algıları değerlendirilmiş ve bu doğrultuda görüş ve önerilere yer verilmiştir.

Özgünlük/değer – Araştırma alan yazındaki birçok çalışmadan farklı olarak benlik saygısı olgusunu derinlemesine ele alarak yöneticilerin benlik saygısı algılarına ilişkin farkındalıklarına, benlik saygılarını etkileyen durumlara ve bu durumlarla başa çıkma yöntemlerine değinmektedir.

Anahtar Kelimeler Benlik, Benlik Saygısı, Sosyoekonomik Düzey

Geliş 07 Eylül 2022
Revizyon 22 Aralık 2022
Kabul 25 Aralık 2022
Yayın 31 Aralık 2022



Turkish Journal of
Qualitative Research
Vol. 2 No. 2, 2022
pp. 23-34
© My Publishing

Extended Abstract

Introduction

People who try to live in communities in order to keep up with the age they live in and to meet their needs in different areas, have established various organizations due to the responsibilities of living as a community over time. One of these organizations is schools, which are educational institutions. The teacher, who is the most important element of schools, is the most important element in the system, which maintains its importance and place for centuries, and ensures progress and development in every aspect of the education system. The administrator, who is another element of the school organization, is responsible for the work and functioning of the school, the school's relations with other institutions and the school's relations with the environment. The administrators, who are responsible for providing a peaceful and orderly environment to their teachers and other stakeholders of the school, strive to provide a status and economic gain in the society, thus maintaining a quality life and a good future. Personality structures and temperaments of managers can change and transform during working conditions. The self-concept, which shapes and directs the personality, is the individual's self-perception and changes and transforms with the personality in this process. The individual's ability to find answers to questions about his own existence, to make inferences about who he is and his future, "Who am I?" Being able to answer the question adequately depends on the individual's perceptions of his/her self. Negativities in self-perception cause problems such as lack of self-confidence and ineffectiveness in coping methods. Thus, people become vulnerable and fragile in terms of mental health. Self is a concept that expresses one's idea of who one is. Self-respect; It is the level of a person's liking, adopting, approving his own self-concept and self-features, being content with himself, finding himself positive, valuable and worthy of being loved. Although self and self-esteem are similar elements, the adoption or disapproval of the self-concept reveals the concept of self-esteem. In order for the self to exist, the manager must be valued and respected by his environment. So much so that the development of the manager's self depends on self-esteem. Therefore, it is important how administrators approach and perceive the concept of self-esteem, which is a priority for their self-development. Unlike many studies in the literature, this research deals with the self-esteem phenomenon in depth and touches on the awareness of the managers about their self-esteem perceptions, the situations that affect their self-esteem and the methods of coping with these situations. The aim of this study is to discuss the factors affecting the self-esteem perceptions of managers working in different socioeconomic regions.

Method

The study was prepared with the phenomenology pattern, which is one of the qualitative research methods. The study was carried out using a semi-structured interview form with 10 school principals who graduated from primary schools in Diyarbakır province and its surroundings. It has been discussed how the managers evaluate the self-concept, how the institution they work for affects their selves and what are the methods of coping with these effects. As a result of the interviews, the school principals' self-esteem perceptions were evaluated and opinions and suggestions were included in this direction.

Findings

Looking at the research findings, it was stated that the participants, who were school principals, shared affective views on self-esteem, and that self-esteem was related to the

concepts of value, empathy and respect. The participants, who expressed themselves with their affective aspects, expressed their selves by making explanations about who they are and how they are seen by their environment. When we look at the participant answers, methods such as keeping a diary while dealing with the factors affecting their self-esteem, creating a role model by ensuring the participation of students in projects and activities, being in harmony with the other stakeholders of the school, being constructive in the face of problems and empathizing are used.

Discussion and Conclusion

It is seen that the participants look at self-esteem as the basic component of personality, the combination of the education we received and the culture we live in, the ability to empathize with the other person, and the basic component of our mental health. As a result, the phenomenon of self-esteem can be examined in depth by conducting more qualitative or mixed research on the perception of self-esteem. In order to make the climate of the schools in socioeconomically inadequate regions more positive and to keep the school culture alive, the problems experienced in these schools can be examined, and solutions can be produced in response to the problems by taking the opinions of the administrators in these schools and turning them into a general policy throughout the country.

1. Giriş

Yaşadıkları çağa ayak uydurabilmek ve farklı alanlardaki ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla topluluklar halinde yaşamaya çalışan insanlar, zaman geçtikçe topluluk olarak yaşamının getirdiği sorumluluklardan dolayı çeşitli örgütler kurmuşlardır. Bu örgütlerden biride eğitim ve öğretim kurumu olan okullardır. Okul, eğitim hizmetini oluşturan bir örgüt ve en genel tanımıyla eğitim öğretim çalışmalarının planlı, programlı ve düzenli olarak yapıldığı yerdir (Turan, Yıldırım & Aydoğdu, 2012; Döş, 2013). Okulların en önemli unsuru olan öğretmen yüzyıllar boyunca önemini ve yerini korumakla birlikte, öğrencilerine ve çevresine giyimi, kuşamı, hayata bakış açısı, davranışları ve kişiliği ile örnek olmuştur. Bundan dolayı eğitim sisteminin her alanında ilerlemeyi ve gelişmeyi sağlayan, sistem içerisindeki en önemli unsur öğretmendir (Geçdoğan Yılmaz, 2020). Okul örgütünün bir diğer unsuru olan yönetici okulun iş ve işleyişinden, okulun diğer kurumlarla ilişkisinden ve okulun çevre ile ilişkilerinden sorumludur. Öğretmenlerine ve okulun diğer paydaşlarına huzurlu ve düzenli bir ortam sağlamakla görevli yöneticiler, toplumda bir statü ve ekonomik kazanç sağlamak, böylece hem kaliteli bir yaşam sürdürmek hem de iyi bir gelecek sağlamak için çaba göstermektedirler (Kabalıcı, 2008).

Yöneticilerin ve bireylerin değişen koşullara ve örgüt yapılarına hızla uyum sağlayabilmeleri, değişimi takip edebilmeleri, bulunduğu ortamdan memnuniyet duyabilmeleri, işine karşı duygusal aidiyet hissedebilmeleri ve iş ortamında doyum sağlayabilmeleri gereklidir (Töremen & Çankaya, 2008). Bireyin mutlu ve doyumlu bir yaşam sürmesinin önce kendisine sonrasında çevresine olumlu katkıları olacaktır (Aslan, 1992). Kişilerin yaşadıkları çevre ile ilgili olayları algılaması ve yorumlaması, hem davranışları hem de iş yerindeki doyum üzerinde etkili olabilir (Yerekaban, 2007). Nitekim olumlu bir sınıf ikliminin oluşmasında ve okulda eğitsel olarak bütünlük sağlanmasında etkili öğretmen kadar etkili bir yönetici de şarttır (Korkmaz, 2005).

Yöneticilerin kişilik yapıları ve mizaçları, çalışma koşulları sırasında değişip dönüşebilir. Kişiliği biçimlendirerek yönlendiren benlik kavramı, bireyin kendini algılayış biçimi olup bu süreçte kişilik ile beraber değişip dönüşür (Aslan, 1992). Günümüze kadar farklı bilim alanlarının pek çok dalında araştırma konusu olan benlik kavramına dair ilk çalışma, William James tarafından psikoloji alanında yapılmıştır (Özen & Gülaçtı, 2010). Benlik en genel tanımıyla “Bir kimsenin öz varlığı, kişiliği, onu kendisi yapan şey, kendilik, şahsiyet” anlamına gelmektedir (TDK, 2022). Bireyin kendi varlığına ilişkin sorulara yanıt bulabilmesi, kim olduğuna ve geleceğine dair çıkarımlarda bulunabilmesi, “Ben Kimim?” sorusuna yeterli düzeyde yanıt verebilmesi bireyin benliğine ilişkin algılarına bağlıdır. Benlik algısındaki olumsuzluklar kişide, özgüven eksikliği, baş etme yöntemlerinde etkisizlik gibi problemlere yol açmaktadır. Kişiler böylelikle ruh sağlığı açısından korunmasız ve kırılgan hale gelmektedirler (Çam vd., 2017; akt. Çamlıdağ ve diğerleri, 2018). Sarıtaş (1999), çalışmasında yönetimsel etkileşimde yöneticilerin taşıdığı üç farklı benlik durumu üzerinde durmaktadır. Bunlar ebeveyn, yetişkin ve çocuk benliktir. Yöneticinin vurdumduymazlık, bencillik gibi davranışları çocuk benliğinin baskın olduğunu gösterirken, korumacı ve kuralcı oluşu ebeveyn benliğinin baskın olduğunu göstermektedir. Çocuk benlik ve ebeveyn benlik arasındaki dengeyi kurarak olgun ve objektif davranabilen yönetici yetişkin benliğe sahiptir.

Benlik, kişinin kim olduğuna ilişkin fikrini ifade eden bir kavramdır. Benlik saygısı ise kişinin kendisini ne olarak gördüğünün, kabul veya reddedilme beklentilerinin bir sonucudur (Baumeister, Campbell, Krueger & Vohs, 2003; akt. Saygılı, Kesercioğlu & Kırıktaş, 2015). Benlik saygısı; bir insanın kendi benlik kavramını ve benlik

özelliklerini beğenmesi, benimsemesi, onaylaması, insanın kendinden hoşnut olması, kendini olumlu, değerli ve sevilmeye değer bulma düzeyidir (Kabalcı, 2008). Benlik ile benlik saygısı benzer unsurlar olmasına rağmen, benlik kavramının benimsenmesi veya benimsenmemesi benlik saygısı kavramını ortaya çıkarmaktadır (Şanlı Güneş, 2019). Benliğin var olabilmesi için yönetici, çevresi tarafından değer ve saygı görmelidir. Öyle ki yöneticinin benliğinin gelişimi, benlik saygısına bağlıdır (Şanlı-Güneş & Akbaba, 2020).

Yöneticilerin benlik saygılarına yönelik yapılmış alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde bu çalışmaların daha çok benlik saygısı ve benlik saygısından etkilenen olgular üzerinden nicel araştırma yöntemi ile yapıldığı görülmektedir. Sevil ve Bülbül (2019), araştırmasında okul yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleri ile kişisel inisiyatif alma durumları arasındaki ilişkiyi çalışmıştır. Çakmak ve Kara (2011) sanayi bölgelerindeki yöneticilerle yaptıkları, yöneticilerin benlik algısına yönelik çalışmalarında yöneticilerin olumlu ve olumsuz benlik algılarında ne gibi sonuçların görüldüğünü ortaya koymuştur. Çini (2014) araştırmasında yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeyleri arasındaki ilişkilerde anlamlı bulgular saptamıştır. Şanlı Güneş (2019), ilk ve ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi analiz ettiği araştırmasında okul müdürlerinin benlik saygısı ölçek değerleri ile çatışma yönetim stilleri arasında ilişki olduğunu bulmuştur. Yerekaban (2007) araştırmasında yöneticilerin benlik saygısı ve denetim odağı arasındaki ilişkiye dair bulguları incelemiştir. Madenoğlu (2013), araştırmasında yöneticilerin stresle başa çıkma tarzlarının benlik saygısı üzerine etkisini incelemiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma yöneticiler ve benlik saygısı üzerine çalışılmış alan yazındaki çalışmalardan farklı olarak, okul yöneticilerinin çeşitli sosyoekonomik bölgelerde görev yapmasının benlik saygılarına ilişkin algılarında ne gibi değişimlere neden olduğunu ortaya koyan nitel bir çalışmadır. Bu bağlamda aşağıdaki alt amaçlar incelenecektir.

1.1.1. Alt Amaçlar

- Sosyoekonomik düzeyi farklı bölgelerde görev yapan okul müdürlerinin benlik saygısı algılarına dair görüşleri nelerdir?
- Sosyoekonomik düzeyi farklı bölgelerde görev yapan okul müdürlerinin benlik saygısı algılarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, sosyoekonomik açıdan farklı bölgelerde görev yapan okul müdürlerinin benlik saygısı algılarını öğrenerek, benlik saygılarını etkileyen unsurları ortaya çıkarabilmek amacıyla nitel araştırma yöntemiyle hazırlanmıştır. Çalışma sosyal olgular üzerine bir araştırma olduğundan dolayı nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılacaktır. Nitel araştırma yöntemi, teori oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır. Toplanan bilgilerden yola çıkarak daha önce bilinmeyen sonuçların gün yüzüne çıkmasına imkân tanır (Yıldırım, 1999). Araştırma, nitel araştırma desenlerinden biri olan olgubilim (fenomonoloji) modeli ile oluşturulmuştur. Olgubilim (Fenomonoloji) araştırması, bireylerin kendi bakış açısından algı ve deneyimlerini öne çıkararak insan olgusu üzerine odaklanan, yaşanmış deneyimlerin ifade edilmesinin anlamlarını açıklayan bütünü ortaya koymaya çalışan bir araştırmadır (Saban & Ersoy, 2019).

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcı grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim döneminde Diyarbakır Büyükşehir il sınırlarında, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda görev yapan, sınıf öğretmenliği branşından 10 okul müdürü oluşturmaktadır. Okul müdürlerine ait bazı kişisel ve mesleki bilgiler Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Katılımcılara ait kişisel ve mesleki bilgiler

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	İdarecilikte Geçirilen Süre	Görev Yeri
M1	Kadın	35	7	Köy
M2	Erkek	38	12	Köy
M3	Erkek	47	10	Köy
M4	Erkek	51	15	Köy
M5	Erkek	42	17	Merkez+Köy
M6	Erkek	49	15	Köy
M7	Kadın	44	15	Köy
M8	Erkek	52	19	Köy+Merkez
M9	Erkek	53	28	Merkez+Köy
M10	Erkek	47	10	Köy
Toplam	10		Yıl	

Tablo 1'de M1, M2, M3.... şeklinde kodlanan toplam 10 katılımcının 8'inin erkek ve 2'sinin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları 35 ile 52 arasında değişmektedir. Katılımcıların idarecilikte geçirdikleri süre en az 7 yıl ve en fazla 28 yıl olarak değişmektedir. Katılımcılardan 3'ü hem merkez hem de köy okullarında görev yapmıştır. Diğer 7 katılımcının ise sadece köy okulunda görev yapma tecrübesi bulunmaktadır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Sosyal gerçeklik, zamana, kişiye ve mekâna dair birtakım farklılıklara, çeşitliliklere ve yanlılığa neden olabilmektedir. Sosyal gerçekliğin öznesi olan insanların herhangi bir konuda sahip oldukları düşünce, duygu ve tutumlarını öğrenmek için çeşitli araştırma teknikleri kullanılmaktadır. Bireylerin iç dünyasına açılan duygu ve düşüncelerini yüzeysel araştırma yöntemleriyle ortaya koyabilmek imkânsızdır. Bu nedenle kişinin davranışlarının nedenleri ve herhangi bir konudaki görüşleri ya da duyguları öğrenilmek isteniyorsa en uygun yöntem kişiye gidilerek ondan bilgi almaktır. Kişinin açık uçlu sorulara vereceği özgür yanıtlar çerçevesinde onun düşüncelerini, duygularını ya da görüşlerini daha doğru bir biçimde öğrenmek olanaklıdır (Türnüklü, 2000). Bu nedenle araştırmanın daha objektif ve samimi yanıtlar taşıması adına verilerin toplanmasında Olgubilim (Fenomonoloji) araştırmalarında sıklıkla kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, üç uzman görüşü alınarak hazırlanan 6 maddeden oluşmaktadır.

Konu ile alakalı olarak veri toplama sürecinde doküman analizi yapılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile çalışmanın geçerliliği arttırılmıştır. Doküman analizi, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren materyallerin analizini kapsar (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ise hem araştırmacının planlı bir çalışma yürütmesini sağlayacak hem de katılımcıları sınırlandırmanın önüne geçecektir (Saban & Ersoy, 2019).

2.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular rasgele seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 10 okul müdürüne yöneltilmiştir. Okul ortamında

yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Katılımcıların isimleri, soy isimleri, bazı kişisel bilgileri vs. gizlilik esasına uygun olarak belirtilmemiştir. Bunun yerine katılım sırasına göre katılımcılara M1, M2, M3... gibi kodlar verilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bulgular bu kodlar aracılığıyla doğrudan alıntı yapılarak sunulmuştur. Araştırmadan elde edilen verilerde betimsel analizden yararlanılmıştır. Araştırmanın verileri araştırmacılar ve bir uzman tarafından birbirinden bağımsız olarak incelenmiş ve değerlendirmeler yapılmıştır.

3. Bulgular

Katılımcıların kişisel ve mesleki bilgilerinin alınmasının ardından görüşmenin ilk sorusu olan “Benlik saygısına yönelik görüşleriniz nelerdir?” sorusu yöneltmiştir.

“Benlik saygısı denilince bana göre kişinin bir bütün olarak kendini benimsemesidir ve bu zaman içerisinde ister istemez değişebiliyor. Okulun çevresi, öğrenci ve veli profili insanın kendine olan saygısını etkiliyor.” M1

“Ruh sağlığının temel bileşenlerinden biridir insanların mutlu ve doyumlu bir yaşam sürmesinde tabii önemli bir rol oynuyor.” M2

“Karşıdaki insanla empati kurmak, küçük bir olayı büyütmemek, çözümcü davranabilmek.” M5

“Benlik insanın kişiliğidir, insanın kendisine duyduğu saygıdır ve yıllar içinde biriktirmiş olduğu olumlu bağlacıdır.” M6

“Bir insan kendini sevmeli, kendini sevmeyen insan başkalarını sevemez insani olarak kendimize saygı duymak sonra bunu çevreye yansıtmaktır.” M7

“Kendi davranışlarınız, kültürünüz, aldığımız eğitimin davranışa dönüşmüş halidir.” M8

Katılımcılardan benlik saygısı denilince zihinlerinde çağrışan düşünceleri ifade etmeleri istenmiştir. Katılımcıların cevapları doğrultusunda benlik saygısına ilişkin en fazla belirttikleri tanımlar genellikle duyuşsal özelliklerinden örnekler vererek yaklaştıkları ve benlik saygısını genel olarak kişilik özellikleri ile bağdaştırdıkları düşüncelerdir. Benlik saygısı yüksek olan kişilerin kendilerini sevdiğini, kendini seven insanların diğer insanlara karşı tavırlarının da aynı yönde olacağı görüşündedirler. Katılımcılar çevresel etkenlerin kişinin benlik saygısını olumlu ve olumsuz yönde etkileyebileceğini öyle ki olumsuz bir benlik saygısı algısının kişinin ruh ve beden sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yapabileceğini, benlik saygısı algısı oluşumunun sürece bağlı olarak zaman içerisinde değişip dönüşebilen bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Benlik saygısının değer, empati ve saygı kavramları ile ilişkili olduğu da katılımcı görüşleri arasındadır.

Katılımcıların kendilerini birkaç kelime ile tanımlaması ile kendi benliklerini tanımlamalarına ilişkin görüşleri benzerlik gösterdiği için aynı tema altında toplanmıştır.

“Kendimin farkındayım, her şeyin bilincindeyim, sakın bir kişiliğe sahibim. Bir insan ne için yaşadığını biliyorsa kendine saygı duyuyorsa kendi benliğini tanır.” M1

“İyi, girişken sakın dünyaya olumlu yönlerden bakmaya çalışan biriyim diye düşünüyorum dışarıdan nasıl görünüyorum bilemiyorum. Beni tanıtan kelimeler dünyaya pozitif olarak yaklaşan hani çok da fazla takıntılı olmayan çok fazla böyle ayrıntıya girmeden olayları çözümlenmeye çalışan etrafını da mutlu etmeyi tercih eden biriyim.” M2

“Genelde sakınim iş yaşamında sakınim ama bazen asabi de olabiliyoruz duruma göre. Onun dışında ben de mesela işimi severek yapıyorum insanlara saygı duyuyorum herkesle empati kuruyorum genelde” M3

“Arkadaşlar beni sakın bilirler ama kendi içimde stresli ve sürekli bir şeylerin eksik kaldığını düşünen ve daha çok şey yapmam gerektiğini düşünürüm. Görüntü anlamında dışa dönük ama daha çok içe dönük biriyim yaşanan şeylerin sonrasında vicdan muhasebesi yaparım” M6

“Yerine göre iyi bir arkadaş, iyi bir eş, iyi bir dost, insanların tek düze değil de farklı olduğunu o anki karşıma çıkan insanın yapısına o anki ruh yapısına göre hareket etmeyi gaye edinen bir insanım hayatın bütün zorluklarına karşı göğüs germeyi ama bilmiş zorluklar karşısında yıkılmayan ayakta durmayı bilen biriyim.”M9

“Aslında modern bir yapıya sahip olduğunu ama aynı zamanda altyapımda geleneksel bir yapının olduğunu düşünüyorum benlik saygısına çok önem veriyorum çocukların kendilerini geliştirmede ve öz saygılarını özdenetimle oluşturmada benlik saygısının önemli bir sacayağı olduğunu düşünüyorum. Kendi benliğime baktığımda çocukluğum biraz naif geçse de şu anda benlik kaygımın olmadığını eleştiriye açık bir insan olduğumu, eleştirinin benlik saygısının oluşmasında ve oluşturulmasında önemli bir konumda olduğunu düşünüyorum.”M10

Benlik saygısını kişilik özellikleriyle bağdaştıran katılımcılar kendilerini ve kendi benliklerini tanımlarken de benzer görüşler belirtmişlerdir. Kendilerini sakın, asabi, pozitif, olumlu düşünen, farkındalığı yüksek, çevresine saygı duyan, iyi bir eş, arkadaş ve dost olarak ifade eden katılımcılar kendi benliklerini, kim oldukları ve çevreleri tarafından nasıl biri olarak görüldükleri üzerine açıklamalar yaparak belirtmişlerdir.

Okul ve çevresinin katılımcıların benlik saygısı algıları üzerinde ne gibi etkiler yaptığı sorulmuştur.

“İster istemez çevrenin etkisinde kalıyoruz olabildiğince az etkilenmeye çalışıyoruz. Merkezden uzak olmamız bizi etkiliyor ancak biz bunu da olumlu yönde değiştirmeye çalışıyoruz.”M1

“Ailelerin maddi koşulları etkiliyor bu durumu öyle çok da kötü bir durumda olmasa da yalnız eğitime olan bakış açısındaki olumsuzluklar bile dezavantaj. Çocukların çok da fazla bir örnek yok önlerinde o yüzden ve kötü seyrediyor koşullar.”M2

“Köyde fazla çalışmadım genelde merkezde çalıştım. Merkezde de velilerin okula karşı olan tutumları davranışları ister istemez sizi de etkiliyor onlar istekli ise ilgili ise sizde daha ilgili oluyorsunuz. Mesela onlara daha çok yardımcı olmak istiyorsunuz Onun dışında durumu kötü olan veliler var mesela onlara yardımcı olmaya çalışıyoruz.”M3

“Çalıştığınız kurum kültürü çok önemli veli profiline çok çok önemli Bunlar ister istemez sizi etkiliyor kişiliğimizi yapınızı olaylara bakış açınızı etkiliyor yani çalıştığınız ortamdaki insanların olumlu olması olaylara iyi bakması eğitilmiş olması sizi de o yönde etkiliyor. Örneğin ben bir TEDAŞ'ta çalışmış olsaydım orada çalışan insanların bana kattıkları ile şu an çalıştığım kurumdaki insanların kattıkları aynı şeyler değil.”M4

“Eleştirinin benlik saygısının oluşmasında ve oluşturulmasında önemli bir konumda olduğunu düşünüyorum bundan dolayı eleştiriye açık olan insanın benlik saygısının da iyi bir yerde olduğunu görüyoruz. Okul çevresi de çok önemli, bizim köy okullarına ne yazık ki okulun çevresinde eğitim-öğretim gören, daha doğrusu rol model olabilecek çok öğrencimiz olmadığı için ya da çok velimiz olmadığı için öğrencilerin benlik saygısında rol model eksikliği çekmekteyiz.” M10

Bulgulara bakıldığında okul ve çevresinin katılımcıların benlik saygısı üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Ulaşımının rahatlıkla sağlanabildiği, veli profiline daha duyarlı, maddi ve manevi imkânları olumlu olan, ikliminin canlı tutulduğu ve çalışanların uyum içinde

olduğu okullardaki okul müdürlerinin benlik saygısı algıları daha olumluyken tam tersi durumların yaşandığı okullardaki müdürlerin benlik saygısı algıları daha olumsuzdur.

Katılımcılara son olarak benlik saygılarını etkileyen unsurlarla nasıl başa çıktıkları sorulmuştur.

“İş bölümüne çok önem veririm merkezden uzak çalışınca istenmedik olaylarla baş etmek zorunda kalabiliyorsunuz.”M1

“Rehber öğretmenimiz yok. Biz kendimiz kurduğumuz komisyonlarla bunu sağlamaya çalışıyoruz Oda tabi dediğim gibi her zamanki gibi bir yere kadar gidiyor. Yani biz yine de çocukları ve velileri sürece dahil etmeye çalışıyoruz belli toplantılarla aile görüşmeleri ile idare etmeye çalışıyoruz, öğretmen arkadaşları motive etmeye çalışıyoruz.”M2

“Olayı yaşandığı yerde bırakmaya çalışıyorum. Kafamda takıntı haline getirmiyorum diğer kişilerle sorun yaşamamak adına.” M8

“Eğitimli kişilerin ben mantığından çıkıp biz mantığı ile hareket edip toplumsal olaylar karşısında veya işte çalıştıkları görev yaptıkları bu kendi ailesi olur çevresi olur okul olur bulunduğu mertebede olaylara iyi gözle bakıp üzerine düşen görevi vicdanıyla yapabilme gayesi içerisinde olursa belirli bir noktaya gelebiliriz Aksi takdirde maalesef bir şeyleri değiştirme gibi şansımız tek başına olamaz. Ancak toplumsal birlik beraberlik içerisinde birtakım şeyler de yapabiliriz diye düşünüyorum” M9

“Okullardaki eğitimde öğrencilerle bire bir iletişim kurulması ondan sonra ise büyük şehirlere doğru ya da eğer mümkünse yeni bir proje yapıp Avrupa'daki çocuklarla kendi çocuklarını kardeş okul sayılmasını ya da oraya gidip Avrupa'daki çocukların nasıl bir şekilde eğitim gördüğünü görmek ve bunu projeler ile desteklemek iyi olacaktır. Benlik saygısını etkileyen unsurlarla baş etmenin bir yolu da günlük tutmak. Çünkü günlük tuttuğın zaman 10 yıl önceki bir gününüz ile bugün arasında nasıl bir gelişim dönüşüm değişim olduğunu görüp kendinize yön verebiliyorsunuz.” M10

Katılımcı cevaplarına bakıldığında benlik saygılarını etkileyen unsurlarla baş ederken farklı yöntemler uyguladıkları görülmektedir. Bunlar günlük tutmak, öğrencilerin proje ve etkinliklere katılımlarını sağlayarak rol model oluşturmak, okulun diğer paydaşları ile uyum içinde olmak, sorunlar karşısında yapıcı olmak ve empati kurmak gibi yöntemlerdir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, yöneticiler ve benlik saygısı üzerine çalışılmış alan yazındaki çalışmalardan farklı olarak, okul yöneticilerinin çeşitli sosyoekonomik bölgelerde görev yapmasının benlik saygılarına ilişkin algılarında ne gibi değişimlere neden olduğu nitel araştırma yöntemi ile incelenmiştir. Katılımcıların ilk olarak benlik saygısına yönelik görüşleri alınmıştır. Katılımcıların benlik saygısına, kişiliğın temel bileşeni, aldığımız eğitim ve yaşadığımız kültürün birleşimi, karşıdaki insanla empati kurabilme becerisi, ruh sağlığımızın temel bileşeni olarak baktıkları görülmektedir.

Çalışmanın bir diğer amacı olan katılımcıların kendilerini birkaç kelime ile tanımlamaları ve kendi benliklerine ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Katılımcılar bu soru karşısında genellikle günlük hayatta karşılaştıkları olaylar karşısında nasıl tepkiler verdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar kendi benliklerinin farkında olduklarını, kişilik türlerinin (sinirli, sakin, iyimser, takıntılı vs.) nasıl bir yapıya sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılara, okul ve çevresinin benlik saygılarını nasıl etkiledikleri sorulmuştur. Köy okulunda çalışan okul müdürü katılımcılar veli desteğinin neredeyse olmayışı ve maddi imkanların yetersizliğinden ötürü moral bozukluğu yaşadıklarını ve bununda benlik saygılarını azalttığını belirtmişlerdir. Merkeze uzak olan köylerde görev yapan katılımcılar her gün zaman kaybı yaşamının günlük hayatlarındaki bazı aktivitelere katılma konusunda engel oluşturduğunu belirtmişlerdir. Kurum kültürünün ve okul ikliminin hayatın her alanına etki ettiğini ve bunun olumlu olduğu yerlerde benlik saygısının yüksek, olumsuz olduğu yerlerde ise benlik saygısının düşük olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar insanların eleştiriden korktuğunu fakat eleştirilerin benlik üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Son olarak katılımcılara benlik saygılarını etkileyen unsurlarla nasıl başa çıktıkları sorulmuştur. Veli desteğinin yetersiz olduğu ve imkanların az olduğu okullarda öğretmenler arası iş birliği artırılarak kurum kültürü ve okul ikliminde olumlu yansımalar yaşanacağı belirtilmiştir. Okul içerisinde yaşanan sorunlar karşısında tutucu ve agresif yöntemler yerine daha sakin ve yapıcı tavırların benimsenmesi gerektiği, maddi ve manevi olarak şehrin imkanlarından uzak olan öğrencilerin projeler aracılığıyla farklı kültürleri tanıyıp diğer akranlarına rol model olmasının da okul iklimini olumlu etkilemesi nedeniyle benlik saygısını arttıracığı belirtilmiştir.

Benlik saygısı algısı üzerine yapılmış ve içerik olarak çalışmamıza en yakın olan Çini (2014), Yerekaban (2007), Çakmak ve Kara (2011), Madenoğlu (2013), Şanlı Güneş (2019), Cerit (2008), Sevil ve Bülbül (2019)'ün çalışmalarına bakıldığında benlik saygısı algısı ve temelindeki sorunlara eğilmeleri yönünden çalışmamız ile benzer, fakat bulguları nicel araştırma yöntemi ile yorumlandığı için ise çalışmamızdan farklı olduğunu söyleyebiliriz. Okul ikliminin mesleki algılara etkisini incelediği çalışmada Çeltek (2019) çalışmamız ile aynı araştırma yöntemini kullanmıştır. Katılımcıların mesleki kimlik algılarına dair bulgularının sonuçları ile çalışmamızın bulgularının sonuçları benzerlik göstermektedir.

5. Öneriler

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- Benlik saygısı algısı üzerine daha çok nitel veya karma araştırmalar yapılarak benlik saygısı olgusu derinlemesine incelenebilir.
- Sosyoekonomik olarak yetersiz bölgelerdeki okulların iklimini daha olumlu hale getirmek ve okul kültürünü canlı tutmak adına bu okullarda yaşanan sorunlar incelenebilir ve bu okullardaki idarecilerin görüşleri alınarak sorunlara karşılık çözüm yolları üretilip ülke genelinde genel bir politikaya dönüştürülebilir.

Etik Kurul Belgesi

Etik Kurul beyanı yoktur.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Yazarların destek ve teşekkür beyanı yoktur.

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın tüm aşamalarında yazarlar eşit katkıda bulunmuştur.

Çatışma Beyanı

Yazarın araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynaklar

- Aslan, E. (1992). Benlik kavramı ve bireyin yaşamındaki etkileri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 7-14.
- Cerit, Y. (2008). Öğretmen kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin Görüşleri. *Türk eğitim bilimleri dergisi*, 6(4), 693-712.
- Çakmak, Z. & Kara, H. (2011). Yöneticilerde benlik algılamalarının belirlenmesi: sanayi örgütlerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30), 301-310.
- Çeltak, A. B. (2019). Okul yöneticilerinin mesleki kimlik algıları. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çini, P. E. (2014). Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Çivilidağ, A., Yanar, A., Kızılırmak, B. & Denizli, T. (2018). Mesleki benlik saygısı, sürekli kaygı ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(3), 45-60.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280.
- Ersoy, A.F (2019). Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri. A. Saban ve A. Ersoy (Ed.), Fenomenoloji (s. 81-138). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Geçdoğan Yılmaz, R. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisi. Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kabalıcı, T. (2008). Akademik başarının yordayıcısı olarak benlik saygısı, sınav kaygısı ve sosyo-demografik değişkenler. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Ankara.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: Sorunlar, çözümler ve öneriler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Madenoğlu, C. (2013). Eğitim kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzlarının benlik saygısı düzeyleriyle olan ilişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2(1), 83-105.
- Sarıtaş, M. (1999). Yönetimsel etkileşimde benlik durumu ve yaşam tavrının yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 22(110), 20-23.
- Saygılı, G., Kesercioğlu, T., & Kırıktaş, H. (2015). Eğitim düzeyinin benlik saygısı üzerinde etkisinin incelenmesi. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counselling*, 4(1), 1-8.
- Sevil, E. & Bülbül, T. (2019). Okul yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleri ile kişisel inisiyatif alma durumları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 700-719.
- Şanlı-Güneş, E. N. & Akbaba, A. (2020). İlk ve ortaokul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1410-1425.

- Şanlı Güneş, E. N. (2020). İlk ve ortaokul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Van.
- TDK, (2022). Benlik nedir? 21 Mayıs 2022. <https://sozluk.gov.tr/>.
- Töremen, F. & Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1(1), 33-47.
- Özen, Y. & Gülaçtı, F. (2010). Benlik-Kavramı ve Benliğin Gelişimi Bilen Benliğe Gereksinim Var Mı? *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 20-38.
- Turan, S., Yıldırım, N., & Aydoğdu, E. (2012). Okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 63-76.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 24(24), 543-559.
- Yerekaban, H. B. (2007). *Resmi ilköğretim okullarında görev yapan eğitim yöneticilerinin benlik saygısı ve denetim odağı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim-Education and Science*, 23, 7-17.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.