

# **İlkokul Yöneticilerinin Yönetimde Sevgi Kullanımı**

**Hatice Toto Ulukan**

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Eğitim Yönetimi  
ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi  
Eylül 2023  
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

---

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy  
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

---

Prof. Dr. Canan Zeki  
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

---

Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı  
Tez Danışmanı

---

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı

2. Doç. Dr. Hamid Caner

3. Doç. Dr. Hasan Özder

## ÖZ

Bu araştırmanın esas amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nin Gazimağusa ilçesine bağlı devlet ilkokullarında görev yapan okul yöneticilerinin okulun yönetimini sağlama konusunda öğretmenleriyle ilişkisinde sevgi kavramına hangi oranda önem verdiği ve yönetim işlerinin yürütülmesi konusunda sevgi kavramının ne kadar kullanıldığı durumlarını ortaya koymaktır. Yapılan araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma nitel araştırmalarda en sık kullanılan fenomenoloji deseniyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya KKTC’nin önemli ilçelerinden biri olan Gazi Mağusa ilçesindeki devlete ait ilkokullarda görev yapan tüm ilkokul yöneticileri dahil edilmiştir. Söz konusu yirmi yedi yöneticinin ise on dokuzu çalışma grubunda yer almıştır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Tüm görüşmeler katılımcılarla yüz yüze, onların doğal ortamı içerisinde gerçekleştirilmiş ve görüşme esnasında ses kaydı alınmıştır. Verilerin analiz edilmesi aşamasında ise NVIVO 12 Plus programı kullanılmıştır.

Araştırmada KKTC’nin ikinci büyük ilçesi olan Gazimağusa’ya bağlı devlet okullarında vazifelerini yerine getiren okul yöneticilerinin okul yönetimini sağlama konusunda öğretmenleriyle iletişim kurarken “sevgi kavramını” önem verdiği, birlikte çalıştığı öğretmenleri sevmenin okul yönetimini sağlama konusunda yöneticiye yarar sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edinilen diğer bir sonuç ise yönetimi sağlama konusunda sevgi kavramının motivasyonu, iş performansını ve örgütsel bağlılığı artırmasıdır. Yönetimde sevgi kavramının iş sonuçlarını olumlu etki gösterdiği araştırmadan elde edilen önemli sonuçlardan biridir.

**Anahtar Kelimeler:** Sevgi; Okul Yöneticisi

## ABSTRACT

The main purpose of this research is to reveal the extent to which school administrators working in public primary schools in the Famagusta district of the Turkish Republic of Northern Cyprus attach importance to the concept of love in their relations with their teachers in terms of ensuring the management of the school, and to what extent the concept of love is used in the conduct of administrative affairs. Qualitative research method was used in the research. The research was carried out with the most commonly used phenomenology pattern in qualitative research. All primary school administrators working in public primary schools in Famagusta district of TRNC were included in the study. Nineteen of the twenty-seven managers in question took part in the working group. In the research, data was obtained by using the method called semi-structured interview. All interviews were conducted by directly meeting with the participants, in their natural environment. During the interview, audio recordings were taken. NVIVO 12 Plus program used for analysing.

In the study, it was concluded that school administrators working in public schools in the Famagusta district of TRNC attach importance to the concept of "love" when communicating with their teachers in terms of providing school management, and that loving the teachers they work with provides benefits to the administrators in providing school management. Another result obtained from the research is that the concept of love in providing management increases the motivation, job performance and organizational commitment. One of the important results obtained from the research is the concept of love in management has a positive effect on business results.

**Keywords:** Love; School Administrator

## TEŞEKKÜR

Biraz korku, endişe ve çokça heyecanla başlayan yüksek lisans hikayemin sonuna gelmenin mutluluğu ve gururu içerisindeyim. Pandemiyle birlikte başlayan bu hikayem online derslerden sonra yüz yüze derslerle devam etti ve nihayet sonuna geldi. Genellikle zor ve yorucu geçen bu dönem içerisinde bana her türlü desteği veren, kolaylık sağlayan herkese teşekkürü bir borç bilirim.

Öncelikle danışmanım Prof. Dr. Mehmet Durdu Karslı'ya bana çok uygun olan, keyifle çalışabileceğim tez konumun belirlenmesinde ve tez yazım sürecindeki yardımlarından dolayı teşekkür ederim. Ayrıca Doç. Dr. Hamid Caner'e tezimi geliştirebilmem için sunduğu önerilerle başarıya ulaşmamı sağladığı için ve bu süreçte hiçbir yardımını benden eksik etmediği için teşekkürü bir borç bilirim. Tez savunmamda da yer alan ve yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Hasan Özder'e de ayrıca teşekkür ederim.

Akile Çorba sen olmasan bu süreci atlatabazdım. Desteğin, arkadaşlığın için çok çok teşekkür ederim. Yüksek lisansın bana kattığı en değerli şeylerin başındasın!

Yüksek lisansa başlamamda ısrarcı olan ve bu süreç boyunca benden maddi ve manevi hiçbir desteğini esirgemeyen annem Meryem Toto ve babam Mustafa Toto'ya çok teşekkür ederim. Tezimi bitirebilmem için bana sunduğunuz tüm imkanlar, tüm kolaylıklar ve bu süreçteki gerginliğim karşısında anlayışlı ve sakin tavırlarınız için de ayrıca teşekkür ederim.

En iyi arkadaşım, her konuda destekçim, her zaman yanımda olanım Sertaç Ulukan, tez yazım sürecimdeki tüm stresli hallerime, heyecanlarıma, korkularıma, ağlamalarıma, sevinçlerime sabırla ortak olduğun için sana ayrıca teşekkür ederim. İyi ki varsın, iyi ki yanımdasın, hep ol!

# İÇİNDEKİLER

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| ÖZ.....                             | iii  |
| ABSTRACT.....                       | iv   |
| TEŞEKKÜR.....                       | v    |
| KISALTMALAR.....                    | viii |
| TABLO LİSTESİ.....                  | ix   |
| ŞEKİL LİSTESİ.....                  | xi   |
| 1 GİRİŞ.....                        | 1    |
| 1.1 Araştırma Problemi.....         | 4    |
| 1.2 Araştırmanın Amacı.....         | 5    |
| 1.3 Araştırmanın Önemi.....         | 6    |
| 2 ALAN YAZIN TARAMASI.....          | 7    |
| 2.1 Sevgi.....                      | 7    |
| 2.1.1 Sevgi Türleri.....            | 10   |
| 2.1.2 Sevginin Belirleyicileri..... | 11   |
| 2.1.2.1 Fiziksel Yakınlık.....      | 12   |
| 2.1.2.2 Ödüllendirilmek.....        | 12   |
| 2.1.2.3 Kendine Benzerlik.....      | 13   |
| 2.1.2.4 Kişisel Özellikler.....     | 13   |
| 2.1.2.5 Tanışıklık (Aşinalık).....  | 14   |
| 2.1.2.6 Bilişsel Denge.....         | 14   |
| 2.2 Okul Yönetimi.....              | 16   |
| 3 YÖNTEM.....                       | 20   |
| 3.1 Araştırmanın Modeli.....        | 20   |

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2 Çalışma Grubu.....                                                                                       | 21 |
| 3.3 Veri Toplama Süreci.....                                                                                 | 23 |
| 3.4 Verilerin Analizi.....                                                                                   | 25 |
| 3.5 İnandırıcılık, Aktarılabilirlik, Tutarlılık ve Teyit Edilebilirlik.....                                  | 27 |
| 3.6 Araştırmanın Etiği.....                                                                                  | 29 |
| 4 BULGULAR.....                                                                                              | 30 |
| 4.1 Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Tema ve Yardımcı Temalar.....                                      | 30 |
| 5 TARTIŞMA.....                                                                                              | 62 |
| 6 SONUÇ VE ÖNERİLER.....                                                                                     | 68 |
| KAYNAKLAR.....                                                                                               | 71 |
| EKLER.....                                                                                                   | 78 |
| Ek 1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları.....                                                             | 79 |
| Ek 2: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı İlköğretim Dairesi Müdürlüğü İzni ..... | 81 |
| Ek 3: Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurul İzni.....                                                         | 82 |
| Ek 4: Bilgilendirilmiş Onam Formu.....                                                                       | 83 |

## KISALTMALAR

|      |                               |
|------|-------------------------------|
| DAÜ  | Doğu Akdeniz Üniversitesi     |
| KKTC | Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti |

## TABLO LİSTESİ

|                                                                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1: Yöneticilerin Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Dağılımı .....                                                                                               | 21 |
| Tablo 2: Yönetici Pozisyonundaki Görev Süresi Dağılımı.....                                                                                                         | 22 |
| Tablo 3: Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....                                                                                                        | 23 |
| Tablo 4: “Öğretmenleriniz Sizin Gözünüzde Sadece Bir Meslektaştan İbaret Midir?”<br>Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                 | 30 |
| Tablo 5: “Okulunuzdaki Öğretmenlerle İş Hayatı Dışında Görüşür Müsünüz?”<br>Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                         | 32 |
| Tablo 6: “Okul Yönetiminde “Sevgi” Kavramını Nasıl Tanımlarsınız?” Hakkında<br>Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                               | 34 |
| Tablo 7: “Okulunuzdaki Öğretmenleri Seviyor Musunuz?” Hakkında Paydaş<br>Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                                            | 36 |
| Tablo 8: “Öğretmenleriniz İçin Gerektiğinde Fazladan Emek Harcar Mısınız?”<br>Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                       | 37 |
| Tablo 9: “Öğretmenleriniz İçin Gerektiğinde Göreviniz Olmayan İşleri Yapar<br>Mısınız?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....             | 39 |
| Tablo 10: “Okulunuzdaki Öğretmenleri Sevdiğinizi Onlara Nasıl Gösterirsiniz?”<br>Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                    | 40 |
| Tablo 11: “Öğretmenlerinizin Sizi Sevdiğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş<br>Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                                    | 42 |
| Tablo 12: “Öğretmenleriniz Sizi Sevip/Sevmediğini Nasıl Gösterir?” Hakkında<br>Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                               | 43 |
| Tablo 13: “Öğretmenleriniz Siz İstedığınız İçin Gerektiğinde Görevleri Olmayan İşleri<br>Yapar Mı?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı..... | 45 |

|                                                                                                                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 14: “Öğretmenlerinizin Sizi İnsan Olarak mı Sevdiğini Düşünürsünüz Yoksa Sizi Bir Yönetici Olarak Mı Seviyorlar?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                                       | 47 |
| Tablo 15: “Öğretmenleriniz Verilen Görevleri Yerine Getirirken Görev Duygusu İle Mi Hareket Ediyor Yoksa Size Duyulan Sevgileri Sayesinde Mi Hareket Ediyor?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı..... | 48 |
| Tablo 16: “Okul Yönetimini Sağlarken Öğretmenlerinizi Sevmeniz Gerekliğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                                                                  | 50 |
| Tablo 17: “Bir Yönetici Olarak Öğretmenlerinizin Sevgisine İhtiyaç Duyar Mısınız?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                                                                            | 52 |
| Tablo 18: “Okulda Yönetimi Sağlarken Sevgiye İhtiyaç Duyulur Mu?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                                                                                             | 54 |
| Tablo 19: “Öğretmenlerin Okul Yönetimine Karşı Görevlerini Yerine Getirmeleri İçin Sevgiye İhtiyaçları Var Mıdır?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                                            | 55 |
| Tablo 20: “Okul Yönetimini Sağlarken Öğretmenlerinizin Sizi Sevmesi Gerekliğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı.....                                                             | 57 |
| Tablo 21: Kullanılan Kelimelerin Frekanslarına Göre Dağılımı .....                                                                                                                                                            | 59 |

## ŞEKİL LİSTESİ

|                                                                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1: “Öğretmenleriniz Sizin Gözünüzde Sadece Bir Meslektaştan İbaret Midir?”<br>Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma<br>Haritası.....     | 30 |
| Şekil 2: “Okulunuzdaki Öğretmenlerle İş Hayatı Dışında Görüşür Müsünüz?”<br>Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma<br>Haritası.....             | 32 |
| Şekil 3: “Okul Yönetiminde “Sevgi” Kavramını Nasıl Tanımlarsınız?” Hakkında<br>Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası...                        | 33 |
| Şekil 4: “Okul Yönetiminde “Sevgi” Kavramını Nasıl Tanımlarsınız?” Hakkında<br>Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası...                        | 35 |
| Şekil 5: “Öğretmenleriniz İçin Gerektiğinde Fazladan Emek Harcar Mısınız?”<br>Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma<br>Haritası.....           | 37 |
| Şekil 6: “Öğretmenleriniz İçin Gerektiğinde Göreviniz Olmayan İşleri Yapar<br>Mısınız?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların<br>Ayrılma Haritası..... | 38 |
| Şekil 7: “Okulunuzdaki Öğretmenleri Sevdiğinizi Onlara Nasıl Gösterirsiniz?”<br>Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma<br>Haritası.....         | 40 |
| Şekil 8: “Öğretmenlerinizin Sizi Sevdiğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş<br>Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası .....                           | 42 |
| Şekil 9: “Öğretmenleriniz Sizi Sevip/ Sevmediğini Nasıl Gösterir?” Hakkında Paydaş<br>Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası.....                      | 43 |

|                                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 10: “Öğretmenleriniz Siz İstedığınız İçin Gerektiğinde Görevleri Olmayan İşleri Yapar Mı?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası.....                                                              | 45 |
| Şekil 11: “Öğretmenlerinizin Sizi İnsan Olarak Mı Sevdığını Düşünürsünüz Yoksa Sizi Bir Yönetici Olarak Mı Seviyorlar?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası.....                                       | 46 |
| Şekil 12: “Öğretmenleriniz Verilen Görevleri Yerine Getirirken Görev Duygusu İle Mi Hareket Ediyor Yoksa Size Duyulan Sevgileri Sayesinde Mi Hareket Ediyor?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası..... | 48 |
| Şekil 13: “Okul Yönetimini Sağlarken Öğretmenlerinizi Sevmeniz Gerekliğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası.....                                                                  | 50 |
| Şekil 14: “Bir Yönetici Olarak Öğretmenlerinizin Sevgisine İhtiyaç Duyar Mısınız?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası.....                                                                            | 52 |
| Şekil 15: “Okulda Yönetimi Sağlarken Sevgiye İhtiyaç Duyulur Mu?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası.....                                                                                             | 54 |
| Şekil 16: “Öğretmenlerin Okul Yönetimine Karşı Görevlerini Yerine Getirmeleri İçin Sevgiye İhtiyaçları Var Mıdır?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası.....                                            | 55 |
| Şekil 17: “Okul Yönetimini Sağlarken Öğretmenlerinizin Sizi Sevmesi Gerekliğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası.....                                                             | 57 |

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 18: Kelimelerin Kullanım Frekansına Göre Analiz Bulutu..... | 59 |
|-------------------------------------------------------------------|----|

## Bölüm 1

### GİRİŞ

İnsan psikolojik ve sosyolojik bakımdan sevgiye gereksinim duymaktadır (Çelikkaya, 1996). Moslow'un hiyerarşik insan gereksinimleri üçgeninde sevgi fizyolojik ve güven temel gereksinimlerinden sonra yer almaktadır (Özmen, 1999; Sönmez, 1987; Özen ve Gülaçtı, 2010). Sevgi, karşılıksız tepkiler üzerine inşa edilmiş, ben merkezci olmayan, insan hayatının temel gayesini, manasını ve haysiyetinin merkezini, benlik saygısının temelini meydana getirmektedir (Şahin, Ökmen ve Kılıç, 2018). Sevincin, dostluğun, birliğin ve sosyal barışın tek kaynağı sevgidir (Demirkol, 2015). Bu nedenle yüzyıllardır hem bireysel hem de toplumsal anlamda en çok araştırılan kavramlardan biri “sevgi” olmaktadır (Aydın ve Çamur, 2018).

Sevgi; felsefe, psikoloji, edebiyat ve tıp gibi birçok alana konu olmuş ve her bir alana göre farklı tanımlarla ifade edilmektedir (Kayadibi, 2002). Sevgi diğer tüm duygularla ilişkili olduğu için onu diğer duygulardan bağımsız olarak değerlendirmek olanaksızdır, sevgi karmaşık yapısıyla diğer duygulardan ayrılmaktadır (Çelenk, 2015). Bu nedenle sevgi, kompleks bir yapıda olup, anlaşılması güç bir kavram olmaktadır (Aydın ve Çamur, 2018). Sevgi, sevdiğimiz şeyin devamlılığının sağlanması ve büyüyüp yayılma ile geliştirilen aktif ilgidir (Şahin, Ökmen ve Kılıç, 2018). İnsan, doğası gereği bir arada olma hevesindedir ve bu heves ise sevgi olarak ifade edilmektedir (Demirkol, 2015). Sevgi, şefkat, saygı, yardım, merhamet gibi davranışlarla varlığını belli eden gözle görülüp elle tutulamayan bir olaydır (Çelikkaya, 1996).

Duyuşsal alanın bir parçası olan sevgi soyut bir kavram olduğundan birtakım belirleyiciler tarafından hissedilmektedir (Özen ve Gülaçtı, 2010). Bu belirleyiciler ortama göre değişiklik gösterebilmektedir. İş ortamlarında sevgi güvenlik, sahiplik, temizlik, kişisel başarıların desteklenmesi, hareketlilik, iş birliği, fikir alışverişi gibi belirleyicilerle sağlanmaktadır (Bozdağ, 2016). Günlük hayatta sevgi fiziksel yakınlık, ödüllendirilmek, merhamet, aidiyet, ortak paylaşım gibi belirleyicilerle ayırt edilebilmektedir (Aydın ve Çamur, 2018; Özen ve Gülaçtı, 2010; Sönmez, 1987). Bu belirleyiciler literatür kısmında ayrıntılı olarak verilmiştir.

Sevgi sözcüğü farklı kavramlarla birlikte karşımıza çıkmaktadır. Çocuk sevgisi, eş sevgisi, anne sevgisi, baba sevgisi, kardeş sevgisi, Allah sevgisi, insan sevgisi, hayvan sevgisi vb. birçok sevgi çeşidi bulunmaktadır (Çelikkaya, 1996; Kayadibi, 2002; Özen ve Gülaçtı, 2010; Şahin, Ökmen, ve Kılıç, 2018; Çelenk, 2015). Tüm sevgi çeşitlerinin odağında sevginin kendisi vardır. Birçok sevgi türü olmasına rağmen tüm sevgi türlerini birbirine bağlayan ana unsur sevginin kendisidir (Özen & Gülaçtı, 2010).

Hayata renk ve değer katan, hayatı yaşanılır duruma getiren sevgidir (Özmen, 1999). Sevgi eksikliği insanda kızgınlık, düşmanlık, hiddet, kin, nefret ve şiddet gibi unsurları ortaya çıkarmaktadır (Aydın ve Çamur, 2018; Kayadibi, 2002). Sevgi eksikliği olan bireyler iletişime kapalıdır ve bazı sorunların da davetlisidir (Topcu ve Dilci, 2019). İnsanın sevemediği veya sevilmediği durumlar ona acı duygusu hissettirir (Özen ve Gülaçtı, 2010). Yeterince sevgi görmeyen insanlar kendilerini gerçekleştirmekte zorluk yaşarlar ve nefret duygusuna kapılıp kendilerine zarar verebilecek alışkanlıklar veya diğer insanlara zarar verecek davranışlar sergilemektedirler (Özmen, 1999). Sevginin olmadığı yerde insanlığın düzeni yıkılır, adaletsiz bir ortam oluşur (Demirkol, 2015).

Sevgi örgütler için de önem taşımaktadır. Geçmişte örgüt çalışanlarının ne kadar zeki olduklarına, eğitimlerine ya da uzmanlıklarına bakılsa da artık çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları ne oranda idare ettiklerine yani duygularıyla nasıl baş ettiklerine bakılmaktadır (Çelenk, 2015). Günümüzde liderlerin çalışanlarını örgütlerinin esas hedeflerini gerçekleştirebilmeleri uğrunda yüreklendirebilmeleri için onların ruhsal durumlarını göz önünde bulundurmaları ve ruhsal gereksinimlerini karşılamaları gerekmektedir (Akgemci ve Bekiş, 2013). Sevginin olmadığı bir yönetimde insanların birlikte çalışma duyguları zarar görmekte ve hizmet sunumunda sorunlarla karşılaşmaktadır (Aydın ve Çamur, 2018). Çalışanı tarafından sevilen yöneticiler, seilmeyenlere oranla daha başarılı olmaktadır çünkü çalışanlar sevdikleri yönetici için zaman kavramını göz ardı ederek fedakârca çalışmakta ve idarecisinin sürekli olarak başında kalmasını istemektedir (Çelikkaya, 1996). İşine, üstlerine ve çalıştığı kuruma karşı sevgi duygusu hisseden çalışanlar bunlara gönülden bağlılık duyarlar ve potansiyellerini zirvede kullanmaya gayret gösterirler (Özgür, 2011).

Sevgi eğitim örgütleri için büyük önem arz etmektedir. Eğitim örgütlerinde verimlilik ve olumlu iklim oluşması için olmazsa olmaz etmenlerden en önemlisi sevgi kavramının bir değer olarak algılanmasıdır (Topcu ve Dilci, 2019). Sevginin hakimiyetinde gerçekleşen eğitim oldukça kıymetlidir. Bu nedenle okullar ilgisiz insan ilişkilerinin, bazı disiplin ve kuralların yürürlükte olduğu huzursuz ortamların dışında bırakılmalı ve tüm okul çalışanları ve öğrencilerin bir aile ortamındaki gibi ilgili, hassas, açık fikirli ve sorumluluk sahibi bireylerden oluştuğu bir örgüt iklimine sahip olmalıdır (Özmen, 1999). Eğitimin sürekliliğinin ve doyuruculuğunun temelini sevgi olduğu gibi eğitim yönetiminde de başarılı, doyurucu ve devamlı olmanın temelinde sevgi bulunmaktadır (Çelikkaya, 1996).

Eğitim yöneticilerinden biri olan okul müdürleri çalışanlarını önce insan olarak görmeli ve onlarla karşılıklı sevgiyi, saygıyı, güveni ve anlayışı içeren bir ilişki oluşturmalıdır (Durukan, 2003). Sevilen bir idareci korumacı, adil, güler yüzlü ve tatlı dilli olmalıdır (Çelikkaya, 1996). Yöneten ve yönetici arasındaki ilişkinin de bazı sınırları yoktur. Yöneten ve yönetici arasındaki ilişkinin korunmaması adaletsizliğe, ilişkilerindeki eksiklik veya fazlalıktan doğan adaletsizlik de sevgi bozukluğuna yol açmaktadır (İbn Miskeveyh, 2017; Aydın & Çamur, 2018).

### **1.1 Araştırma Problemi**

Hayatın her alanında karşımıza çıkan ve önemli bir yere sahip olan sevgi üzerine birçok araştırma vardır (Aydın & Çamur, 2018; Demirkol, 2015; Kayadibi, 2002; Sönmez, 1987; Topcu & Dilci, 2019; Yaran, 2010; Çelikkaya, 1996; Özen & Gülaçtı, 2010; Özmen, 1999). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Türkiye ve Dünya'ya kıyasla sevgi konulu araştırma yok denecek kadar az sayıda olmaktadır. Literatüre bakıldığında sevgi üzerine birçok araştırma yapılmasına rağmen sevgi ve eğitim yönetimi arasındaki ilişkiyi içeren çalışmalara oldukça az rastlanmaktadır (Kayadibi, 1996; Çelikkaya, 1996; Topcu ve Dilci, 2019; Akbaba, 2003; Durukan, 2003). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'nde ise sevgi ve eğitim yönetimi ilişkisini içeren bir araştırmaya rastlanmamıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nde sevgi ve eğitim yönetimi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların az sayıda olması ile KKTC'de bu konunun henüz hiç çalışılmamış olması bu alandaki eksikliği açıkça ortaya koymaktadır. Bu da mevcut konudaki eksikliğin giderilmesini gerektirmektedir. Hayatın her alanında karşımıza çıkan sevginin eğitim yönetimi gibi bir alanda yeterince araştırılmayıp, öneminin ortaya konmaması okul yönetimi ile öğrencilerle bire bir etkileşim halinde bulunan öğretmenler arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilemektedir. Okul yöneticisi ve öğretmen arasındaki sevgisizliğin ilk olarak

öğretmenleri dolayısıyla öğrencileri ardından da okul yöneticisini, kurumun eğitimini ve başarısını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu eksikliğin tamamlanması, eğitim yönetiminde sevginin gerekliliği ve öneminin ortaya çıkarılması, söz konusu çalışma ve bu alandaki diğer çalışmalara katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir.

## 1.2 Araştırmanın Amacı

Araştırmada amaçlanan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin ikinci büyük ilçesi olan Gazi Mağusa ilçesine bağlı devlet ilkokullarında vazifelerini yerine getiren yöneticilerin yönetimde sevgi kavramını hangi oranda kullandığını ortaya koymaktır. Ayrıca bu araştırma ile yönetimde sevgi faktörünün gerekliliğini göz önüne çıkarmak, okul yöneticilerinin öğretmenlerle arasındaki sevgi bağlarını güçlendirmek için ne yapmaları gerektiğinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Bu bakımdan çalışmanın konu ile ilgilenen akademisyenlere, okul yöneticilerine, literatüre ve aynı konu ile çalışacak araştırmacılara katkı koyması beklenmektedir. Belirtilen amaç doğrultusunda bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. İlkokul yöneticileri yönetimde Sevgi kavramını nasıl algılıyor?
2. İlkokul yöneticilerinin yönetimde sevginin yeri ve önemi hakkında görüşleri nelerdir?
3. İlkokul yöneticilerinin yönetici olarak sevilip sevilmediklerine ilişkin algıları nelerdir?
4. İlkokul yöneticilerinin öğretmenleri tarafından sevilmesinin önemine ilişkin düşünceleri nelerdir?
5. İlkokul yöneticileri sevilen yönetici olmanın yönetim işlerini nasıl etkilediğini algılamaktadır?

6. İlkokul yöneticileri yönetimindekilerini sevmesinin yönetim işlerini nasıl etkilediğini algılamaktadır?

### **1.3 Araştırmanın Önemi**

İlkokullarda görev yapan okul yöneticilerinin okulun yönetimini sağlama konusunda öğretmenleriyle ilişkisinde sevgi kavramına hangi oranda önem verdiği ve yönetim işlerinin yürütülmesi konusunda sevgi kavramının ne kadar kullanıldığı ile ilgili Eğitim Yönetimi ve Denetimi alan yazınında yeterli sayıda çalışma olmaması ve var olan çalışmaların güncel olmaması mevcut alanda eksiklik yaratmaktadır. Bu bağlamda söz konusu çalışmanın Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanı açısından güçlü bir kazanım olacağı düşünülmektedir. Bu araştırma, alanda çalışan akademisyenlere, okul yöneticilerine ve bu konuyla ilişkili daha sonraki araştırmalara katkı sağlaması bakımından da önem taşımaktadır.

## Bölüm 2

### ALAN YAZIN TARAMASI

#### 2.1 Sevgi

Tarih boyunca ne anlam ifade ettiği oldukça çok tartışılan ve üzerinde durulan kavramlardan biri sevgi kavramıdır. (Aydın ve Çamur, 2018). Sevgi kavramı farklı bilimler tarafından farklı bakış açılarına göre açıklanmaya çalışılmaktadır. Sevgi edebiyatta güzel şiirler yazılması için ihtiyaç duyulan tek güç, Orta çağ Avrupa tıbbına göre bir çeşit hastalık veya teolojiye göre Allah'ı anlamlandırmanın en güzel yolu ve O'na yakınlaşma olarak ifade edilmektedir (Şahin ve Kılıç, 2021). Felsefeye göre sevgi kusurlunun kusursuzluğa ulaşma çabasıdır (Kayadibi, 2002). Siyaset felsefesi bakımından sevgi; insanlar arası ilişkileri anlamak için esas temeldir (Akyol, 2012). İlk çağ filozoflarının büyük bir bölümü sevgiyi sadece bedensel arzu olarak algılamaktayken Sokrates, Platon, Aristoteles ve Plotinus gibi düşünürler ise sevgiyi “en yüce ve en üstün” duygu olarak ele almaktadır (Şahin ve Kılıç, 2021).

Platon sevgiyi ilk olarak doğuştan taşıdığımız haz (zevk) daha sonra ise var olandan daha iyisini istemeyi içeren sonradan kazanılmış bir kanı olmak üzere iki ilkeye dayanan, bizleri kamçılayan ve yöneten bir çekişme süreci olarak açıklamaktadır (Erdemli, 2001). Platon'a göre sevgi “Güzel bedene yönelen sevgi”, “Can güzelliğine yönelen sevgi” ve “Mutlak güzelliğe yönelen sevgi” olarak üç şekilde somutlaşmaktadır. Güzel bedene yönelen sevgi içten gelen çoğalma isteğine bağlı olarak güzeli yaratmayı hedefler dolayısıyla beden güzelliğine önem verilmektedir ve bu sevgi insanın yanında diğer canlılar için de söz konusudur (Siyavuşgil, 1997). Can

güzelliğine yönelen sevgi; bedensel güzelliğin yanında davranışsal ve ruhsal olarak güzelliğe ulaşmaya çabalamaktadır. Bu sevgide hem bedensel hem de ruhsal güzelliğin dengede olması gerekmektedir ve bu dengeyi sağlayacak olan da akıldır (Erdemli, 2001). Mutlak sevgiye yönelen sevgi ise bedensel sevgiye, can güzelliğine ulaşmanın artık bilimlerdeki güzelliği görmesini içermektedir. Bilgi bir varlığı aştığı zaman ise sevginin yüce sınırlarına ulaşılabilecektir fakat bu mertebeye ulaşan için yaşam sona ermiştir ama insan için asıl olan yaşamaktır (Siyavuşgil, 1997).

İnsanı “toplumsal bir canlı” olarak tanımlayan Aristoteles, insanın kendi kendine yeterli olmadığını, yaşamını devam ettirebilmek için benzerlerine ihtiyaç duyduğunu ifade etmekte ve insanın toplum içinde yaşayabilmesini sağlayan erdemi ise “sevgi erdemi” olarak adlandırmaktadır (Akyol, 2012). Aristoteles sevgiyi bir erdem olarak kabul ederken kişinin kendisini veya bir başkasını ya da bir nesneyi sevmesini göz ardı etmektedir (Tüfenkci, 2019). Sevgiyi “dostluk” olarak tanımlayan Aristoteles, insanın neslinin devamlılığını sağlamak için dostluğa ihtiyaç duymasından sevginin erdemliliğinin yanında gerekliliğine dikkat çekmektedir (Gökhan, 2021). Dostluğu iyilik olarak tanımlayan Aristoteles, insanın kimin iyiliğini istiyorsa onu dost olarak gördüğünü dolayısıyla da iyiliğini istediğini sevdiğini ifade etmektedir (Tüfenkci, 2019).

Kavram olarak “sevgi” birden çok anlama sahiptir (Aydın ve Çamur, 2018). Bu nedenle sevgi ve onunla ilgili diğer kavramların birbirine karıştığı, sevginin tanımı ve manası konusunda akıl karışıklığı yaşandığı görülmektedir (Şahin, Ökmen ve Kılınç, 2019). Bir duygu zenginliği olan sevgi; kültür bileşeniyle birlikte kişilik ve karakter özelliğine göre insandan insana değişim göstermektedir (Topcu ve Dilci, 2019). Kültürden kültüre, içinde bulunulan duruma ya da yanında bulunan kavrama göre farklı anlamlar taşıyan sevgi için birden çok tanım yapılması mümkündür.

Bireyi bir nesneye yahut bir insana yönelik daha yoğun ilgi ve bağılılık hissetmeye yönelten his sevgi olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Sevgi kusursuz, üstün, erdem ve yetkin olduğu düşünülen bir şeyle bir arada olma isteğidir (Demirkol, 2015). Sevgi hiç soru sormadan sevilen şeyin hayatta kalması ve gelişmesi için duyduğumuz aktif ilgidir (Şahin, Ökmen ve Kılıç, 2019). Sevgi karşıdakinin ne olduğunu, nasıl olduğunu göz ardı ederek onunla samimi olma ve onsuz olmamak için çabalama isteğidir. Sevgi bireyin ayrı kalma ve soyutlanma duygularını alt etmesini sağlayan etkin ve içsel bir duygudur (Aydın ve Çamur, 2018). Sevgi istikrarlı ve istendik bir biçimde karşısındaki büyük bir tolerans göstererek, fedakârlık etme üzerine kurulmuş bir eylemdir (Özmen, 1999).

Hayatın her yerinde bulunan sevgi insan duyguları arasında en özel en gizli olanıdır (Çelenk, 2015). Bir erdem olan sevgi, insanı diri tutan, düzenli ve yetkin olmasını sağlayan ilkedir (Demirkol, 2015). Sevgi sosyolojik ve psikolojik bir ihtiyaçtır bu nedenle insan sevgisiz var olamaz (Çelikkaya, 1996). Sevgi insanları bireysel kılan, sevilen şeylerin ortaklığıyla insanları birleştiren ve sevmediklerinin ortaklığıyla birbirinden ayıran içsel bir duygudur (Aydın ve Çamur, 2018). Kültür çerçevesinde oluşturulan kişilik ve karakter özellikleri sevginin bireysel olduğunu ve insandan insana çeşitlendiğini göstermektedir (Topcu ve Dilci, 2019).

Sevgi karşısındakine inanmayı, koşulsuz şartsız sevmeyi gerekli kılan duygudur. Karşıdakinin mükemmel olduğunu hissetmedir (Demirkol, 2015). Sevgi insan olmanın ve insani değerler uğrunda yaşamı devam ettirmenin mümkün olduğuna olan inançtır (Topcu ve Dilci, 2019). Sevgi karşısındaki ne yaparsa yapsın onun sevgiye layık olduğuna dair inanıştır (Adana, Arslantaş, Şahbaz, 2012). Doğuştan var olan sevgi her insanda eşit olarak bulunmaz bu nedenle sevilecek olan varlıklar da eşit derecede sevilemez (Yaran, 2010).

Sevgi sözcüğü farklı kavramlarla birlikte karşımıza çıkmaktadır. Çocuk sevgisi, eş sevgisi, anne sevgisi, baba sevgisi, kardeş sevgisi, Allah sevgisi, insan sevgisi, hayvan sevgisi, doğa sevgisi, arkadaş sevgisi vb. birçok sevgi çeşidi bulunmaktadır (Çelikkaya, 1996; Kayadibi, 2002; Özen ve Gülaçtı, 2010; Şahin, Ökmen ve Kılıç, 2018). Tüm sevgi çeşitlerinin odağında sevginin kendisi vardır. Birçok sevgi türü olmasına rağmen tüm sevgi türlerini birbirine bağlayan ana unsur sevginin kendisidir (Özen ve Gülaçtı, 2010).

### **2.1.1 Sevgi Türleri**

Bir duygu, bir inanç olan sevgi bilim insanları tarafından genel olarak ikiye ayrılmaktadır. Bazı bilim insanları sevgiyi doğuştan gelip gelmediğine göre doğal ve iradi olmak üzere iki başlık altına toplasa (Aydın ve Çamur, 2018; Demirkol, 2015) da bazıları sevgiyi sevilenden bir beklenti olup olmadığına göre “tutkulu/romantik sevgi” (passionate love) ve “ön yargısız/koşulsuz sevgi” (compassionate/unconditional love) olarak ayırmaktadır (Hatfield ve Rapson, 1994; Şahin ve Kılıç, 2021).

Doğal sevgi insanlığın devamlılığının sağlanması için gereken ve insan doğasında çaba harcamaksızın, hali hazırda var olan içsel sevgidir (Aydın ve Çamur, 2018). Annenin çocuğuna duyduğu sevgi doğal sevgi grubunda yer almaktadır çünkü yaratılış gereği doğuştan barındırılan bu sevginin eksikliği çocuğun yetiştirilmesini ve insan türünün devamlılığını mümkün kılmayacaktır (Demirkol, 2015). İradi sevgi haz, katkı ve iyilik temellidir. Haza bağlı iradi sevgi hızlı tesir eden fakat etkisini de hızlı bir şekilde kaybeden sevgi olurken, katkıya bağlı sevgi oluşumu yavaş süren fakat etkisini erken yitiren sevgidir (Aydın ve Çamur, 2018). Bunun nedeni hazzın kendisinin çabucak değişip gelişmesi ve katkının az bulunmasıdır (Demirkol, 2015). İyilik temelli iradi sevgi ise erken olan fakat etkisini yitirmesi uzun süren sevgi

türüdür. Sevginin geç ortaya çıkması ve geç kaybolması için haz, katkı ve iyiliğin bir araya gelmesi gerekmektedir (Demirkol, 2015).

Tutkulu/romantik sevgi; başka bir şeyle bir arada olma ihtiyacı hissetme, birlikteyken tamamlanmışlık ve mutluluk duyma, ayrıyken yarım kalmışlık hissetme, huzursuzluk duyma ve paniğe kapılma, ne yapacağını bilmeme durumu gibi kişiye özel duygular, ifadeler, davranış biçimlerini içeren bir süreçtir (Hatfield ve Rapson, 1994; Aydın ve Çamur, 2018). Aşk/ romantik sevgi hiçbir yarar gözetmeksizin haz ve mutluluk isteğine yol açmaktadır (Demirkol, 2015). Bu sevgi türü “yakınlık” ve “benzerlik” gibi sevgi belirleyicileriyle görülmektedir (Özen ve Gülaçtı, 2010). Romantik sevginin ifade edilişi kişiden kişiye göre değişmektedir. Bazı insanlar sevgilerini ifade etmekte zorlanırken bazıları karşısındakini mutlu edecek konuşmalarla, hediyelerle, şiirler veya şarkılarla sevgilerini ifade etmektedir (Şahin ve Kılıç, 2021).

Koşulsuz/önyargısız sevgi sevilenin merkeze alındığı, onun iyiliği ve çıkarları üzerine yoğunlaşan, merhameti içeren sevgi çeşididir (Şahin ve Kılıç, 2021). Burada sevgi bir gerekçeye bağlı değildir (Aydın ve Çamur, 2018). Sevilenin ne yaptığı önemsenmeksizin onun sevgi ve saygıyı hak ettiğine dair inancın ürünüdür (Adana, Arslantaş ve Şahbaz, 2012). Kişinin özgür iradesiyle hiçbir karşılık beklemeden, mecburiyet hissetmeden sevilenin iyi olması için çaba, fedakârlık, şefkat, duyarlılık içeren sevgi türüdür (Hatfield ve Rapson, 1994). Buna göre etken yapısına göre sevmeye ilk sırada almadan önce verme bulunmaktadır (Aydın ve Çamur, 2018).

### **2.1.2 Sevgi’nin Belirleyicileri**

İçeriğine bakılırsa sevgi psikolojik bir olaydır bu nedenle de test edilemez, deneyle somut bir şekilde ortaya konamaz (Çelikkaya, 1996). Duygu çeşidi olan sevgi içsel olduğu için gözle görmek, herhangi bir ölçüm aracıyla ölçüp miktarını belirlemek

mümkün olmadığından kendisini birtakım davranışlarla göstermektedir (Kayadibi, 2002). Sevgi varlığını belirleyicilerle ortaya koymaktadır (Özen ve Gülaçtı, 2010). Bu belirleyiciler fiziksel yakınlık, ödüllendirilmek, kendine benzerlik, kişilik özellikleri, tanışıklık ve bilişsel denge olmak üzere altı başlık altında açıklanmaktadır.

#### **2.1.2.1 Fiziksel Yakınlık**

Fiziksel yakınlık ve bir kimsenin diğerini görme ihtimalinin çokluğu sevginin belirleyicilerinden biridir (Özen ve Gülaçtı, 2010). Kişilerarası çekimin bileşenlerinden biri olan yakınlık bireylerin birbirlerinin aynı algı alanında bulunmalarını gerekli kıldığından öncelikle coğrafi ve mekânsal olarak bireylerin bağlantılı olmasını gerekli kılmaktadır (Eğinli, 2019). Yakınlık gerek fiziksel gerek işlevsel olarak gerçekleşse de bireylerin iletişim kurmalarına yol açmaktadır. Bilgi, neşe, sevgi, endişe vb. duygu ve düşüncelerin paylaşılması sevginin ortaya çıkmasında büyük bir etmendir (Sönmez, 1987). Aile hayatında, okulda, çevresinde sevgiyi tadan bireyler sosyal yaşamlarında da sevgiyi ön planda tutup sevgi ortamı yaratma eğiliminde olacaklardır (Şahin, Ökmen ve Kılıç, 2018).

#### **2.1.2.2 Ödüllendirilmek**

Sevgiyi artıran etmenlerden biri de ödüllendirilmektir (Özen ve Gülaçtı, 2010). Bireyler arasındaki ilişki kişiye ödül ve zevk veriyorsa kişi için bu ilişki sevilir ve devamlılığı talep edilir (Eğinli, 2019). Sevginin kendisi bir ödüldür (Özen ve Gülaçtı, 2010). Sevgi göstermenin en güzel yolu baskı olmaksızın gönülden verme işlemi, cömertliktir (Yılmaz ve Uysal, 2019). Bireyin sevildiğini hissetmesi önemli ödüllerden biridir. Çünkü sevgi, sevgi doğurur (Şahin, Ökmen ve Kılıç, 2018). Paylaştıkça çoğalır. Buna göre sevginin etken yapısı sevgi almak değil sevgi vermektir (Aydın ve Çamur, 2018).

### **2.1.2.3 Kendine Benzerlik**

İnsanlar kendilerine benzer insanları sevmeye yoluna giderler. Fiziksel özelliklerin yanında ulusal köken, din, politika, toplumsal sınıf gibi etmenler bireylerin arkadaşlık ilişkilerini etkilemektedir (Özen ve Gülaçtı, 2010). Kişinin kendine benzettiği bireyler büyük olasılıkla benzer zevklere sahip bireylerdir (Eğinli, 2019). İnsan bilinci kendi yapısına uygun olanı veya benzerlik göstereni çevresine alır ve tutar (Aydın ve Çamur, 2018). Günümüzde sevgi bizden olanlar için sevgiye evrilmiştir (Yaran, 2010). Karşılıklı sevgi besleyen bireyler aynı duygu, düşünce ve yaşayış tarzına sahiptir (Yılmaz ve Uysal, 2019).

### **2.1.2.4 Kişisel Özellikler**

Enderson (1968)'in yaptığı araştırmaya göre “içtenlik, dürüstlük, anlayışlılık, sadakat, doğruculuk, güvenilirlik, zeka, bağlanılabilirlik, açık fikirlilik, düşüncelilik, bilgelik, hürmetkarlık, iyi huyluluk, iltimasçılık, olgunluk, sıcaklık, nezaket, arkadaş canlısı olmak, iyi yürekli olmak, mutlu olmak” gibi özellikler yüksek derecede sevebilir kişilik özellikleri olarak belirlemiş ve bu özelliklere sahip olan bireylerin sahip olmayanlara oranla muhtemelen daha çok sevildiğini ortaya koymuştur (Eğinli, 2019). Doğallık, samimiyet, cana yakınlık, fiziksel çekicilik gibi kişisel özellikler insanların gerçekte olup olmamasını göz ardı ederek bazı başka olumlu özelliklere sahipmiş algısı yaratmakta ve daha fazla sevgiye neden olmaktadır (Özen ve Gülaçtı, 2010). Kişinin sahip olduğu değerler karşısında şükür duyması veya nankörlük etmesi, maddi çıkarlar karşısındaki hırsları, lider olma isteği gibi özellikleri onun sevilmesini etkilemektedir (Yılmaz ve Uysal, 2019). Olduğu kişiden hoşnut olan erdemli insanlar kendi kendini sever, kendini seven insanı da üstünlüğe hayran olan insanlar da sever ve karşılıklı olan bu sevgi dostluğu doğurmaktadır (Demirkol, 2015).

### **2.1.2.5 Tanışıklık (Aşinalık)**

Tanıdık olunan bireyler hakkında kişi daha fazla bilgiye sahip olmaktadır. Aşına olunan kişinin hangi olay karşısında nasıl tepki vereceği tahmin edilebilir ve bu da yakınlaşma sürecini hızlandırır, tanıdıklığın artması beraberinde hoşlanmayı getirmektedir (Eğimli, 2019). Negatif anlam yüklenen kişi veya nesne ile ilgili durumlar haricinde aşinalık sevgiyi artırmaktadır (Özen ve Gülaçtı, 2010). Doğası gereği insanda karşılıklı bulunan tanışıklık sosyalliğe ve birlikteliğe yol açan sevginin ilkelerinden biridir (Demirkol, 2015).

### **2.1.2.6 Bilişsel Denge**

İnsanlar bilişsel denge öğeleri olan tutumları, hisleri ve ilişki kurduğu diğer insanlar arasında tutarlılık olması için çaba harcamaktadır (Eğimli, 2019). Çoğu zaman insanlar kendi düşünceleriyle paralel düşüncelere sahip insanlarla bir arada olmaktan mutluluk duymakta yani kendininkine benzer düşüncelere sahip olan insanları sevmektedir (Özen ve Gülaçtı, 2010). Buna göre insanlar çevresindekilerden kendi zevklerinden zevk almalarını, hoşlanılmayan durumlardan da hoşlanılmamasını beklemektedir (Eğimli, 2019).

Birey doğası gereği diğerleriyle etkileşimde bulunmaktadır (Doğan ve Sapmaz, 2012; Eğimli, 2019). Aidiyet, sevgi ihtiyacı, bir arada olarak korku ve yalnızlık duygularını giderme ihtiyacı gibi gereksinimler nedeniyle insanlar diğer insanlarla iletişim kurmaktadır (Bilgin, 2003). Bireyin sosyal hayatta diğerleriyle etkileşimde olması ilişkilerini geliştirmektedir (Eğimli, 2019). Her bireyin iletişim kurma yöntemi diğerleriyle farklılık göstermektedir. Kişinin kişilerarası ilişki tarzı diğerleriyle iletişime girme şekline, kendini ifade etme yöntemine ve ilişki kurduğu insanlara yaklaşım biçimine göre farklılaşmaktadır (Doğan ve Sapmaz, 2012). Kişilerarası ilişki tarzları

kişiden kişiye farklılaşsa da kişilerarası olumlu ilişki kurmak için karşılıklı sevgi ve saygı içeren ortamlarda bulunulması gerekmektedir (Göçener, 2010).

Günümüzde insanlar arası ilişkilere bakıldığında önemi günden güne artmakta olan kavramlardan bazıları demokrasi kültürü, dinamizm, verimlilik, araştırma, planlama, sorgulama, karar verme, girişimcilik, insanın değerliliği, farklılıklara karşı saygı, empati, hoşgörü vb. olarak sıralanmaktadır (Şahin ve Kılıç, 2020). Tüm bu değerlerin sevginin odak noktası olduğu ortamlarda gelişmesi mümkündür. Sevginin merkezde bulunduğu ortamlar demokrasi, insana saygı, ulusal ve evrensel değerleri kanıksama gibi özelliklerin gelişmesini mümkün kılmaktadır (Özmen, 1999). Sevgi istikrarlı ve sürekli bilgiyi içeren, çoğulcu, demokratik ve özgür bir alemde ortaya çıkmakta ve gelişmektedir (Sönmez, 1987). Demokrasi, sevgi ve saygı gibi pozitif değerleri içermesi gereken ortamlardan biri okullardır. Okullar pozitif özelliklerin hâkim olduğu ortamlar olarak topluma örnek olmakta ve kişiler arası iletişim yeterliği olan bireylerin bir arada olması bakımından huzurlu bir toplumun gelişmesine yardımcı olmaktadır (Çelikkaya, 1994).

Sevgi hakimiyetinde gerçekleşen eğitim neşeli, komik, canlı, güven barındıran, daha kolay ve daha etkili olurken sevgi olmayan eğitim ortamları korku, endişe, sıkıntı gibi psikolojik sorunlarla birlikte mutsuz, sevimsiz ve verimsiz gerçekleşmektedir (Özmen, 1999). Eğitim ortamında devamlılığın ve başarının esasının sevgi olduğu gibi yönetimde de başarının esası sevgidir (Çelikkaya, 1996). Sevgiyi barındıran yönetimlerde bir arada olma ve birlikte çalışma hisleri güçlenmekte ve ortaya çıkan üründe sorun yaşanmamaktadır (Aydın ve Çamur, 2018). Okul yönetiminde de sevgi, saygı, güven ve anlayışa dayalı bir ortam büyük önem taşımaktadır.

## 2.2 Okul Yönetimi

Okullar birden fazla amaca hizmet eden yapılar olup ana girdisinin insan olması bakımından yönetimi oldukça zor olan, birbirinden farklı kişilik ve değerlere sahip olan bireyleri bir araya getiren yapılardır (Usta ve Boğa, 2021). Okul yönetimi ise okulların etkililiğinde ve başarısında en büyük rolü üstlenen birimdir (Can ve Nikolayidis, 2020). Okullarda kaliteli ortam oluşmasını, okul başarısının ve etkililiğinin sağlanmasında en önemli görev okul yöneticisidir (Usta ve Boğa, 2021). Okul yöneticisinin yanı sıra öğretmenler, öğrenciler, diğer çalışanlar, anne-babalar, çevredeki gruplar vb. okul yönetimindeki diğer öğeleri oluşturmaktadır (Bursalıoğlu, 2000).

Eğitim örgütlerinden biri olan okullarda yönetim bakımından yönetici ile öğretmen, yönetici ile öğrenci ve yönetici öğretmen ve veli ilişkisinin yanında öğretmen ile öğretmen, öğretmen ile öğrenci arasındaki iletişim ağı oldukça büyük önem taşımaktadır (Usta ve Boğa, 2021). Okul yöneticisi, okuldaki iletişim sürecini başlatan ve bu iletişimin nasıl kurulayacağını belirleyen bireydir (Argon ve Zafer, 2009). Tüm iletişim ağının merkezinde okul yöneticisi bulunmaktadır çünkü okuldaki öğrenme ikliminin oluşmasında, öğretmenin aidiyet duygusunu sağlamada ve moral, motivasyon yaratmada, öğrencinin başarısında en kritik öneme sahip olan birey okul lideridir (Korkmaz, 2005).

Okul liderleri çalışanlarının bireysel, siyasal, sosyal açıdan gelişmesine destek vermeli, karşısındakilerin görüşlerine saygı duymalıdır (Akbaba- Altun, 2003). Buna göre okul yöneticisi toleranslı, eşitlik ve adalet duygusuna sahip, sorumluluk sahibi, doğrudan şaşmayan, demokratik ve saygılı bireyler olması gerekmektedir (Argon ve Zafer, 2009). Yönetim sürecinde düşündüklerini açıkça ortaya koyma ve öğretmenlerini aydınlatma, karşılıklı iletişim kurma, konuşmacı olmanın yanında

dinleyici de olma, dinleyicilerinin de ihtiyaçlarına karşı hassas davranma, bilgi paylaşımına önem verme, empatik davranışlara sahip olma gibi özellikler okul yöneticilerinde bulunmalıdır (şimşek, 2005). Okul yöneticilerinin toplumun ihtiyaç ve sorunlarına karşı hassas, çağa ayak uyduran ve öğretmenleriyle olumlu ilişkiler kurup olumlu örgüt iklimi kurabilen bireyler olması okulların beklenen düzeyde çalışmasına neden olmaktadır (Usta ve Boğa, 2021). Okul müdürleri benimsedikleri yönetim anlayışlarınca sağlıklı bir okul kültürü oluşturma, okulun verimli ve etkili çalışmasını sağlama gibi hayati önem taşıyan görevlere sahiptir (Balyer, 2013). Pozitif okul iklimi sağlamada okul müdürünün okul sınırlarında olan bireylerle olumlu yönde ilişki kurması önem taşımaktadır (Odhiambo ve Hii, 2012; Yıldıırım ve Cerit, 2017). Bu ilişkiler arasında ğretmen ve idareci ilişkisi önem bakımından ilk sıralarda yer almaktadır.

Eğitimin ilerlemesinde, ğrenci kalitesinin artırılmasında, öğrencinin öğretmenine ve okuluna uyum sağlamasında, okul ve sınıf içi disiplinin sağlanmasında ya da en genel ifadeyle öğrencinin kazanılmasında ğretmen- idareci ilişkisi göz ardı edilemeyecek kadar etkilidir (elikkaya, 1994). Okulun verimli ve etkili çalışmalar yapabilmesi için okul yöneticilerinin öğretmenleri okul içerisindeki olaylar karşısında bir karar kolu olarak kabullenmesi bu yönetim sürecinde onlarla iletişim halinde olması gerekmektedir (Can ve Nikolayidis, 2020). Okul içerisinde pozitif iklim oluşturmanın, eğitimde istendik ve sürekli başarıyı sağlamanın temelini sevgi oluşturduğu için sevgi odaklı yönetimler daha başarılı, doyurucu ve sürekli olmaktadır (elikkaya, 1996).

Sevgi dolu bir yaklaşımın, çalışanların motivasyonunu ve iş performanslarını artıracıebileceğine inan önde gelen isimlerden biri Douglas McGregor'dur. McGregor, (1960) ortaya koyduğu X teorisine göre insan doğası gereği işten hoşlanmamakta bu

nedenle de bağı olduğu örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli çabayı göstermemektir. Bu nedenle de yöneticilerin motive edici olmaları, ceza tehdit unsuru olmaları, sıkı denetim yapmaları gerekmektedir. Y teorisine göre ise dinlenmek ya da oyun oynamak gibi çalışma esnasında da çaba göstermek olağandır ve bu çaba için ceza ya da dış denetim gerekli olmamakla birlikte insanların inandıkları amaçlar doğrultusunda çalışmaları öz yönetim ve öz denetim yapmalarını sağlayacaktır ve inandığı hedefler uğrunda başarılı olmak çalışan için bir ödüldür, motive unsurdur (McGregor, 1960). Buna göre Y teorisi organizasyonun hedefleri ile çalışanların bireysel hedef ve ihtiyaçlarının ilişkilendirildiği, uyum sağlandığı, yönetici- iş gören arasında işbirlikçi bir anlayışın hâkim olduğu yönetimdir. Bu yönetim biçiminde sevgi önemli bir unsurdur. Ayrıca Mary Uhl- Bien ve arkadaşları yaptıkları araştırmada, sevgi dolu liderliğin örgüt etkililiğini ve iş performansını artırdığını bulmuşlardır (Uhl- Bien ve arkadaşları, 2014).

Goleman'ın liderlik ve duygusal zekâ üzerine yaptığı araştırmalarda sevgi dolu bir liderlik yaklaşımının iş sonuçlarına olumlu etkilerinin olduğu bulgulanmıştır (Goleman, 1998). Goleman (1998), insanın karşısındakinin duygularının ve kişiliğinin hissedilmesine, hangi davranışlardan memnun kalıp kalmadığının anlaşılmasına ve o kişinin olaylar karşısında nasıl tepki vereceğini öngörme becerisini “empati” olarak isimlendirmiştir. Ona göre empati yöneticiler için gerekli sosyal becerilerin en önemli parçasıdır. Ayrıca duygu yönetiminin alt alanlarından biri olan empati, duygulara, isteklere değer vermek, uyumlu olmak, karşıdakine güvende olduğunu hissettirmek ve sevgi kültürünü benimsemek gibi özellikleri de içinde barındırmaktadır (Töremen, 2008). Goleman (1998) empati kurmanın karşısındakini ikna etmede ve onlarla sevgi dolu bir bağ kurmada en önemli unsur olduğunu vurgulamaktadır. Yöneticinin sahip olması gereken özelliklerden biri olan sevgi zekâsı yani sevgi odaklı yaklaşma

becerisi, bilgi akışının sağlandığı, sahiplenilmiş ve güvende hissedilen bir örgüt ortamında, karşıdakinin düşüncelerine değer verildiğinin hissedildiği ortamlarda daha çabuk oluşmaktadır (Bozdağ, 2006).

İşletme yönetimi alanında çalışmalar yapan araştırmacı Howard Schultz, Starbucks'ın başarısını “insanlar önce gelir” (People First) felsefesi ile açıklamaktadır (Schultz, 2011). Bu felsefe çalışanların mutluluğunu ve iş tatminini merkeze alan bir liderlik yaklaşımını benimsemektedir. Schultz (2011) sevgi dolu bir liderlik yaklaşımının iş görenlerin kendilerini önemli hissetmelerini sağladığını ve dolayısıyla da iş performanslarında artış sağlandığını vurgulamaktadır. Ayrıca psikoloji alanında çalışmalar yapan Abraham Maslow da sevgi dolu bir liderlik yaklaşımının olumlu sonuçları arasında iş performansının yükselmesi ve motivasyon artışı olduğunu savunmaktadır (Maslow, 1943; Topçu ve Dilci, 2019).

Yapılan araştırmalara bakıldığı zaman farklı iş alanlardaki yöneticilerin yönetimde sevgi kavramına yer vermelerinin ortaya çıkan iş sonuçları üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Sonuç olarak yönetimde sevginin önemi konusunda farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar benzer sonuçlar elde etmektedirler. Yönetimde sevgi kavramını kullanmak çalışanların motivasyonlarını artırır, iş performansını yükseltir ve örgütün etkililiği artırır. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamak için sevgi dolu bir yaklaşım benimsemeleri gerektiği sonucuna varılmaktadır.

## Bölüm 3

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın hangi yöntemle yapılacağı detaylı olarak aktarılmıştır. Öncelikle araştırmanın modeli ile ilgili bilgiler ayrıntılı olarak verilmiştir. Daha sonra çalışmanın hangi çalışma grubu ile yapılacağının belirlenmesi ve bu grubun özellikleri anlatılmıştır. Ardından veri toplama safhasında kullanılan yöntemler ve bu verilerin analiz süreci derinlemesine anlatılmıştır.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın amacının ilkökul yöneticilerinin okul yönetiminde sevgi kavramına yönelik algılarını belirlemek, okul yönetiminde sevginin yeri ve önemi hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmak, yönetici olarak sevilip sevilmediklerine dair düşüncelerini öğrenmek, yöneticilerin sevilmelerinin önemine ilişkin bakış açılarını ortaya koymak ve sevilen bir yönetici olmanın okul yönetimini ne şekilde etkileyeceğine dair algılarını öğrenmek olduğundan araştırmada nitel tarama deseni kullanılmıştır.

En genel anlamıyla nitel araştırma, olgu ve olayların uzun bir süreç içerisinde, kendi doğal ortamında, birçok açıdan ve ayrıntılı olarak incelenmesiyle betimlenmeye çalışılan bir çeşit araştırma yöntemidir (Merriam, 2015; Saban, 2007; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Nitel araştırma; araştırmacının oldukça fazla emek harcamasını ve uzun süre çalışmasını gerektiren felsefi temelleri oldukça derin ve yoğun bir araştırma çeşididir (Çelik, Baykal ve Memur, 2020). Nitel araştırmalarda araştırmacı ve katılımcı karşılıklı iletişim halindedir ve araştırmacı katılımcının olay ve olguları ne

şekilde algılayıp, nasıl anlamlandırdığını ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmanın sonucu ile ilgili hiçbir beklentinin olmaması, katılımcıların okul yönetiminde sevgi kavramına ilişkin algılarının öznel bakış açılarıyla, yaşanmış anılarından yola çıkarak, ayrıntılı ve bütüncül bir şekilde incelenmesi araştırmanın hedeflerindendir. Bu nedenle araştırmada nitel araştırma modellerinden biri olan durum çalışmalarından olgubilim (fenomonoloji) deseni benimsenmiştir. Hayat boyu karşılaşılan olgularla tanışık hale gelen fakat tam olarak anlamlandırılmayan olguları araştırmayı hedefleyen araştırmalarda fenomenolojiden yararlanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Felsefi bir geçmişe dayanan ve yaşanmış olayların, tecrübelerin gerçek anlamını ortaya çıkarıp, psikolojik gerçekliği tanımlamak için kullanılan araştırmalar olgubilim çalışmalarıdır (Kocabıyık,2015).

### 3.2 Çalışma Grubu

2022-2023 eğitim ve öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin ikinci büyük ilçesi olan Gazimağusa ilçesindeki devlete bağlı ilkokullarında görev yapmakta olan yöneticiler bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Gazimağusa ilçesine bağlı bulunan devlet okullarında görev yapan yirmi yedi ilkokul müdüründen on dokuzu araştırmaya katılmayı kabul etmiş ve araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Aşağıdaki tablolarda ilkokul müdürlerinin demografik özelliklerine yer verilmiştir:

Tablo 1: Yöneticilerin Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Dağılımı

| <b>Okulundaki çalışma süresi</b> | <b>19</b> |
|----------------------------------|-----------|
| 2 ay                             | 6         |
| 1 yıl                            | 5         |

|       |   |
|-------|---|
| 2 yıl | 1 |
| 3 yıl | 3 |
| 4 yıl | 2 |
| 5 yıl | 1 |
| 9 yıl | 1 |

Araştırmaya katılan on dokuz katılımcının altısı bulunduğu okulun yöneticiliğine yeni atanmış, sadece iki aydır bu görevi yerine getiren okul müdürü, beşi ise bir yıldır görevini aynı okulda yerine getiren okul müdürüdür. Gazi Mağusa ilçesinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinden en uzun süre aynı yerde görev ilkokul müdürü ise dokuz yıldır görevini mevcut okulunda yerine getirmektedir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin bulunduğu okuldaki çalışma sürelerine bakıldığında ilçedeki okul müdürlerinin büyük bir kısmının bulunduğu okulun yönetimini sağlamaktan memnun olduğu bu nedenle de aynı yerde bir yıldan fazla süredir görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 2: Yönetici Pozisyonundaki Görev Süresi Dağılımı

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| <b>Yönetici pozisyonundaki<br/>görev süresi</b> | <b>19</b> |
| 1-5                                             | 8         |
| 6-10                                            | 5         |
| 11-15                                           | 4         |
| 16-20                                           | 2         |

Araştırmaya katılan on dokuz okul yöneticisinden sadece ikisi on altı ile yirmi yıl arası çalışma geçmiş i olan en kıdemli okul yöneticileridir. Geriye kalan katılımc ıların sekizi ise bir ile beş yıl arası bir süredir görevini yerine getiren okul yöneticileridir, bu yöneticilere göreve yeni başlamış okul yöneticisi de denilebilmektedir. Katılımc ıların büyük bir kısmının yöneticilik görevini altı yıldan fazla bir süredir yerine getirdiğine bakıld ığı zaman, katılımc ıların tecrübeli okul yöneticileri oldukları söylenebilir.

Tablo 3: Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılım ı

| <b>Medeni durum</b> | <b>19</b> |
|---------------------|-----------|
| Bekar               | 1         |
| Evli                | 18        |

Gazi Mağusa ilçesindeki devlet okullarında görev yapıp araştırmaya katılan on dokuz katılımc ının on sekizinin medeni durumuna bakıld ığı zaman evli oldu ğu görölmektedir. Katılımc ıların sadece birinin ise medeni durumu bekardır. Buna göre ilçede araştırmaya katılan okul yöneticilerinin neredeyse tümünün evli oldu ğu görölmektedir.

### 3.3 Veri Toplama Süreci

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak nitel araştırmaların veri toplama yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Görüşme yönetimiyle katılımc ılar, tecrübelerini ve geçmiş yaşantılarını doğal ortamlarında bulunmanın rahatlığı eşliğinde öznel algılarına göre araştırmacıya iletme şansı yakalayacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Hem nitel araştırmalarda hem de özellikle olgubilim araştırmalarında en çok tercih edilen yöntemlerden biri yarı yapılandırılmış görüşmelerdir (Polat, 2022). Yarı yapılandırılmış görüşmelerde

sorulacak olan temel soruların önceden hazırlanması önemlidir. Ancak araştırmacı isterse görüşme esnasında katılımcının daha açıklayıcı, ayrıntılı ve aydınlatıcı yanıtlar almak için fazladan soru sorma hakkına sahiptir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde katılımcının yanı sıra görüşmeciye büyük bir rol düşmektedir. Mülakat esnasında görüşmeci aydınlatıcı bir konumda olmadığını hatırlamalı, sorgulayıcı, yargılayan bir tavır sergilememeli, bir öğretmen edasına bürünmemelidir (Polat, 2022). Görüşmeci her şeyden önce dürüst olmalı, doğru zamanda doğru soruları sorabilmelidir. Görüşmeci görüşmeden önce mutlaka ciddi bir çalışma yapmalı ve bu konuda eğitilmelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu bakımdan araştırmacı nitel araştırma dersi alıp, nasıl görüşme yapılacağı hakkında eğitimden geçirilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşmelerden önce katılımcıya sorulacak olan temel sorular belirlenmelidir. Nitel araştırmaların geçerlik ve güvenirlik ölçütlerinden olan yansıtıcılık görüşme sorularının hazırlanma aşamasında sorulacaklar hakkında detaylı bir düşünme ile gerektiğinde soruların “daha iyisiyle” değiştirilmesiyle sağlanmaktadır (Polat, 2022). Bu nedenle araştırmada sorulacak olan sorular önceden hazırlanmış, danışman eşliğinde sorulacak temel sorulardan bazıları revize edilmiştir. Araştırmanın geçerliğinin sağlanması adına görüşmeci iş arkadaşları, tez danışmanı konu hakkında uzman olan veya olmayan kişilerle birlikte çalışıp görüşme soruları hakkında geri bildirim alarak sorularını yeniden oluşturmaya çalışabilir (Polat, 2022). Yarı yapılandırılmış görüşmelerde sorulacak olan sorular, tez danışmanın haricinde eğitim yönetimi ve denetimi alanında uzman olup biri aynı alanda öğretim görevliliği yapan doçentlik unvanı taşıyan, diğeri ise uzmanlığını tamamlamış ve ilkökul yöneticiliği yapan uzmanlar tarafından gözden geçirilerek hazırlanmıştır. Bu şekilde araştırmada sorulan sorular dördüncü kez gözden geçirilmiş ve son halini almıştır (Ek

1). Sorular hazırlandıktan sonra araştırmanın yapılması için KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'ndan gerekli izinler alınmıştır (Ek 2). Ardından Doğu Akdeniz Üniversitesine bağlı Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü tarafından onay alındıktan sonra (Ek 3) katılımcılarla iletişime geçilmiştir.

Araştırmaya katılacak olan çalışma grubu gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Hiçbir katılımcıya araştırmaya katılması için baskı uygulanmamıştır. Katılımcılar görüşmeden yaklaşık bir hafta önce telefonla aranmış ve çalışmanın amacı açıklanıp, görüşmenin nasıl yapılacağı hakkında bilgilendirilmiştir. Çalışma grubunda yer almak isteyen katılımcılarla birlikte uygun bir zaman seçilerek randevular oluşturulmuştur. Çalışma ile ilgili gerekli tüm bilgileri içeren onam formları görüşmeden önce katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını yazılı bir şekilde beyan etmeleri bakımından imzalanmıştır (Ek 4).

Görüşmeler katılımcıların doğal ortamlarında yüz yüze gerçekleştirilmiş ve 30 ile 45 dakika arası sürmüştür. Katılımcılardan onay alınarak, görüşme süresince edinilen verilerin daha doğru bir biçimde deşifre edilebilmeleri bakımından görüşmelerde ses kaydı yapılmıştır. Yapılan kayıtlarda katılımcıların gizliliği korunmuştur. Görüşme esnasında katılımcıların konu ile ilgili söz ettiği önemli bölümler, görüşmeci tarafından yazılı notlara dönüştürülmüştür. Görüşmeden sonra ise görüşmeci bakımından önemli bulunan noktalar yazılı hale dönüştürülmüş ve diğer notlarla birlikte ayrıntılı alan notlarına dönüştürülmüştür. Görüşmeler Eylül 2022'de başlayıp Şubat 2023'e kadar devam etmiştir.

### **3.4 Verilerin Analizi**

Çalışmada elde edilen verilere öncelikle içerik analizi yapılmıştır. Bu sayede veriler daha detaylı bir şekilde tanımlanmış ve verilerin içerisinde saklı kalan durumlar göz önüne çıkarılmıştır. Nitel araştırmalarda verilerin analizi; verilerin tanımlanması,

veriler arasında anlamsal bağ kurulması, karşılaştırma yapılması, temalar oluşturup kodlanması daha sonra verilerin yorumlanması ve yorumlar sayesinde bir sonuca varılması aşamalarından oluşmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Görüşmelerin analizi için öncelikle görüşmelerde edinilen ses kayıtlarının tümü deşifre edilmiş ve katılımcıların ağızından çıkan her bir kelime yazılı dokümana dönüştürülüp bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu süreç araştırmacının kavramsal çerçeveyi belirlemesi bakımından araştırmacıya büyük bir katkı sağlamıştır.

Araştırma süresince edinilen tüm verilerin gruplandırılıp kodlanması amacıyla nitel verilerin analiz edilmesini sağlayan Nvivo 12 Plus uygulaması kullanılmıştır. Program sayesinde karmaşık ve geniş kapsamlı içeriklerin kodlanması kolaylaşmış ve tüm verilerden haberdar olma konusunda araştırmacıya avantaj sağlamıştır. NVIVO 12 Plus programı kodlama esnasında hızlı geri çağırma avantajı sunma ayrıca aynı soruya benzer cevapları veren katılımcıların ifadelerini bulma bakımından araştırmacıya kolaylık sağlamaktadır. Yıldırım ve Şimşek (2016)'e göre nicel araştırmalar gibi nitel araştırmalar da sayısal verilere dönüştürülebilir ve sayısallaştırma sürecinde basit yüzdelik hesaplamaların yapılması ve frekans analizinin kullanılması veriler arasında karşılaştırma yapılması, güvenilirliğin ve tarafsızlığın sağlanması bakımından araştırma için önem taşımaktadır. NVIVO 12 Plus programının kullanılmasıyla bu araştırmadaki nitel veriler sayısallaştırılmış ve istatistiksel hesaplamalar yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler öncelikle temalara ayrılmış ve NVIVO 12 Plus programına işlenmiştir. Bu program sayesinde benzer veriler ve farklılaşmış veriler kolaylıkla ayrılmıştır. Bu programın kullanılması sayesinde elde edilen bulgular kolaylıkla görsel materyallere dönüştürülmüş ve her bir tema için şekiller oluşturulmuştur. Şekiller sayesinde her bir tema alt temalara ayrılmış ve ilgili

literatürden de yararlanılarak araştırma bulgularının yorumlanması aşamasına geçilmiştir.

### **3.5 İnandırıcılık, Aktarılabilirlik, Tutarlılık ve Teyit Edilebilirlik**

Literatürde altın standartlar olarak yer alan “inanılrlık, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktırabilirlik” araştırma bulgularının doğruluğunu kontrol etme aşamasında birinin ya da birden fazlasının belirtilmesi gereken önemli stratejilerdendir (Başkale, 2016). İnandırılık araştırma süresince edinilen verilerin inandırıcı olması anlamını taşımaktadır. Bir araştırmanın iç geçerliğini sağlamak adına inandırıcılığının sağlanması için kullanılabilen yöntemler; uzun süreli etkileşim, araştırmacı önyargılarını azaltma, katılımcı teyidi ve üçgenlemedir. Bu araştırmada inandırıcılığın sağlanması için uzun süreli etkileşim, araştırmacı önyargılarını azaltma ve katılımcı teyidi yöntemlerine başvurulmuştur.

Araştırmada uzun süreli etkileşim yöntemi görüşmeden önce her bir katılımcıyla araştırma haricinde sohbet edip, onların doğal hallerinin anlaşılmasının sağlanması ve görüşme esnasında kendilerini rahat hissedip görüşmeciye açılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmacının önyargılarını azaltmak için görüşmecinin nitel araştırma dersi kapsamında aldığı görüşme yöntemi teknikleri sayesinde iyi eğitim görmüş olması katılımcıyla uzun süreli etkileşim yaşamasına yol açmış ve inandırıcılığa katkı koymuştur. Bu görüşmelerden sonra yaklaşık 50 sayfalık veri elde edilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise katılımcılardan edinilen kodlar ve kategorilerin bulunduğu görüşlere bire bir alıntı yapılmıştır. Ayrıca görüşmecinin görüşme esnasında katılımcıya “bunu mu demek istediniz?” veya “Söylediklerinizden şu sonuca ulaşmamız mı gerekiyor?” gibi sorular yöneltmesi sayesinde katılımcıdan elde edinilen bilgilerin doğru anlaşılıp anlaşılmadığı teyit edilmiştir. Nitel araştırmalarda inanılrlığı artırma amaçlı uzman görüşünden de

yararlanılabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu nedenle araştırma boyunca danışman tarafından araştırma ile ilgili tüm süreçler gözden geçirilmiş, gelen dönütlere göre gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Nitel araştırmalarda aktarılabilirlik “Çalışmanın diğer kişi ve olaylara aktarılabilirliği” anlamını taşımaktadır. Nitel araştırmalarda aktarılabilirlik örneklem yöntemlerinden biri olan amaçlı örneklemin kullanılmasıyla, araştırmaya katma veya araştırmadan çıkarma kriterleri belirleme, ortamın detaylı bir şekilde aktarılması ve katılımcıların detaylı bir biçimde anlatılması gibi yöntemlerle sağlanmaktadır (Başkale, 2016). Araştırmada aktarılabilirliğin sağlanması amacıyla araştırmada amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca araştırma sürecinin açıkça ve tüm detaylarıyla anlatılması, benzer bir çalışma yapacak olan araştırmacılara tanımlanan katılımcıların özelliklerine bakıp çalışmanın farklı bir ortamda yapılabilme durumuna karar vermesini kolaylaştırmıştır.

Nitel araştırmalarda araştırmacının tarafsızlığı araştırmanın tutarlılığı ve verilerin doğrulanabilmesi bakımından önemlidir. Tutarlılık nitel araştırmalarda çalışmanın benzer katılımcılarla uygulanması durumunda sonuçların benzer olup olmamasıyla ilgilidir. Nitel araştırmalarda tutarlılık “Denetleme yolu, Literatür, Araştırma yöntemlerinin ayrıntılı tanıtımı, Üçgenleme, Başka bir araştırmacının süreç ve sonuçları incelemesi” yöntemleriyle sağlanmaktadır (Başkale, 2016). Literatürün detaylı bir şekilde incelenmiş olması, araştırma yöntemlerinin ayrıntılı olarak açıklanması ve araştırmanın her sürecinin danışman tarafından denetlenmiş olması araştırmanın tutarlılığına katkı koymuştur. Ayrıca araştırma verilerinin benzer yöntemle toplanmış olması, verilerin güvenli bir biçimde kodlanmış olması ve verilerle araştırma sonuçları arasındaki ilişkinin sağlanmasıyla da araştırmanın iç geçerliliği sağlanmıştır.

Onaylanabilirlik nitel araştırmalarda önyargıların azaltılıp, objektifliğin sağlanmasıyla gerçekleştirilir. Bir araştırmanın teyit edilebilir olması için araştırmacı önyargılarını azaltma ve üçgenleme yöntemlerinden yararlanılmalıdır (Başkale, 2016). İlgili tez danışmanın araştırmacının edindiği verileri, oluşturduğu temaları, bulguları ve yorumları incelemesiyle ve araştırma boyunca araştırmanın her aşamasının ayrıntılı bir şekilde açıklanmasıyla araştırmanın teyit edilebilirliği sağlanmıştır.

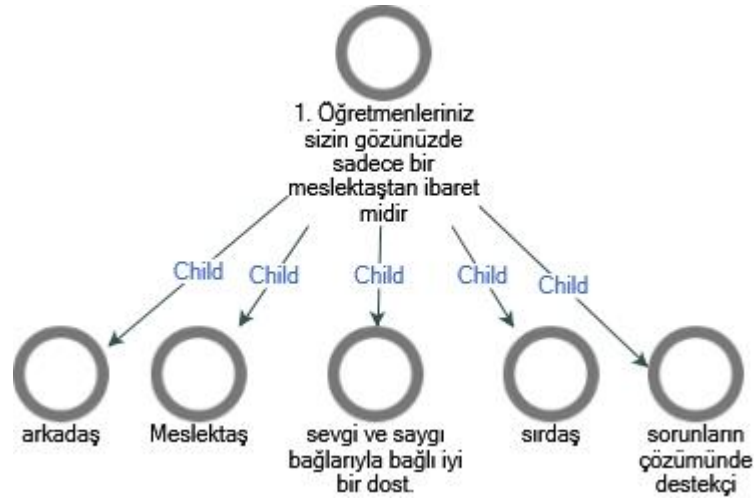
### **3.6 Araştırmanın Etiği**

Yıldırım ve şimşek (2016)’e göre “kabul etme ve onaylama, gizlilik, özel hayata saygı gösterme ve zarar vermeme, aldatmama/ yanıltmama ve verilerde değişiklik yapmama” bir araştırma söz konusu olduğuunda tüm dünyada kabul görmüş ve uygulanmış temel ilkelerdir. Bu nedenle araştırma süresince katılımcıların ismi, çalıştıkları okul isimleri ve görüşme esnasında dile getirilen kişi isimleri gizli tutulmuştur. Araştırmanın güvenliğinin ve gizliliğinin sağlanması için tümüne takma isim verilmiş ve görüşmelerde elde edilen ses kayıtlı yazıya dönüştürülmüştür. Bunlara ek olarak araştırma için Doğu Akdeniz Üniversitesi, KKTC Millî Eğitim ve Kültür Bakanlığı ve katılımcının gönüllü olduğunu belirten tüm gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca görüşme öncesinde katılımcıya yapılacak araştırmanın amacı, görüşme süresi ve araştırmanın gizlilik ilkeleri açıklanmış ve tüm bunları bildiğine dair onam formu imzalatılmıştır.

## Bölüm 4

### BULGULAR

#### 4.1 Verilerin Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Tema ve Yardımcı Temalar



Şekil 1: “Öğretmenleriniz sizin gözünüzde sadece bir meslektaştan ibaret midir?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 4: “Öğretmenleriniz sizin gözünüzde sadece bir meslektaştan ibaret midir?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                                     | Görüşler<br>(N) | %     |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------|
| 1. Öğretmenleriniz sizin gözünüzde sadece bir meslektaştan ibaret midir? | 37              | 100   |
| Arkadaş                                                                  | 16              | 43,24 |

|                                              |   |       |
|----------------------------------------------|---|-------|
| Meslektaş                                    | 8 | 21,62 |
| Sevgi ve saygı bağlarıyla bağlı iyi bir dost | 9 | 24,32 |
| Sırdaş                                       | 2 | 5,40  |
| Sorunların çözümünde destekçi                | 2 | 5,40  |

Şekil 1. ve Tablo 4’te görüldüğü üzere katılımcılara göre ‘Öğretmenleriniz sizin gözünüzde sadece bir meslektaştan ibaret midir?’ teması içinde yer alan “Arkadaş, Meslektaş, Sevgi ve saygı bağlarıyla bağlı iyi bir dost, Sırdaş ve Sorunların çözümünde destekçi” temaları ifade edilmiştir. Çalışmanın araştırma yönetimi olan nitel analizin yapısı gereğince katılımcıların verdiği cevaplar ayrıntılı olarak incelendiği zaman katılımcıların neredeyse tamamının öğretmenlerini meslektaştan ziyade pozitif anlam içeren, duygusal bağları olan temalarla ilişkilendirdiği görülmektedir. Katılımcıların yüzde 43,24’ü birlikte çalıştığı öğretmenleri “arkadaş” olarak nitelendirirken, yüzde 24,32’si ise “Sevgi ve saygı bağlarıyla bağlı iyi bir dost” olarak ifade etmektedir. Katılımcılar öğretmenleriyle duygusal bağları içeren yakınlıkları olduğunu belirtmektedir:

*“... benim öğretmenim aynı zamanda arkadaşım...” (K2)*

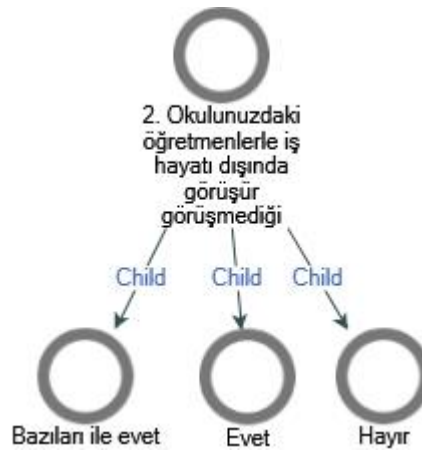
*“... onlarla sevgi ve saygı bağımız, dostluğumuz var...” (K14)*

“Arkadaş ve Sevgi ve saygı bağlarıyla bağlı iyi bir dost” temalarının kişiler arası anlamlarının yakınlığına bakıldığı zaman katılımcıların yarısından fazlasının öğretmenleriyle sadece profesyonel ilişkileri olmadığı gözlemlenmektedir. Katılımcıların yüzde 5,40’ı “sırdaş” ve “Sorunların çözümünde destekçi” temalarını ortaya koysa da yöneticiler öğretmenlerini yardımcı, güçlendirici, samimi bulduğunu belirtmektedir. Her iki tema da anlam olarak olumlu duyguları işaret etmektedir:

*“...sadece meslektaş değil, birlikte yol aldığımız, görev yaptığımız eğitim arkadaşlarım, sırdaşım, dert ortaklarımdır.” (K15)*

“... meslektaşım aynı zamanda her konuda destekçim...” (K2)

Tüm pozitif anlam içeren temaların yanında katılımcıların yüzde 21,62’sinin öğretmenlerini yine de “meslektaş” teması içerisinde değerlendirdiği görülmektedir. K10’un “Öğretmenim benim meslektaşım, arkadaşım, dostumdur...” görüşü öğretmenlerin tüm duygusal bağların yanında meslektaş sıfatını her zaman taşıdığını da göstermektedir.



Şekil 2: “Okulunuzdaki öğretmenlerle iş hayatı dışında görüşür müsünüz?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

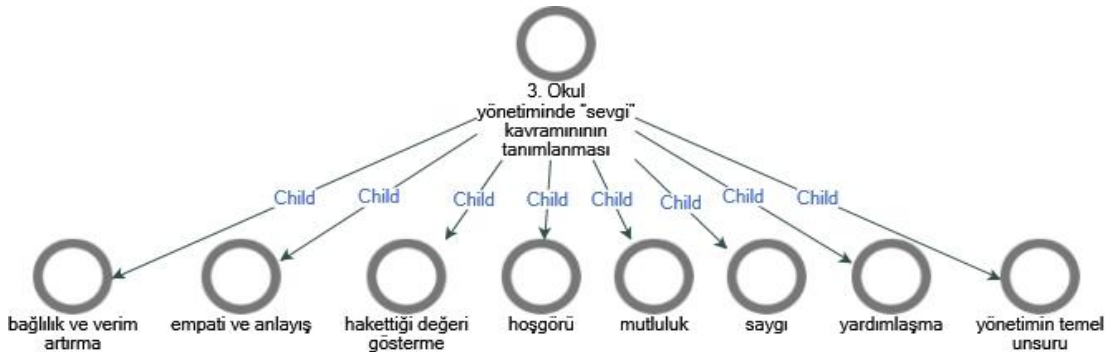
Tablo 5: “Okulunuzdaki öğretmenlerle iş hayatı dışında görüşür müsünüz?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                        | Görüşler<br>(N) | %     |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|-------|
| Okulunuzdaki öğretmenlerle iş hayatı dışında görüşme durumu | 19              | 100   |
| Bazıları ile evet                                           | 5               | 26,32 |
| Evet                                                        | 13              | 68,42 |
| Hayır                                                       | 1               | 5,26  |

Şekil 2 ve Tablo 5’te katılımcılara yöneltilen “Okulunuzdaki öğretmenlerle iş hayatı dışında görüşür müsünüz?” teması içinde yer alan “Bazıları ile evet, Evet, Hayır” alt temaları belirtilmektedir. Veriler nezdinde katılımcıların neredeyse tamamı okullarındaki öğretmenlerle iş hayatı dışında görüştüğünü, özel hayatlarında da birbirlerine vakit ayırdığını belirtmektedir.

K15 “*Evet, iş dışında da görüşüyorum ve çok da zevkli oluyor. Birbirimizi tanımak daha iyi, yönetimde yandaş bulmak daha iyi onlarla yürümek, dışarda görüşmemizde çok büyük etki oluyor.*” yorumuyla profesyonel hayat dışında da öğretmenleriyle görüştüğünü açıkça ifade etmekte ve bu görüşmelerin okul yönetiminde kendisine destekçi bulma konusunda katkısı olduğunu belirtmektedir.

Katılımcıların yüzde 26,32 si okulundaki öğretmenlerin bazılarıyla iş hayatı dışında görüştüğü belirtmektedir. K19’un “*Büyük çoğunluğuyla görüşüyorum, kendimi daha yakın hissettiğim, ailece ilişkilerimiz olanla görüşürüz.*” ifadesiyle okulundaki öğretmenlerin tümüyle iş hayatı dışında görüşmediğini, görüştükleriyle arasında özel bir olduğunu ifade etmektir. Katılımcıların yüzde 5,26sı okulundaki öğretmenleri arkadaş, destekçi, sırdaş olarak gördüğünü belirtmesine rağmen iş hayatı dışında onlarla görüşmediğini vurgulayarak kendileriyle çelişmektedir.



Şekil 3: “Okul Yönetiminde “Sevgi” Kavramını Nasıl Tanımlarsınız?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 6: “Okul Yönetiminde “Sevgi” Kavramını Nasıl Tanımlarsınız?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| <b>Tema</b>                                         | <b>Görüşler<br/>(N)</b> | <b>%</b> |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|----------|
| 3. Okul yönetiminde “sevgi” kavramının tanımlanması | 38                      | 100      |
| Bağlılık ve verim artırma                           | 5                       | 13,16    |
| Hak ettiği değeri gösterme                          | 4                       | 10,53    |
| Hoşgörü                                             | 6                       | 15,79    |
| Mutluluk                                            | 2                       | 5,26     |
| Saygı                                               | 3                       | 7,89     |
| Empati ve anlayış                                   | 12                      | 31,57    |
| Yardımlaşma                                         | 5                       | 13,16    |
| Yönetimin temel unsuru                              | 1                       | 2,63     |

Şekil 3 ve Tablo 6’da görüldüğü gibi katılımcıların görüşüne göre “Okul yönetiminde “sevgi” kavramını nasıl tanımlarsınız?” teması “Bağlılık ve verim artırma, hak ettiği değeri gösterme, hoşgörü, mutluluk, saygı, empati ve anlayış, yardımlaşma, yönetimin temel unsuru” alt temalarına ayrılmıştır. K8’in “*Sevgi olmadan yönetim olamaz. Okul yönetiminin temel unsurunun sevgiye dayalı olduğuna inanıyorum.*” ifadesiyle yönetimin mihenk taşının sevgi olduğu, sevgi içermeyen yönetimin başarılı, sürekliliği olmayacağı vurgulanmaktadır. Bazı katılımcılara göre yönetimde sevgi “mutluluk, saygı, hak edilen değer gösterilmesi” gibi temalarla ilişkilendirilmiştir:

*“Okul yönetimde sevgi; mutluluktur, motivasyondur. Takım ruhunu artırır.” (K14)*

*“Öğretmenlerine, öğrencilerine ve çalışanlarına mutluluk kaynağı yaratma, onlara insanın hak ettiği değeri gösterme yönetimde sevgiyle ilişkilidir” (K3)*

*“Okulu yönetirken sevgiyi saygı ile birlikte görülen bir paylaşım, motivasyon kaynağı olarak tanımlayabilirim” (K19)*

Katılımcıların bir kısmı okul yönetiminde sevginin okula olan bağlılığı, aidiyet duygusunu geliştirdiğini belirtirken, aynı zamanda sevginin öğretmenlerin verimliliğini ve motivasyonlarını da artırdığını ayrıca yönetime duyulan sevginin yardımlaşmayı da getirdiğini ifade etmiştir:

*“Okul yönetiminin sevgi barındırması okuldaki bağlılığı geliştiren ve verimi artıran bir kavramdır.” (K11)*

*“Hayatın her bölümünde olan sevgi dingin bir ruh yapısı geliştirmeye yarar bu da bizi daha verimli olmaya iter.” (K2)*

*“İnsanlarla iyi ilişkiler kurabilmek, onları anlamak ve yardımcı olmak okul yönetimde sevgiyi açıklar.” (K13)*

Okul yönetiminde sevgi tanımlanırken katılımcılar en çok “empati ve anlayış” teması üzerinde yoğunlaşmıştır:

*“Sevgi okulda olmalı, sadece yönetimde değil. Sevgi olmadan empati, anlayış da olmaz.” (K1)*

*“Karşılıklı anlayış, birliktelik, beraberlik ve ortak duygu .”(K7)*

*“Yönetimde sevgiyi karşılıklı anlayış ve hoşgörü yardımlaşma olarak görüyorum” (K15)*

*“Sevgi; anlayış, hoşgörü ve barışçıl duyguların iç içe olmasıdır.” (K2)*



Şekil 4: “Okul Yönetiminde “Sevgi” Kavramını Nasıl Tanımlarsınız?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 7: “Okulunuzdaki Öğretmenleri Seviyor Musunuz?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                          | Görüşler<br>(N) | %     |
|-----------------------------------------------|-----------------|-------|
| 4. Okulunuzdaki öğretmenleri sevip sevmemeniz | 19              | 100   |
| Aile fertlerim gibi seviyorum                 | 2               | 10,52 |
| Evet                                          | 16              | 84,21 |
| Pek çoğunu                                    | 1               | 5,26  |

Şekil 4 ve Tablo 7’de görüldüğü üzere “Okulunuzdaki öğretmenleri seviyor musunuz?” teması “Aile fertlerim gibi, evet, pek çoğunu” alt temalarına ayrılmaktadır. Katılımcıların neredeyse tamamı görüşme sırasında hiç düşünmeden okulundaki öğretmenleri sevdiğini ifade etmektedir. Bazı katılımcılar okulu bir aile ile özdeşleştirerek öğretmenlerini ailenin bir üyesi gibi sevdiğini açıklamaktadır. K8 bu konuda “*Kesinlikle, aile fertlerim gibi seviyorum*” açıklamasında bulunmuştur. Katılımcıların sadece biri ise okulundaki öğretmenlerin tamamını sevmediğini ama büyük çoğunluğunu sevdiğini ifade etmiştir. K5’in bu konudaki “*Pek çoğunu seviyorum, sanırım onların da büyük çoğunluğu beni sever.*” sözleri dikkat çekmektedir. Görüşme esnasında söz konusu katılımcının ses tonu ve yüz ifadelerinden anlaşıldığı üzere katılımcı okulundaki bazı öğretmenlerle sorun yaşamış ve sorunun etkileri devam etmektedir.



Şekil 5: “Öğretmenleriniz İçin Gerektiğinde Fazladan Emek Harcar Mısınız?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 8: “Öğretmenleriniz İçin Gerektiğinde Fazladan Emek Harcar Mısınız?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                                     | Görüşler<br>(N) | %   |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|
| 5. Öğretmenleriniz için gerektiğinde fazladan emek harcıyıp harcanmaması | 20              | 100 |
| Karşılıklı                                                               | 8               | 40  |
| Memnuniyetle                                                             | 12              | 60  |

Tablo 8 ve Şekil 5’de görüldüğü gibi “Öğretmenleriniz için gerektiğinde fazladan emek harcar mısınız?” teması “Karşılıklı ve Memnuniyetle” temaları olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu öğretmenleri için yeri geldiğinde fazladan emek harcamaktan büyük mutluluk duyduğunu ifade etmektedir:

*“Evet. Zaman kavramı güderseniz işinizi sevmezsiniz. Sırf ay bitsin para gelsin mantığı ile hareket ederseniz başarı sağlayamaz maddiyat ile yaratamazsınız.” (K7)*

*“Tabii ki. Onlara sadece personel gözüyle yaklaşmıyorum. İnsanca yaklaşıyorum ve bana ihtiyaç duyduklarında emeğimi esirgemem.” (K9)*

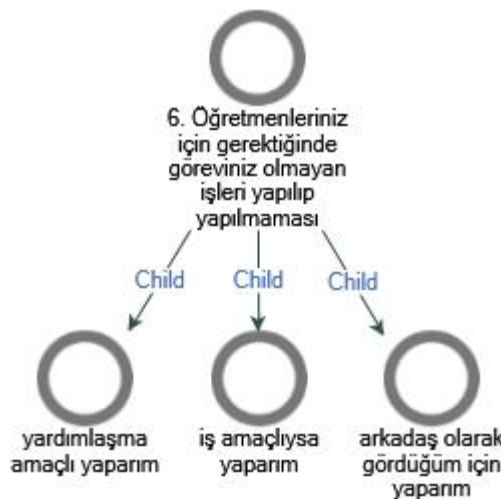
*“Gerektiğinde harcarım ve emeğimin fazladan olduğunu düşünmem.” (K4)*

*“Evet harcarım. Harcamayı da severim. Onlara değer verdiğimi göstermek, onlar için emek harcadığımı karşı tarafa hissettirmek yöneticilik açısından da bana hem mutluluk hem de büyük bir haz veriyor. Karşı tarafta bana bu durumda eğitim yönetimi konusunda çok da destek oluyor çünkü kendilerine verdiğim emeğe karşılık onlarda ben da yürüttüğümüz, koyduğumuz hedefler doğrultusunda benimle emin adımlarla ilerlemeyi seviyorlar.” (K15)*

*“Evet. Onların istemleri benim için önemlidir. Onlara değer verdiğim için isteklerini önemserim ve elimden geleni her zaman yaparım.” (K6)*

Katılımcılardan biri öğretmenleri için yeri geldiğinde ekstra emek sarfetmekten çekinmediğini ifade ederken bunu okulun verimliliği ve başarısını artırmak için yaptığını dile getirmiştir. K5’in konudaki *“...Çünkü benim onlara emek harcamam çocukların ve okulun verimliliğini de artırır.”* sözleri dikkat çekicidir.

Bazı katılımcılar öğretmenleri için fazladan emek sarf etmeleri gerektiğinde aynı durumda öğretmenlerinin ne yaptığını göz önünde bulundugunu, onların emek harcamaktan kaçınmadığı durumlarda kendilerinin de kaçınmadığını ifade etmiştir. K1 bu konudaki görüşünü *“Her şey karşılıklı onlar benim için ben onlar için emek harcarım...”* ifadesiyle açıkça belirtmektedir.



Şekil 6: “Öğretmenleriniz İçin Gerektiğinde Göreviniz Olmayan İşleri Yapar Mısınız?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 9: “Öğretmenleriniz İçin Gerektiğinde Göreviniz Olmayan İşleri Yapar Mısınız?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

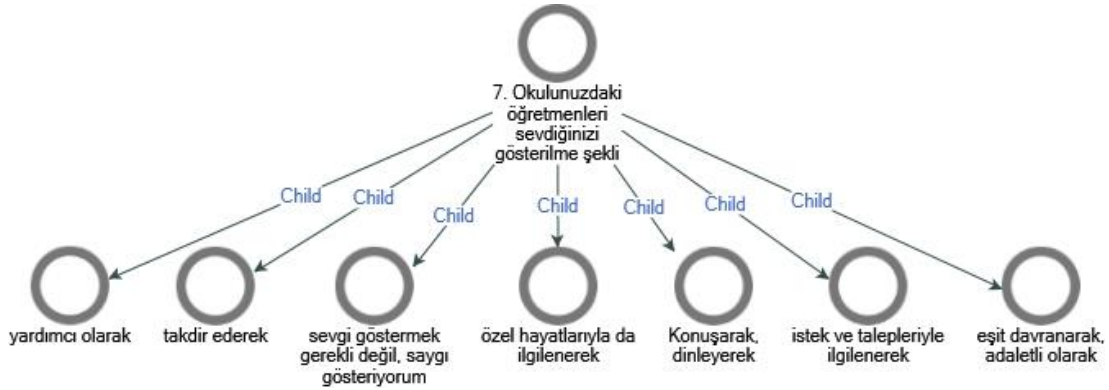
| Tema                                                                              | Görüşler<br>(N) | %     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------|
| 6. Öğretmenleriniz için gerektiğinde göreviniz olmayan işleri yapılıp yapılmaması | 22              | 100   |
| Arkadaş olarak gördüğüm için yaparım                                              | 6               | 27,22 |
| İş amaçlıysa yaparım                                                              | 10              | 45,45 |
| Yardımlaşma amaçlı yaparım                                                        | 6               | 27,3  |

Şekil 6 ve Tablo 9’da belirtildiği gibi “Öğretmenleriniz için gerektiğinde göreviniz olmayan işleri yapar mısınız?” teması, “Arkadaş olarak gördüğüm için yaparım, İş amaçlıysa yaparım, Yardımlaşma amaçlı yaparım” temalarına bölünmüştür. Katılımcıların tümü gerektiğinde görevleri olmayan işleri yaptıklarını belirtmiş fakat bunu farklı sebeplerden dolayı yaptığını ifade etmiştir. Katılımcılar en çok iş amaçlı, okulları için herhangi bir durum söz konusu olduğunda görevleri olmasa da yardımcı olduklarını belirtmiştir. K4’ün “Meslektaşlarımla görev alanlarıyla ilgili olarak onlara yapacağım hiçbir işi görev dışı saymıyorum.” ifadesi okul söz konusu olduğunda hiçbir işin ayırt etmeksizin yapıldığını göstermektedir.

K16 “Yaparım. Mesela geçen gün bir sınıfımızın perdelerini gidip ben çıkardım. Bir öğretmenin acil bir işi olsun, onun iş yükünü üstleniyorum. Yani biz dediğim gibi arkadaş, kardeş gibi gördüğümüz için kesinlikle okulda yani bizim ortak paydamız aslında çocuktur. Yani birbirimizi anlayışla karşıladığımız sürece onların iş yükünün her türlüünü üstlenmeye hazırım. Eminim onlar da benim” ifadesiyle sadece okuldaki öğretmenlerin değil yeri geldiğinde yardımlaşma adına okul çalışanlarının da görevini üstlendiğini belirtmektedir. Bazı katılımcılar ise öğretmenlerini sadece iş

arkadaşı, meslektaş değil de arkadaş olarak gördüğü için gerektiğinde onlar için görevi olmayan işleri yaptığını belirtmektedir:

*“Arkadaş olarak gördüğüm için, insanların her durumda birbirine yardım etmesi gerekir. Ben de görevim olmasa yardımcı olurum.” (K3)*



Şekil 7: “Okulunuzdaki Öğretmenleri Sevdiğinizi Onlara Nasıl Gösterirsiniz?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 10: “Okulunuzdaki Öğretmenleri Sevdiğinizi Onlara Nasıl Gösterirsiniz?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                      | Görüşler<br>(N) | %    |
|-----------------------------------------------------------|-----------------|------|
| 7. Okulunuzdaki öğretmenleri sevdiğinizi gösterilme şekli | 29              | 100  |
| Eşit davranarak, adaletli olarak                          | 2               | 6,7  |
| İstek ve talepleriyle ilgilenerek                         | 3               | 10,3 |
| Konuşarak, dinleyerek                                     | 13              | 44,8 |
| Özel hayatlarıyla da ilgilenerek                          | 4               | 13,8 |
| Sevgi göstermek gerekli değil, saygı gösteriyorum         | 3               | 10,3 |
| Takdir ederek                                             | 1               | 3,4  |

|                 |   |      |
|-----------------|---|------|
| Yardımcı olarak | 3 | 10,3 |
|-----------------|---|------|

Şekil 7 ve Tablo 10’da belirtildiği gibi “Okulunuzdaki öğretmenleri sevdiğinizi onlara nasıl gösterirsiniz?” teması “Eşit davranarak, adaletli olarak, istek ve talepleriyle ilgilenerek, Konuşarak, dinleyerek, Özel hayatlarıyla da ilgilenerek, Sevgi göstermek gerekli değil, saygı gösteriyorum, Takdir ederek, ödüllendirerek, Yardımcı olarak” temalarına ayrılmıştır. Katılımcıların büyük bir bölümü öğretmenleriyle konuşup sohbet ederek, onları dinleyerek onlara sevgilerini gösterdiklerini ifade etmektedir:

*“Yani onlarla sık sık sohbet ederim. Onlarla sohbet ederken yüz ifademden zaten karşı taraf anlayabiliyor. Bir de bir eksiklikleri olduğunda mutlaka tedarik ederim, karşılamaya çalışırım oradan öğretmen arkadaşlar değer gördüğünü, sevildiğini anlar diye düşünürüm” (K17)*

*“Onlarla boş vakitlerinde çeşitli sohbetler ederim. Hatırlarını sorarım. Sorunlarını paylaşıyorum. Onlarla vakit geçiririm.” (K13)*

*“Onlarla yakından ilgilenirim. Sadece iş değil, özel hayatları, sağlıklarıyla da ilgilenir, onları düşündüğümü hissettirim.” (K9)*

Katılımcıların göz ardı edilemeyecek bir kısmı öğretmenlerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılayarak, yardım ederek veya onlara saygı göstererek öğretmenlerinin sevildiğini hissettiğini belirtmektedir:

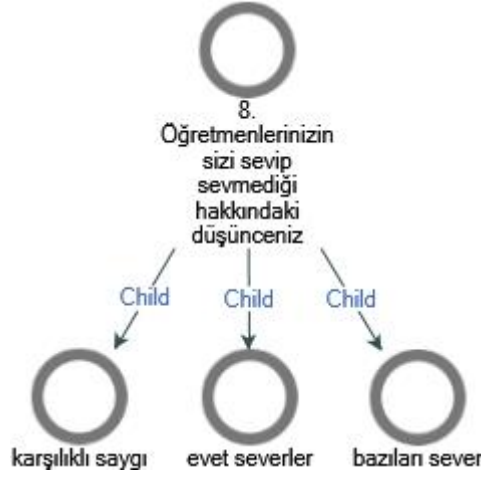
*“Onlara görevim olmayan konularda yardım ederek, farklı konularda sohbetler ederek ve isteklerini dikkate alarak.” (K3)*

*“Sevgi göstermekten ziyade saygı göstermeyi önemsiyorum. Bu onlara değer verdiğimi gösteriyor.” (K4)*

Katılımcılardan ikisi öğretmenlerine olan sevgilerini onlara karşı adaletli ve eşit davranarak gösterdiklerini ifade etmiştir:

*“Onlara eşit davranarak, kimsenin hakkını yemeyerek. Birine tanıdığım imtiyazları diğerine de göstererek. Tabii ki herkese her zaman eşit davranamam bu duruma göre, kişiye göre değişir ama elimden geldiğince buna çaba gösteririm.” (K1)*

K5'in "Öğretmenlerine güler yüz gösteririm her zaman, onlara anlayış ve nezaket gösteririm, en ufak bir gayretlerini hemen takdir ederim böylelikle onları yüreklendiririm ve sevgimi göstermiş olurum." sözleri ise öğretmenlerini takdir ederek sevgisini gösterdiğini belirtmektedir.



Şekil 8: "Öğretmenlerinizin Sizi Sevdiğini Düşünür Müsünüz?" Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 11: "Öğretmenlerinizin Sizi Sevdiğini Düşünür Müsünüz?" Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                            | Görüşler<br>(N) | %    |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------|------|
| 8. Öğretmenlerinizin sizi sevip sevmediği hakkındaki düşünceniz | 21              | 100  |
| Bazıları sever                                                  | 1               | 4,8  |
| Evet severler                                                   | 17              | 81   |
| Karşılıklı saygı                                                | 3               | 14,2 |

Tablo 8 ve Şekil 8'de ifade edildiği gibi "Öğretmenlerinizin sizi sevdiğini düşünür müsünüz?" teması "Bazıları sever, Evet severler, Karşılıklı saygı" temalarına

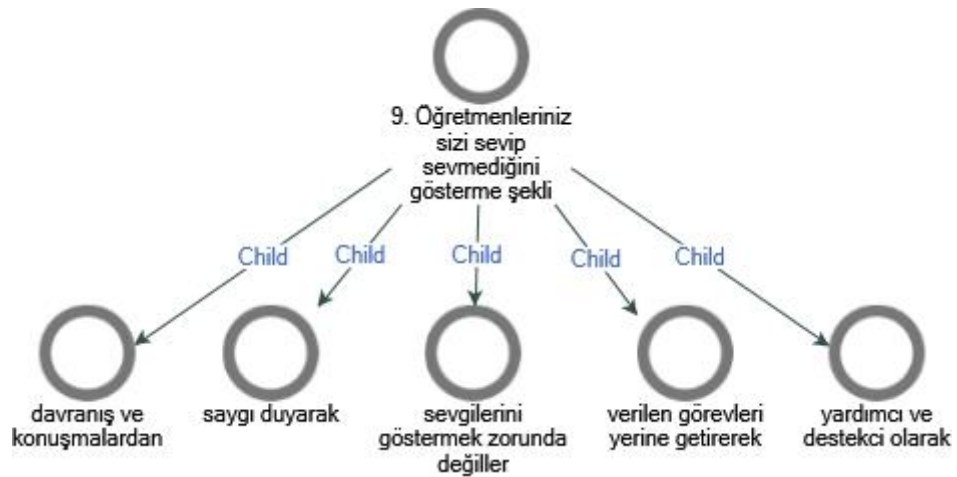
ayrılmıştır. Katılımcılar büyük oranda öğretmenlerini sevdiği gibi öğretmenlerinin de kendilerini sevdiğini belirtmiştir. Katılımcıların yüzde 81'i öğretmenlerinin kendilerini sevdiğini ifade etmiştir:

*“Sevdiklerini düşünüyorum. Bana olan yaklaşımlarına baktığım zaman ben onlara nasıl sevgiyle yaklaştığımı düşünüyorsam onların da bana yaklaşımları aynı bu demek ki beni sevdiklerini gösterir ayrıca sevginin yanında saygı da göstermeleri bunun en büyük göstergesidir.” (K16)*

K16'nın da düşüncelerinde yer verilen “saygı” konusu bazı katılımcılar için de geçerlidir. Katılımcılar öğretmenlerinin kendilerine saygı göstermelerini bir sevgi belirtisi olarak algılamaktadır:

*“Bana olan saygılarına bakarak beni sevdiklerini düşünüyorum. Bugüne kadar saygıda kusur etmediklerine göre seviyorlardır herhalde.” (K8)*

K5'in “Pek çoğunun sevdiğini düşünüyorum. Diğerleriyle de karşılıklı saygı ve hoşgörü içerisindeyiz” sözleri öğretmenlerinin tümünün olmasa da bazılarının onu sevdiğini belirtmiştir.



Şekil 9: “Öğretmenleriniz Sizi Sevip/ Sevmediğini Nasıl Gösterir?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 12: “Öğretmenleriniz Sizi Sevip/Sevmediğini Nasıl Gösterir?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                     | Görüşler<br>(N) | %    |
|----------------------------------------------------------|-----------------|------|
| 9. Öğretmenleriniz sizi sevip sevmediğini gösterme şekli | 29              | 100  |
| Davranış ve konuşmalardan                                | 15              | 51,7 |
| Saygı duyarak                                            | 4               | 13,8 |
| Sevgilerini göstermek zorunda değiller                   | 1               | 3,4  |
| Verilen görevleri yerine getirerek                       | 6               | 20,7 |
| Yardımcı ve destekçi olarak                              | 3               | 10,3 |

Şekil 9 ve Tablo 12’de belirtildiği gibi “Öğretmenleriniz sizi sevip/sevmediğini nasıl gösterir?” teması “Davranış ve konuşmalardan, Saygı duyarak, Sevgilerini göstermek zorunda değiller, Verilen görevleri yerine getirerek, Yardımcı ve destekçi olarak” temalarına parçalanmıştır. Katılımcıların yarısından fazlası öğretmenlerin sevecen, sıcak konuşmaları veya özel hayatlarında da görüşmeleri, şakalaşmaları gibi davranış ve konuşmalardan hareketle öğretmenlerinin okul müdürlerini sevdiğini ileri sürmüştür:

*“Saygı, güler yüz ve rahatça yanıma gelip isteklerini söyleyebilmeleri beni sevdiklerini gösterir.” (K7)*

*“İçtenlikle gösterdikleri davranışlardan anlarım. Samimi ve dürüsttürler bana karşı. Sorunları açıkça, rahatlıkla benimle konuşurlar. Sorunları okulla ilgili olsa da olmasa da.” (K13)*

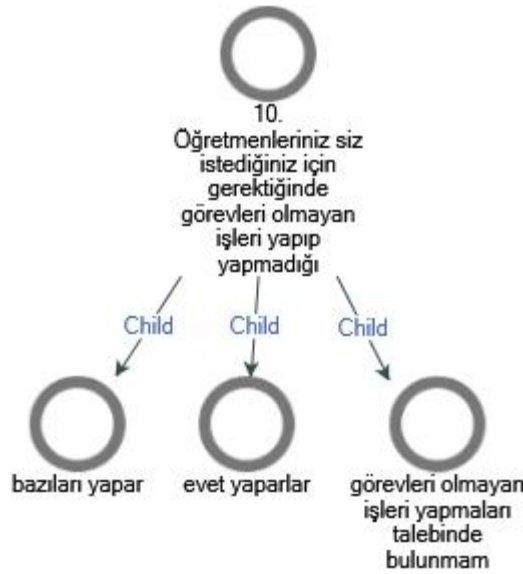
Katılımcıların bir kısmı öğretmenlerinin verilen görevi yerine getirmesini sevimlerine bağlamakta, görev duygusunu göz ardı etmektedir. Ayrıca

öğretmenlerin okul müdürüne saygılı davranması, onlara yardımcı olması, destek vermesi okul müdürlerinin sevildiği hissine kapılmasına neden olmuştur:

*“Gözlerinden hissederim. Verilen görevi canla başla hemen itiraz etmeden yaptıkları zaman sevildiğimi hissederim. Her zaman yanımda ve destekçi oldukları için hissediyorum bunu.” (K15)*

*“Dediğim gibi yani dürüst olmaları hiçbir zaman yapmacık davranışlarda bulunmazlar. Verilen görevleri eğer zorluğu varsa itiraz ederler ama ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar. Söylediğim zaman saygı çerçevesinde tamam müdür bey yapacağınız demeleri sanırım göstergesidir.” (K16)*

Katılımcı K4’ün “Öyle bir beklentim yoktur. Beni sevmek zorunda değiller, sevgilerini göstermek zorunda da değiller.” sözleri öğretmenlerini sadece profesyonel anlamda önemseyemediğini sezdirmekte ve onların sevgilerini hissetme ihtiyacı olmadığını belirtmektedir.



Şekil 10: “Öğretmenleriniz Siz İstedığınız İçin Gerektiğinde Görevleri Olmayan İşleri Yapar Mı?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 13: “Öğretmenleriniz Siz İsteddiğiniz İçin Gerektiğinde Görevleri Olmayan İşleri Yapar Mı?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema | Görüşler | % |
|------|----------|---|
|------|----------|---|

|                                                                                                | (N) |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|
| 10. Öğretmenleriniz siz istediğiniz için gerektiğinde görevleri olmayan işleri yapıp yapmadığı | 19  | 100  |
| Bazıları yapar                                                                                 | 2   | 10,5 |
| Evet yaparlar                                                                                  | 13  | 68,4 |
| Görevleri olmayan işleri yapmaları talebinde bulunmam                                          | 4   | 21,1 |

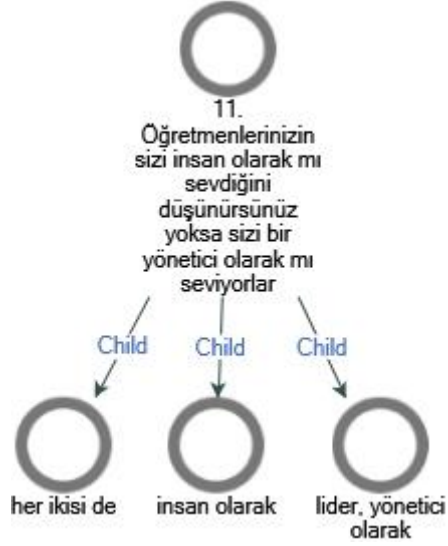
Şekil 10 ve Tablo 13’te görüldüğü üzere “Öğretmenleriniz siz istediğiniz için gerektiğinde görevleri olmayan işleri yapar mı?” teması “Bazıları yapar, Evet yapar ve Görevleri olmayan işleri yapmaları talebinde bulunmam” olmak üzere alt temalara ayrılmıştır. Katılımcılar büyük oranda öğretmenlerinin görevleri olmasa da rica durumunda gerekirse görevleri olmayan işleri yaptığını belirtse de bazı katılımcılar bu gibi durumlarda her öğretmenin bu şekilde davranmadığını bir kısmının görevi olmayan işleri yapmadığını ifade etmiştir:

*“Evet bunu yaparlar zaten bende onlara sizin göreviniz değil ama diyerek böyle bir istekte bulunurum, onlardan aldığım cevap da siz bizim için yaparsınız ben da sizin için yaparım olur.” (K18)*

*“Evet, hepsi değil ama benimle birlikte yürüyenler görev dışında verilen işleri yapıyorlar. Eğitim için tabii. Hepsi değil yani ama çoğunluk yapıyor. Karaktere bağlı değişiyor.” (K15)*

Katılımcıların göz ardı edilemeyecek bir kısmı ise öğretmenlerinden görevleri olmayan herhangi bir işi yapmaları talebinde bulunmadıklarını ifade edip, kendilerinin gerektiğinde öğretmenleri için görevleri olmayan işleri yaptığını dile getirmesi ise manidardır:

*“Öyle bir talepte bulunmam. Kimseye özellikle benim görevlerimi yapmasını söylemem buna fırsat vermem. Okulu ilgilendiren bir durumda herhangi bir çalışanın görevini ben yaparım ama.” (K7)*



Şekil 11: “Öğretmenlerinizin Sizi İnsan Olarak Mı Sevdiğini Düşünürsünüz Yoksa Sizi Bir Yönetici Olarak Mı Seviyorlar?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 14: “Öğretmenlerinizin Sizi İnsan Olarak Mı Sevdiğini Düşünürsünüz Yoksa Sizi Bir Yönetici Olarak Mı Seviyorlar?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                                                                           | Görüşler<br>(N) | %    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|
| 11. Öğretmenlerinizin sizi insan olarak mı sevdiğini düşünürsünüz yoksa sizi bir yönetici olarak mı seviyorlar | 21              | 100  |
| Her ikisi de                                                                                                   | 12              | 57,2 |
| İnsan olarak                                                                                                   | 6               | 28,6 |
| Lider, yönetici olarak                                                                                         | 3               | 14,2 |

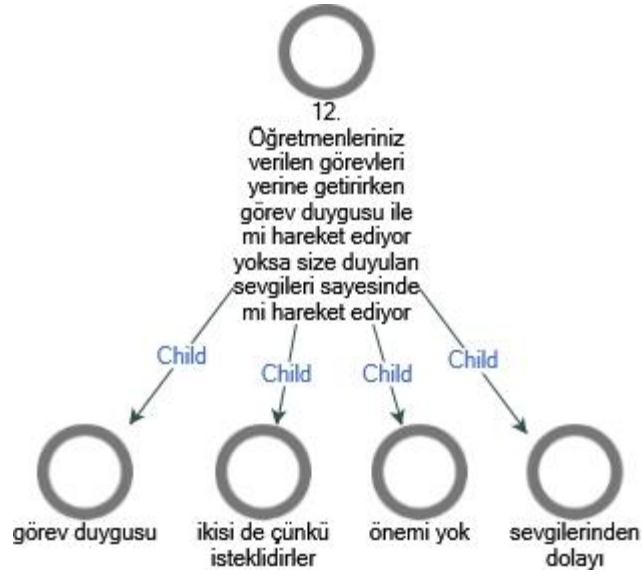
Şekil 11 ve Tablo 14’te görüldüğü gibi “Öğretmenlerinizin sizi insan olarak mı sevdiğini düşünürsünüz yoksa sizi bir yönetici olarak mı seviyorlar?” teması “Her ikisi, İnsan olarak, Lider, yönetici olarak” temalarına ayrılmıştır. Katılımcıların çoğunluğu öğretmenlerinin kendilerini hem insan hem de yönetici olarak sevdiğini

ifade etmiş, yöneticiliğin kendi karakterinin bir parçası olduğu ikisinin birbirinden ayrılmadığını belirtmiştir. K12'nin *“Her ikisi de. Boş zamanlarda sohbet ederken insan olarak sevildiğimi hissediyorum, okulla ilgili kararlarımızda ise yönetici olarak.”* görüşü bu konudaki düşünleri açıkça belli etmektedir. Bazı katılımcılar hem insan hem de yönetici olarak sevimlerini okullarında demokratik ortama ya da iyi bir insanın iyi bir yönetici olması durumuna bağlamaktadır:

*“Her ikisi de. Çünkü iyi bir insan iyi bir yöneticidir. İyi insan hayatını iyi yönetebilen insandır da aynı zamanda.”* (K6)

*“Hem insan hem de yönetici olarak. Çünkü demokratik bir ortamımız var, her şey herkes eşit.”* (K1)

Katılımcıların bir kısmı insan olarak sevildiğini ifade etmekte, yönetici olarak sevilmenin de insan olarak sevimekten sonra geliştiğini sezdirmektedir. K7 *“İnsan olarak çünkü zaten yönetici en başta etkili insan olabilmeli.”* ifadesiyle önce insan olarak sevilmenin yönetici olarak da sevimeyi getireceğini açıklamaktadır. Katılımcıların az bir kısmı ise öğretmenlerinin kendilerini bir lider olarak sevdiğini belirtmektedir. K18 *“Genelde beni yöneticilikten öte lider olarak sevdiklerini düşünüyorum. Kendi takımlarının lideri olarak.”* sözleriyle öğretmenlerinin okul çatısı altında bir takım ruhuna sahip olduğunu ve yöneticilerini bu takımın yol göstereni, lideri olarak gördüğünü bu nedenle de sevdiğini açıklamaktadır.



Şekil 12: “Öğretmenleriniz Verilen Görevleri Yerine Getirirken Görev Duygusu İle Mi Hareket Ediyor Yoksa Size Duyulan Sevgileri Sayesinde Mi Hareket Ediyor?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo15: “Öğretmenleriniz Verilen Görevleri Yerine Getirirken Görev Duygusu İle Mi Hareket Ediyor Yoksa Size Duyulan Sevgileri Sayesinde Mi Hareket Ediyor?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                                                                                                                 | Görüşler<br>(N) | %   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|
| 12. Öğretmenleriniz verilen görevleri yerine getirirken görev duygusu ile mi hareket ediyor yoksa size duyulan sevgileri sayesinde mi hareket ediyor | 20              | 100 |
| Görev duygusu                                                                                                                                        | 3               | 15  |
| İkisi de çünkü isteklidirler                                                                                                                         | 15              | 75  |
| Sevgilerinden dolayı                                                                                                                                 | 1               | 5   |
| Önemi yok                                                                                                                                            | 1               | 5   |

Şekil 12 ve Tablo 15’te görüldüğü üzere “Öğretmenleriniz verilen görevleri yerine getirirken görev duygusu ile mi hareket ediyor yoksa size duyulan sevgileri

sayesinde mi hareket ediyor?” teması “Görev duygusu, İkisi de çünkü isteklidirler, Sevgilerinden dolayı, Önemli değil” temalarına ayrılmıştır. Katılımcılar büyük oranda öğretmenlerinin hem görev duygusu hem de yöneticilerine olan sevgileri sayesinde görevleri yerine getirdiğini bunu da onların istekliliği, gönüllülüğü ile ilişkilendirdiklerini, bu durumun da onların motivasyonunu artırdığını ifade etmektedir.

*“Her ikisi de çünkü severek isteyerek yapıyorlar. Görev verdiğim zaman itiraz etmiyorlar, kendilerini bu grubun ir parçası olarak hissettikleri için hem severek hem de okulumuz için yapıyorlar.” (K1)*

*“İki şekilde de hareket ediyor. Görev duygusu ve sevgi olduğu zaman motivasyon artar, yapılan işler kolaylaşır.” (K14)*

Katılımcıların bir kısmı yöneticiye olan sevgilerinin dışında öğretmenlerinin görev duygusu ile hareket ettiğini, bağlı oldukları kuruma karşı görev bilincinde, gönüllükle görevlerini yerine getirdiğini belirtmektedir:

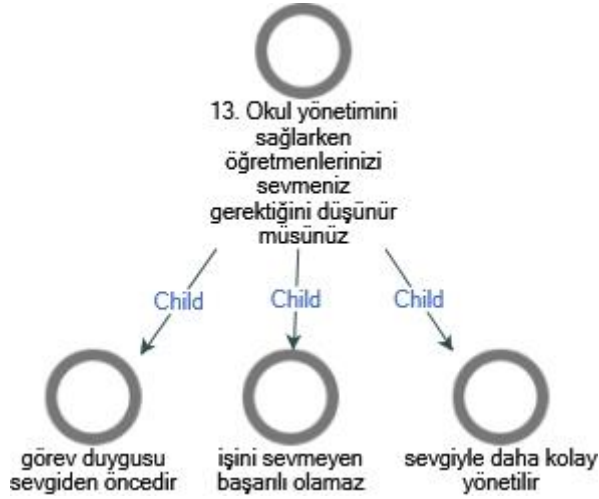
*“Yani buradaki öğretmen kadromuz öyle bir kadrodur ki artık köylüdürler aidiyet duygusu vardır ve bu okul bizim okulumuzdur der. Tabi ki müdürün dediğini da yapar ama zaten görevimizdir yapmamız gerekir. Okulumuzun daha güzel yere, burada okuyan öğrenciler zaten hep herkesin bildiği öğrencilerdir. Orda bir sıkıntı yok. Kesinlikle onu yapmamız gerektiği için yaparlar. Bana, gözüme iyi görünsün diye değil yani.” (K17)*

Katılımcılardan biri öğretmenlerinin verilen görevleri yerine getirmesinde kendisine duyulan sevginin etkili olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerinin yöneticilerini kırmamak, onlara yardımcı olmak için görevlerini yaptığını sezdirmiştir:

*“Bence bana sevgilerinden dolayı. Görev duygusu da var mutlaka ama ben sevgiden dolayı daha çok görev yaptıklarını düşünüyorum. Genellikle konuşmalarında “Madem siz istersiniz müdür bey, yardımcı oluruz” gibi cümleler kurarlar.” (K15)*

Katılımcıların bir diğeri K4“Verilen kararlar karşılıklı tartışarak hoşgörülü bir ortamda en iyisi düşünülerek alındığı için bunun benim için bir önemi yok” sözleriyle öğretmenlerinin verilen görevi hangi duyguyla yaptığını önemsemediğini, onlara

profesyonel anlamda yaklaştığı, onun için görevin yerine getirilmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır.



Şekil 13: “Okul Yönetimini Sağlarken Öğretmenlerinizi Sevmeniz Gerekliğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 16: “Okul Yönetimini Sağlarken Öğretmenlerinizi Sevmeniz Gerekliğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                                                | Görüşler<br>(N) | %    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|
| 13. Okul yönetimini sağlarken öğretmenlerinizi sevmeniz gerektiğini düşünür müsünüz | 22              | 100  |
| Görev duygusu sevgiden öncedir                                                      | 2               | 9,1  |
| İşini sevmeyen başarılı olamaz                                                      | 5               | 22,7 |
| Sevgiyle daha kolay yönetilir                                                       | 15              | 68,2 |

Şekil 13 ve Tablo 16’da görüldüğü üzere “Okul yönetimini sağlarken öğretmenlerinizi sevmeniz gerektiğini düşünür müsünüz?” teması “Görev duygusu sevgiden öncedir, İşini sevmeyen başarılı olamaz ve Sevgiyle daha kolay yönetilir”

temalarına bölünmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğu okulu yönetirken sevginin çok da gerekli olmadığını fakat okulu yönetmenin öğretmenlerini sevdiği zaman daha kolay olduğunu vurgulamıştır:

*“Aynı yerde bulunuyoruz ve ortak paydamız çocuktur. Çocuklara yaklaşımımızda ve birbirimize sevgi, saygı olmazsa öğretmen okula gelmek istemeyecek ve okulu yönetmek da zorlaşacak. Yani bir öğretmenin okula gelirken sevgiyle gelmesi gerektiğini düşüncesindeyim. Yani işini sevmesinin da başlıca sebeplerinden bir tanesi okul müdürü, okulu ve öğrencisidir. Öğrenciyi değiştiremeyiz ama müdürün yaklaşımı, okul ortamının uygunluğu öğretmenin işini sevmesine neden olur düşüncesindeyim. Benim onlara sevgi duyduğum gibi onlar da işini severse okulu yönetmek çok kolay olur.” (K16)*

*“Okulda yönetimi sağlarken emir-komuta zinciri veya despot yaklaşımla değil de insani duygularla sevgiyle yaklaşarak işlerin yürütülmesini sağlarım. Ben sevgiye ihtiyaç duyarım.” (K9)*

Katılımcıların bir kısmı öğretmenlerini sevdiği zaman onlarda bazı pozitif gelişmeler yarattığını ve bu gelişmelerin okul yararına olduğunu da vurgulamaktadır:

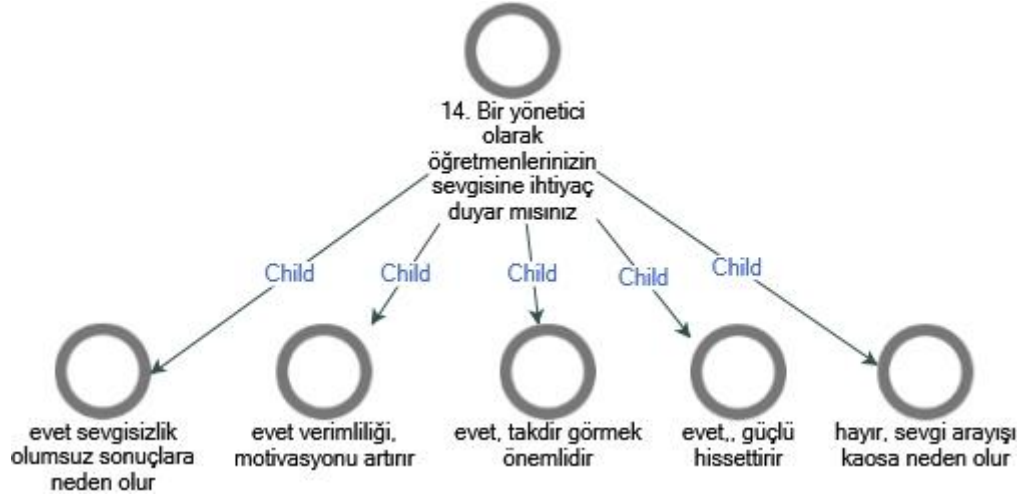
*“İkili ilişkiler okul ortamı için önemlidir. Bireylerin örgütsel bağlılığı için yönetici ile ilişkisi önemlidir.” (K11)*

*“Okul müdürü olarak karşılıklı huzur ve problemsiz bir ortam yaratmak için öğretmenlerimi sevmem önemlidir.” (K6)*

*“Sevgi olmayan yerde verimlilik olmaz. Okul yönetimi için de verimlilik önemlidir...” (K5)*

Katılımcılardan bazısı öğretmenlerini sevmediği zaman okul yönetiminde başarılı olmayacağına inanmaktadır. K3'ün “Sevgi ile yapılmayan her işin başarısızlığa neden olacağını düşünmekteyim.” Sözleri öğretmenlerini sevmenin okul yönetiminin başarılı olmasına yol açacağını belirtmektedir. Katılımcıların az bir kısmı ise okulu yönetirken önceliğinin görev duygusu olduğu olduğunu vurgulamakta, okul yönetimine daha profesyonel olarak yaklaşmakta, duygusal boyutun sonraki aşamalar için gerekli olduğunu düşünmektedir. K2'nin “İlk başta sorumluluğum olduğu için okulu yönetiyorum. Bu benim görevim öğretmeni sevmesem de yapmak zorunda

olduğum işler, yazışmalar var. Ancak sevgi ile birleşince her şey daha güzel ve kolay olur.” ifadesi durumu belirtmektedir.



Şekil 14: “Bir Yönetici Olarak Öğretmenlerinizin Sevgisine İhtiyaç Duyar Mısınız?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 17: “Bir Yönetici Olarak Öğretmenlerinizin Sevgisine İhtiyaç Duyar Mısınız?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                                       | Görüşler<br>(N) | %    |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|
| 14. Bir yönetici olarak öğretmenlerinizin sevgisine ihtiyaç duyar mısınız? | 21              | 100  |
| Evet, güçlü hissettirir                                                    | 4               | 19   |
| Evet, sevgisizlik olumsuz sonuçlara neden olur                             | 7               | 33,3 |
| Evet, takdir görmek önemlidir                                              | 1               | 4,8  |
| Evet, verimliliği, motivasyonu artırır                                     | 7               | 33,3 |
| Hayır, sevgi arayışı kaosa neden olur                                      | 2               | 9,5  |

Şekil 14 ve Tablo 17’de görüldüğü gibi “Bir yönetici olarak öğretmenlerinizin sevgisine ihtiyaç duyar mısınız?” teması “Evet, güçlü hissettirir, Evet, sevgisizlik olumsuz sonuçlara neden olur, Evet, takdir görmek önemlidir, Evet, verimliliği, motivasyonu artırır, Hayır, sevgi arayışı kaosa neden olur” temalarına ayrılmıştır. Katılımcılar çoğunlukla okulu yönetirken öğretmenlerinin sevgilerine ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir ama bu ihtiyacın çeşitli nedenlerle geliştiğini vurgulamıştır:

*“Kendimi daha güçlü hissedirim. Yaşadığım zorlukları daha kolay aşacağımı düşünürüm öğretmenlerimin desteğini sevgisini hissedince.”* (K2)

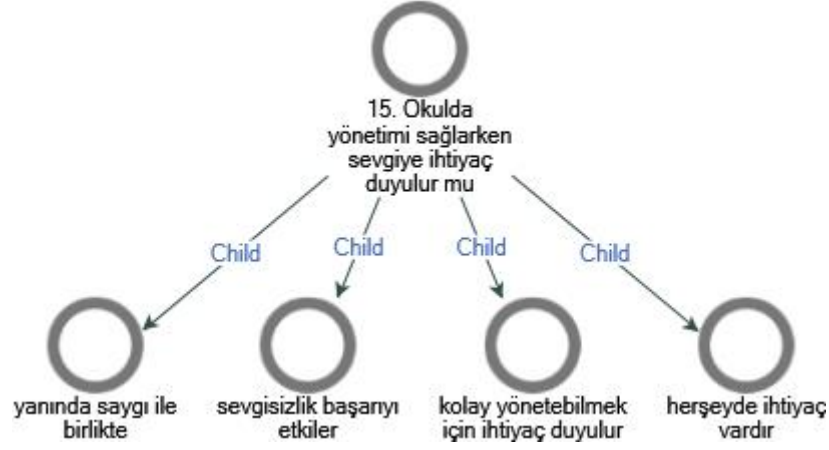
*“...Sevildiğinizi hissettiğimiz ortamda verimli olabilirsiniz.”* (K3)

*Evet, çünkü sevgi olmayan yerde art niyet ve dedikodu, arkadan iş çevirme olur.* (K5)

*“İletişimin güçlü, eğitimin de verimli sonuç alması için bir yönetici olarak öğretmenimin sevgisi benim için önemlidir.”* (K8)

*“Takdir görmek çok önemli. Öğretmenlerim beni takdir ettiği zaman sevildiğim hissine kapılırım bu da beni teşvik eder.”* (K1)

Katılımcıların bazıları diğer sorulara verdiği cevaplara göre kendisiyle çelişse de okul ortamında öğretmenlerinden sevgi beklemenin okulda sorunlarına yol açacağını belirtmiştir. K4 *“Böyle bir ihtiyaç içerisinde olursak okul ortamı kaosa doğru sürüklenir, çeşitli sorunlarla karşılaşırız, yönetmek zorlaşır. Daha profesyonel bakmalıyız.”* sözleriyle düşüncelerini ifade etmiştir.



Şekil 15: “Okulda Yönetimi Sağlarken Sevgiye İhtiyaç Duyulur Mu?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 18: “Okulda Yönetimi Sağlarken Sevgiye İhtiyaç Duyulur Mu?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema                                                     | Görüşler<br>(N) | %   |
|----------------------------------------------------------|-----------------|-----|
| 15. Okulda yönetimi sağlarken sevgiye ihtiyaç duyulur mu | 20              | 100 |
| Her şeyde ihtiyaç vardır                                 | 12              | 60  |
| Kolay yönetebilmek için ihtiyaç duyulur                  | 3               | 15  |
| Sevgisizlik başarıyı etkiler                             | 4               | 20  |
| Yanında saygı ile birlikte                               | 1               | 5   |

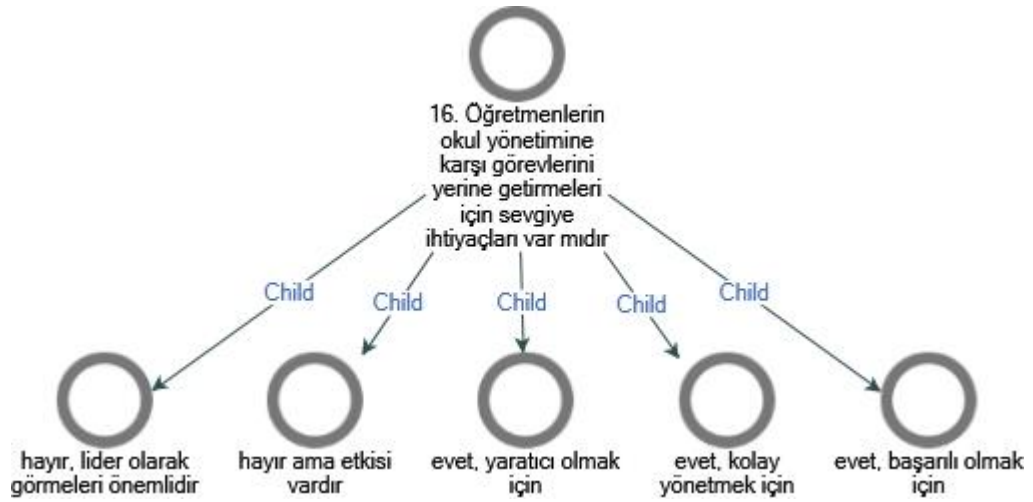
Şekil 15 ve Tablo 18’de ifade edildiği gibi “Okulda yönetimi sağlarken sevgiye ihtiyaç duyulur mu?” teması “Her şeyde ihtiyaç vardır, Kolay yönetebilmek için ihtiyaç duyulur, Sevgisizlik başarıyı etkiler, Yanında saygı ile birlikte” temalarına ayrılmıştır. Katılımcıların tamamı okul yönetimini sağlarken sevgiye ihtiyaç duyulduğu konusunda hem fikir olmuş fakat ihtiyaç duyma sebepleri çeşitlilik göstermiştir:

*“Sevgiye ihtiyaç şu şekilde duyulur. Güler yüz, ortak karar şeklinde hareket edilirse işler daha kolay hallohur.” (K7)*

*“Okul yönetimini, sevgisiz bir öğretmen kadrosu ile çalışırsa o okuldan başarı beklenemez.” (K8)*

*“Sevgisiz hiçbir şey olmaz. Hayatın ilk temeli sevgi ile başlar. O ihtiyaçlar piramidinde sevgi en başlarda gelirdi yanlış hatırlamazsam.” (K13)*

Katılımcıların çoğu sevginin olumlu bir çalışma ortamı yaratma, takım duygusu geliştirme, başarıyı artırma veya sevginin temel ihtiyaçlardan biri olması nedenlerinden dolayı yönetimde gerekli olduğunu ifade etse de K19 “Saygı ile birlikte özellikle benim okulum gibi küçük okullarda ihtiyaç duyabilir.” sözleriyle özellikle küçük olarak nitelendirdiği az nüfuslu okullarda sevgiye saygı ile birlikte ihtiyaç duyulduğunu, sevgi kadar saygının da önemli olduğunu vurgulamıştır.



Şekil 16: “Öğretmenlerin Okul Yönetimine Karşı Görevlerini Yerine Getirmeleri İçin Sevgiye İhtiyaçları Var Mıdır?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 19: “Öğretmenlerin Okul Yönetimine Karşı Görevlerini Yerine Getirmeleri İçin Sevgiye İhtiyaçları Var Mıdır?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema | Görüşler | % |
|------|----------|---|
|------|----------|---|

|                                                                                                            | (N) |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| 16. Öğretmenlerin okul yönetimine karşı görevlerini yerine getirmeleri için sevgiye ihtiyaçları var mıdır? | 20  | 100 |
| Evet, başarılı olmak için                                                                                  | 4   | 20  |
| Evet, yaratıcı olmak için                                                                                  | 2   | 10  |
| Hayır, ama etkisi vardır                                                                                   | 1   | 5   |
| Hayır, lider olarak görmeleri önemlidir                                                                    | 1   | 5   |
| Evet, kolay yönetmek için                                                                                  | 12  | 60  |

Şekil 16 ve Tablo19’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerin okul yönetimine karşı görevlerini yerine getirmeleri için sevgiye ihtiyaçları var mıdır?” teması “Evet, başarılı olmak için, Evet, yaratıcı olmak için, Evet, kolay yönetmek için, Hayır, ama etkisi vardır ve Hayır, lider olarak görmeleri önemlidir” temalarına ayrılmıştır. Katılımcıların neredeyse tamamı öğretmenlerinin okul yönetimine karşı sorumluluklarını yerine getirmek için sevgiye ihtiyaç duyduklarını belirtmiş fakat ihtiyaç duyma sebeplerinin farklı olduğunu ifade etmiştir:

*“Öğretmenlerim severek görevlerini yaptığında daha başarılı olur. O yüzden görevlerini severek yapmaları önemlidir.” (K1)*

*“Tabii ki ihtiyaç duyarlar. Sevgi sayesinde daha yaratıcı ve istekli olurlar. Zoraki yapılan bir işten başarı beklemek doğru değil.” (K2)*

*“Sevgi ile yapılmayan işlerin hem verimliliğinin düşeceğine hem de öğretmenlerin psikolojik olarak yıpranacağına inanıyorum.” (K3)*

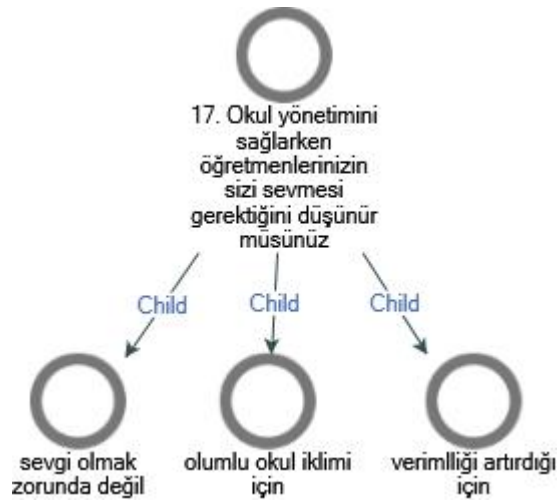
*“Sevildiğini ve sevdiğini bildiğin yerde mutlusundur. Böyle bir ortamda yapılan işler daha kolay gelir.” (K7)*

*“Bence herkes insanca değer görmek ve sevilme ister. Bunun varlığını hissettiğinde de görevini kolaylıkla, zorlanmadan, ertelemeyen, zamanında ve tam olarak yerine getirirler.” (K9)*

*“Tabii ki sevgiye ihtiyaç var okul yönetimine karşı. Eğer öğretmen çalışan sana sevgi duymuyorsa onu katı kurallar çerçevesinde yerine getirmek bir nebze ama sevgiyle yapılan, gönül bağıyla yapılan işler çok daha süratli ve eksiksiz yapılıyor.” (K15)*

Katılımcıların ikisi ise öğretmenlerin okul yönetimine karşı görevlerini yerine getirirken sevgiye ihtiyaç duymadığını ifade etmiştir. Bu katılımcılar sevgiye ihtiyaç duyulmamasının nedenlerini görev duygusunun etkililiği ile ilişkilendirmektedir. K4 *“Sevgiden daha fazla okul yönetiminin liderliğini kabul etmeleri daha olumlu sonuçlar verecektir.”* Sözleriyle öğretmenlerinin onu sevmesinden çok onun önderliğinin, otoritesini kabul etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Fakat sevgi eşliğinde de öğretmenin görevlerini yerine getirmesinin avantajları olduğunu da göz ardı etmemektedirler:

*“Öncelikle sevgiye ihtiyaçları yok ama işin içine sevgiyi de katarlarsa daha zevkle daha neşeli bir şekilde bu görevleri yerine getirirler.” (K18)*



Şekil 17: “Okul Yönetimini Sağlarken Öğretmenlerinizin Sizi Sevmesi Gerektiğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş Düşüncelerine Yönelik Temalar Ve Yardımcı Temaların Ayrılma Haritası

Tablo 20: “Okul Yönetimini Sağlarken Öğretmenlerinizin Sizi Sevmesi Gerektiğini Düşünür Müsünüz?” Hakkında Paydaş Görüşlerine Göre Tema Ve Alt Tema Dağılımı

| Tema | Görüşler | % |
|------|----------|---|
|------|----------|---|

|                                                                                           | (N) |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|
| 17. Okul yönetimini sağlarken öğretmenlerinizin sizi sevmesi gerektiğini düşünür müsünüz? | 21  | 100  |
| Olumlu okul iklimi için                                                                   | 11  | 52,4 |
| Verimliliği artırdığı için                                                                | 7   | 33,3 |
| Sevgi olmak zorunda değil                                                                 | 3   | 14,3 |

Şekil 17 ve Tablo 20’de görüldüğü üzere “Okul yönetimini sağlarken öğretmenlerinizin sizi sevmesi gerektiğini düşünür müsünüz?” teması “Olumlu okul iklimi için, Verimliliği artırdığı için ve Sevgi olmak zorunda değil” temalarına bölünmüştür. Katılımcılar büyük oranda sevginin olması gerektiğini düşünmüş fakat bunu okulda olumlu bir iklim yaratmak ve öğretmenlerin verimliliğini artırmak gibi nedenlerden kaynaklandığını ifade etmiştir:

*“Eğer severlerse onlara söylediğim şeyleri daha zevkle yaparlar. Onlara zorunlu bir ifade gelmez, herkes keyifle çalışır ama eğer sevgi yoksa başlarına kakar gibi olur o da o zaman yaptıkları işten kendileri de zevk almaz bu yüzden evet sevginin de olması gerekir.” (K18)*

*“...Sevgi bir taraflı olursa anlamsız olur. İki taraflı olması gerekir. Benim onları, onların beni sevmesi gerekir. Verdiğim görevlerde beni seviyorlarsa o işi tam anlamıyla yapar. Beni sevmiyorsa yapayım da olsun bitsin diye düşünebilirler, verimli olmazlar. Tam yapmazlar belki.” (K17)*

*“Yani insanlar birbirlerini sevmediği zaman bir fikir ayrımında çatışmalara neden olur. İnsan sevdiğiyle bir fikir çatışması yaşadığı zaman ne olur? Empati kurup da neden acaba bu şekilde davrandığını yani ön yargıyla değil de daha fazla nedeniyle düşünerek yaklaştığı için bana göre oradaki fikir ayrılıklarının ortadan kalmasına neden olur düşüncesindeyim.” (K16)*

Katılımcıların oldukça az bir kısmı okul yönetimini sağlarken öğretmenlerin kendilerini sevmesine gerek olmadığını vurgulasa da sevginin daha olumlu bir çalışma ortamı yaratacağını hissettirmiştir. K 12 *“Hayır, mecbur değiller ama sevgiyle yaklaşırlarsa işlerini yapmak onlara daha keyifli hissettirecektir.”*



Tablo 21: Kullanılan Kelimelerin Frekanslarına Göre Dağılımı

|              |    |     |
|--------------|----|-----|
| Hareket      | 45 | 001 |
| Neden        | 45 | 001 |
| Okulda       | 44 | 001 |
| Yerine       | 44 | 001 |
| İşleri       | 42 | 001 |
| Yapar        | 41 | 001 |
| Gerektiğini  | 40 | 001 |
| İnsan        | 40 | 001 |
| Yönetimini   | 40 | 001 |
| Yıldır       | 40 | 001 |
| Sevdiğini    | 39 | 001 |
| Yoksa        | 39 | 001 |
| Kaç          | 38 | 001 |
| Öğretmenleri | 38 | 001 |
| Onlara       | 35 | 001 |
| Karşı        | 28 | 001 |
| Sadece       | 28 | 001 |

Program Nvivo 12’ye göre en çok kullanılan kelimelerin kelime bulutu analiz sonuçları (*Toplam 1000 kelimeden 98 kelime ile yüzdelerden %001’e kadar olan kelimeler Tablo 18’de gösterilmiştir.*) Şekil 18’de ifade edilmektedir. Görüşmecilerin en sık kullandığı “görev, okul, öğretmenleriniz, sevgi, öğretmenlerin” kelimeleri çalışmanın amacına bağlantılı olarak en sık kullanılan kelimeler olarak tespit edilmiştir. Tüm bulgulardan elde edilen sonuçlara bakıldığında zaman okul yönetiminde

sevgi kavramının kullanılma durumunun anlaşılması için yeterli kelime kullanıldığı görülmektedir.

## Bölüm 5

### TARTIŞMA

Yapılan çalışma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde bir ilk niteliği taşımaktadır. Okul yönetiminde sevgi ile ilgili bir çalışma olmaması nedeniyle katılımcıların konuya karşı ilgili olması dikkat çekmektedir. Çalışmanın Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde ilk kez yapılması ve ülkeye en yakın komşu ülke olan Türkiye’de de benzer bir çalışmaya az rastlanması okul yönetiminde sevgi kavramının tartışılıp, anlamlandırılması gerektiğini göz önüne sermektedir. Türkiye’de konuyla ilgili ilk araştırmanın 1994 yılında yapılması (Çelikkaya, 1994) ve bu çalışmalara uzunca bir süre ara verilip okul yönetiminde sevgi kavramının haricinde, özellikle işletme alanında yönetimde sevgi kavramı, sevgi dolu liderlik ile ilgi araştırmalar yapılmıştır. Uluslararası çalışmalara bakıldığında zaman okul yönetiminde sevgi kavramına ilişkin çalışmalara rastlanmamış fakat işletme sektörüne ait çalışmalarda yönetimde sevgi kavramını araştırılan çalışmalara rastlanmıştır. Okul yönetiminde sevgi kavramının ülkemizde, Türkiye’de ve uluslararası alan yazında yeterince araştırılmamış olması, yapılan araştırmanın önemini artırmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre okul müdürleri birlikte çalıştığı öğretmenler hakkında “Arkadaş”, “Dost”, “Sırdaş”, “Destekçi” “Meslektaş” gibi terimleri kullanmayı tercih etmişlerdir. Bu terimlerin benzer konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalarda da yöneticilerin çalışanları için kullandığı terimlerle benzerlik göstermesi dikkat çekmektedir (Çelikkaya, 1994; Çelikkaya, 1996; Argon ve Zafer, 2009; Şahin ve Kılıç, 2020).

Yapılan çalışmada okul yöneticilerinin büyük bir bölümünün öğretmenleriyle okul ortamı dışarısında da görüştüğü sonucuna varılmış, özel hayatlarında da birbirlerine zaman ayırdıkları, birlikte vakit geçirmekten keyif aldıkları tespit edilmiştir. Wong ve Laschinger (2013)'in bir hastanede hemşire liderlerle yaptığı araştırmada hemşire liderlerin çalışanlarıyla birlikte hastane dışında görüştüğünü belirtmiş ve sevgi dolu bu yaklaşımın hemşirelerin iş tatmini, motivasyon ve duygusal zekâları üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu belirtmiştir.

Araştırmada katılımcılar okul yönetiminde sevgi kavramını “empati ve anlayış, mutluluk, hoşgörü, yardımlaşma” gibi olumlu anlam içeren kelimelerle tanımlamış, okul yönetiminde sevginin pozitif bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Cerit (2008) araştırmasında liderin çalışanları için sevgiyi fedakârlık yaparak, alçakgönüllü tavırlar göstererek sergilediğini ve lider için sevginin bağışlamak, sevecen davranmak, değer bilmek gibi duyguları içerdiğini açıklamaktadır.

Araştırma sonuçlarından bir diğeri ise okul müdürlerinin birlikte görev yaptığı öğretmenleri sevdiğidir. Cerit (2008); Çekmecelioğlu ve Ülker, (2014); Wong ve Laschinger (2013) yaptıkları araştırmada liderlerin çalışanları ile aralarında sevgi etkileşimin olduğunu belirtmiştir. Yapılan araştırmalar farklı sektörlerde gerçekleşse de tümü aynı sonuca varmış ve liderin çalışanlarıyla bir sevgi etkileşimi olmasının örgüte katkıları olduğunu ve yönetici için yönetsel işlerde kolaylık sağladığını bulgulamıştır.

Araştırmada okul yöneticileri öğretmenleri için gerektiğinde fazladan emek harcadıkları ve görevleri olmayan işleri dahi yaptıkları sonucuna varılmıştır. Sevginin belirteçlerinden biri olan fedakârlık okul yöneticilerinin sahip olduğu duygulardan biridir. Cerit (2008) araştırmasında liderin çalışanları için fedakârlık yapmasının sevginin bir göstergesi olduğunu vurgulamış ve çalışanlarının istek, arzu ve

taleplerinin yerine getirmeyi hedef edinmiş liderleri doğru zamanda doğru işi yapan lider olarak nitelendirmiştir.

Araştırma bulgularına göre okul liderleri öğretmenlerini sevdiğini onlarla konuşarak, onları dinleyerek ifade ettiğini belirtmiştir. Konuşup dinlemek karşısındakiyle empati kurmayı gerektiren davranışlardır. Empati ise sevginin en önemli belirteçlerinden biridir. Byrne- Jimenez ve Yoon (2019) araştırmasında liderlerin özellikle karar alırken ve izleyenlerinin taleplerini yerine getirirken empati kurmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca araştırmasında empati kurmanın çalışanlarıyla olan duygusal bağlarını da etkilediğini söyleyen Çelikkaya (1994) okul ortamının aile ortamıyla benzeştiğini vurgulamış, aile içerisindeki bireyler gibi okul içerisindeki herkesin karşılıklı anlayışa ve empati kurma becerisine ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir. Argon ve Zafer (2009) araştırmasında okul yöneticilerinin öğretmenlerini dinleyip, anlamakla, onlara vakit ayırmakla olumlu bir okul iklimi yarattığını bulgulamıştır. Argon ve Zafer (2009)'ın araştırmasında elde ettiği bu bulgu ile söz konusu araştırma elde edilen bulgular paralellik göstermektedir.

Araştırma bulgularına bakıldığı zaman okul yöneticileri öğretmenleri tarafından sevildiği algısına sahiptir ve bu sevgiyi öğretmenlerinin onlarla olan samimi konuşmalarından ve olaylar karşısındaki davranışlarından algıladıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Çelikkaya (1994) araştırmasında öğretmenler ve yöneticilerin karşılıklı olarak birbirinden memnuniyetsizlik duyduğu bulgusundan söz etmiştir fakat günümüzde yapılan bu araştırmaya göre okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin birbirinden memnuniyet duyduğu bulgulanmıştır. Bunun nedeni Çelikkaya (1994)'ün çalışmasının çok eski yıllara ait olması ve yapılan çalışmanın günümüz şartlarına göre farklılık göstermiş olmasıdır. Argon ve Zafer (2009) ise araştırmasında okul yöneticilerinin öğretmenleriyle iletişim sürecinde kendilerinden kaynaklanan herhangi

bir sorun olmadığını algıladıkları sonucuna ulaşılmış ve öğretmenlerin okul yöneticilerini sevdiğine değinilmiştir. Fakat aynı araştırma verilerine göre okuldaki öğretmenlerin idarecileriyle iletişim sorunları yaşadıkları bulgulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığı zaman bu iletişim sorunlarının öğretmenlerin okul yöneticileriyle rahatça konuşamamalarından ve onlarında olan ast- üst ilişkisinden kaynaklandığı belirtilmiştir.

Araştırmadan çıkarılan bir diğer sonuç ise öğretmenlerin gerektiğinde okul yöneticileri için görevleri olmayan işleri yapmaya razı olmasıdır. Çelikkaya (1996) araştırmasında personeli tarafından sevilen bir yönetici olan fabrika müdürünün müşterileri memnun etmek istemesi üzerine çalışanlarının onun bu isteğini yerine getirmeleri için görevleri olmadığı halde gerektiğinde piyasadan parçaları kendi çabalarıyla temin ettiğinden söz etmektedir. Söz konusu araştırmada Çelikkaya (1996)'nın araştırmasında elde ettiği bulgulara benzer bir sonuç elde edilmiştir.

Okul yöneticilerinin öğretmenleri tarafından hem karakter özellikleri göz önünde bulundurularak, insan olarak hem de iyi bir lider, yönetici olarak sevildiği algısına sahip olmaları araştırmadan elde edilen diğer bir sonuçtur. Jimenez ve Yoon (2019) araştırmasında duygusal zekâsı güçlü olan liderlerin, çalışma gruplarında örgütsel bağlılığı artırdığını bulgulamış, bu nedenle de yönetici olarak daha başarılı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçla ilişkili olarak karakter özelliklerinden biri olan duygusal zekaya sahip olmanın iyi bir yönetici olmaya yol açması nedeniyle yöneticinin hem insan hem de lider olarak sevileceği söylenebilmektedir.

Araştırma elde edilen sonuçlardan bir ise okul yöneticilerinin öğretmenlerinin görevlerini yerine getirirken istekli olmalarını göz önünde bulundurarak hem görev duygusu hem de yöneticilerine duydukları sevgi sayesinde hareket ettikleridir.

Çelikkaya (1996) araştırmasında yönetici olmanın özelliklerinden bazılarını çalışanlarla samimi olmak ve onların haklarını her konuda korumaya çalışmak olarak sıralasa da yine araştırmasında yöneticinin çalışanlarıyla arasında mutlaka bir mesafenin olması gerektiğini vurgulamıştır. İşte bu mesafe çalışanların görev duygusu ile hareket etmelerinin sağlayacaktır ama aynı zamanda aralarında olan samimiyet sayesinde de çalışanlar verilen görevi itiraz etmeden, usanmadan yerine getireceklerdir.

Okul yöneticilerinin, öğretmenlerini sevmelerinin okul yönetimini kolaylaştırdığı çünkü okul yöneticisinin öğretmenlerini sevdiği zaman öğretmenlerin motivasyonun ve verimliliğinin artırdığı algısına sahip oldukları araştırma elde edilen sonuçlar arasındadır. Wong ve Laschinger (2013); Uhl- Bien ve arkadaşları (2014); Argon ve Zafer (2009); Çekmecelioğlu ve Ülker, (2014); Cerit (2008) araştırmalarında sevgi dolu yöneticilerin çalışanlarının takım etkinliğini, iş performansını, motivasyonunu ve iş tatminliğini artırdığı gibi olumlu özelliklere etkisi olduğu belirtilmiştir. Yapılan araştırmada ise okul yöneticilerinin söz edilen diğer araştırmalara benzer olarak öğretmenleri sevmenin okul yönetimini kolaylaştıracak pozitif etkileri olduğu algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri ise okul yöneticilerinin yönetimi sağlamak için sevgiye ihtiyaç duyduklarına dair algılarıdır. Yöneticiler hayatın her bölümünde olduğu gibi yönetimde de sevgiye ihtiyaç duyulduğunu ifade etmişlerdir. Çelikkaya (1996) araştırmasında; yönetimlerin eskiden düşünülenin aksine kuralcılıktan ziyade problem çözme sanatı olduğunu ifade etmiş ve problem çözerken kurallar koymanın yeni problemlere yol açtığını bu nedenle de kurallar koymak yerine inisiyatif alıp personeline güvenmeyi, onları önemsemeyi seçen yöneticilerin başarılı olduklarını belirtmektedir. Çalışanı için inisiyatif alan, onlara güvenen, onları

önemseyen yöneticiler, çalışanlarını seven yöneticilerdir. Ayrıca Jimenez ve Yoon (2019) araştırmasında liderlerin çalışanlarının yaratıcılığını, örgütsel bağlılığını, başarısını ve daha birçok konuda pozitif bir etki yaratması için sevginin gerekliliğinden söz etmektedir. Bu araştırmalarla mevcut araştırma elde edilen bulgular aynı yöndedir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlerin yönetime karşı sorumluluklarını yerine getirme konusunda sevgiye ihtiyaç duyduklarına dair algılarının olması araştırmada elde edilen bir başka sonuçtur. Yöneticiler öğretmenlerin sadece görev icabı yaptığı işlerde daha özensiz olduklarını, sevgiyle yapılan görevlerde ise daha yaratıcı ve başarılı oldukları izleniminde bulunduklarını ifade etmişlerdir. Jimenez ve Yoon (2019) araştırmasında sevilerek yerine getirilen görevlerin istenilen amaca daha uygun olduğunu ve daha başarılı sonuçlar elde edildiğini bulgulamıştır ve yapılan araştırmada da elde edilen sonuçla bu sonuç paralellik göstermektedir.

Araştırmada edinilen diğer bir sonuç ise okul yöneticilerinin yönetimi sağlama konusunda öğretmenlerinin sevgisine ihtiyaç duyduğuna dair algılarının olduğudur. Çalışanlarının sevgisini hisseden liderlerin daha başarılı olduğu Çelikkaya (1996) ve Argon ve Zafer (2009)'un araştırmalarda edinilen sonuçlarla benzerdir. Sevildiğini hisseden yönetici yaratıcı ve başarılı olma gibi olumlu etkilerle daha sık karşılaşmaktadır.

## Bölüm 6

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin Gazimağusa ilçesine bağlı devlet ilkokullarında görev yapan okul yöneticilerinin yönetimde “sevgi kavramına” ilişkin algıları, yönetimde sevginin yeri ve önemi hakkındaki görüşleri, sevilip sevilmediklerine ilişkin algıları, öğretmenleri tarafından sevilen yönetici olmanın önemi hakkındaki düşünceleri, sevilen yönetici olmanın yönetim işlerine olan etkileri hakkındaki görüşleri ve sevilen yönetici olmanın yönetim işlerini nasıl etkilediğine dair algıları incelenmiştir. Türkçe alan yazında yönetimde sevgi kavramına ait oldukça az çalışma yapılmış olması ve uluslararası alan yazında da konuyla ilgili az çalışma olması, var olan çalışmaların ise az bir kısmının eğitim sektörüne ait olması araştırmanın literatüre sağlayacağı katkıyı daha çok değerli kılmaktadır. Yönetimde sevgi kavramının hem Türkçe hem de uluslararası alan yazında daha çok çalışması önemlidir. Sevgi kavramının duygusal alanla ilgili olması bakımından yapılan araştırmalarda nitel veri toplama yönteminin kullanılması, böylelikle katılımcıların doğal ortamlarında, rahat ve yansız bir biçimde düşüncelerini ifade etmeleri bakımından önemli görülmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre ilkokul yöneticileri yönetimde sevgi kavramını öğretmenlerini sevmek, onlarla empati kurup onları anlamak olarak algılamaktadır. Fakat yapılan bu çalışma okul yöneticilerinin bakış açısını içermekte, öğretmenlerin kendi bakış açılarına göre yönetimde sevgi kavramına ilişkin görüşlerini

kapsamamaktadır. Bu nedenle yönetimde sevgi kavramına ilişkin öğretmen görüşleriyle ilişkili bir araştırma yapılması önerilmektedir.

İlkokul yöneticilerinin; yönetimde sevgiye önem verdiği, öğretmenleriyle olan ilişkilerini önemsediği ve öğretmenleriyle karşılıklı sevgi bağları içerisinde olmanın okulun yönetilmesinde kolaylık sağlayacağı görüşünde oldukları araştırmada elde edilen sonuçlardan biridir. Okul yöneticilerinin yönetim süreçlerini göz önünde bulundurup, özellikle hangi yönetim aşamasında sevgiye daha çok ihtiyaç duyduklarının araştırılması elzemdir. Ayrıca araştırmaya öğretmen boyutunun da eklenmesi ve öğretmen açısından yöneticinin sevgi dolu olmasının öneminin araştırılması alan yazına katkı sağlayacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre ilkokul yöneticileri öğretmenleri tarafından sevildiğini algılamaktadır ve öğretmenleri tarafından sevmek yöneticiler için önemlidir. Yöneticilerin öğretmenleri tarafından sevmek için çaba gösterdikleri de araştırma edinilen sonuçlardan biridir. Ayrıca araştırmanın bu alt problemlere ilişkin sonuçları öğretmen boyutu açısından da incelenmelidir. Yönetici ve öğretmen bakış açısının araştırmaya yeni bir katkı sağlayacağı ve sonucu değiştirebileceği aşıkardır.

Araştırmada edinilen sonuçlardan bir diğeri ise okul yöneticilerinin sevilen yönetici olmanın ve çalışanlarını sevmenin yönetimi kolaylaştırdığıdır. Ayrıca sevilen yöneticinin başarılı bir yönetim olduğudur. Yöneticiler; sevildiği zaman öğretmenlerin motivasyonlarının arttığı, verimlilik ve yaratıcılıklarının geliştiğini belirtmişlerdir. Sevilen yöneticiler olumlu çalışma iklimi sayesinde öğretmenleriyle uyumlu bir biçimde çalışmaktadır.

Sevilmek her canlı için, hayatın her aşamasında büyük önem taşımaktadır. Geleceğimizi yetiştirdiğimiz okulların ise sevgi dolu olması gerekmektedir. Okul yöneticisi olan okul müdürü okulu oluşturan tüm bileşenlerin odak noktasıdır. Bu

nedenle yöneticiler sevgi duygusunu barındırmalıdır. Okul yönetimini sağlamada sevgi; öğretmen idareci ilişkisi için olmazsa olmaz niteliktedir. Verilen görevin eksiksiz yapılması, okul ve öğrenci başarısının sağlanması, öğretmenlerin okula bağlılığının sağlanması, motivasyonunun artması için sevgi önemli bir unsurdur. Yapılan araştırmada edinilen bulgulara bakıldığında zaman zaman okul yöneticilerinin yönetimde sevginin, öğretmenini sevmenin önemi hakkında bilinçli olduğu görülmüştür. Sevgisizliğin ise yönetimde oluşturacağı sorunların farkında oldukları belirtilmiştir. Aynı araştırmanın öğretmenlerin bakış açısından da gerçekleştirilmesi ve gerekirse idareci ve öğretmen ilişkisinin güçlendirilmesi için sevgi eğitimi görmeleri önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Adana, F., Arslantaş, H. ve Şahbaz, M. (2012). Lise Öğrencilerinin Benlik Kavramlarını Algılama Biçimleri Ve İlişkili Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 3(1), 22-29.
- Akbaba- Altun, S. (2003). Eğitim Yönetimi ve Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (1), 7-18.
- Akgemci, T. ve Bekiş, T. (2013). Liderlikte Ruhsal Zekâ Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26), 283-300.
- Akyol, A. (2012). Ahlâk-ı Nâsırî’de Ahlâk ve Siyaset İlişkisi: Sevgi Erdemi Merkezli Bir Okuma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(24), 7- 30.
- Argon, T. ve Zafer, D. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Sürecinde Yaşadıkları Problemler (Nitel Bir Çalışma). *The Journal of SAU Education Faculty*, (18), 99- 123.
- Aydın, A. H. ve Çamur, Ö. (2018), Kamu Yönetiminde Sevgi ve Adaletin Gerekliliği ve Önemi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (30), 1041-1073.
- Balyer, A. (2013). Okul Müdürlerinin Öğretimin Kalitesi Üzerindeki Etkileri. *Educational Administration: Theory and Practice*, 19 (2), 181-214.

Bilgin, N. (2003). Sosyal Psikolojiye Giriş. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.

Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.

Bozdağ, M. (2006). Sevgi Zekası, İstanbul. Yakamoz Yayınları.

Bursalıoğlu, Z. (2000). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara, Pegem Yayınları.

Byrene- Jimenez, M. ve Yoon, I. (2019). Leadership as an Act of Love: Leading in Dangerous Times. *Frontiers in Education*, (3), 1-9. Doi:10.3389/feduc.2008.00117.

Can, E. ve Nikolayidis, U. (2020). Okul Yönetimine Katılım: Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(6), 1787–1806. <http://dergipark.gov.tr/>

Cerit, Y. (2008). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56(55), 547-570.

- Cerit Y. ve Yıldırım, B. (2017). İlkokul Müdürlerinin Etkili Liderlik Davranışları ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 902-914.
- Çelenk, İ. (2015). Örgütlerde Duygusal Zekâ ve Psikolojik Yıdırma: Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çelik, H., Başer Baykal, N. ve Kılıç Memur, H. N. (2020). Nitel Veri Analizi Ve Temel İlkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1), 379-406. Doi:10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.16m
- Çelikkaya, H. (1994). Okulda İletişim. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim ve Öğretim Fakültesi Dergisi*, (5), 39- 52.
- Çelikkaya, H. (1996). Eğitim ve Yönetimde Sevgi Faktörü. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim ve Öğretim Fakültesi Dergisi*, (8), 68- 72.
- Demirkol, M. (2015). Barışın İnşasında Sevgi ve Adaletin Gücü. *International Journal of Science Culture and Sport*, Special Issue (4), 416-424.
- Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2012). Kişilerarası İlişki Tarzları ve Öznel İyi Oluş. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3), 585-601.
- Durukan, H. (2003). Yönetimde İnsan İlişkileri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 11(2), 277-284.

Eğimli, T. A. (2019). Kişiler Arası İletişim Kuramları. Nobel Yayınları. Ankara.

Erdemli, A. (2001). Cumhuriyet Döneminde Türkiye’de Öğretim ve Araştırma Alanı Olarak Felsefe Seçilmiş Metinlerle. Türkiye Felsefe Kurumu Derneği, Ankara.

Goleman, D. (2011). Working With Emotional Intelligence (1998). Bantam Books.  
<https://books.google.com.cy/>

Goleman; D. (2004). İş Başında Duygusal Zekâ, İstanbul, Varlık Yayınları.

Göçener, D. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Güvenli Bağlanma Düzeyleri ile Kişilerarası İlişki Tarzları Arasındaki İlişkiler. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Gökhan, Y. (2021). Aristoteles’e Göre Sevgi Erdemi. Uluslararası Siirt Bilimsel Araştırma Konferansı, Siirt Üniversitesi 5-7 Kasım 2021 Siirt, Türkiye. Bildiri Tam Metinleri Kitabı: Konferans Bildirileri Kitabı. Cilt 1, s. 509-516. İKSAD Yayınları.

Kayadibi, F. (2002). Sevgi Faktörünün Eğitim Verimliliği Üzerine Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 33-50.

Kocabıyık, O. (2015). Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 55-66.

Korkmaz, M. (2005). Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Sorunlar – Çözümler ve Öneriler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (3), 237- 252.

Maslow, AH (1943). İnsan motivasyonu teorisi. *Psikolojik İnceleme*, 50 (4), 370–396.  
<https://doi.org/10.1037/h0054346>

McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise Douglas McGregor-a Lasting Impression, *Robert A Cunningham Ivey Business Journal*, 75 (5), 5-7.

Odhiambo, G., & Hii, A. (2012). Key Stakeholders' Perceptions of Effective School Leadership. *Educational Management Administration and Leadership*, 40(2) 232–247.

Özmen, F. (1999). Etkili Eğitimin Gerçekleştirilmesinde Duyuşsal Alanın Önemi Sevgi Eğitimi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,9 (1), 193-198.

Özen, Y. ve Gülaçtı, F. (2010). Duyuşsal Alan Öğrenilenlerinden Sevgi ve Sevgi Kuramları (Sevgiye Dair Söylenceler). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 135-149.

Polat, A. (2022). Nitel Araştırmalarda Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Soruları: Soru Form ve Türleri, Nitelikler ve Sıralama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 161-182.

Schultz, H. (2011). Onward: How Starbucks Fought for Its Life Without Loosing Its Soul. Retrieved Mart 27, 2012, from,<https://books.google.com.tr/>

- Siyavuşgil, S. E. (1997). Platon, Philebos, Übersetzer: Friedrich Schleiermacher, Platon Saemtliche Werke, Band 5, Hamburg, Rowohlt, 1986. Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- Sönmez, V. (1987). Eğitim Ortamında Sevgi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 65-77.
- Şahin, Ş., Ökmen, B. ve Kılıç, A. (2018). Sevgi Eğitimi Dersi Alan Öğrencilerin Sevgi ve Sevgi Eğitimi Dersine Dair Görüşleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 176-197.
- Şahin, Ş. ve Kılıç, A. (2021). Öğrencilerin Sevgi Algılarına İlişkin Kavram Ağları. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 53, 287-308.
- Şimşek, Y. (2005). Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları*, 94, Eskişehir.
- Topcu, İ. ve Dilci, M. A. (2019). Eğitimde Sevgi Dili Kullanımının Önemine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-16.
- Töremen, F. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1 (1), 33-47. <http://dergipark.gov.tr/>

Tüfenkci, S. (2019). Bir Erdem Olarak Öz Sevgi: Aristoteles Merkezli Bir Okuma. *Beytulhikme an International Journal of Philosophy*, 9 (4), 989- 1005.

TDK. (2023). *Güncel Sözlük*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Uhl- Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K. B. ve Carsten, M. K. (2014). Followership and Leadership: A review of the Literature and Future Research Directions. *The Leadership Quartely*, 25 (2), 171- 194.

Usta, M. E. ve Boğa, F. (2021). Okul Yöneticilerinin Okul Yönetiminde Yaşanan Sorunlara İlişkin Görüşleri. *Harran Maarif Dergisi*, 6 (1), 18-49.

Wong, C. A. ve Laschinger, H. K. (2013). Authentic Leadership, Performance and Job Satisfaction: the Mediating Role of Empowerment. *J Adv Nurs.*, 69(4), 947-959. Doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x.

Yaran, C. S. (2010). Modernitenin İnsan Sevgisine Etkileri. *Eskiyei*, 17, 11-18.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, Y. ve Uysal, E. (2019). Taşköprülüzâde’de Eğitimin İlkesi Olarak Sevgi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 209-232.

## **EKLER**

## **Ek 1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları**

1. İlkokul yöneticisi olarak kaç yıldır görev yapıyorsunuz?
2. Bulunduğunuz okulda kaç yıldır görev yapmaktasınız?
3. Medeni durumunuz nedir?
4. Öğretmenleriniz sizin gözünüzde sadece bir meslektaştan ibaret midir? Açıklayınız.
5. Okulunuzdaki öğretmenlerle iş hayatı dışında görüşür müsünüz?
6. Okul yönetiminde “sevgi” kavramını nasıl tanımlarsınız?
7. Okulunuzdaki öğretmenleri seviyor musunuz?
8. Öğretmenleriniz için gerektiğinde fazladan emek harcar mısınız? Açıklayınız.
9. Öğretmenleriniz için gerektiğinde göreviniz olmayan işleri yapar mısınız? Neden?
10. Okulunuzdaki öğretmenleri sevdiğinizi onlara nasıl gösterirsiniz? Açıklayınız.
11. Öğretmenlerinizin sizi sevdiğini düşünür müsünüz?
12. Öğretmenleriniz sizi sevip/sevmediğini nasıl gösterir? Açıklayınız.
13. Öğretmenleriniz siz istediğiniz için gerektiğinde görevleri olmayan işleri yapar mı?
14. Öğretmenlerinizin sizi insan olarak mı sevdiğini düşünürsünüz yoksa sizi bir yönetici olarak mı seviyorlar? Neden?
15. Öğretmenleriniz verilen görevleri yerine getirirken görev duygusu ile mi hareket ediyor yoksa size duyulan sevgileri sayesinde mi hareket ediyor? Açıklayınız.
16. Okul yönetimini sağlarken öğretmenlerinizi sevmeniz gerektiğini düşünür müsünüz? Neden?
17. Bir yönetici olarak öğretmenlerinizin sevgisine ihtiyaç duyar mısınız? Neden?
18. Okulda yönetimi sağlarken sevgiye ihtiyaç duyulur mu? Açıklayınız.
19. Öğretmenlerin okul yönetimine karşı görevlerini yerine getirmeleri için sevgiye ihtiyaçları var mıdır? Açıklayınız.

20. Okul y6netimini sağlarken 6ęretmenlerinizin sizi sevmesi gerektiğini d6ş6n6r  
m6s6n6z? Neden?

**Ek 2: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim ve Kültür  
Bakanlığı İlköğretim Dairesi Müdürlüğü İzni**



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ  
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI  
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : İÖD.0.00-174/06-22/E.10867

7 Haziran 2022

Konu : Sn. Hatice Toto Ulukan'ın Araştırma  
Çalışması Hk.

Sayın Hatice Toto ULUKAN

İlgi : 3 Haziran 2022 tarihli başvurunuz.

Gazimağusa ilçesinde bulunan Müdürlüğümüze bağlı okullarda görev yapan okul yöneticilerine yönelik olarak hazırlanmış olduğunuz **"İlkokul Yöneticilerinin Yönetimde Sevgi Kavramını Kullanımı"** konulu master çalışmanızın görüşme formunda yer alan ölçek soruları Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiştir. Söz konusu çalışmanızın araştırma etiği ilkeleri, katılımcıların gizlilik ve gönüllülük esaslarına bağlı olarak gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

Çalışmanızın, ilgili okul müdürlükleri ile istişare edilerek yapılması gerekmektedir. Çalışma tamamlandıktan sonra ise sonuçların Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne iletilmesi yasa gereğidir.

Bilgilerinize saygılarımla rica ederim.

 e-imzalıdır  
Hakkı BAŞARI  
Müdür

Not: 93/2007 sayılı Elektronik İmza Yasası'nın 6.maddesi gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Şht. Mehmet Hasan Tuna Sokak. No.5 Yenişehir 99010 LEFKOŞA  
Tel: 2286893  
Faks: 2287158

Bilgi için: Özge BAYSAN  
İ. D. Eğitim Öğretim Uzmanı

### Ek 3: Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu İzni

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Doğu Akdeniz Üniversitesi</b><br>"Erdem, Bilgi, Gelişim" | <b>Eastern Mediterranean University</b><br>"Virtue, Knowledge, Advancement" | Galileo Galilei Sk. / Str.,<br>99628, Gazimağusa, KÜZEY KIBRIS /<br>Famagusta, NORTH CYPRUS,<br>via Mersin 10, TURKEY<br>Tel: (+90) 392 630 1327<br>bayek@emu.edu.tr |
| <b>Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu (BAYEK) / Board of Scientific Research and Publication Ethics</b>                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |
| <b>Sayı:</b> ETK00-2022-0176                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                             | <b>21.06.2022</b>                                                           |                                                                                                                                                                      |
| <b>Konu:</b> Etik Kurulu'na Başvurunuz Hk.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |
| <b>Sayın:</b> Hatice Toto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |
| <b>Eğitim Fakültesi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |
| <p>Eğitim Fakültesi Etik Alt Kurulu'nun 20.06.2022 tarih ve 2022/121 sayılı toplantısında incelenerek uygun bulunan, Prof. Dr Mehmet Durdu Karşlı danışmanlığında yürüttüğünüz "İlkokul Yöneticilerinin Yönetimde Sevgi Kavramını Kullanımı" adlı yüksek lisans tez çalışmanız, Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından onaylanmıştır.</p> |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |
| <p>Çalışmalarınızda başarılar dilerim.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |
| <p><br/>Prof. Dr. Yücel Vural<br/>Etik Kurulu Başkanı</p>                                                                                                                                                                                                                                     |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |
| <p>YV/ek.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                      |

## **Ek 4: Bilgilendirilmiş Onam Formu**

**Doğu Akdeniz Üniversitesi**

**Tarih: .....**

**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü**

**Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti**

**Tel: +90 392 630 2430**

**Faks: +90 392 630 4038**

**Web: <http://educ.emu.edu.tr>**

### **Onam Formu**

**Araştırmanın Adı:** İlkokul Yöneticilerinin Yönetimde Sevgi Kavramını Kullanımı

Değerli katılımcı,

Yukarıda adı belirtilen bu araştırma Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi kapsamında yürütülen bir yüksek lisans tezi araştırmasıdır. Bu araştırma Hatice TOTO ULUKAN tarafından, Prof. Dr. Mehmet Durdu KARSLI denetimi altında yürütülmektedir. Araştırmaya katılmak için onay vermeden önce araştırma ile ilgili aşağıda verilen bilgileri dikkatlice okumanız önerilmektedir. Araştırma ile ilgili merak edilen bir konu olması durumunda araştırmacı Hatice TOTO ULUKAN ile iletişime geçebilirsiniz.

“İlkokul Yöneticilerinin Yönetimde Sevgi Kavramını Kullanımı” isimli araştırmada Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nin Gazimağusa ilçesinde bulunan Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı’na bağlı ilköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin okul yönetimine ilişkin sevgi hakkındaki görüşlerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan izinler Doğu

Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'ndan alınmıştır.

Araştırmada elde edilecek veriler, görüşme yöntemi kullanılarak toplanacaktır. Görüşmeler yaklaşık 30 dakika içerisinde gerçekleşecek ve görüşmede araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğinin sağlanması adına ses kaydı alınacaktır. Bu araştırmada yer almak tamamen gönüllülük esasına bağlıdır. Gönüllülük esası gereğince araştırmaya katılmak red edilebileceği gibi araştırma yarıda da bırakılabilmektedir. Araştırmadan çıkarılma ya da araştırmanın yarıda bırakılması durumlarında katılımcı ile ilgili veriler kullanılmayacaktır. Katılımcılardan elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacaktır. Katılımcıların kimliği yazım aşamasında kodlar haline dönüştürülecek ve gizliliği sağlanacaktır. Araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlandığını göstermek amacıyla aşağıda bulunan bilgilendirilmiş onam formunun imzalanması gerekmektedir.

## **BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU**

**Araştırmanın Adı:** İlkokul Yöneticilerinin Yönetimde Sevgi Kavramını Kullanımı

**Araştırmacının Adı ve Soyadı:** Hatice TOTO ULUKAN

**Telefon:** 0533 889 86 69

**Email:** [haticetoto1@gmail.com](mailto:haticetoto1@gmail.com)

**Yüksek Lisans Tez Danışmanı:** Prof. Dr. Mehmet Durdu KARSLI

**Email:** mehmet.karsli@emu.edu.tr

**Telefon:** 0533 883 93 53

“Yukarıda bilgileri yer alan “İlkokul Yöneticilerinin Yönetimde Sevgi Kavramını Kullanımı” adlı araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri okudum, anladım ve araştırma ile ilgili aklımda oluşan sorulara gerekli yanıtı aldım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğunu, istediğim zaman araştırmadan çekilebileceğimi anladım. Bu durumda kişisel bilgilerimin gizlilik esaslarına uyulması kaydıyla bilimsel amaçlar uğrunda kullanılmasına herhangi bir baskı altında kalmadan söz konusu araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.”

**İmza:**

**İmza:**

**Tarih:**

**Tarih:**

**Araştırmacının Adı/Soyadı:**