

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ KURAMINDA KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME İHTİYACI

Cemalettin PARILTI
Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı
Araştırma Görevlisi.

I- GİRİŞ

Abraham Maslow (1908-1970) birçok yönden Carl Rogers'la uyum içinde olan bir psikologdur. İlk olarak Davranışçılık akımına ilgi duymuş cinsellik ve baskınlık üzerinde araştırmalar yapmıştır. İlk çocuğu doğduktan sonra, bir bebeği gözlemleyen hiç kimsenin Davranışçı olamayacağını söyleyerek bu akımdan uzaklaşmıştır. Daha sonra Psikoanalitiklerden etkilenmiş fakat sonunda motivasyon teorisi ile onları eleştirmiş ve kendi teorisini geliştirmiştir (Atkinson ve Diğerleri, 1996). Psikoanalitik Yaklaşım tepki olarak 1950'li yıllarda ortaya çıkan Hümanistik yaklaşım ile önceki yaklaşımların üzerinde çok fazla durmadıkları mana, sevgi, yaratıcılık, ve Kendini Gerçekleştirme (Self-Actualization) gibi değerler üzerinde başlanmıştır. Kendini gerçekleştirme kavramının ortaya çıkışında daha çok felsefi görüşler bulunur. Bu yüzden diğer dört gereksinimden daha soyuttur. Bu kavram, Maslow'un en çok bilinen fakat diğerlerine göre daha az anlaşılabilmiş bir kavramdır (Muchinsky, 1993).

II- MASLOW'A GÖRE GÜDÜLENMENİN KAYNAĞI

Maslow'un yazılarının çoğunluğunu ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilgili olanlar oluşturmamasına rağmen, daha sonraki çalışmalar ve araştırmalar onu bu teorinin uygulamaları ile ilgilenen bir kişi olarak kariyer edinmesini sağlamıştır.

Maslow'a göre motivasyonun (Güdülenme) kaynağı bazı ihtiyaçlardır. İhtiyaçlar genellikle biyolojik veya içgüdüseldirler ve genetik kaynaklı

olarak insanı karaktersize ederler. Sıklıkla insan davranışını onun bilinci dışında etkilerler. İnsan davranışlarının sebeplerinin anlaşılması süreci, ihtiyaçlarının tatmin edilmesi sürecidir. Bir ihtiyaç tatmin edilmiş ise artık kişinin davranışı üzerinde etkili olmaktan çıkar ve bunun yerini yeni bir ihtiyaç olarak bireyin davranışı üzerinde etkili olmaya başlar. Bu şekilde ihtiyaçların davranışlara sebep olması ve tatmin edilen ihtiyaçların yerini yenilerinin alması süreci bireyin yaşamı boyunca devam eder. Maslow'a göre insan ihtiyaçları bir sıradüzen içinde görülür ve bu sıradüzen içinde fizyolojik ihtiyaçlar ilk basamakta yer alırken kendini gerçekleştirme ihtiyacı ihtiyaçlar basamağının en üstünde yer alır (Muchinsky, 1993). Fakat yine Maslow'un görüşüne göre insanların büyük bir çoğunluğu ihtiyaçlar basamağının ilk üç basamağındaki ihtiyaçlar olan fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarını düzenli bir şekilde giderebilirler, saygınlık ihtiyaçlarının ve en son basamak olan kendini gerçekleştirme ihtiyacının çok az sayıdaki insan tarafından karşılanabilir (Hoy ve Miskel, 1991).

III- MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ VE MCGROGER'İN YÖNETİM TEORİSİ

Maslow teorisini klinik ortamda yaptığı çalışmalardan elde ettiği ve bu teorinin çalışma hayatında da geçerli olup olmadığı konusunda şüphelerinin bulunmasına rağmen, teori sanayide yapılan birçok araştırmalarda kullanılmıştır. Mesela McGregor'un yönetim teorisi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanır.

McGregor, normalde insanın işi sevmeyen ve işten kaçmak isteyen bir varlık olduğunu, işe karşı isteksiz olan bireylerin zorlanmaları, denetlenmeleri, yönetilmeleri ve cezalandırılmalarının gerektiğini ve insanların yönetilmeyi tercih ettiği sorumluluk almaktan kaçındığını, insanların çalışmaya yönelik düşük düzeyde bir özenti olduğunu ve öncelikli olarak güvenlik aradığını belirten X Kuramı'na (Geleneksel Yönetim-Denetim Görüşü) karşı ortaya attığı Y Kuramı (Bireysel-Örgütsel Amaçların Kaynaştırılması Görüşü), Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına dayanır. McGregor'a göre güdüler bir sıradüzen içindedir ve alt düzeydeki ihtiyaçlar giderildiklerinde davranış üzerindeki etkileri azalır. Geleneksel yönetim anlayışı ile yönetilen bir çalışma ortamında insanlar, normalde taşıdıkları üst düzeydeki ihtiyaçlarını böyle bir ortamda gösteremeyecekleri için engellenmiş olacaktırlar. Bu durumda kişi çalıştığı işi, işinin dışındaki yaşamında doyum sağlayabilmek için katlanılması gereken bir bedel olarak görür (Onaran, 1981).

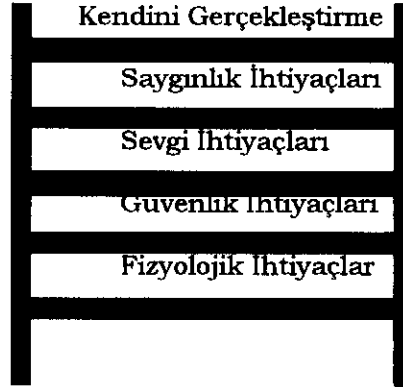
Geleneksel Yönetim-Denetim görüşüne karşı bu eleştirileri yönelten McGregor, geliştirdiği Y Kuramında, alt düzeydeki ihtiyaçları karşılanan insanların işlerinde başarılı olmaya çalışacaklarını belirtmiştir. Ayrıca

örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için cezalandırma yöntemi ile dışarıdan bir denetim sağlanması yerine, bu insanlara sorumluluk verilerek kendi denetimlerini sağlayabilecekleri, örgütsel amaçlara varıldığı ölçüde ödüllendirilen insanların sorumluluk duygusunun gerçekleşeceği ve en önemli amacın ise Kendini Gerçekleştirme olduğu görüşlerine yer vermiştir (Sabuncuoğlu, 1987; Onaran, 1981).

Fakat özellikle kendini gerçekleştirme ihtiyacı açısından Maslow'un kastedtiği ile çalışma yaşamındaki anlamı arasında farklılık görülmektedir. Maslow'a göre kendini gerçekleştirme kavramı insan kişiliğini bütünüyle kaplayan ve zamanla kişilikte değişmelere yol açan bir kavram iken, örgüt kuramındaki kendini gerçekleştirme ise daha dar kapsamlı olarak sadece insanın bir örgüt içindeki çalışmasıyla ilgili bir kavramdır (Onaran, 1981).

IV- İNSAN İHTİYAÇLARININ BİR HİYERARŞİYE GÖRE SIRALANMASI

Beşeri ihtiyaçlar bir kademeler serisine ve önem derecelerini belirten bir hiyerarşiye göre sıralanırlar (Hicks, 1972). Güdülerini bir piramide benzeten Maslow, bu güdülerini birbiri üzerine çıkan merdiven basamağı şeklinde belirtmiştir.



Şekil: 1. Kendini Gerçekleştirmeye varan ihtiyaçlar merdiveni.

Maslow'un yaptığı sıralamada ihtiyaçlar güçlüden zayıfa doğrudur. Bu sıralamaya göre insan için en güçlü güdüleyici etkenler fizyolojik ihtiyaçları, en zayıfları ise kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Üst

düzeylerdeki ihtiyaçlar nispeten karmaşık ve giderilmeleri alt düzeylerdekilere göre daha zordur (İnceoğlu, 1985).

Maslow'un motivasyon teorisi, üzerinde en çok konuşulan ve araştırma yapılan teorilerden biridir. Maslow bireyin davranışına etki eden güdüleri açıklarken, fizyolojik ve psiko-sosyal güdülerin bireydeki bütünleşmesini amaç edinmiştir.

Maslow güdülenme konusunda yaptığı uzun araştırmalar ve klinik çalışmalar sonucunda, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçlar olduğunu savunarak, güdülenme olgusunu açıklamaya çalışmıştır. İhtiyaçlar, davranışları başlatan ve devam ettiren güçlerdir. İhtiyaçlar bireyler üzerinde onların düşünce ve davranışlarını belirlemede doğrudan etkilidir. İnsanın ihtiyaçları, diğer psikolojik fonksiyonlarla birlikte onun davranışlarını ve bunlara yön veren güdülerini oluşturur (Hicks, 1972). Maslow'a göre amaçların doğurduğu ihtiyaçlar genellikle zincirleme bir sıra izler (Sabuncuoğlu, 1987). Hiyerarşi içerisinde öncelikli olan ihtiyaçların giderilmesi zorunluluğu vardır ve giderilmeleri halinde üst ihtiyaçların giderilmesi sorunu belirir. Böyle bir sorun bireyde bazı fizyolojik değişiklikler ortaya çıkarabilir.

Maslow'a göre insan arzulayan bir yaratıktır, daima ister ve daha çok ister. Fakat insanın neler istediği o anda sahip olduklarına bağlıdır. İnsanın ihtiyaç hissettiği şeylerden biri karşılanınca yerini hemen bir yeni ihtiyaç alır. Bu süreç insan yaşamı boyunca devam eder. İnsanın belirli bir ihtiyacı karşılanabilir fakat insan ihtiyaçlarının tümüyle karşılanabilmesi mümkün değildir. Çünkü insan, "isteyen bir hayvandır" ve bir ihtiyacı karşılandığında bir diğeri ortaya çıkar. Yine Maslow'un görüşüne göre karşılanan bir ihtiyaç yeni davranışları teşvik etmez. Sadece tatmin edilmemiş ihtiyaçlar davranışlar üzerinde etkilidir.

Bu ihtiyaçlar sıradüzeni içinde, kişinin alt düzeydeki bir ihtiyacını tam olarak veya büyük ölçüde karşılanması ile bir üst düzeydeki ihtiyacını gidermeye yönelik çaba içine girmesi için kişinin yaşı da önemli etkenler arasındadır. Bir bebek için en önemli ihtiyaç yetişkinlerde olduğu gibi fizyolojik ihtiyaçlardır. Fakat fizyolojik ihtiyaçları veya güvenlik ihtiyaçları karşılanan bir çocuğun sosyal ihtiyaçlarını veya daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını gidermeye yönelik davranışlar gösterebilmesi için belirli bir yaş ve bilgi düzeyine ulaşmış olması gerekir.

Alt düzeydeki ihtiyaçların giderilmesi ile bir üst düzey ihtiyaçların ortaya çıkmasının daha iyi anlaşılabilmesi için Cüceloğlu'nun İnsan ve Davranışı kitabında verdiği örnek, bu sıradüzeni daha iyi ifade edebilir:

“Bir gemi kazası sonucunda kendinizi bir adada buluyorsunuz. Açsınız, susuzsunuz, elbiseleriniz yırtılmış ve hava soğuk. Bu durumda - elime kâğıt kalem alıp, şu adaya gelişimin ve ilk günlerimin romanını yazayım - diye düşünmez, büyük bir ihtimalle açlıkla, susuzlukla, soğuktan korunmayla ilgili temel gereksinmelerinizi karşılamaya çalışırsınız. Bu gereksinmelerinizi karşıladıktan sonra, kendinize bir kulübe yapıp, adada olması muhtemel yırtıcı hayvanlardan kendinizi korumaya kalkışabilirsiniz. Daha sonra - Acaba etrafta kimse var mı? - diye düşünmeye başlar ve diğer insanlarla ilişki kurmanın yollarını aramaya koyulursunuz. Ancak diğer insanlarla ilişki kurduktan ve toplumun bir parçası olduktan sonra, bu toplumun en gözde bireylerinden biri olmayı amaçlar ve yaşamınızın deneyimlerini yaşantılarını gerçekleştirmeye yönelirsiniz” (Cüceloğlu, 1991).

Belirtilen ihtiyaçlar genellikle iç içe geçmişlerdir. Birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmamışlardır yani bir ihtiyaç tam olarak karşılanmamışken veya karşılanmaya devam ediliyorken bir diğeri ortaya çıkabilir ve davranış üzerinde etkili olabilir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre insan ihtiyaçları önceliklerine göre sıralanırlar. İhtiyaçlar merdivenin alt basamağındaki ihtiyaçlar giderilmeleri için daha önemli ihtiyaçlardır. Bir önceki basamaktaki ihtiyaç tam veya önemli bir ölçüde giderilemedikçe, kişinin bir üst basamaktaki ihtiyacı hissetmesi yani bir üst basamaktaki ihtiyacın kişi için güdüleyici olması mümkün değildir.

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için hayatı boyunca gidermek zorunda olduğu; oksijen, yemek, içmek, barınmak, dinlenmek, korunmak, uyku, faaliyet, cinsellik gibi ilkel ve temel ihtiyaçlardır (Sabuncuoğlu, 1987; Onaran, 1981; Hicks, 1972). İhtiyaçlar içerisinde en güçlü olanıdır ve sürekli olarak giderilememeleri halinde daha üst düzeydeki ihtiyaçların ortaya çıkabilmeleri mümkün değildir. Karnı aç olan bir insanın başka bir şeye ihtiyaç hissetmesi mümkün değildir. Ancak kişinin karnı belirli aralıklarla devamlı olarak doyabiliyorsa, açlık o kişi için önemli bir ihtiyaç olmaktan çıkar ve başka ihtiyaçları belirebilir (Yüksel, 1997).

Fizyolojik ihtiyaçların bazı ortak yönleri vardır: 1) nispi olarak birbirlerinden bağımsızdırlar 2) genellikle vücudun belli bir yerinde teşhis edilirler 3) yüksek refah düzeyine sahip toplumlarda yaygın güdüleyici unsurlardan değildirler ve 4) bu ihtiyaçların insan hayatı boyunca kısa aralıklarla giderilmeleri zorunludur (Hicks, 1972).

2. Güvenlik İhtiyaçları: Fizyolojik ihtiyaçların karşılanması ile, daha üst düzeyde bir ihtiyaç olan güvenlik ihtiyaçları bireyin davranışları

üzerinde etkili olmaya başlar. Güvenlik ihtiyaçları, fiziki tehlikelerden korunmak, ekonomik güvenlik, alışılmış durumu alışılmamış duruma tercih etme şeklinde açıklanabilir (Hicks, 1972). Güvenlik ihtiyaçlarının ortaya çıkabilmesi; fizyolojik ihtiyaçlarını sürekli olarak giderebilen insanın, yaşamını her türlü tehlikelerden uzak tutma ve bu durumu devam ettirmesi ile huzurlu olabileceği düşüncesinden ortaya çıkar (Eren, 1979). Çalışma hayatına yeni başlayan bir insan için hayatını sürdürebilmek için gerekli bir ücret çok önemli bir faktör iken, daha sonraları iş güvencesi, sigorta, emeklilik gibi faktörler daha önemli hale gelmeye başlar (Şenatalar, 1978).

Güvenlik ihtiyacı içinde olan kişi çok çeşitli durumları değil, alışılmış ve bu güne kadar süregelen, önceden tahmin edilebilir ve fazlaca değişmeyen ortamları tercih edebilir. Fizyolojik ihtiyaçlar gibi yaşam boyunca sürekli giderilmeleri gereği yoktur, tamamen veya gerekli ölçüde giderilmelerinden sonra davranış üzerindeki etkileri azalır.

3. Sevgi İhtiyaçları: Fizyolojik ihtiyaçlarını düzenli olarak giderebilen ve güvenlik ihtiyacını da gidermiş olan insan için artık başka insanlarla bir arada olmak, başkaları tarafından kabul edilmek, arkadaş olmak, çevresini etkilemek, sevilmek, sevmek, eşi ve çocuklarının olmasını istemek gibi faktörler önemli olmaya başlar. İçinde buldukları sosyal ortamda fark edilmek isteyen kişiler, bir sosyal gruba dahil olmaya çalışırlar. İçinde geçirdiği zamanı insan hayatının önemli bir bölümünü işgal ettiği için, birey çalışma yaşamındaki sevgi ihtiyacını daha fazla hissedebilecektir.

4. Saygınlık İhtiyaçları: Bir grubun içinde olan ve sevilen insan, o grupta daha üst bir seviyede olmaya, grup içindeki ve grup dışındaki insanların kendilerini takdir etmelerini ve değer vermelerini ister. Bu ihtiyaçlar içerisinde kendine güvenme, başarıma, rekabet edebilme, bilgili olma, kendine saygı duyma, bağımsız ve hür olma gibi ihtiyaçlar vardır (Hicks, 1972).

Maslow bu ihtiyacı a) insanın kendine duyduğu saygı ve b) başkalarının saygısı şeklinde iki alt gruba ayırır. Kendine saygı duyan insan, güçlü olmak, başarmak, olgunlaşmak, ustalaşmak, kendine güvenmek, bağımsız ve özgür olmak ister. Başkalarının saygısını istemede ise tanınma, statü ve prestij elde etme, önemli olma, üstün olma gibi istekler söz konusudur (Onaran, 1981; Eren, 1979; Hicks, 1972).

Bundan önceki ihtiyaçlardan farklı olarak saygınlık ihtiyaçları; çok daha az bir oranda karşılanabilirler. Saygınlık ihtiyacının az sayıda insan tarafından karşılanması sebebiyle, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağı olarak belirttiği Kendini Gerçekleştirme (Self-actualization)

aşamasına son derece az sayıda insan ulaşabilmektedir. Maslow'un kendi araştırmada kullandığı ve kendini gerçekleştirme tanımına uygun üniversite öğrencilerinden oluşan, uyumsuzluk göstermeyen, zeka ve kapasitelerini en iyi kullanabildiklerini belirttiği en sağlıklı öğrenci grubunun, ancak %1'lik bir kısım olduğunu belirlemiştir.

V- KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı dışındaki bütün ihtiyaçlar giderilmelerinin ardından davranış üzerindeki etkileri azalırken, aynı durum kendini gerçekleştirme ihtiyacı için söz konusu değildir. Bu aşamaya kadar gelebilmiş biri için kendini gerçekleştirme ihtiyacı davranış üzerindeki etkisini sürekli ve arttırarak devam ettirilebilir (Krech ve Crutchfield, 1974; Hicks, 1972). Çünkü kendini gerçekleştiren insan kendi potansiyelini ve gizilgüçlerini keşfetmek için sürekli bir çaba içinde olur. Bu durum bireyin üreterek ve zevk alarak bütün potansiyelini kullanmasıyla devam eder.

İhtiyaçlar hiyerarşisinin zirvesinde bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bireyin kendi potansiyelinin "gizilgüçlerinin" bir işi yalnız başına yapması, yaratıcı olabilmek için kendini sürekli bir gelişime tabi tutması ile ilgili ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaç kişiden kişiye ve kişinin içinde bulunduğu topluma göre de değişiklik gösterir.

Kendini gerçekleştiren insan özellikleri ile diğer insanlardan farklılaşmış ve Maslow'a göre de böyle bir insanın güdülenmesi alt düzeydeki güdülenmelerden ayrılmış ve tamamen insanın gelişmesine yönelik güdülenme insana hakim olmuştur. Kendini gerçekleştiren insanın kişiliği de değişir ve kendini gerçekleştiren insanın özellikleri bireye hakim olur.

Maslowun kendini gerçekleştiren insanın özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- i. Kendilerini ve diğer insanları oldukları gibi kabul etme.
- ii. Ben merkezli (self-centered) ziyade Problem merkezli (problem-centered) olma. Toplum veya insanlık için önemli gördükleri problemleri gidermeye çalışma.
- iii. Hayata objektif bir bakış açısı ile bakabilme.
- iv. Yüksek düzeyde yaratıcılık. Kendini gerçekleştiren insanın yaratıcılığı; herkeste gizil olarak var olan yaratıcılığı özel yeteneklere gerek olmaksızın kendiliğinden rahatça ortaya koyma, yeniliklere açık olma.

- v. Düşünce ve davranışlarında spontan olma.
- vi. Birçok insandan farklı olarak daha derin fakat az tatminkar kişilerarası ilişkiler kurma.
- vii. Özerklik (autonomy), çevreden bağımsızlık.
- viii. Kültüre uymaya direnirler fakat amaçları göreneklere karşı direnme değildir. Bunu ayrı ve kişisel olabilmek için yaparlar. Kendini gerçekleştiren insan bir kültürel çevrenin içinde yaşar fakat bu çevreden uzak dururlar. Yalnız kalmak isterler ve yalnızlıktan korkmazlar. Çevreden uzak durmaları nesnel olmalarını sağlar.
- ix. Şakadan anlama.
- x. Araçlarla amaçları ayırt edebilme.
- xi. Demokratik bir kişiliğe sahip olma. İnsanlara ulus, ırk, din, dil, aile gibi sınırlamalara bağlı kalmadan saygı duyma, onlardan bir şey öğrenmeye çalışma.
- xii. Tehlikesiz ve güvenli yöntemlere bağlanıp kalmaktan çok yeni şeyleri denemeye çalışır.
- xiii. Hayatı bir çocuğun yaptığı gibi tam anlamıyla konsantre olarak ve tümüyle içinde olarak yaşar.
- xiv. Deneyimleri değerlendirirken geleneklerin veya otoritenin veya çoğunluğun sesini dinlemek yerine kendi duygularını dinler.
- xv. Dürüsttür, hileden ve rol yapmaktan sakınır.
- xvi. Eğer görüşleri insanların çoğunluğu ile uyuşmuyorsa, popüler olmamaya hazırdır.
- xvii. Sorumluluk kabul eder.
- xviii. Kararlaştırdığı şeyi yapmak için çok çalışır (Atkinson ve diğerleri, 1996; Morgan ve diğerleri, 1986; Onaran, 1981).

Bireyin kendisini gerçekleştirebilmesinin anlamı bireyin iş ve özel yaşamında gerçekleri ve kendisini daha rahat ve objektif olarak algılayabilmesidir. Kendini gerçekleştiren insan yaşadığı andan zevk duyar, yaşantılarını başkalarıyla paylaşır, çevresinde bulunan insanların mutlu olmalarını sağlamaya çalışır. Kendisini diğer insanlara göre daha iyi tanıyabildiği için, karşılaşabileceği olaylara karşı ne tür tepkiler verebileceğini önceden kestirebilir. İçinde bulunduğu örgütün ve kendisinin daha fazla gelişebilmesi için sahip olduğu bütün yetenek ve

gizilgüçlerini kullanmaya çalışır. Yeniliklere ve ilerlemelere direnç göstermez, çağdaş olmanın ve çağın gerektirdiği gelişme ve yeniliklere açıktır. Kendini gerçekleştirme konusunda ve kendini gerçekleştiren insanların özellikleri konusunda çalışma yapan, başta Rogers ve Maslow olmak üzere çeşitli kuramcılar; insanların doğuştan kendini gerçekleştirme eğilimine sahip oldukları görüşünü savunmuşlardır.

Kendini gerçekleştirme her bireyde görülebilecek bir ihtiyaç türü değildir. Çünkü bu ihtiyacın ortaya çıkabilmesi ancak; kişinin sosyal yaşamda yerini bulmuş, istediği ortam ve işe kavuşmuş ve daha önemlisi psiko-fizyolojik bakımdan yeterince gelişmiş olması gerekir (Kaynak, 1981).

V- SONUÇ

Fizyolojik ihtiyaçlardan başlayıp kendini gerçekleştirme aşamasına gelinceye değin, insan için maddi değerler etkilerini gittikçe kaybederken, manevi değerler etkilerini artırır. İçinde bulunduğu sosyo-kültürel ortamda paradan başka bir şey konuşulmayan bir kişinin, manevi değerlerin ağır bastığı kendini gerçekleştirme aşamasına geçmesi oldukça zordur (Cüceloğlu, 1991). Şu anda ülkemizin içinde bulunduğu ortam maddi değerlerin çok önemli ve insanlar arasındaki ilişkileri belirleyici hale gelmiştir. İnsanların edindikleri servetin kaynağını veya kazanılış yöntemini dikkate almaksızın, onları toplumda saygın ve örnek alınacak bir yere yerleştirmekteyiz. Çalışarak, hak ederek, emeği ve başarısı ile kazanç elde ederek bir yere gelmiş insan örnekleri olmadığı için bu değerler yerine; az çalışarak, en kolay ve kısa yollarla kazanmanın yöntemleri önemli hale gelmiştir. Toplumumuzdaki dengesiz gelir dağılımı sonucunda, küçük bir kesim bütün toplumun önünde son derece lüks bir yaşam sürdürürken, böyle bir yaşantıya özlem duyan fakat alın teri ile bunu gerçekleştiremeyeceğini bildiği için sürekli kısa yoldan köşe dönmenin yöntemlerini arayan büyük bir kesim oluşmuştur. Kolay yolla para kazanmak için çok fazla fırsatın da bulunabildiği ülkemizde, bu tür yöntemlerle emek harcanmadan kazanılan büyük paraları harcanma yönünde gösterilen normal dışı davranışlar görülmekte. Bunun yanında, toplumumuzda yaşayan insanların bir kısmı daha doğru dürüst karınlarını dahi doyuramadıkları ve barınacak sağlıklı bir ortam bulamadıkları için, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını dahi yeterli düzeyde giderememişlerdir.

İnsanlar arasındaki çıkar ilişkilerinin devletin en üst kademelerinde dahi geçerli olmakta ve hatta bu tür ilişkilerin hükümet krizlerine ve bakanların istifalarına dahi sebep olabilmektedir.

Konuşmaların ve yaşantının büyük bir çoğunluğunu maddi değerlerin oluşturduğu böyle bir ortamda; bireyin gerçek kişiliğinin, yaratıcı ve yapıcı gücünün ortaya çıktığı Kendini gerçekleştirme aşamasına ulaşabilmesi pek mümkün görülmemektedir. Bu durumda da toplumda sanatçıların bilim adamlarının düşünürlerin veya yazarların yeterince bulunmaması, şaşılacak veya beklenmedik bir durum olmamalıdır. Bir toplumun gerçekten ilerleyebilmesi, bütün çaba ve uğraşını insanlığın hizmetine sunan insanların varlığıyla mümkündür. İnsanların büyük bölümünün, bireysel potansiyellerinin tamamını kullanmaya yönelik çaba içinde olması toplumu ekonomik ve kültürel olarak en hızlı bir şekilde geliştirebilecek en önemli faktördür. Toplumun gelişmesi ve ilerleyebilmesi için en önemli kaynak insan ise, bu toplumdaki insanların sadece kendi çıkarlarını veya bu çıkarlarını kimlerin üzerine basarak daha kolay elde edebileceğini düşünmeleri, bizzat bu kaynağın toplumun gelişmesi ve ilerlemesini engeller nitelikte olması anlamına gelir. İnsanlarımızın, kendini gerçekleştirme aşamasına varabilmeleri için eğitim sürecinin en başından itibaren, başkalarının kendisine verdikleri ile yetinmeyen, her zaman kendisi için en iyiyi, en doğruyu ve en iliyi kendisi belirleyen ve sadece kendisi ile kendi potansiyelinin tamamını kullanabilmek için yarışan, her ne suretle insanları geçmenin gerekli olduğunu düşünmeyen insanlar olarak yetiştirebilmelerine çaba gösterilmelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ATKINSON, Rita L. ve Diğerleri: 1996 **Hilgard's Introduction to Psychology**, Orlando: Monotype Composition company, Inc.
- CÜCELOĞLU, Doğan : 1991 **İnsan ve Davranışı**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- EREN, Erol : 1979 **İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: Met/Er Matbaası.
- HICKS, Herbert G. : 1972 **Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**, (Çev: Osman Tekok ve diğerleri), Ankara: San Matbaası.
- HOY, Wayne K. ve MISKEL, Cecil G. 1991 **Educational Administration**, New York: McGraw-Hill, Inc.
- İNCEOĞLU, Metin : 1985 **Güdüleme Yöntemleri**, Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi ve Basın Yayın Yüksekokulu Basımevi.

- KAYNAK, Tuğray 1981 “ **A. Maslow’un Holistik- Dinamik Motivasyon Modelinin İstanbul İşgörenleri Üzerinde İki Başka Zaman Noktasında Sınanmış Geçerlilik Durumu**”, (Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Simpozyumuna sunulan bildiri) Ankara: Sevinç Matbaası.
- KRECH, David ve Diğerleri 1974 **Elements of Psychology**, New York: Alfred A. Knopf, Inc.-
- MORGAN, Clifford T. ve Diğerleri 1986 **Introduction to Psychology**, New York: McGraw-Hill Book Company.
- MUCHINKSKY, Paul M. 1993 **Psychology Applied To Work**, Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- ONARAN, Oğuz 1981 **Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları**, Ankara: Sevinç Matbaası. (Ankara Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:470)
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat 1987 **Çalışma Psikolojisi**, Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi. (Uludağ Üniversitesi Yayınları, No: 3-042-0116)
- ŞENATALAR, Ferhat 1978 **Personel Yönetimi ve Beşeri ilişkiler**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Kitabevi.
- YÜKSEL, Öznur 1997 **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Volkan Matbaacılık.

