



Eğitim Yönetiminde İş Tatmininin Sağlanmasına Dönük Girişimlerin İncelenmesi

Duran Altay

MEB Eğitim Yöneticisi

duranaltay@hotmail.com, ORCID:0000-0002-8410-0232

Bülent Yılmaz

MEB Eğitim Yöneticisi

bulentkagan@hotmail.com, ORCID:0000-0002-7219-0665

Elif Üreten

MEB Eğitim Yöneticisi

elifureten@hotmail.com, ORCID:0000-0002-1867-0439

Özet

Bu çalışmada eğitim yönetiminde, özellikle de eğitim kurumlarında çalışan personeller bakımından iş tatmininin sağlanmasına yönelik girişimlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Konu ile ilgili yapılan araştırma, çalışma ve incelemeler kapsamında elde edilen sonuçlar çerçevesinde muhtasar değerlendirmelerde bulunulmuştur. Alanyazın incelendiğinde işe dönük tatminsizlik ile ilgili birçok mümbit çalışma bulunmasına karşın özellikle eğitim yönetimi konsepti içerisinde eğitim kurumlarında görev yapan çalışanlara dönük bu türden çalışmaların beklenenin altında kaldığı görülmektedir. Eğitim yönetiminde

kurumlarda yaşanan işe dönük tatminsizlik mevcut durumda bir çok parametre ile ilişkilendirebilecek esnekliğe sahip bir kavramsal çerçevede yer almaktadır. Bu çalışmanın da mevcut alanyazına katkı sunması ve var olan çalışmalara sağlayacağı eklemelerle literatürü genişletmesi ve çeşitlendirmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Eğitim Kurumları, İş Tatminsizliği

Examination of Initiatives Aimed at Ensuring Job Satisfaction in Educational Management

Abstract

In this study, it is aimed to examine the initiatives aimed at ensuring job satisfaction in educational management, especially in terms of personnel working in educational institutions. Concise evaluations have been made within the framework of the results obtained within the scope of the research, studies and examinations carried out on the subject. When the literature is examined, although there are many positive studies about job-oriented dissatisfaction, it is seen that such studies, especially for employees working in educational institutions within the concept of educational management, fall short of what is expected. In educational management, job-oriented dissatisfaction experienced in institutions is included in a conceptual framework that has flexibility that can relate to many parameters in the current situation. The aim of this study is to contribute to the existing literature and to expand and diversify the literature with the additions it will provide to existing studies.

Key Words: Education Management, Educational Institutions, Job Dissatisfaction

Giriş

Türk eğitim sisteminin yapısı itibariyle, eğitim kurumu çalışanlarının eylem özgürlüğünün sınırlandırılması, emek ve çalışmaların yeterince takdir edilmemesi, toplumsal ilişkilerde yaşanan sorunlar, sınırlı kaynaklar ve eğitim olanakları eğitim kurumu çalışanlarının işe dönük tatminsizliğine neden olabilir.

Eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda sıkça karşılaşılan, kişisel, eğitim yönetiminde kurumsal ve ekonomik bakımdan negatif etkilere neden olan, eğitim kurumu çalışanlarının yaşadığı stresler ve tükenmişliklerin yanında iş tatminsizliğinin de altında yatan nedenlerden birisi olarak gösterilen

ve uygulandığında suç teşkil eden bu durum, eğitim kurumlarının üstünde durmaları gerekli mühim kavramlardan biridir.

Eğitim kurumlarında işe dönük tatminsizlik bir çok değişkenle alakası olan bir kavramdır. Eğitim kurumlarında işe dönük tatminsizlik özellikle toplumsal katkıya hizmet sunan eğitim kurumu çalışanlarının mesleklerine yabancılaşması, eğitim sisteminin mühim bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim yönetimi çerçevesinde işine yabancılaşan bir eğitim kurumu çalışanı işini anlamsız ve tek düze bulabilmekte, bu tutumu öğretmeye ve öğrenmeye yönelik eğitim sürecini negatif yönde etkileyebilmekte, dolayısı ile öğrencinin verimliliğini ve etkililiğini azaltabilmektedir.

Eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda işe dönük tatminsizlik, kurum mekanında hedef seçilen bir çalışana üstleri, astları ve eşit statüdeki çalışanlar tarafından sistematik ölçüde uygulanan, aşağılama, bezdirme, izole etme, önleme ve alay etme gibi ahlak dışı davranımların sonucunda yaşanabilmektedir.

Geçmişte olduğu gibi günümüzde de çalışma hayatında dil, din, ırk, hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm örgütlerde ve tüm ülkelerde eğitim yönetiminde kurumlarda işe dönük tatminsizliğin, kişisel, toplumsal ve ekonomik bakımdan doğuracağı neticeler, tüm toplumun katlanmak zorunda kalacağı ağır maliyetler ortaya çıkaracaktır.

Çalıştığı kurumda işe dönük tatminsizliğe maruz kalan kişilerde performans kaybı, iş tatminsizliği, eğitim yönetiminde kurumsal bağlılıkta düşüş gibi negatif neticeler görünmektedir.

Eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda kişiler arasında güven kaybı, iletişimsizlik, eğitim yönetiminde kurumsal çöküntü ve çalışma barışının bozulması gibi negatif neticelere neden olan işe dönük tatminsizlik, aynı zamanda kişilerin işe yabancılaşmalarına da nedeniyet vermektedir.

İş Tatmininin Kavramsal Çerçevesi

Eğitim başta olmak üzere, kamuda ve özel sektörlerdeki benzer yönetimlerde benzer çalışmalara rastlanılmasına karşın, eğitim kurumları özelinde eğitim kurumu çalışanlarının maruz kaldığı işe dönük tatminsizlik olgusunun mevcut durumunun incelendiği çalışmalarda alanyazında istendiği

kadar yoğun değildir.

Bu çalışmanın mevcut çalışmalar özelinde değerlendirildiğinde alanyazına bir nebze de olsa katkı sunması ve özellikle de eğitim yönetimi kapsamında yapılacak araştırmalara ilave destek sunması amaçlanmıştır.

Eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda sıkça karşılaşılmamasına ve uluslararası alanyazında büyük yer bulmasına karşın, ülkemizde işe dönük tatminsizlik olgusunun yeterince anlaşıldığı ve özellikle eğitim alanındaki çalışmalarda arzu edilen ölçüde yer bulduğu söylenemez.

Ulusal çerçeveden konuya yaklaşıldığında kamu kurumlarında hukuki olarak tanınması ve bu konuda resmi yaptırımların dile getirilmesi bile oldukça yakın bir geçmişe dayanır (Başbakanlık Genelgesi, 2011).

Eğitim yönetiminde kurumsal ve ekonomik bakımdan negatif etkilere neden olan, eğitim kurumu çalışanlarının yaşadığı stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliğinin yanında, işe yabancılaşmanın da altında yatan nedenlerden birisi olarak gösterilen ve uygulandığında suç teşkil eden işe dönük tatminsizlik, eğitim kurumlarının üstünde durmaları gerekli mühim kavramlardan biridir.

İşe Dönük Tatminsizliğin Neden ve Sonuçları

Eğitim kurumlarında çalışanların işe dönük tatminsizliğinin müsebbibi olan bir çok neden ve sonuç şu ölçüde sıralanabilir (Başaran, 1998);

1. Tatminsizlik, iş tatminsizliği vetiresinde ne istihsal araçları, ne de üretilen ürün eğitim kurumu çalışanlarının malıdır.
2. Uzmanlık, eğitim kurumu çalışanlarına işin bütününe küçük bir parçasını üretme imkanı verdiği için, eğitim kurumu çalışanlarının ürettiğinin ne olduğunu görmesi, bilmesi, çabalaması ve yaratıcılığını geliştirmesi engelenmiştir.
3. Tek düze istihsal nedeniyle eğitim kurumu çalışanları, ortaya çıkan ve esas itibariyle kendisine ait olan ürüne ben üretim diyememektedir.
4. İş gören, mevcut kullandığı teknolojiye uyum sağlamak zorunda kaldığından, eğitim kurumu çalışanlarının kendini yeterince ve düzgünce denetleme isteği elinden alınarak, denetimi zorlayıcı

şekilde devredilmiştir.

4.İş gören, toplumsallaşmanın ve kişilik geliştirmenin vazgeçilmez gereği olan insanlarla ilişki kurma olanağı elinden alınmıştır.

5.İş gören, kurumun denetimi altına girerek kendi geleceğini denetleme hakkından vazgeçirilmiştir.

6.İş gören, sonunda eğitim yönetiminde kurumsal yaşamında denetlenmeyi ve kendini anlatmayı reddederek işinden soğumaktadır.

Kısaca işe dönük tatminsizlik, kişinin içinde bulunduğu toplumsal, eğitim yönetiminde kurumsal ve kültürel nedenlerden kaynaklanabilir.

Elma (2003), Bu durumu çalışanın işini anlamsız bulması; eğitim yönetiminde kurumlarda kuruduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması şeklinde ifade eder.

Seeman (1959) işe dönük tatminsizliği beş kategoride ele almıştır (şimşek vd., 2012);

Güçsüzlük

Kişinin, hayatını etkileyen koşullar karşısında denetim sağlayamaması.

Anlamsızlık

Kişinin davranımlarının kendisi için mana taşımaması ve genel amacı arasında bağlantı kuramamasıdır.

Normsuzluk

Kuralların işlevini yitirmesidir.

İzolasyon

Eğitim yönetiminde kurumsal ve toplumsal değerlerin birey için anlamını yitirmesidir.

Uzaklaşma

Kişilerin eylemlerinin kendi başına bir doyum kaynağı olmaktan çok kendi dışındaki doyumlar için bir araç hline gelmesi.

Bütün bu açıklamalar işe dönük tatminsizliğin, kişisel ve toplumsal olduğu kadar aynı zamanda ekonomik ve siyasal boyutları da olan çok yönlü bir kavram olduğunu göstermektedir.

Eğitim yönetimi çerçevesinde de konuya yaklaşıldığında işe dönük tatminsizliğin bu karmaşık, komplike ve kompozit yapısı, nedenlerinin de çok yönlü incelenmesini zorunlu hle getirmektedir.

İş Tatmininin Sağlanmasına Dönük Yapılan alışmalar

Çalışma psikolojisi üzerinde uzman olan Lorenz tarafından, ilkin altmışlı senelerde canlıların yabancıları kaçırmak için sergiledikleri davranımları tanımlamak için kullanılmış ve bu türden yaklaşım getirmiştir.

Günümüzde iş tatmini kavramı, iş dünyasında psikolojik şiddet, duygusal taciz, duygusal zorbalık gibi adlarla alinyazındaki yerini almıştır. Türkçede ise bu kavram iş yerinde farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Ulusal ve uluslararası alanda işe dönük tatminsizlik ile alakalı yapılan çalışmaların neticeleri, işe dönük tatminsizlik olgusunun ne kadar ciddi boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir.

Ulusal ve uluslararası alanda yapılan tüm çalışma neticelerinin ulaştığı ortak nokta, işe dönük tatminsizlik mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarına oranla daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

Tınaz vd. (2008), işe dönük tatminsizliği, cinsiyet ve hiyerarşi farkı olmaksızın, her kültürde ve her türlü örgütlerde yaşanan bir olgu olarak değerlendirmektedir ki çalışmaları da bu yönü desteklemektedir.

Kurum ve kuruluşların birçoğunda işe dönük tatminsizliğin ve bu yöndeki ortaya koyan olumsuz durumların fiziksel şiddet olgusundan daha yaygın olduğunu göstermektedir bir çok çalışma.

Kamu çalışanları üstünde yapılan bir çalışmada ise, fiziksel şiddet olgusuna maruz kalanların oranın yüzde 8, psikolojik şiddete maruz kalanların oranının ise yüzde 18 olduğu görünmüştür.

Kamuda yine sağlık çalışanları üstünde yapılan bir başka çalışmada ise, iş yeri şiddetinin en yaygın sonuçlardan birisinin de işe dönük tatminsizlik olduğu sonucuna varılmıştır (Özen, 2007).

İşe dönük tatminsizlik üzerine yapılan bir çalışma neticelerine göre ise yaşlı iş görenlerin gençlerden daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldığını; bunun nedeninin yaşlı iş görenlerin yeni bir iş bulmada, gençlere oranla daha az şanslarının olması olarak belirtilmektedir (Einarsen, 2002; Okan, 2010).

Ulusal alanda işe dönük tatminsizlik üzerine yapılan çalışmaların uluslararası alanyazın çalışmalarına göre yeni bir kavram olarak karşımıza çıktığı ve maalesef kısıtlı olduğu görünmektedir.

Eğitim yönetiminde bunun nedeni kurumsal yaşamda psikolojik şiddetin mevcut olmaması değil, çalışma hayatında yeterince algılanamaması ve hukuki bir suç olarak sistemimizde yer almamasıdır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Eğitim kurumlarında işe yabancılaşma özellikle toplumsal katkıya hizmet sunan eğitim kurumu çalışanlarının mesleklerine yabancılaşması, eğitim sisteminin mühim bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bayındır (2002), mesleğine yabancılaşan bir öğretmenin işini anlamsız ve tek düze bulduğunu, bu tutumun öğretme ve öğrenme sürecini negatif yönde etkilediğini dolayısı ile öğrencinin verimliliğini ve etkililiğini azalttığını ifade etmektedir.

Eğitim yönetimi çerçevesinde eğitim kurumlarının yapısı itibariyle, eğitim kurumu çalışanlarının eylem özgürlüğünün sınırlandırılması işe dönük tatminsizliğin en önemli sonucudur.

Bunun yanı sıra emek ve çalışmaların takdir edilmemesi, toplumsal ilişkilerde yaşanan sorunlar, sınırlı kaynaklar ve eğitim olanakları eğitim kurumu çalışanlarının işine yabancılaşmasına neden olabilir (Elma, 2003).

Son yıllarda eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda sıkça karşılaşılan, kişisel, eğitim yönetiminde

kurumsal ve ekonomik bakımdan negatif etkilere neden olan, eğitim kurumu çalışanlarının yaşadığı stres de işe dönük tatminsizliğin en belirgin görünümüdür.

Ayrıca işe yabancılaşmanın da altında yatan nedenlerden birisi olarak gösterilen ve uygulandığında suç teşkil eden işe dönük tatminsizlik, eğitim kurumlarının üstünde durmaları gerekli mühim kavramlardan biridir.

Bu nedenle işe dönük tatminsizliğin eğitim yönetiminde kurumsal ve toplumsal neticelerinin yanında, özellikle birey üstünde bırakacağı muhtemel negatif neticelerin değerlendirilmesi ve bu yönde çözüm üretilmesi önemlidir.

Sonuç

İşe dönük tatminsizlik iş yerinde bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye dönük, sistematik bir ölçüde düşmanca ve etik dışı bir iletişim kullanılarak ortaya çıkan psikolojik terörün sonucu olarak ortaya çıkan bir durumdur.

İşe dönük tatminsizlik çalışanın işini anlamsız bulması, kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, kendisini yalnız ve yetersiz görmesi, geleceğe dönük umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı gibi algılamasıdır.

İşe dönük tatminsizlik eğitim yönetiminde eğitim kurumu çalışanlarının eylem özgürlüğünün sınırlandırılması, kısıtlandırılması ve ilerleyen süreçte atıl kalmasını beraberinde getiren bir süreçtir.

İşe dönük tatminsizlik çalışmaların takdir edilmemesi, emeğinin hakkının yeterince verilmemesi, toplumsal ilişkilerde yaşanan sorunların artması, sınırlı kaynaklar ve eğitim olanakları, eğitim kurumu çalışanlarının işine soğuması sürecini de beraberinde getiren bir süreçtir.

Son yıllarda eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda sıkça karşılaşılan, kişisel, eğitim yönetiminde kurumsal ve ekonomik bakımdan negatif etkilere neden olan, çalışanların yaşadığı stres, tükenmişlik ve işe yabancılaşmanın da altında yatan nedenlerden birisi olarak gösterilen ve uygulandığında suç teşkil eden işe dönük tatminsizlik, eğitim kurumlarının üstünde durmaları gerekli mühim kavramlardan biridir.

İşe dönük tatminsizliğin bu neden ile eğitim yönetiminde kurumsal ve toplumsal neticelerinin yanında, özellikle birey üstünde bırakacağı muhtemel negatif neticelerin değerlendirilmesi ve bu yönde çözüm üretilmesi önemlidir.

Bu çalışmada, eğitim yönetimi çerçevesinde eğitim kurumlarında görevli çalışanların yaşadıkları ve mağduriyetlerine neden olarak iş performans ve verimliliğini düşüren bir durum olarak işe dönük tatminsizlik konusu üzerinde durularak alanyazına katkı sunulması amaçlanmıştır.

Kaynakça

Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş. ve Omay, U. (2009). İş yerinde psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Toplumsal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 91-150.

Akgün, İ. (2013). Çalışma hayatında psikolojik taciz (mobbing) panel ve çalıştay bildiriler kitabı. Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Arıkan, R. (2004). Çalışma teknikleri ve rapor hazırlama. Ankara: Asil Yayın.

Bayrak Kök, S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. Atatürk Üniversitesi İBBF bildirisi, Erzurum.

Cemaloğlu ve Ertürk,(2007). Eğitim kurumu çalışanlarının maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362

Cemaloğlu, N. ve Okçu, V. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile eğitim kurumu çalışanlarının yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Toplumsal Bilimler Dergisi*, 5(3), 214-239.

Centel, T. (2013). Çalışma hayatında psikolojik taciz (mobbing) panel ve çalıştay bildiriler kitabı. Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Çalışır, İ.(2006). İlköğretim okulu eğitim kurumu çalışanlarının işe yabancılaşması (Bolu ili örneği). (Fazda lisans tezi). A.İ.B.Ü. Toplumsal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Doğan, M. A. (2009). İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin iş doyumuna etkisi. Ankara ili Sincan ilçesi örneği. (Yayınlanmamış fazda lisans tezi). Atılım

Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Duygulu, E. (1999). Yabancılaşma olgusuna dönük karşılaştırmalı bir inceleme.

Dokuz Eylül Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(3).

Eğinli, T.A. ve Bitirim S. (2010). Örgütlerde kişilerarası ilişkilerde bir problem: Psikolojik yıldırma (Aktörlerin ve kurbanların davranım iletişim davranımları). Muğla Üniversitesi Toplumsal Bilimler Dergisi, 24, 45-66.

Eğitim-Sen (2012). Mobbing. İş yerinde psikolojik yıldırma, <http://www.karamurselegitimsen.org/subeler> adresinden 14 Mayıs 2014 tarihinde edinilmiştir.

Elma, C. (2003). İlköğretim okulu eğitim kurumu çalışanlarının işe yabancılaşması (Ankara ili örneği). (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Hâlaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi. (Yayınlanmamış fazda lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karakuş, M. ve Çankaya, İ. (2012). Eğitim kurumu çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 42, 225-237.

Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 24(3), 139-161.

Kılıç, T. (2007). Mobbing (eğitim yönetiminde kurumlarda psikolojik şiddet) sanayi yönetimünde yaşanan mobbing uygulamaları, kişisel etkileri, eğitim yönetiminde kurumsal ve toplumsal maliyetleri. (Yayınlanmamış Fazda lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özen, S. (2007). Eğitim yönetiminde kurumlarda psikolojik şiddet ve nedenleri. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(3), 107-134.

Palaz, S. Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., Akkurt, Ö. (2008). Eğitim yönetiminde kurumlarda istismar davranımlarının psiko-toplumsal boyutu ve bir uygulama (Bandırma örneği). İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(4), 41-58.