ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 9, Mart 2015, s. 1-10

AHMET AKBABA[1]
KEMAL KİPİCİ[2]

İLK VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKULDA YAŞADIKLARI PSİKOLOJİK SORUN VE ŞİKÂYETLERİN İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ

Özet

Bu araştırmanın amacı, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okulda yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performansına etkisi konusundaki görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırmada nitel araştırma yönteminden "görüşme yöntemi" kullanılmıştır. Evren olarak 2013–2014 öğretim yılı Iğdır ili merkezinde bulunan 23 ilkokul ve 15 ortaokulun tümü, örneklem olaraksa; bu okullardan, kura yöntemiyle 5 ilkokul ve 5 ortaokul olmak üzere toplamda 10 okuldaki 72 öğretmen "çalışma grubu" olarak belirlenmiştir. Verilerin toplanmasında toplam 8 maddeden oluşan "psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performansına etkileri konulu görüşme formu" kullanılmıştır. Verilerin analizlerinde nitel araştırma tekniklerden "içerik analizi yöntemi'' kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, iş yerindeki fiziki yapı ve donanımın, çalışma verimini doğrudan etkilediği, olumsuz fiziki şartların ve kurum içi gerginliklerin çalışanların şikâyetlerini artırarak çalışma performansının düşmesine neden olduğu, ücret düzeyinin yüksekliği, kurumdaki iletişimin iyi ve yöneticilerle samimi ilişkilerin olmasının iş performansını artırdığı, gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sorun, Psikolojik sorun, Şikâyet, İş Performansı.

IS TO REVEAL THE OPİNİON OF THE TEACHERS' ABOUT THE EFFECT OF THE PSYCHOLOGİCAL COMPLAİNTS AND PROBLEMS THEY FACE AT SCHOOL

Abstract

The aim of this research is to reveal the opinion of the teachers' about the effect of the psychological complaints and problems they face at school. In the research "meeting method" has been used which is one of the methods of qualitative research. As universe, 23 primary schools located in the center of Iğdır city and 15

[1] Yrd. Doç. Dr., Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri ABD., ahmetakbaba13@gmail.com
[2] Öğretmen, Yüzüncü Yıl Üniversitesi.Yüksek Lisans Öğrencisi, k.ipici@hotmail.com

elementary schools in the education year of 2013-2014 are defined. And as sample 72 teachers from these schools -which are decided by lot as 5 primary schools and 5 elementary schools, in total 10 schools- are defined as " working group". In the gathering of the data a scale themed "the effect of psychological problem and complaints to the job performance" which consists from 8 item is used. During the analysing of the data, one of the methods of qualitive research "content analysis method" is used.

Results of the research are; the physical structure at the work place and the equipment effect directly the performanceof work, the negative physical conditions and tension inside the institution led the employee's complaints increase and cause the decrease of working performance. The high level of the salaries, dialogue at the institution and having warm relations with the managers increase the performance of work.

Key words : Problem, psychological problem, complaint, job performance

GİRİŞ

İnsan, düşünen, duyguları ve kaygıları olan, iyiyi daha iyiden ayırabilen, çevresini etkileyen ve çevresinden etkilenen sosyal bir varlıktır. İnsanda kaygı uyandıran, eksikliğini hissettiğimiz, insana rahatsızlık veren ve çözümü arzulanan her durum sorun olarak ifade edilebilir. Psikolojik sorun ise kişinin zihnini sürekli meşgul eden, düşüncesini ve davranışlarını olumsuz olarak etkileyen oluşmuş endişe ve kaygı halidir.

Psikolojik sorun, sağlıklı bir işlevsellik için bireyden bir tepki gerektiren fakat kişinin karşılaştığı engeller yüzünden o an için etkili bir tepkinin olamadığı günlük yaşamla ilgili bir durum veya iş." şeklindedir. Buna göre bir sorunun çözümü için kişinin uygun tepkisine ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat kişi **karşılaştığı engeller** yüzünden uygun tepkiyi sergileyememektedir. Kişinin karşılaştığı engeller nesnel ve öznel, kişisel, bireylerarası ve toplumsal olarak sınıflandırılabilir (Bayalan, 2012). Her sorun çoğu kez bir şikâyet konusu olmaktadır. İnsanlar genelde sorunlara karşı uygun tepkiler vermektedirler. Başarılı kurumlar çalışanların sorunlarına dikkat etme gayretindedirler.

Günümüzde örgütler, başarı ve kalite elde edebilmek için, insan kaynaklarına daha fazla önem verme ihtiyacı duymaktadırlar. Örgütler çalışanlarının tutum, davranışlarını örgütün amaçları doğrultusunda kullanabilmek için iş görenlerin arzu ve isteklerine daha fazla önem vermektedirler. Çalışanların kurum içerisinde etkin ve verimli çalışması, iş performanslarının, artması psikolojik sorun ve şikâyetlerin azaltılmasını önemli bir konu haline getirmektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde, çalışanları işyerlerinde çalışmaya teşvik eden temel unsur; çalışanların sahip oldukları ancak karşılanmayan ihtiyaçları olarak açıklanmaktadır. Bu teoriye göre kurumların temel işi, çalışanlarının karşılanmamış olan bu ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçlarını karşılamaya olanak sağlayacak imkânları sağlayarak çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda yapılacak olan işleri daha istekli olarak yapmalarını sağlamaktır. Kendisine verilen iş nedeniyle karşılanmayan ihtiyacını karşılamış olan çalışan ise yaptığı işten memnun olacaktır (Ağıbaş, Celik ve Buyukkayıkcı, 2005). Bütün bu ihtiyaçların özellikleri psikolojinin önemli çalışma alanlarını oluşturmaktadır.

Psikoloji, insan ve hayvan davranışları ve zihinsel süreçler üzerinde bilimsel yöntemlerle çalışan bir bilimdir. Psikoloji bütün insanların belli boyutlarıyla bilgi sahibi

olması gereken bir bilimdir, insan davranışlarını anlamada bizlere iç görü kazandırır. Psikoloji aynı zamanda karşımıza çıkan bilgilerin dikkatle ve eleştirel bir açıdan değerlendirilmesinde de önemli bir rol oynar (Özbay ve Erkan, 2012). İnsanı psikolojisi performansını etkiler.

Performans, "belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi" olarak tanımlanabilir. Performans kavramı, farklı yaklaşımlara göre farklı biçimlerde tanımlanmaktadır(Bingöl, 2003: 273). (Tutar ve Altınöz, 2010) a göre Performans, kişilerin veya kurumların bir faaliyette hedefe ulaşma derecesidir. Bir başka tanıma göre, performans, "amacın gerçekleştirilme oranıdır. Sözlük anlamıyla "performans", kapasitenin kullanım derecesidir. Performans bir faaliyetin sonucunda ortaya konan çıktı düzeyidir. Bu düzey, amacın veya görevin yerine getirilme derecesini gösterir (ankara.edu.tr/dergiler/42.1347.15605.pdf). Performans bireyin iş başarısında önemli bir konudur. İş görenin performansının iyi olması işle ilgili sıkıntıların azalmasını başar ısınında artmasını sağlar. İş ile ilgili şikâyetler ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumlar üç kısımda incelenebilir (Eren, 1989: 185). Bunlar; işin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı şikâyet ve tatminsizlikler, belli bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlara ilişkin şikâyet ve tatminsizlikler ve takdir edilme sosyal prestij durumlarına ilişkin şikayet ve tatminsizliklerdir. İşin yapılış koşullarının iyileştirilmesi ve iş aletlerine bağlı şikâyetlerin azalması eğitimde kullanılan araç ve gereçlerin temin edilip kullanılması da kaliteyi artırır.

Eğitimde kalitenin arttırılmasında çalışanların kurumdaki olayları algılayışı ve bu olaylar karşısında kendini nasıl hissettiği çok önemlidir. Bu düşünceden hareketle eğitim çalışanlarının iş performansını etkileyen faktörlerin belirlemesi ve bunların iyileştirilmesi için çaba harcaması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumda çalışanların iş performanslarının ne derecede olduğunu bilmek ve iş uyumlarını etkileyen unsurları belirleyebilmek önemlidir (Eren 2001: 241).

Eğitim kurumlarından istenen verimin alınması ve eğitimcilerin huzurlu çalışabilmelerinin sağlanması adına bir takım düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir. Bu düzenlemeler yapılmadığında personelin mesleğinde ayrılmaya veya işinde ciddi performans düşüklüğü gözlemlenecektir. Bu durum ise, eğitimde genel kaliteyi düşürmekte ve istenilen nitelikte insan gücünün yetiştirilmesini zorlaştırmaktadır (Işıkhan, 1996:118). Kaliteyi etkileyen faktörler şöylece ifade edilmektedir.

Maddi çevre: Bu şikâyetlerin ve tatminsizliklerin bazıları öğretmenlerin çalıştığı işyeri ile ilgilidir. Buna maddi çevre diyoruz. Kötü ısınma şartları, yetersiz aydınlatma, havalandırma ve hijyensiz bir ortamda ortaya çıkan durumlar, hem işin görülmesini önemli ölçüde aksatan ve hem de bireyin bedensel işlevlerinin bozulmasına yol açan durumlardır. Örneğin, görme, işitme bozuklukları, zehirlenmeler bu gibi olumsuz etkilerdir. Bütün bu durumların sonucunda, işyeri ile ilgili olarak performansta bir düşme göze çarpacak ve personel ruhsal bulanımlar içine sürüklenecektir. Öyleyse, bu durumları önleyecek önlemler alınmadığında İş'te tatminsizlik ve performans düşüklüğü baş gösterecektir (Eren, 2001: 242).

Okul binaları gelişigüzel inşa edilebilecek yerler değildir, çünkü buralar gelecek nesli yetiştiren öğretmenlerimizin çalıştığı ve çocuklarımızın yetiştiği ortamlardır. Bu nedenledir ki, okul binalarının eğitim ve öğretim faaliyetlerini kolaylaştırıcı ve verimi arttırıcı bir şekilde düzenlenmesi, öğrenci ve öğretmenin performansını artıracak yerler haline gelmesi gerekmektedir (Uludağ ve Odacı, 2002).

Ücret düzeyi: Ücret yapılan işin niteliği ile uyumlu olmalıdır. Aynı zamanda, ücretin kişisel değere ve özellikle unvanlara, uygun düşmesi arzu edilir. Ücretlerin yanında yine işlerin miktar ve niteliği (özellikleri) ile ilgili olarak prim ve ikramiye tutarlarının saptanması önemli maddi çıkar konularını oluşturmaktadır. Bunlarla ilgili şikâyetleri giderebilmek için iş analizleri, personelin işe, işin personele uyumunu saptamak gerekmektedir (Eren, 1989: 191).

Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, tatmin duygusu yüksek olmaktadır. Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş tatminini de olumlu yönde etkiler. Eğitim sektöründe en sancılı konulardan bir tanesi de ücrettir. Özellikle ücretlere yapılan artışların azlığı ve piyasada benzer işlere ödenen ücretle kıyaslandığında kamu alanındaki çalışan eğitimcilerin ücretlerinin düşük seviyede kalması önemli bir tatminsizlik unsurudur. (Bozkurt ve Bozkurt 2008).

Ödül ve cezaların adil dağılımı: İnsanı çalışmaya sevk etmede en önemli etmen olan ihtirası tatmin eden araç; ödül ve cezalardır. Eğer, işe alınan bir kimse işyerine girer girmez, önünde ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Erdoğan, 2002). Ödül ve terfi işlerinde haksızlıklara daha çok rastlanmaktadır, daha çok etki altına girebilecek ve idare edilebilecek kimseler üst kademelere daha çabuk terfi ettirilmektedir. Bu yüzden yönetim, kendilerine karşı direnmeyen uysal çalışanları, direnen iş görenlere tercih etmektendirler. Bu da kurumda daha çok performans düşüklüğüne sebep olmaktadır (Eren, 1989: 192). Bunun için, mümkün olan ölçüler içinde tarafsız davranıp hiçbir art düşünceye sahip olmadan ödül ve terfi hakkı tanımak yerinde olacaktır.

İş güvencesi: Çalışanların işlerinin devamlılığı ile ilgili olarak kendilerini güvende hissetmelerine ilişkin bir kriterdir. Çalışanların işlerine olan bağlılıklarını sağlayan temel unsurlardan biride işlerini kaybetme korkusu yaşamamalarıdır. Japon firmaları çalışanlarını bu korkudan arındırmak için ömür boyu istihdam politikaları ile adeta çalışanları kurumla evlendirmişlerdir. Görüldüğü gibi hem kurumun içine hem de dışına yönelik olarak kurum tarafından paydaşların algılamalarına dönük birtakım eylemlerin yapılması kaçınılmazdır. Eğer kurumlar bu faaliyetlerini yeterli ölçüde yerine getirmezlerse, paydaşların kurumu algılamaları negatif yönde olacak buda kurumun yaşamasını zorlaştıracaktır (Küçük, 2005).

Kuşkusuz aşırı derecede iş güvenliğinin bulunması da bazı sakıncalar taşımaktadır. Bu sakıncaları kısaca şöyle sıralayabiliriz; işi boş verme, işte kötü alışkanlıklar kazanma, işe karşı kayıtsızlık, iş etkinliğinin kaybolması... Böyle haller her ay belirli bir paranın elde edilmesi garanti edildiği zaman ortaya çıkabilir. Fakat bu sakıncaları, iş güvenliğini ortadan kaldıracak kadar büyüterek ileri götürmemek gerekmektedir. Aksi takdirde, kurumda, atılma korkusuyla tedirgin olan çalışandan performans beklemek hayal olacaktır (Eren, 1989:191).

İletişim: Yapılan araştırmalara göre, çalışanlar birbirleri ile ne kadar çok iletişim içinde olurlarsa o kadar işlerinden memnun olmaktadırlar (Ege, 2000: 59). Kişinin içinde bulunduğu grup iş performansını etkilemektedir. Her kurumda biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun çalışanlarla birlikte olması, onun iş performansını artıracaktır. Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte

sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı kurumda dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş performansı da artmaktadır (Erdoğan, 1996: 242).

Çalışanların zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, samimiyeti, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma grubu çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma grubunda uyum varsa, dünya görüşleri birbirine uyuyorsa, işten duyulan tatmin artmaktadır (Luthans, 1973; akt. Erdil, Keskin, İmamoğlu, ve Erat, 2004).

Moyers (1991) göre, çalışanların kurumsal başarı güdülerinin, yaratıcılıklarının performanslarının ve verimliliklerinin arkasında bireysel özellikleri kadar örgüt iklimine ilişkin algılamaları da vardır. Örgütsel iklim, örgütün psikolojik kimliğini yansıtır. Örgütsel iklim, çalışanların çalışma çevreleri hakkındaki algılamaları ve duygularını ifade eder. Söz konusu duyguların olumlu olması, örgütsel başarı için kritik öneme sahiptir. Schlesinger, (1982) ye göre, iş yaşamının kalitesini ve çalışanın performansını belirleyen faktörlerin başında örgütsel iklim algısı gelir (akt. Tutar ve Altınöz, 2010).

Yönetime katılmak: Günümüz toplumunda iş görenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak liderlik ve yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği dikkate alarak çalışanların işyerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve onların enerjilerini işyerinde ortaya koymalarına imkân tanıyacak düzenlemeleri yapmalıdır (Nicholsan, 2003; akt. Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde tatminsizlik duygularına yol açmaktadırlar. Eğitimcilerin iş tatminlerinin sağlanması ya da artırılması için, emir verici ve cezalandırıcı bir yönetim tarzı yerine katılımcı ve yol gösterici bir yönetim tarzını uygulaması daha etkili sonuçlar verecektir (Bozkurt ve Bozkurt,2008). Bu unsurlar kadar örgütte yönetici tutum ve davranışı da son derce önemlidir.

Yönetici, bireyin işten tatmin sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş performanslarını artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının performans üzerinde ne derecede önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Feldman ve Hugh, 1986;akt, Erdil, Keskin, İmamoğlu, M.Z ve Erat, 2004).

Bu çalışmanın temel amacı, ülkemizi gelecek kuşaklara taşıyacak olan çocuklarımızın yetiştirilmesi için emek harcayan öğretmenlerimizin görüşlerine başvurarak okullarda işe ilişkin psikolojik sorun ve şikâyet durumu ve bunların çözümlerinin kendileri için önemi hakkındaki düşüncelerini saptamak ve performansları üzerindeki etkilerini incelemektir.

Ayrıca iş performansına etki eden birçok faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmaları sonucunda; fiziksel yapı ve donanımın, ücret düzeyi, iş güvenliği derecesi, kurumdaki iletişim, örgüt iklimi, kararlara katılma veya inisiyatif kullanma, ödül ve cezanın adil dağılımı, kişisel gelişim imkânları gibi faktörlerin iş performansı üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada iş performansına etki eden bu kurum içi faktörler üzerinde durulacaktır. Bu faktörlerden literatürde en çok bahsi geçen aşağıdaki unsurlar incelenecektir.

Problem Durumu

Öğretmenlerin iş performansı, okulda yaptıkları işten, yöneticiden, çevreden, örgüt ikliminden, fiziksel şartlar ve benzeri faktörlerden önemli ölçüde etkilenir. Bu faktörlerin olumsuz olması öğretmenlerin iş performansını olumsuz etkileyerek iş yerine ait şikâyetlerin artmasına sonucunu doğurarak kalitenin düşmesine neden olur. Okulun temel amacı nitelikli öğrenci yetiştirmektir. Bu temel amaç doğrultusunda çalışan en önemli güçse öğretmenlerdir. Bu araştırmada, ilimizdeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin bakış açılarıyla okullarında yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performanslarına etkisi konusundaki öğretmen görüşlerinin tespit edilip aksaklıkların giderilmesi için, ilgililere tavsiyelerde bulunmak temel problem olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ile ilkokul ve ortaokullarda, yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performanslarına etkisi konusunda öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır ayrıca öğretmenlerin okullarında, yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performanslarına etkisi konusundaki problemleri tespit edip, sorunların çözümü için ilgililere öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okulda yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performansına etkisi konusundaki görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda araştırma deseni oluşturulmuştur.

Evren ve Örneklem

Hedef evren olarak Iğdır ili tespit edilmiştir. Iğdır İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgiye göre, 2013–2014 öğretim yılı itibariyle, Iğdır ili merkezinde 23 ilkokul ve 15 ortaokul bulunmaktadır. Bu okullarının tümüne ulaşmak zaman ve maliyet bakımından mümkün olmadığından, Iğdır il merkezinde bulunan okullardan random yöntemiyle çalışma grubumuz 5 ilk ve 5 ortaokul, toplamda 10 okul olarak belirlenmiştir. Bu 10 okuldaki 72 öğretmen çalışma grubu olarak alınmış Iğdır'a bağlı Merkez köy ve İlçe okulları kapsam dışı tutulmuştur.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma Modeli

Araştırma nitel desende oluşturulmuş ve yürütülmüştür. Nitel araştırmalarda gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılır ve algılar ile olaylar doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmaya çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Gözlem görüşme gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, katılımcıların görüşmelerinin detaylı aktarıldığı, sözel verilerden oluşturulan, algıların ve olayların doğal ortamda ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırmalara nitel araştırma denir(Patlon ve Cresswell; akt. Memduhoğlu, 2012: 204).Bu bağlamda araştırmamızda görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan "ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin okullarında yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performanslarına etkisi" konulu görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun,

geliştirilmesinde öncelikle ilgili alan yazın taranmış, madde havuzu oluşturulmuş ve bu havuzdan seçilen maddeler ile oluşturulan taslak görüşme formu Eğitim Bilimleri Bölümü'ndeki değişik alanlarda, en az doktora derecesine sahip 4 öğretim elemanının görüşüne sunulmuştur. Uzmanlar aracı dil, ifade ve kapsam yönünden incelemişler ve gelen öneriler doğrultusunda araca son şekli verilmiştir. Görüşme formunda yer alan sorular çalışma grubu içerisinde yer almayan birer ilk ve ortaokuldaki 10 öğretmene uygulanmıştır. Uygulamada herhangi bir sorun yaşanmadığı görülmüş, bu ön uygulama tarafımıza formunun ön değerlendirmesi yanında deneyimde kazandırmış daa sonra asıl gruba uygulanmıştır. Nitel araştırmalarda güvenilirlikten çok yöntemin araştırma amacı ile uygunluğunun dikkate alınması gerektiği (Sarantakos, 1993 Akt: Kümbetoğlu, 2005, 51) ileri sürüldüğünden araştırmada seçilen yöntemin araştırma amacının uygunluğu kabul görmüştür. Yine nitel araştırmalarda geçerlilik temaların ve odaklanan noktaların seçiminin önemiyle ele alındığından ve araştırma için seçilen sosyal ortamın temsil edicilikten uzak olup olmadığı (Kümbetoğlu, 2005, 172) ile ilişkilendirildiğinden seçilen çalışma grubunun araştırmanın amacına uygun olduğu kanaatimiz ortaya çıkmıştır.

Toplam 8 maddeden oluşan "psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performansına etkileri konulu görüşme formu" kapsam geçerliğine ilişkin görüşlerin elde edilmesinin ardından 72 öğretmenden oluşan çalışma grubuna uygulanmıştır. Görüşme formları araştırmaya katılan öğretmenlere bizzat yazılı olarak sunulmuş öğretmenlerin yazılı olarak verilen sorulara sözlü olarak verdikleri cevaplar cihazlara kaydedilmiş sesli cevaplar tek tek kayıt altına alınmış-çözülmüş tarafımızdan yazılarak kayıt altına alınmış, gruplandırılarak analizleri yapılarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından veriler önce bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiş sonra da nitel araştırma tekniklerden "içerik analizi'' kullanılmıştır. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir: 1. Verilerin kodlanması, 2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 228). Görüşlerinin analizinde, her bir soruya verilen cevaplar ifade benzerliklerine göre gruplandırılarak oluşturulmuştur. Görüşlerine başvurulan öğretmenlere birer kod numarası verilerek (Ö1, Ö2…) yapılmıştır. Veriler sayısallaştırılarak frekans olarak ifade edilmiştir. Ayrıca her soruya verilen bir iki cevap da aynen sunulma yoluna gidilmiştir. Çalışmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla bir uzmanın çözümlemeleri dikkate alınmış ve ortak noktalar belirlenmiştir.

Ayrıca iç geçerliği sağlamak için; öğretmenlerin kurumlarında yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlere ilişkin görüşleri kodlanmış ve sonrasında doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir.

Tablo 1. Görüşme Anketi uygulanan öğretmenlere ilişkin bilgiler

Cinsiyet	f
Kadın	31

	Erkek	41
Yaş	20-30	33
	31-40	31
	41-50	5
	50 ve Üzeri	3
Mezuniyet	Ön Lisans	3
	Lisans	63
	Yüksek Lisans	6
Hizmet Yılı	0-5 Yıl	43
	6-10 Yıl	17
	11-15 Yıl	11
	16-20 Yıl	6
	21 Yıl ve Üzeri	5
Görev Yeri	İlkokul	40
	Ortaokul	32

Tablo 1'de görüldüğü gibi öğretmenlerin 40 tanesi ilkokulda, 32'İ tanesi de ortaokulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 3'ü ön lisans, 63'ü lisans mezunu iken 6'si yüksek lisans mezunudur. 31'i kadın, 41 ise erkektir. Öğretmenlerin çoğu 20-30 ve 31-40 yaş arasında 1-5 yıllık kıdeme sahiptir.

BULGULAR

Bulgular kısmında okullarda öğretmenlere görüşme esnasında yazılı yöneltilen ve ses cihazıyla kaydedilen sorulara verdikleri cevap yüzdeleri ile ayrıntıları tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin iş yerindeki fiziki yapı ve donanımın (ısıtma, aydınlatma, hijyen vb.) iyi düzeyde olmasının iş performansına etkisine ilişkin görüşleri

	f
Fiziki yapı ve donanınım iyi düzeyde olması iş performansını artırır	33
Donanımın iyi olması iş performansını artırır	11
Fiziki yapı ve donanımın kötü düzeyde olması iş performansını düşürür.	8
Isınma durumu iş performansını etkiler	18
Fiziki yapı ve donanım iş performansına etkisi doğrudan ilişkilidir	23

Tablo 2'de Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde en çok fiziki yapı ve donanınım iyi düzeyde olması iş performansını artırdığı, fiziki yapı ve donanımın iş performansıyla doğrudan ilişkili olduğu ve ısınmanın iş performansına etkisi öncelikle görülmektedir.

Bu konuyla ilgili öğretmen görüşleri şunlardır: *"İş yerindeki fiziki yapı ve donanım, çalışanların verimli olmalarıyla doğrudan ilişkisi vardır. Sağlıklı bir iş yerinde fiziki yapı ve donanım kişinin çalışma şekline olumsuz etkide bulunmayacak şekilde yapılmalıdır. Olumsuz fiziki şartlar çalışanların şikâyetlerini artırarak çalışma performanslarının düşmesine neden olacaktır"(Ö54).*

"Benim için fiziki yapı ve donanım önemlidir. İşyerimin bana evimdeyim hissini uyandırmasını isterim. Bu durum işyerine bağlılığımı, çalışma isteğimi ve performansını artırır. Çalışmaktan zevk alırım. Uygun olmayan fiziki yapı motivasyonumu ve başarımı azaltır"(Ö71).

"Fiziki yapı ve donanımın iyi olması hem öğretmenin hem öğrencilerin verimini daha iyi hale getirir. Özellikle ısıtma bu konuda çok önemli, hijyensiz olan yerlerde hastalıklar fazla olur, bu da eğitimi olumsuz etkiler"(Ö49).

Tablo 3. Öğretmenlerinin kurumlarındaki ücret düzeyi ve iş güvenliğinin derecesi, iş performansına etkisine ilişkin görüşleri.

	f
Ücret düzeyi iş performansını artırır	35
Ücret düşük olursa iş performansı düşer	15
Eşit işe eşit ücret veya adaletin olmadığı yerde iş performansı düşer	14
İş güvenliği performansı artırır	2
Ücret düzeyi iş performansını etkilemez	8
Ücret ve iş güvenliği derecesi iş performansını artırır	9

Tablo 3'de görüldüğü gibi ücret düzeyinin düşüklüğü çoğunluk öğretmenin iş performansını etkilediği ücretin düşük olması performansı düşürdüğü ancak iş güvenliğinin fazla önemsenmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca ücret düzeyini bilerek öğretmenliğe başladıklarını düşünen az bir grup öğretmen ücret düşüklüğünün performanslarını olumsuz etkilemediği ifade etmiştir.

Bu konuyla ilgili öğretmen görüşleri şunlardır: "*MEB çalışanların yaptıkları işin tam karşılığını alamadıklarını düşünüyorum. Öğretmenler ay sonunu düşüne düşüne maalesef ne performans, ne istek, ne başarı ne de başka bir şeyi düşünüyorlar. Ama şartlar daha iyi hale getirilirse bu durumun düzelebileceği kanaatindeyim"(Ö35). "Alınan ücretin yeterli geldiği düşünüldüğünde iş performansına olumlu yansır. O zaman maddi konular kesinlikle okul dışında kalıyor. Derse daha motive ile başlanır. Ücretin yetersiz olduğu durumunda ister istemez aklımızın bir köşesinde ücret azlığı durur ve çalışma sürecinde illaki hatırlanır, psikolojik olarak rahatsız edici olduğundan performans olumsuz etkiler"(Ö5).*

"Ücret düzeyi ve iş güvenliği performansı pek olumsuz etkilemez. Çünkü bütün bu şartları bilerek öğretmen oluyoruz. Tabi şartlarımız daha iyi olsa bizim yapabileceğimiz daha fazla şey olabilir. Sınıf içinde yapmak isteyip maddi açıdan yapamayacağımız, imkânların yetmediği etkinliklerde kendi gücümüzü kullanabiliriz. Bu da performansı artırabilir"(Ö49). "Ücret ya da güvenlik iş performansını etkileyen etmenlerden değildir diye düşünüyorum. Yaptığı işi ya da çalıştığı ortamı sevmeyen bireyden fazla ücret aldığı takdirde de iyi bir performans beklenemez"(Ö54). "Yaptığım İş'e orantılı olarak para kazanmak isterim. Kurum içinde ve kurumlar arasında ücret dengesinin olması gerektiğini düşünmekteyim. Ücretteki adalet işime ve mesleğime bağlılığımı artırır. Bu ücret benim ekonomik kaygılarımı gidermeli ve insani bir yaşam sürmemi sağlayacak düzeyde olmalıdır"(Ö72).

Tablo 4. Öğretmenlerin kurumlarındaki yöneticilerle ilişkilerinin düzeyi, personelin performansına etkisine ilişkin görüşleri.

	f
Yöneticilerle samimi ilişki performansı artırır	10

Gergin ortamı düşürür	10
Yöneticilerle seviyeli işbirliğini destekleyici ilişki performansı artırır	52
İlişki düzeyinin düşük olması performansı düşürür	5
Aşırı samimi ilişkiler performansı düşürür	5

Tablo 3'te Öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde en çok yöneticilerle seviyeli ilişkilerin performansı artırdığı çok aşırı samimi ilişkilerin ise iş performansını düşürdüğü görülmektedir.

Bu konuyla ilgili öğretmen görüşleri şöyledir: "Aşırı samimiyet ve aşırı ciddiyet performansı kötü etkiler. Öğretmen idareye güven duymalı, sorunlarında idareyi arkasında hissetmeli. Yönetici de mümkün olduğu kadar personele eşit davranmalı, uygulamalarında şeffaf olmalıdır"(Ö70). "Yöneticilerle ilişkilerin düzeyi ne kadar iyiyse personelin performansı da o kadar yüksek olacaktır. Ancak aşırı samimi ilişkiler bir süre sonra suiistimale ve performansta düşüşe neden olabilir"(Ö14).

"Aşırı samimiyet ve aşırı ciddiyet performansı kötü etkiler. Öğretmen idareye güven duymalı, sorunlarında idareyi arkasında hissetmeli. Yönetici de mümkün olduğu kadar personele eşit davranmalı, uygulamalarında şeffaf olmalıdır"(Ö70).

"Yöneticilerin anlayışlı, işbirliğini destekleyici ve işini iyi yapan bireyler oluşu iş yerinde karşılıklı saygı çerçevesi içinde hareket etmeleri personelin işine olan ilgisini ve performansını artırır ve işbirlikçi olmaları performansı olumlu etkiler"(Ö48).

Tablo 5. Öğretmenlerinin kurumlarındaki örgüt iklimi, karşılıklı güven ve sağlıklı iletişim, personelin çalışma ve okul başarısına ilişkin görüşleri.

	f
Olumlu etkiler	32
Karşılıklı güven başarıyı getirir	51
Sağlıklı iletişim başarıyı artırır	38
İşbirliği performansı artırır	28

Tablo 5'de görüldüğü gibi karşılıklı güven iş performansını en çok etkilediği sağlıklı iletişim ve iş birliğinin önemsenmediği görülmektedir.

Bu konuyla ilgili öğretmen görüşleri şunlardır:

"Karşılıklı güven, sağlıklı iletişim, okul ortamının iyi olması öğretmenin kendini daha iyi hissetmesini ve mutlu olmasını sağlayacaktır. Mutlu öğretmen sınıfına da mutlu girecek ve öğrenciler de bundan olumlu etkilenecektir"(Ö49). "İş birliği, güven ve iyi bir iletişim bir çiğ gibidir. Eğer iyi bir şekilde sağlanırsa gittikçe büyür ve her zaman kendini tazeleyen bir başarı olarak devam eder"(Ö66)."Sağlıklı iletişim kişiler arası saygıyı artırır. Saygı olan bir kurumda başarı grafiği her zaman yükselir"(Ö50).

Tablo 6. *Öğretmenlerinin kurumlarındaki yapılan işi sevme derecesiyle, kurumda kişisel gelişim imkânlarının bulunması ve bu gelişimin teşvik edilmesine ilişkin görüşleri.*

	f
İşi sevme derecesiyle, kurumda kişisel gelişim imkânlarının bulunması performansı etkiler	20

İşi sevme ve karşılıklı güven performansı artırır	30
Kişisel Gelişim İmkânlarının olması performansı artırır	11
İşi sevme derecesi ile kişisel gelişim imkânlarının bulunması performansı olumlu etkiler	16
Sevilmeyen işte başarı olmaz	10
Başarıyı artırır motive eder	9

Tablo 6'de görüldüğü gibi karşılıklı güvenin iş performansını en çok etkilediği, sağlıklı iletişim ve iş birliğinin önemsenmediği görülmektedir. Bu konuyla ilgili öğretmen görüşleri şunlardır:

"İnsan işini seviyorsa, o işi en iyi şekilde yapmaya çalışacaktır. Bunun içinde kendini geliştirecektir. Bu imkânların olmaması ise öğretmeni bir süre sonra monotonlaştıracaktır"(Ö9). "Bir kurumda çalışanlar mutlu gelip mutlu ayrılıyorlarsa orada mutlak başarıdan söz edebiliriz. Bunun yanı sıra kurumda kişisel gelişimlerin önünü açmak, hatta gelişim imkânlarını seferber etmek, teşvik etmek kurum yöneticilerinin en önemli görevlerinden biri olmalıdır. Bu anlamda yapılacak destek ve teşvikler uzun vadede de o kuruma itibar sağlar"(Ö18). "Yaptığı işi seven, kendini geliştirme imkânı bulabilen ve kendini geliştirmede kurumu tarafında desteklenen personelin iş performansı daha iyi olur"(Ö41).

Tablo 7. Öğretmenlerin kurumlarındaki yönetimin aldığı kararlara katılma ve inisiyatif kullanma durumunun, çalışma performanslarına etkisine ilişkin görüşleri.

	f
Kararlara katılma performansı olumlu etkiler	38
İnisiyatif kullanma performansı olumlu etkiler	21
Aidiyet sahiplenme hissi uyandırır	15
Yönetime Katılmadığımda kararlara duyarlı olmam	5
Sonuç almada başarılı olur	4

Tablo 7'de görüldüğü gibi kararlara katılma, inisiyatif kullanma iş performansını en çok etkilediği çalışanın aidiyet hissini uyandırdığı ve sonuç almada başarılı olduğu görülmektedir.

Bu konuyla ilgili öğretmen görüşleri şunlardır:

"Kişi eğer kararlara katılıyor, fikri soruluyorsa alınan kararlara sahip çıkar ve olumlu yönde çalışma derecesi artar"(Ö66). "Kişinin çalıştığı kurumda fikrinin alınması, görüş bildirimine müsaade edilmesi ve görüşlerinin önemsenmesi kişinin kendini değerli hissetmesine kendini çalıştığı kuruma ait hissetmesine neden olacağından, yaptığı işe daha sıkı sarılmasını sağlayacaktır"(Ö56).

"Bu durum öğretmenin bağlayıcılığını artırır. Eğitimin kalitesini olumlu yönde etkiler"(Ö62)."Çalıştığı kurumda bizleri ilgilendiren kararlara katılmak, görüşümüzü bildirmek performansımızı olumlu yönde etkiler. Sonuç olarak alınan bir karar o kurumda çalışan her personelin onayı alınarak sonuçlandırılmalı"(Ö50).

Tablo 8. Öğretmenlerin kurumlarındaki ödül ve cezaların adil dağılımı psikoloji ve performanslarına etkisine ilişkin görüşleri.

	f
Ödül ve cezanın adil dağılımı performansı artırır	33
Dağılım adaletli olursa performans artar	37
Adaletsiz dağılım olursa performans daha çok düşer	15

Performans uygulanan adaletle eşdeğerdir	8
Adil dağılım çalışana güven verir	8

Tablo 8'de görüldüğü gibi ödül ve cezanın adaletli dağılımı performansı artırdığı, performansın uygulanan adaletle eşdeğer olduğu ve adil dağılımın performansı artırdığı, adil dağıtılmayan ödül ve cezaların ise performansları daha çok düşürdüğü görülmektedir.

Bu konuyla ilgili öğretmen görüşleri şunlardır:

"Adalet kavramının ve terazisinin tartışıldığı bir dönemde, bu soruda yer alan adil dağılım hususu konusunda endişelerimiz oldukça fazla. Kanımca alınan ödül ve cezaların onun adamı, bunun adamına göre verildiği, terazisinin çalışmadığı inancındayım. Çalışmak yetmiyor. Birinin adamı olmalısın. Ceza alacaksan birinin adamıysan ceza kalkar değilsen çırpınman boşuna. Bu durumla karşı karşıya kalan personelden performans beklenmesi uygulanan adaletle eşdeğerdir"(Ö18).

"Eğer, bir kurumda her çalışana eşit ve adil davranılırsa, ödül ve cezalar hak edene uygulanırsa, her çalışan adil bir ortamda çalıştığını düşünerek rahatlar. Korku olmadığı için, adalet duygusu hakim olduğu için bu da performansımızı iyi yönde etkiler"(Ö46)."Ödül ve cezaların adil dağılımı kurumuma olan bağlılığımı, yönetime olan güvenimi artırmakta ve performansımı artırmaktadır(Ö72). "Eğer adil bir dağılım söz konusuysa iyi yönde etkilenir. Adil bir dağılım yok ise kötü yönde etkiler, performansı düşürür"(Ö60).

Tablo 9. Öğretmenlerin kurumlarındaki iş performanslarını olumlu ve olumsuz etkileyen psikolojik sorun ve şikâyetlerine ilişkin görüşleri.

Olumlu	f	olumsuz	f
Kurumdaki İletişimin iyi olması	6	İletişimin Zayıf olması	11
İnsan yetiştirmek	2	Yöneticilerin Adil olmayan tavırları	11
Okul Başarısı	2	Donanım(Fotokopi Bilgisayar vb.)	12
Donanım	1	Öğretmenlerin değersizleştirilmesi	2
Sorun Yoktur	34	Ulaşım sorunu	2
		Elektrik kesintisi	2

Tablo 9'de görüldüğü gibi öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kurumlarında herhangi bir sorunun olmadığı, kurumlarındaki iş performansını en fazla olumlu etkileyen faktörün kurumdaki samimi iletişim olduğunu belirtmişler. Kurumlarında en çok görülen olumsuzluklar da yöneticilerin adil olmayan tavır ve hareketleri, yönetimle iletişimin yetersizliği ve donanım eksikliği olarak görülmektedir.

Bu konuyla ilgili öğretmen görüşleri şunlardır:

"İdare ile ve öğretmen arkadaşlarımla ve öğrencilerimle olan iyi ilişkilerim psikolojimi olumlu yönde etkilemekte, okula her gün mutlu olarak gelmemi sağlamaktadır"(Ö60).

"Yönetim ve çalışan ilişkileri açısından okulumuz oldukça iyi noktada. Okulum fiziki açıdan gerekli donanıma sahip. Öğrenci ve veli profili iyi durumda. Bunlar psikolojik açıdan rahatlamamı sağlıyor"(Ö72). "Kurum yöneticisinin kişisel ve adil olmayan tavırları, iş arkadaşlarının kişisel eda ve tavırları"(Ö22). "Adaletin tam olarak sağlanamaması"(Ö669.

"Sıcak ilişkilerin olmayışı, adil bir dağılım yapılmaması, alınan kararlarda söz sahibi olmamak olumsuz yönde etkileyecek etkenlerdir"(Ö51).

Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin kurumlarında yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performansını artırıp artırmadığı çok önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumda psikolojik sorun ve şikâyeti yaşamayan, görevinde memnun olan her öğretmen, kurumda yüksek bir iş performansı ile çalışacak, kurum da bundan çok etkilenecektir. Böylece kurumun verimliliği artacaktır. Çocuklarımızın bilinçli bir şekilde yetişebilmesi ve gelecekte daha mutlu olabilmeleri öğretmenlerin kurumlarındaki yüksek iş performanslarına bağlıdır.

Günümüzde eğitim kurumlarının yöneticilerinin, kurumlarının başarılı olabilmesi için, insan kaynağına önem vermeli ve yüksek iş performansı yakalayabilmek için öğretmenlerin kurumlarında karşılaştıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin üzerinde durmalı ve bu sorunları çözmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada iş performansını etkileyen iş yerindeki fiziki yapı ve donanımın, ücret düzeyi ve iş güvenliğinin derecesi, kurumlarındaki yöneticilerle ilişkilerin düzeyi, kurumlarındaki örgüt iklimi, karşılıklı güven ve sağlıklı iletişim, yönetimin aldığı kararlara katılma ve inisiyatif kullanma durumu, ödül ve cezaların adil dağılımı nın öğretmeni memnun edecek düzeyde olması iş performanslarını olumlu kıldığı ortaya çıkmıştır.

Ankete katılanların büyük çoğunluğu, iş yerindeki fiziki yapı ve donanım için fiziki yapı ve donanımın iş performansını etkilediğini, iş performansıyla fiziki yapı ve donanımın birbiriyle doğru orantılı olduğu ve en çok ısınma probleminin iş performansını etkilediği sonucuna varılmıştır.(Taşdan ve Tiryaki, 1998) tarafından yapılan araştırmada da, çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılmaktadır, bu sonuç araştırma sonucumuzu desteklemektedir,

İş yerindeki fiziki koşul, araç ve gereçler uygun düzeye ulaştığında, çalışanın moral yapısını olumlu etkileyebileceği gibi, kurumla bütünleşmesini ve dolayısıyla iş performansını da artıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine gidilmelidir.

Ücret konusunda yapılan araştırmalarda ise (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998) göre ücret, çalışanın iş doyumunda önemli bir etkendir. Ücret sadece çalışanın ekonomik ihtiyaçlarını karşılama aracı olarak görülemez, aynı zamanda çalışanın toplum içerisinde saygınlık ve onurunu da artırmış olur (Taşdan ve Tiryaki, 1998). Bu sonuç bizim araştırmamızdaki bu konudaki bulgularımızla paralellik arz etmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında ücret düzeyi ve iş güvenliğinin, iş performansına etkisi konusunda ücretin düşük olması iş performansını etkilediği, öğretmenlerin ücretlerinden tatmin olmadıkları, eşit işe eşit ücret verilmesi taraftarı oldukları ve diğer kurumlarla karşılaştıklarından ücretlerinin uygun olmadığı sonucuna varılmış olmakla beraber, öğretmenlerin az bir kısmı da ücretin düzeyinin iş performanslarını düşürmediği, ücret düzeyi ne olursa olsun işlerini sevdiklerini belirtmektedirler. Kuruma girerken bu ücret düzeyini bildikleri için bu da performanslarını etkilemeyeceğini belirtmektedirler.

Ayrıca sorulan soruda iş güvenliği sorulmasına rağmen katılımcıların büyük çoğunluğu bu soruyu cevapsız bırakmaları ise iş güvenliğini pek önemsemedikleri sonucuna varılmaktadır.

Bu sonucun eğitim-öğretimin güvenli ortamlarda yapılmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Fakat benzer araştırmalarda çalışanları motive edici en önemli faktörün iş güvenliği olduğunu ve bunun ekonomik olanaklardan çok daha önemli görüldüğü de ifade edilmektedir(Aşık, 2010).

Yöneticilerle ilişkilerin düzeyi konusunda ilişki düzeyi ne kadar iyiyse personelin performansı da o kadar yüksek olacağı, aşırı samimiyet ve aşırı ciddiyet performansı kötü etkileyecektir. Öğretmen idareye güven duyarak, sorunlarında idareyi arkasında hissederek ve yönetici de mümkün olduğu kadar personele eşit davranarak, uygulamalarında şeffaf olarak performansını artırabilir sonucuna ulaşılmaktadır. Benzer araştırmalarda da aynı sonuçlar desteklenmektedir. İnsanlarda aidiyet duygusu oluşturmak için öncelikle onlara sahip çıkıldığını hissettirmek gerekir. Bu bireysel ilişkilerden kurumsal ilişkilere hayatın her aşamasında gözlemleyebileceğimiz bir gerçektir. Çalışanlara sahipsiz olmadıkları duygusu hissettirilmelidir (Uysal, Keklik, Erdem ve Çelik, 2012).Terfi etme imkânını elde eden çalışanların işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu artarken, kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı işletmelerde çalışanlarda tatminsizlik sorunu yaşanır. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).Bu nedenle çalışan ve yöneticilerin konumu, işi ve özelliği ne olursa olsun birbirlerine karşı belirli saygı çerçevesinde hareket etmeleri ve adil davranmaları gerekmektedir.

Öğretmenlerin örgüt iklimi, karşılıklı güven ve sağlıklı iletişim konusunda okuldaki demokratik iklim, karşılıklı güven ve sağlıklı iletişim personelin daha özverili çalışmasına ve daha fazla sorumluluk almasını sağlayacağı, bu durum da başarıyı artıracağı ve keyifli bir çalışma ortamı sağlayacağı sonucuna varılmaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışanların başarı güdüsü ve performanslarını artırmak için örgüt yönetiminin örgüt ikliminin olumlu algılanmasına katkı sağlayıcı tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu tedbirlerin sonucunda çalışanların örgütsel iklim algı düzeyleri yüksek olacaktır. Örgütsel iklim algısı yüksek olan çalışanlar ise örgütlerini sahiplenme ve ona bağlı kalma arzuları daha yüksek olur (Mowday vd. 1982).

Öğretmenlerin kurumlarındaki yapılan işi sevme derecesiyle, kurumda kişisel gelişim imkânlarının bulunması konusunda; öğretmenlerin işlerini sevmesi ve severek yapması o işteki kaliteyi artırdığı ortaya çıkmıştır. Kişisel gelişim imkânlarının olması ve kişilerin bundan yararlanmalarının desteklenmesi ise onların özgüvenini artıracaktır ve bu meslek hayatlarına daha fazla verim olarak yansıyacağı belirtilmektedir.

Kararlara katılma ve öğretmenin inisiyatif kullanma durumu da performansı iyi yönde etkilemektedir. Kural başkası tarafından konulduğu zaman mutlaka itaat etmekte problem çıkaranlar olur. Ancak kural belirlenirken kişinin kendisi de söz sahibiyse, kuralın uygulanmasında öncülük edenlerden olacaktır. Bu nedenle iyi yönde etkileyeceği düşünülmektedir. (Linder, 1998) tarafında yapılan araştırmalarda örgütte çalışanlara yetki ve sorumluluk devredilmesi halinde, kişiler elde edilen başarının kendilerine ait olduğuna inanmaktadırlar. Aynı şekilde başarısızlığın da yine kendilerine mal edileceğini düşünmektedirler. Örgütlerde çalışanların karar alma sürecine aktif olarak katılımı motivasyonel bir etki gösterir. Bu yolla çalışanlar, örgütü kendi sahip oldukları işletmeler olarak görmekte ve daha çok çalışma gereği duymaktadırlar(Eğilmez 2007).Bu sonuçlarda bizim ulaştığımız ve yukarıda ifade ettiğimiz sonuçlarla uygunluk arz etmektedir.

Ödül ve cezaların adil dağılımı, performansın artırılması açısından çok önemli olduğu, ödül ve cezanın adil bir şekilde verilmesi gerektiği. Adil bir şekilde verilmediğinde o kurumda

olan performans düzeyinin öncekine göre daha çok düşeceği ortaya çıktığından yöneticilerin bu konuya son derece dikkat etmeleri gerekmektedir. (Töremen ve Tan, 2010) tarafından yapılan araştırmada, iş performansını etkileyen en önemli faktörün adalet kavramı olduğu adalet, genel olarak insanlar için yaşamda denge unsuru olarak algılanmaktadır. Her kurum adil olabildiği ölçüde çalışanların olumlu tepkisiyle karşılaşır. Bir çalışanın mesleki performansı, verimi, iş doyumu, bağlılığı, motivasyonu adalet kavramıyla yakından ilgilidir. Okulun tüm çalışanları ve çevresi, bu adalet algılarının güçlülüğü oranında performanslarını, bakış açılarını ve başarılarını sergileyeceklerdir. Çalışanların yapacağı işler kişinin yeterlilik ve zevklerine göre ayarlanmalı ve aynı zamanda kişilere hareketlerini kontrol ettiği hissini vermelidir. Bu şartlar bireyde içsel motivasyonun hâkim olmasını sağlamaktadır. İçsel olarak motive edilmiş çalışanlar, dışsal olarak motive olanlardan daha fazla doyum sağlamaktadır. (Ryan, Deci 2000; 68-78) Bizim araştırmamız sonuçlarıyla paralellik arz etmektedir. Başka bir araştırmada eğer yöneticiler ödülleri, cezaları ve işleri eşit olmayan bir şekilde dağıtırlarsa, bunun nedenini çalışanlara kesinlikle açıklamalıdırlar. Aksi takdirde, örgütte içsel bağlılığın sağlanması bir yana, insanları harekete geçirmek dahi mümkün olmaz (İşcan ve Naktiyok, 2004). Bu iki araştırma sonucuyla bizim araştırma sonuçları benzerlik arz etmektedir.

Böylece analiz sonucu göstermiştir ki kurumların amaçlarına ulaşması, çalışan öğretmenlerin iş performanslarının yükselmeleri için üzerinde durulması gereken konular; okulların fiziki yapı ve donanımlarının iyileştirilmelidir. Ücret düzeyinin iş performansını artırdığı ücret belirlemede eşit iş ücretlerinin dikkate alınması ya da performansa göre ücret verilmesi sağlanmalıdır. Okullarda çalışan öğretmenler arası iletişim etkin olmasına karşın, öğretmenlerle yönetim arasındaki iletişimin sağlıklı olması gerekir. Bunun yanında öğretmenlerin kararlara katılması, yöneticilerin tek taraflı kararlar almaları yerine tüm çalışanlarla birlikte kararlar almaları ve sürekli fikir ve bilgi paylaşımının sağlanması gerekmektedir.

Okul yöneticilerinin, okullarda öğretmenlerin yaşadıkları psikolojik sorun ve şikâyetlerin iş performanslarına etkisi konusunda yukarıda ortaya çıkan sonuçlara dikkat etmeleri; örgütleri, kendileri, insan kaynaklarının eğitim ve başarısı ve hem de eğitimde kalite için alana önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

AĞIBAŞ, İ. CELİK, Y. BUYUKKAYIKCI, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerine Bir Araştırma, Hacettepe Ankara. Sağlık İdaresi Dergisi. Sayı 8 s, 326-350.

AKŞİT AŞIK, N.(2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi, Sayı: 467. Ankara.

BAYALAN, Y.(2012). Sorun Nedir. Psikolojik Yazıları. http://yusufbayalan.com/Erişim Tarihi 23.06.2014

BİNGÖL, D. (2003). İnsan kaynakları yönetimi, 5. Baskı. İstanbul. Beta Yayınları,

BOZKURT, Ö VE BOZKURT İ.(2008).İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1-18. İstanbul.

EĞİLMEZ, K.E.(2007).Sosyo-Ekonomik Ve Demografik Özelliklerin Örgütlerde Yaşanan PsikolojikSorun ve Şikayetler Üzerindeki Etkisi Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O Üzerine Bir Uygulama Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

EREN, E. (1989) Yönetim Psikolojisi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları

EREN, E.(2001). Örgütsel davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul. Beta Yayınları.

ERDİL, O. KESKİN, H. İMAMOĞLU, M.Z VE ERAT, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma

Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş tatmini Arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5 (1), 17-26 İstanbul

ERDOĞAN, İ. (1996) İş*letme Yönetiminde Örgütsel Davranı*ş, İstanbul, Beta Yayınları.

ERDOĞAN, H. (2002). Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üniversitesi, İşletme Fakültesi. İstanbul.

EGE, B. (2000). İş gören Tatminini Etkileyen Faktörler ve İş gören Tatmini ile İş gören

Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

FELDMAN, D. VE HUGH, A. (1986). Managing individual and group behavior in Organization. Auckland, *mcgraw-hill ınternational book company*.

IŞIKHAN, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: iş doyumu. MPM Verimlilik Dergisi, Sayı 1, 117-130.ss.

İŞCAN, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımlarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi, 59,1.Ankara

KÜÇÜK, F. (2005).İnsan Kaynakları Açısından Kurumsal İmaj, Fırat Üniversitesi SosyalBilimler Dergisi, 15 (2), 247-266. Elâzığ.

KÜMBETOĞLU, B. (2005). *Sosyoloji ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

MEMDUHOĞLU, H. B. (2012). Eğitimin Bilimsel Temelleri ve Araştırma Yöntemleri. Eğitim Bilimine Giriş. (ed: H. B. Memduhoğlu; K. Yılmaz). Ankara: Pegem A. Yayıncılık.

MOWDAY, R.T.I./ PORTER, L.W./ STEERS, R.M. (1982), "TheMeasurement of Organizational Commitment," Journal of VocationalBehavior, 14.

ÖZBAY, Y VE ERKAN, S.2012 Eğitim Psikolojisi Ankara. Pegem Akademi Yay.

ÖZDEMİR, S. (2000). Eğitimde örgütsel yerleşme. Ankara. Pegem A yayıncılık.

RYAN, R.M. & DECI, E.L (2000). "Self Determination Theory and Facilitation ofIntrinsic Motivation, Social Development and Well-being", American Psychologists,.

SABUNCUOĞLU, Z. VE TÜZ, M. (1998) Örgütsel Psikoloji. Bursa. Alfa Yay.

TÖREMEN, F. TAN, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 14 s, 58-70 Diyarbakır.

TUTAR, H. ALTINÖZ M.(2010). Örgütsel İklimin İş gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma Ankara Üniversitesi SBF Dergisi z 65.

TAŞDAN M. TİRYAKİ E.(2008).Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Eğitim ve Bilim 2008, Cilt 33, Sayı 147

ULUDAĞ, Z. ODACI H. (*2002).* Eğitim Öğretim Faaliyetlerinde Fiziksel Mekan. Milli Eğitim Dergisi, *Sayı 153-154* .

UYSAL, Ş. A. KEKLİK, B. ERDEM, R.VE ÇELİK, R. (2012). Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Ankara Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:15.

YILDIRIM, A. ŞİMŞEK, H. (2008). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara. Seçkin Yayıncılık.