



Eğitim Yönetiminde Bir Konsept Olarak Bütünleşik Kurumsal Kimlik Oluşturma Süreci

İrfan Kılıçtaş

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi, irfankilictas@gmail.com

ORCID:0000-0002-0110-1777

Özet

Bu çalışmada eğitim yönetiminde bir konsept olarak bütünleşik kurumsal kimlik oluşturma sürecine ve bunun önemine değinilmiştir. Eğitim kurumunun başarısı ile başarısızlığını kendine aitmiş gibi yaşaması ile bireyin kendisini kurum ile bir bütün olarak algılaması duygusu kurumsal kimlikleşmedir. Bir öğretmenin eğitim kurumuna kendini ait hissetmesi, kurumun başarısını kendi başarısı olarak algılaması, kendini kurumuyla bir bütün olarak hissetmesi öğretmenin kurumsal kimlik kazandığına işarettir. Öğretmenin mesleğini ehemmiyet vererek, öz verili biçimde yapmalarında kurumları ile özdeşim kurmalarının rolü yadsınamaz. Öğrencilerin bireysel gelişimlerinin desteklenmesi, akran ilişkilerinde veya istenmeyen davranışlarda onların doğru yönlendirilmesi, bağımsız birer birey olarak yetiştirilmesinde ve öğrenme ortamını en verimli şekilde değerlendirmesinde öğretmenlerin oldukça fazla bir rolü vardır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Eğitim Kurumu, Kurumsal Kimlik

The Process of Creating an Integrated Corporate Identity as a Concept in Educational Management

Abstract

In this study, the process of creating an integrated corporate identity as a concept in education management

and its importance were discussed. The sense that an educational institution experiences its success and failure as if it were its own, and that an individual perceives itself as an institution and as a whole, is a corporate identity. The fact that a teacher feels himself belonging to an educational institution, perceives the success of the institution as his own success, feels himself as a whole with his institution is a sign that the teacher has acquired a corporate identity. The role of teachers in identifying with their institutions by giving importance to their profession and doing it in a self-given way is undeniable. Teachers have a very important role in supporting the individual development of students, directing them correctly in peer relationships or unwanted behaviors, educating them as independent individuals, and evaluating the learning environment in the most efficient way.

Key Words: Educational Administration, Educational Institution, Corporate Identity

Giriş

Eğitim, insanların davranışlarında olumlu düzeyde fark yaratacak gelişimleri hedefleyen etkileşimli bir süreçtir. Bu süreçte eğitim bireyi, birey ise gelişen özellikleri ile toplumu doğrudan etkiler. Eğitim sürecinin belirlenen hedefleri gerçekleştirmesi etkili kurumsal kimlik yapılarının varlığına bağlıdır.

Toplumlar yaşamlarını nitelikli bir şekilde devam ettirebilmek ve geleceklerini güvence altına alabilmek için kendi eğitim sistemlerini oluşturmalarının yanı sıra oluşturdukları sistemi çağına uygun olacak şekilde sürekli değiştirmek ve geliştirmek durumundadır (Yılmaz, 2008).

Eğitim sistemlerinin merkezinde yer alan okul ortamlarından beklenen nitelik algısı günden güne değişmektedir. Bu değişimsel süreç eğitimin tüm kılcal damarlarına dek sirayet ederek değişimi zorunlu kılmaktadır (Tüzün, 2005).

Çağımızda eğitim süreçlerinin sadece akademik başarı bağlamında değil, aynı zamanda öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişimlerini destekleme bağlamında da önemli görülmesi eğitim örgütlerinde etkililik beklentisini öne çıkarmıştır. Eğitim sürecinin belirlenen hedefleri gerçekleştirmesi etkili örgütsel yapıların varlığına bağlıdır (Sönmez, 2005).

Kişilerin amaçları ile örgütün amaçlarının uyumlaşması ve bütünleşmesi süreci kurumsal kimliktir. Bir bireyin benliğinin örgüt üyeliğine ne derece bağlı olduğu, onun örgütsel özdeşleşme

düzeşini belirler (Kanten, 2012).

Bireş için örgüt üyeliği kişiliğinde önemli bir yer edinmiş ve sosyal anlamda sosyal ilişkilerinden daha ileri bir boyuta geçmişse bireş örgüt ile ileri seviyede özdeşim kurmuş demektir (Karabey ve İşcan, 2007).

Bu düzeyde kurumsal kimliğe sahip olan kişiler, kurumsal amaçlarını kendi hedefleri gibi kabul etmekte, yalnız kendi amaçları için çalışmak yerine bütün örgüte fayda sağlayacak işlere odaklanmaktadır. Bu nedenle kişileri birlikte çalışmaya ve işbirliğine katkı sağlayacak faaliyetlere yönlendirmek güçlü bir özleşmenin amacıdır (Yaykırın, 2020).

Eğitim Yönetiminde Kurumsal Kimlik Oluşturma

Kimlik, diğer bir ifadeyle özdeşleşme, bireş ve aidiyet hissettiği örgütle arasında bulunan ilişkiselliği izah etmenin en akılcı yöntemidir. Çoğunluk ile örgüt bağlılığı ve örgüt vatandaşlığı davranımı türünde yapılar ile karşılaştırılması, tutarsızca tanım olmasından kaynağını almaktadır (Karabey ve İşcan, 2007).

Bireşin kendini bir örgüte dâhil hissetmesi özdeşleşmenin başladığına işarettir. Bu süreçte bireş örgütün değer ve amaçlarını benimser ve kendi amaçlarıyla ilişkilendirir. Bu değer ve yargılar amaçsal bir bütünlük kazandığında durum daha da olumlulaşır (Tüzün, 2005).

Bireş benlik olarak örgüt üyeliğini içselleştirdiğinde bir bağlılık ve anlam duygusu hisseder. Bu yüzden özdeşleşme kavramı örgüt ortamında çalışan bireşlerin davranışlarının açıklamada rehber olarak kullanılabilir (Karabey, 2005).

Bir kişinin özdeşleşme olgusunun var olabilmesi için birbiriyle bağlantılı olan ve özdeşleşmenin tamamlayıcıları olan üç özelliğe sahip olması gerekir. Bunlar; sadakat, üye olmak ve benzerlik duygularıdır.

Sadakat; bireşlerin diğerleri tarafından paylaşılan amaç ve politikaları destekleyecek şekilde bağlılık hissetmesi iken üye olmak; kişinin aitlik hissini hissedeceği bir birliktelik duygusudur, Benzerlik ise insanın, diğer bireşlerle aynı amaçlara sahip olması olarak ifade edilebilir (Tüzün, 2006).

Kurumsal kimlik süreci benzeşme (örgüt değerleriyle kendi değerlerini benzer bulma) ya da öykünme (örgüt değerlerine uyma) süreci olarak da görülebilir. Kurumsal kimlik sonucunda bireyin uyma ya da öykünme davranışının temelinde uyulan şeyin değerli olduğu fikri yatar (Karabey ve İşcan, 2007).

Bireyin gözünde uyulan şeyin değeri var olduğu sürece uyma davranışı devam eder. Bir bireyin, önemseydiği kişilere benzeme, onlar gibi olduğunu algılaması özdeşleşmenin fayda sağladığının göstergesidir (Kağıtçıbaşı, 2004).

Örgütlerin çalışanlarla olan psikolojik ilişkileri her geçen gün daha çok önem kazanmaktadır. Buna bağlı olarak örgüt ve çalışanların birbirlerinden beklentileri de zamanla değişmektedir. İnsanlar önceleri kendilerini isimleriyle veya yaptığı işlerle özdeşleştirirken artık çalıştıkları kurumla özdeşleştirmektedirler (Tokgöz, 2012).

Günümüzde örgütler çalışanlarından iş yerlerini daha çok sevmeye, iş yerindeki herkesle dayanışma içerisinde olma, sadakat duygusuna sahip olma gibi özelliklerin beraberinde örgütü bireysel kimlikleriyle özdeşleştirecek derecede benimsemelerini beklemektedir (Polat ve Meydan, 2010).

Birlik ve beraberlik hissi ile çalışanlar belirsizlik duygularını ve aidiyet gereksinimlerini gidermek için kurumlarıyla özdeşleşirler. Bu durum onların birbirlerine yaklaşmasına ve örgüte entegre olmalarını sağlar (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Kurumlarıyla özdeşleşenler örgüte faydalı olabilmek için daha fazla sorumluluk alıp daha fazla çalışmaktadırlar, bu durum onların motivasyonlarını da artırır. Sorumluluk duygusuyla çalışmanın yüksek düzeyde verim getirdiği düşüncesi ile kurumsal kimlik giderek önem kazanması muhtemeldir (Balcı vd., 2012).

Kişinin kendisini bütünüün parçası olarak hissetmesi, bireylerin diğer kişilerin davranış, değer ya da amaçlarını içselleştirebilmesi, bir nesnenin diğer bir nesneyle sınıflandırılması kurumsal kimliğin tanımları arasındadır (Karabey, 2005).

Kendi çalıştığı kurum ile özdeşleşen bir öğretmen bulunduğu kuruma aidiyet duygusu ile bağlanmakta, örgütün değerleri ile hedeflerini kendi değeri ve amacı olarak görmekte, kendisini bulunduğu kurumun önemli bir paydaşı olarak görmekte ve okulun kurum örgütü ile birliktelik algı ve hissi geliştirilmektedir (Karabey, 2005).

Kurumsal kimlik, eğitim-öğretim açısından bakıldığında öğretmenin okula bağlılığını ifade

etmektedir. Buna örnek olarak öğretmen'in 'ben kimim?' sorusuna verdiği yanıt söylenebilir. Öğretmenin bu soruya kendisini ve grubunu düşünerek, ortak amaçlar dâhilinde cevap vermesi kurumsal kimliği ifade etmektedir (Tüzün, 2006).

Çoğulcu zihniyete sahip olan, okulunun başarısını kendi başarısı gibi gören, yapılan eleştirilerde yapıcı yaklaşan ve çözüm odaklı olan, diğerlerinin okul için düşündüklerini kişisel algılayan öğretmenlerin kurumsal kimliği yüksek olmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2004).

Buradan da görüldüğü gibi kurumsal kimlik oluşturma'nın ortak yanı bireyin benliği açısından birey-örgüt ilişkisini temel alması ve bireyin benliği üzerindeki konumu itibariyle örgüt üyeliğinin etkisi farklı açılardan incelenmiş olmasıdır.

Sonuç

Çağımızda örgütle ilgili özdeşleşme tanımına ve önemine yönelik olarak yapılan birçok tanımlamanın bulunduğu görülmektedir, bu durum doğal olarak dikkat çekicidir. Zira kurumsal kimliğin dinamiği yalnızca üst yönetici kadroları değil sadece, aynı zamanda tüm çalışan kesimleri de doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendirmektedir.

Söz konusu tanımlamaların bir bölümü bireyin kendisini örgüt fonksiyonlarının bir uzvu şeklinde görmek, örgütün kendi adına yönelik aidiyet değer ve normlarını içselleştirme gibi bilişsellik yönünün güçlü olduğu boyut ile ilişkilendirilen kavramsal çerçeveler olur iken, bazılarıysa guruba ait olmaktan onur duyma, gurur hissetme, üyeliğin kaybedilmesi durumunda psikoloji açısından olumsuzluklar yaşama gibi duygu alanlarının salt boyutlarında incelenmiştir.

Söz konusu boyutların dahil edilmek suretiyle özdeşleşmeyle ilgili kavramın diğer boyutlarla da ilişkilendirilmiş olduğu tanımlamalara rastlama da pekala imkan dahilindedir.

Kurumların pek çoğunda görüldüğü şekilde eğitim kurumlarında da özdeşleşme kavramının ehemmiyetli konumu bulunmaktadır. Bu konunun eğitim kurumunun yapısal formunun bütünleyici unsuru olduğu açıktır.

Eğitim kurumlarında görevli öğretmenler düşünüldüğü zaman, şayet kendi bulunduğu ve görev yaptığı okulda örgüt içersinde kurumsal bir özdeşleşme seviyesi fazdaysa bu öğretmenler

öğrenciler ve dolayısı ile okulun başarmasını şahsi başarması şeklinde görölmekte ve başarısızlık durumuna cevap bulma hususunda çabalar içersinde bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, her eğitim örgütü kendine yönelik bir örgüt iklimi oluşturur, dolayısıyla da her kurumda örgütçe kararlar alınmaktadır.

Kurumla ilgili karar süreçlerinin örgütün çalışanı olan kişilerce uygulanılmasında öğretmen olarak görev yapan çalışanların kurumsal özdeşleşmeyle ilgili düzeyleri mühim şekilde görünmektedir.

Eğitim kurumlarında öğretmen olarak görev yapan kişiler, eğitimsel örgütlerin en yetkili uzuvları olarak genel anlamda kabul görmektedir. Eğitimin seviyesini çok daha fazla kalite ve nitelik yönü ağır basan bir hâle getirme amacıyla öğretmen olarak okullarda görev yapan kişilerin okulları ile özdeşleşim kurmaları çok mühim bir gerekliliktir.

Eğitim kurumlarında çalışan ve görev yaptığı kurumla özdeşleşim kuran öğretmenler, kurum kültürü ve yönetimi anlamında okula çok fazla uyumsama göstermekte ve örgüt ile ilgili hedef ve gayeleri kendisinin şahsi hedef ve gayesi şeklinde kabul etmektedir.

Kaynakça

Ashtorth, B., Corley, K. ve Harrison, S. (2008). Identifications in organization: an examinations of fours fundamentalist question. *Journal of Management*, 34 (3), 326.

Balcı, A., Fidan, T., Cereci, C. Baltacı, A. ve Acar, U. (2012). Örgütün sosyalleşmesinin, kurumsal kimlikleşmeyle ve örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi: ilk öğretim okul yöneticileri üstünde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 46.

Başar, H., (2005). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Caner, T., K. Zagenczyk, Hester, T., Gibney, R., ve Fuller, J., (2011). Explorings organization on struction and the expant modelist organizationalist identifications. *Journal of Social Psychology*, 41 (5), 1087.

Çelik, V. (2005). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık

Çetinkara, M. ve Çimençi, S. (2014). Kurumsal adalet algısının örgütsel vatandaş davranışları üstündeki etkisinin ve kurum kimlikleşmesinin aracılık rolleri: yapı eşitliği modellemesi çalışması.

Yönetim Bilimleri Dergisi, 12 (23), 238.

Demirel, Ö. (2005). *Öğretim kurumlarında değerlendirme ve planlama: öğretmenlik sanatı*. Ankara: Pegem Yayınları.

Glavas, A. ve Godwin N. (2013). Is the perceptions of goodnes goodenough? Explorings therelat on ship betweens perceivet corporat social responsibilityam demploye organizationalist identifications. *Journal of Ethics*, (114), 17.

Jones, C. ve Volpes E. H. (2010). Organizational identification: extenn dingourun derstanding of social identiti through social net works. *Journal of Organizational*, 32 (3), 414.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2004). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları.

Kanten, P. (2012). *İş görenlerde işe adanmanın ve pro aktif davranışların oluşmasında örgüte güveni ile kurum kimlikleşmesinin rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Karabey, C. N. (2005). *Kurum kimlikleşmesi, örgüt imajı ve vatandaş davranışı ilişkisi: bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). *Kurum kimlikleşmesi, örgüt imajı ve örgüt vatandaşlıkları davranışları ilişkisi*. Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi, 21 (2), 232.

Kaya, D., İleri, Y. ve Yüceler, A. (2017). Effects of organizational trust on identification in a university hospital in Turkey. *Journal of Human*, 14 (2), 2014.

Kaya, Z. (2007). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.

Knippeberg, D. ve Schise, M. (2000). Focis and correlat of organizationalist identifcation. *Journal of Occupationa Land Organizational Psychology*, 2 (73), 134.

Knippeberg, D. ve Schipper, C. (2007). Works group diversit. *Annual Rewiww of Psychology*, 4 (58), 511.

Kreinner, E. ve Ashtorth, E. (2004). Evidence toward an expant model of organizationalist identification. *Journal of Behavior*, 25 (1), 27.

Miller, D., Casey, R., Johnson, M. ve Allen, M. (2000). Recons idering the organizationalist identification question naire. *Management of Quarterly*, 13 (4), 628.

Özdemir, A. (2010). Kurum kimlikleşmesinin hissedilen örgüte dönük cinsiyet, destek ve kıdemsel değişkenlere göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (1), 230.

Polat, M. (2009). *Kurum kimlikleşmesinin öncüleri üstüne bir alan çalışması*. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Kurum kimlikleşmesinin sinik ve işten ayrılmak niyetiyle ilişkisi üstüne bir alan araştırması. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 142.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). Orta öğretim öğretmenlerinde örgüt adaleti, güveni, vatandaşlığının davranışlara ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14 (2), 301.

Scott, C. R., Cheney, G. ve Corman, S. R. (1998). Developments of a structural model of identifications in the organizations. *Communication of Theorists*, 8 (3), 296.

Silah, M. (2001). Eğitimsel örgütlerde hizmet niteliğini artırmak amacıyla çalışanların ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (1), 99.

Sönmez, V. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Sönmez, V. (2005). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Temel, E. (2016). *Dönüşümsel liderlikle psikoloji güçlendirmesi arasındaki ilişkide örgüt kimlikleşmesinin aracılığı: Nazilli'deki kamusal kurumlarda bir alan uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Tokgöz, E. (2012). *Örgüt güveni, kimlikleşmesi ve vatandaşlığının davranışla arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Tokgöz, E. ve Aytemiz, O. (2013). Örgüt güveni, örgüt kimlikleşmesi ve örgüt vatandaşlığı arasındaki ilişki: bir kamu hastanesinde alan araştırması. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 69.

Tümer, E. (2010). *İşletmede örgüt adaleti ve örgüt kimlikleşmesi: bir alan uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüzün, İ. K. (2006). *Örgüt güveni, kimliği ve kimlikleşmesinin kendi arasındaki ilişki: uygulama alanında bir araştırma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüzün, İ. K. ve Çağlar İ. (2008). Kurum kimlikleşmesi kavramıyla iletişimsel etkinlik arasındaki ilişki. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 3 (9), 1017.

Webber, S. (2011). Dualist organizational identifications impacting olientsatis factions and words of mouth loyaltys. *Journal of Business*, 2 (64), 115.

Yavuzer, H. (2000). *Anne, baba ve çocuk*. İstanbul: Remzi Kitabevi.