

## İLKOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERDE BİREY ÖRGÜT UYUMUNUN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ

Selattin CEYLAN<sup>1</sup>, Olcay YILMAZ<sup>2</sup>, Fuat BİLİCAN<sup>3</sup>, Celal MOĞUL<sup>4</sup>, Ekrem GÜLER<sup>5</sup>,  
Metin KUL<sup>6</sup>, Yunus DEMİREL<sup>7</sup>, & Cemal KOCABEY<sup>8</sup>

### Öz

Bu araştırma, ilkokulda görev yapan öğretmenlerde birey örgüt uyumunun işe yabancılaşma üzerine etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu, birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma ölçeklerinden oluşan veri toplama aracı; 2021-2022 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan ve araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden 289 öğretmene uygulanmıştır. Anketlerden ulaşılan veriler, bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırmanın katılımcıları olan ilkokul öğretmenlerinin tanımlayıcı özellikleri yüzde ve frekans analizleri ile; birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma düzeyleri ortalama, standart sapma analizleri ile incelenmiştir. Birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile birey örgüt uyumunun işe yabancılaşma üzerindeki etkisi ise regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yüksek düzeyde birey örgüt uyumuna sahip oldukları belirlenirken, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini belirleyen boyutlardan güçsüzleşme düzeylerinin orta, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma ve genel işe yabancılaşma düzeylerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Birey örgüt uyumu ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu, birey örgüt uyumunun öğretmenlerin genel örgütsel yabancılaşma düzeylerini %5,8 oranında etkileyerek düşürdüğü sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İlkokul Öğretmenleri, Birey Örgüt Uyumu, İşe Yabancılaşma.

### *The Effect of Person-Organization Harmony on Work Alienation in Primary School Teachers*

### Abstract

This research was carried out to examine the effect of individual-organization fit on work alienation in primary school teachers. Data collection tool consisting of personal information form, individual-

<sup>1</sup> **Sorumlu Yazar:** Okul Müdürü, Bağcılar Sancaktepe İlkokulu, selattinceylan@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7364-9367

<sup>2</sup> Okul Müdürü, Küçükçekmece Tayfur Sökmen İlkokulu, olcay.yilmaz@windowslive.com, ORCID: 0000-0002-2494-6306

<sup>3</sup> Okul Müdürü, Bağcılar Mahir İz Ortaokulu, fbilican@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-3333-4256

<sup>4</sup> Okul Müdürü, Bağcılar İsa Yusuf Alptekin İlkokulu, celalmogul@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5448-1928

<sup>5</sup> Okul Müdürü, Bahçelievler Şehitler İlkokulu, ekremguler@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6513-5964

<sup>6</sup> Okul Müdürü, Başakşehir Nurettin Topçu İlkokulu, metinkul2000@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4666-5705

<sup>7</sup> Okul Müdürü, Bağcılar Şükrü Savaşeri Ortaokulu, ynsdmrl44@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4524-352X

<sup>8</sup> Okul Müdürü, Küçükçekmece Melikşah Ortaokulu, cemalkocabey@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2903-2500

organization fit and work alienation scales in line with the purpose; It was applied to 289 teachers who work in Bağcılar district of Istanbul province in the 2021-2022 academic year and volunteered to participate in the research. The data obtained from the questionnaires were analyzed in the computer environment with the SPSS 22.0 statistical program. The descriptive features of primary school teachers, who are the participants of the research, were analyzed by percentage and frequency; Individual-organization fit and job alienation levels were analyzed with mean and standard deviation analyses. Relationships between individual-organization fit and work alienation were analyzed by correlation analysis, and the effect of individual-organizational fit on work alienation was analyzed by regression analysis. As a result of the research, it was determined that the teachers had a high level of individual-organizational harmony, while the level of powerlessness, which is one of the dimensions that determine the level of teachers' work alienation, was determined to be moderate, while the levels of meaninglessness, self-alienation and general work alienation were low. It was concluded that there is a negative and low-level significant relationship between individual-organization fit and work alienation, and that individual-organization fit affects teachers' general organizational alienation levels by 5.8%.

**Keywords:** Primary School Teachers, Individual Organizational Harmony, Work Alienation.

## Giriş

Günümüzde iş olgusunun giderek daha önemli hale geldiği, teknolojik ilerleme ve gelişimin hızlandığı, sosyal ve kültürel alanda değer ve anlayışların farklılaştığı bir dönem yaşanmaktadır. Bu gelişmeler insanlığa umut, kolaylık ve zenginlik getirirken farklı sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle modernizm ve pozitivizmin yöntem ve değerleri, sosyal ve kültürel düzeyde birtakım aksamalara ve sorunlara neden olmuştur. Bu sorunlardan biri de yabancılaşmadır (Şirin, 2009, s.165). Konu ile ilgili ilk araştırmalarda; yabancılaşma kavramı, bireylerin ürettikleri nesne ve eylemlere yabancılaşması olarak tanımlanmış, ancak daha sonra bireylerin kendi hayatlarına ve diğer yaşam alanlarına yabancılaşması olarak ifade edilerek kavramın boyutu genişletilmiştir (Şentürk ve Seçilmiş, 2021, s.63). Bir iş ortamında yabancılaşmanın yaşanması ise, işe yabancılaştırma olarak tanımlanmaktadır.

İnsanlar zamanlarının çoğunu işte geçirirler. Bu da bireylerin işe entegre olduklarını düşünmelerine neden olabilir. Ancak bireylerin bir süre sonra işlerine yabancılaşabildikleri, iş yerinde kendilerini rahat ve mutlu hissedemedikleri gözlemlenmiştir (Şirin, 2009, s.166). İşe yabancılaşma, çalışanların örgütsel hedeflerden sapması ve olumsuz düşüncelerle kendilerini örgütten soyutlamasıdır. Seeman (1959) tarafından yapılan bir araştırmaya göre insanlarda bu yabancılaşma süreci ayrıntılı ve kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır; güçsüzlük, anlamsızlık, normal olmama, sosyal izolasyon ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş bileşenli bir olgudur. İşine yabancılaşan çalışanlar, üretilen mal veya hizmetlerin kalitesini önemsemezler, kendilerine sağlanan iş süreçlerinin olumsuz etkilerini göz önünde bulundururlar (Tipi, 2022, s.3).

İşe yabancılaşma durumu, bireyin kişiliğinde birçok değişikliğe yol açabilir. Bunlar; yeni fikirler üretememe, zihinsel süreçlerle ilgili bozukluklar, dış çevreden soyutlanma, madde kullanımına başlama veya kullanım oranında artış, ölüm arzusu, intihar davranışı, düzensiz yaşam tarzı, toplumsal değerlere kayıtsızlık, sadece kendini düşünme, tüketim artışı, daha fazla mekanizasyon, tüm eylemlere karşı değil, onlara biat etmek (Usul ve Atan, 2014, s. 1-10).

Yabancılaşma olgusunun bir eğitim kurumu olarak okul üzerinde büyük etkisi vardır. Okulların vazgeçilmez unsurlarından olan öğretmenler maddi, manevi, sosyal, örgütsel vb. farklı faktörlerden etkilenebilirler. Okulların türleri, nitelikleri ve biçimleri, öğretmenlerin bölümleri sevmeleri, öğretmenliği seçme nedenleri vb. öğretmenlerin yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Öğretmenlerin eğitimle ilgili tüm etkinliklerden uzak durmaları ve bu etkinliklerin anlamsız olması onların işlerine olan ilgilerini azaltmaktadır. Öğretmen okulda yabancılaşma duygusu yaşarsa, ayrımcılığa uğradığını ve gruptan dışlandığını hisseder, çalışma arkadaşlarına, kendine ve sonunda işine yabancılaşmaya başlar (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Bir öğretmenin işine karşı yabancılaşma yaşaması işini etkilediği gibi ilişkilerini de etkiler ve bir bütün olarak hayata bakışını ve çalışma şeklini değiştirir (Elma, 2003). Öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşması, müfredata, öğrencilere ve eğitim sürecine ilgi duymaması yabancılaşmanın yansıması olarak değerlendirilebilir (Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013).

İşe yabancılaşma, çalışanların iş için oluşturdukları, can sıkıntısı, yorgunluk, ilgisizlik ve hayal kırıklıklarının barındığı sosyal psikolojik bir durumdur. Başka bir deyişle, çalışanın beklentilerini aşan bir çalışma, standardizasyonu, durgunluğu veya çalışanın izlediği yol sonucunda ortaya çıkan, genellikle çalışanları olumsuz yönde etkileme yeteneği olan, iş temelli bir psikososyal durumdur. Yaptığı işin yapısından ziyade işi yorar, işe bakışı donuklaşır ve körelir (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016).

İşe yabancılaşma birçok psikolojik ve sosyal faktörden kaynaklanabilir. Psikolojik nedenler; iş bölümü, kitle iletişim araçları, çalışma koşulları, inançlar, tutumlar ve değerleri içerir. Sosyal nedenler; sosyal ve kültürel yapı, ekonomik yapı, sanayileşme ve kentleşme olarak sıralanabilir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s.61-88). Çalışanları işe yabancılaştıran bir diğer faktörün de birey ve örgüt arasındaki uyumsuzluk olduğu belirtilmektedir. Bir örgütün kültürel değerleri ile bireyin kişilik özellikleri, değerleri ve beklentileri arasındaki uyumsuzluk, yabancılaşmaya neden olabilir (Sulu vd. , 2010).

Kristof (1996, s.4-5) birey-örgüt uyumunu, birey ve karşılıklı olarak ihtiyaçlarını karşıladığında, benzer temel özelliklere sahip olduğunda benzer temel özellikleri paylaştığı ya da her ikisinin de olduğu durumlarda ortaya çıkan bir bağdaşma olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle bireyin ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanması veya örgütün ihtiyaçlarının birey tarafından karşılanması veya her iki tarafın da benzer özelliklere sahip olması gerekir. Birey-örgüt uyumu ile ilgili literatürde birbirine benzeyen pek çok tanımın yer aldığı görülmektedir. Ulukapı Yılmaz (2021, s.53) yapılan bu tanımları kronolojik sıra halinde tablolaştırarak sunmuşlardır.

**Tablo 1.** Birey-örgüt uyumu kavramına ilişkin tanımlar

<b>Birey-Örgüt Uyumu Kavramı</b>	
Chatman (1989)	Örgütün norm ve değerleri ile bireyinkilerin uyuşması.
Judge ve Ferris (1992)	Birey ve örgüt özelliklerinin eşleşmesi.
Kristof (1996)	Birey ve örgüt arasında birinin diğerinin ihtiyaçlarını karşıladığı ya da benzer temel özellikleri paylaştığı durum.
Ambrose vd. (2007)	Bireyin özelliklerinin belirli bir durumun, işin ya da örgütün özellikleri ile uyuşması.
Andrews vd. (2011)	Bireyin kişiliğinin, değerlerinin, inançlarının ve amaçlarının örgüt ile uyumu.

Kaynak: Ulukapı Yılmaz, 2021, s.53

Literatürdeki sınırlı sayıdaki uygunluk tanımlarına ve Tablo 1'e bakıldığında tüm bu tanımların birey ve örgütlere odaklandığı ve ikisi arasındaki normlar, değerler veya özellikler arasındaki uyum unsurlarından bahsedildiği görülmektedir. Muhtemelen buradaki uygunluk derecesi, bireylerin tutum ve davranışlarını etkiler (Kim, 2012, s.3). Bireyin örgütle uyum içinde olmasını sağlamak, bireylerin örgütsel normlara ne ölçüde bağlı olduğunu tahmin etmede de önemlidir. Çünkü kişisel değerler, örgüt üyelerini yakından etkileyen faktörlerdir ve örgütün değerleri ile yakından ilişkilidir. Uyumun yokluğunda, örneğin güçlü örgütsel değerler ile önemli kişisel değerlerin çatıştığı durumlarda üç durum ortaya çıkabilir: (1) Bireyin değerleri değişebilir ve birey, birbiriyle örtüşen değerler edinebilir. Organizasyon değerleri, (2) organizasyonun değerleri değişebilir veya (3) kişi organizasyondan ve işinden ayrılabilir (Chatman, 1989, s.342-343; Ulukapı Yılmaz, 2021, s.65-66). Kişinin işten ayrılmadan önce işe yabancılaşma yaşayacağı öngörülmektedir.

Birey örgüt uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştıran sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Kaya ve Serçeoğlu (2013) tarafından otel, çağrı merkezi ve mağaza çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, işin gerektirdiği roller ile kendi değerleri arasında uyum sağlamayan bireyler arasında yüksek düzeyde yabancılaşma olduğu görülmektedir.

Tanrıverdi ve Kahraman (2016) tarafından beş yıldızlı otel işletmeleri üzerinde yapılan bir çalışmada, birey örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki, birey yönetici uyumu ölçeğinde değerlendirilmiştir. Lider-üye etkileşimlerinin çalışanların yabancılaşma düzeylerine etkisini inceleyen araştırmada, yöneticilerine uyum düzeyi düşük olan bireylerin daha fazla yabancılaştığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın amacı ilköğretim öğretmenlerinin birey örgüt uyumu ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkileri incelemektir. Aynı zamanda öğretmenlerin birey örgüt uyumları ve işe yabancılaşmalarının tespiti gelecekte yapılacak birçok çalışmaya rehber olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırma sonuçlarının ve araştırma sonundaki önerilerin, eğitim yöneticilerine fikir sunacağı düşünülmektedir. Böylelikle bu çalışma ile daha verimli ve sağlıklı öğrenme ortamları oluşturulmasına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

## Yöntem

### Araştırma Modeli

Araştırma ilkököl öğretmenlerinin birey örgüt uyumu ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkileri incelemek üzere ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modelinde “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır” (Karasar, 2011).

### Örnekleme

Araştırmada İstanbul İli Bağcılar ilçesinde ilkökullarda görev yapan öğretmenlerden veri toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler cinsiyete göre 104'ü (%34,9) kadın, 194'ü (%65,1) erkek olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim durumuna göre 237'si (%79,5) lisans, 61'i (%20,5) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 262'si (%87,9) evli, 36'sı (%12,1) bekar olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleki kıdeme göre 53'ü (%17,8) 10 yıl ve altı, 87'si (%29,2) 11-15 yıl, 58'i (%19,5) 16-20 yıl, 46'sı (%15,4) 21-25 yıl, 54'ü (%18,1) 25 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda çalışma süresine göre 143'ü (%48,0) 1-5 yıl, 86'sı (%28,9) 6-10 yıl, 69'u (%23,2) 10 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler üç bölümden oluşan anket kullanılarak toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde, katılımcıların yaşı, cinsiyeti vb. tanımlayıcı özelliklerini tanılamaya yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde işe yabancılaşma ölçeği ve üçüncü bölümünde birey-örgüt uyumu ölçeği bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesinde Mottaz (1981) tarafından geliştirilen, Erben (2008) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ve Sayü (2014) tarafından yeniden derlemesi yapılan “İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal yapısı üç alt boyuttan “Güçsüzleşme (6 madde), Anlamsızlaşma (4 madde) ve Kendine Yabancılaşma (7 madde)” alt boyutlarında toplam 17 maddeden meydana gelmektedir.

İlkököl öğretmenlerinin birey-örgüt uyumunu ölçmek amacıyla Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Turunç ve Çelik (2012) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek 5'li likert tipinde 4 önerme bulunmaktadır.

### Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan veriler bilgisayar ortamında SPSS 22. 0 istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırmanın katılımcıları olan ilkököl öğretmenlerinin tanımlayıcı özellikleri yüzde ve frekans analizleri ile, birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma düzeyleri ortalama, standart sapma analizleri ile incelenmiştir. Birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile birey örgüt uyumunun işe yabancılaşma

üzerindeki etkisi ise regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları manidarlık 0,05 düzeyinde sınanmıştır.

### Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Birey Örgüt Uyumu	298	3,993	1,105	1,000	5,000	0,961
İşe Yabancılaşma Genel	298	2,239	0,712	1,000	4,760	0,901
Güçsüzleşme	298	2,667	0,851	1,000	5,000	0,886
Anlamsızlaşma	298	2,043	0,838	1,000	5,000	0,893
Kendine Yabancılaşma	298	1,984	0,836	1,000	5,000	0,308

Öğretmenlerin “birey örgüt uyumu” ortalaması  $3,993\pm 1,105$ , “işe yabancılaşma genel” ortalaması  $2,239\pm 0,712$ , “güçsüzleşme” ortalaması  $2,667\pm 0,851$  (Min=1; Maks=5), “anlamsızlaşma” ortalaması  $2,043\pm 0,838$  “kendine yabancılaşma” ortalaması  $1,984\pm 0,836$  olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma puanları arasında korelasyon analizi

	Birey Örgüt Uyumu	
İşe Yabancılaşma Genel	r	-0,248**
	p	0,000
Güçsüzleşme	r	-0,114*
	p	0,049
Anlamsızlaşma	r	-0,240**
	p	0,000
Kendine Yabancılaşma	r	-0,277**
	p	0,000

\*<0,05; \*\*<0,01; Korelasyon Analizi

Birey örgüt uyumu, işe yabancılaşma genel, güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; işe yabancılaşma genel ile birey örgüt uyumu arasında  $r=-0,248$  negatif çok zayıf ( $p=0,000<0,05$ ), güçsüzleşme ile birey örgüt uyumu arasında  $r=-0,114$  negatif çok zayıf ( $p=0,049<0,05$ ), anlamsızlaşma ile birey örgüt uyumu arasında  $r=-0,24$  negatif çok zayıf ( $p=0,000<0,05$ ), kendine yabancılaşma ile birey örgüt uyumu arasında  $r=-0,277$  negatif zayıf ( $p=0,000<0,05$ ) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

**Tablo 4.** Birey örgüt uyumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
İşe Yabancılaşma Genel	Sabit	2,878	19,137	0,000	19,450	0,000	0,058
	Birey Örgüt Uyumu	-0,160	-4,410	0,000			
Güçsüzleşme	Sabit	3,018	16,382	0,000	3,911	0,049	0,010
	Birey Örgüt Uyumu	-0,088	-1,978	0,049			
Anlamsızlaşma	Sabit	2,769	15,617	0,000	18,052	0,000	0,054
	Birey Örgüt Uyumu	-0,182	-4,249	0,000			
Kendine Yabancılaşma	Sabit	2,821	16,122	0,000	24,615	0,000	0,074
	Birey Örgüt Uyumu	-0,210	-4,961	0,000			

Lineer Regresyon Analizi

Birey örgüt uyumu ile işe yabancılaşma genel arasındaki neden sonuç ilişkisini incelemek için yapılan regresyon analizi istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=19,450; p=0,000<0,05). İşe yabancılaşma genel düzeyindeki toplam değişim %5,8 oranında birey örgüt uyumu tarafından açıklandığı saptanmıştır (R<sup>2</sup>=0,058). Birey örgüt uyumu genel işe yabancılaşmayı düşürmektedir ( $\beta$ =-0,160).

Birey örgüt uyumu ile güçsüzleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini incelemek için yapılan regresyon analizi istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=3,911; p=0,049<0,05). Güçsüzleşme düzeyindeki toplam değişim %1 oranında birey örgüt uyumu tarafından açıklandığı saptanmıştır (R<sup>2</sup>=0,010). Birey örgüt uyumu güçsüzleşmeyi düşürmektedir ( $\beta$ =-0,088).

Birey örgüt uyumu ile anlamsızlaşma arasındaki neden sonuç ilişkisini incelemek için yapılan regresyon analizi istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=18,052; p=0,000<0,05). Anlamsızlaşma düzeyindeki toplam değişim %5,4 oranında birey örgüt uyumu tarafından açıklandığı saptanmıştır (R<sup>2</sup>=0,054). Birey örgüt uyumu anlamsızlaşmayı düşürmektedir ( $\beta$ =-0,182).

Birey örgüt uyumu ile kendine yabancılaşma arasındaki neden sonuç ilişkisini incelemek için yapılan regresyon analizi istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=24,615; p=0,000<0,05). Kendine yabancılaşma düzeyindeki toplam değişim %7,4 oranında birey örgüt uyumu tarafından açıklandığı saptanmıştır (R<sup>2</sup>=0,074). Birey örgüt uyumu kendine yabancılaşmayı düşürmektedir ( $\beta$ =-0,210).

## Sonuç ve Tartışma

İlkokul öğretmenlerinin birey örgüt uyumlarının işe yabancılaşmaları üzerindeki etkilerinin sorgulandığı araştırmaya 289 öğretmen gönüllü katılım sağlamışlardır. Araştırmada öncelikle öğretmenlerin birey örgüt uyumu ve işe yabancılaşma düzeyleri incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin birey örgüt uyumu düzeyleri 3,993 ortalama sayısal değer almıştır. Başka bir ifade ile öğretmenlerin birey örgüt uyumları yüksek düzeydedir. Literatürde öğretmenlerin birey örgüt uyumlarına yönelik bizim araştırma bulgumuzu destekleyen şekilde bulgulara ulaşılrken, araştırma sonucumuzla örtüşmeyen şekilde orta düzeyde birey örgüt uyumuna sahip oldukları yönünde sonuçlara da ulaşıldığı görülmektedir.

Yılmaz (2018) ilkökul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğretmenlerin birey örgüt uyumlarının yüksek düzeyde olduğunu (Ort: 4,05) benzer şekilde Sarıboğa (2018) sınıf öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin yüksek düzeyde birey örgüt uyumuna sahip olduklarını saptamıştır (Ort:3,55). Sarıboğa, vd. (2019) sınıf öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğretmenlerin birey örgüt uyumu düzeylerini orta seviyede olduğunu belirlemişlerdir (Ort: 3,23). Benzer şekilde Seçilmiş (2019) araştırmasında öğretmenlerin birey örgüt uyumlarını orta düzeyde olduğunu saptamıştır (Ort:3,38). Ulaşılan sonuçlardan öğretmenlerin birey örgüt uyumlarının orta düzeyde veya yüksek düzeyde gerçekleştiği, bu konuda bir genellemeye gidilemediği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarında ve bu boyutların genel ortalamasını ifade eden işe yabancılaşma genel olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin güçsüzleşme düzeylerinin ortalaması 2,667; anlamsızlaşma düzeylerini ortalama 2,043 ve kendine yabancılaşma düzeylerini ortalaması 1,984'dür. Genel işe yabancılaşma düzeylerini aldığı ortalama sayısal değer ise 2,239'dur. Öğretmenlerin güçsüzleşme durumları orta düzeyde iken, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma ve genel işe yabancılaşma düzeyleri ise düşük düzeydedir. Literatürde öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında da öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda daha fazla yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür (Elma, 2003; Erjhem, 2005).

Araştırmada öğretmenlerin birey örgüt uyumu ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda birey örgüt uyumu ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile birey örgüt uyumu arttıkça, işe yabancılaşma azalmakta ya da birey örgüt uyumu azaldıkça işe yabancılaşma artmaktadır.

Bu anlamlı ilişkiler saptandıktan sonra birey örgüt uyumunun öğretmenlerin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda birey örgüt uyumunun öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini yordayan bir değişken olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin işe yabancılaşmaları üzerinde birey örgüt uyumu %5,8 düzeyinde etki yaparken, en büyük etkiyi kendine yabancılaşma boyutu üzerinde gösterdiği, bu boyut üzerindeki etkisinin %7,4 oranında olduğu görülmüştür. Diğer taraftan en düşük etki %1 düzeyinde güçsüzleşme boyutunda iken, anlamsızlaşma boyutuna yaptığı etkinin ise %5,4 düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında da birey örgüt uyumunun işe yabancılaşmayı azalttığı yönünde bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Şentürk ve Seçilmiş (2021) öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma, birey-örgüt uyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında da birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler olduğunu saptamışlardır. Çelik ve Damar (2017) enerji sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği



araştırmasında birey örgüt uyumunun artmasının işe yabancılaşmayı azalttığını saptamıştır. Kaya ve Serçeoğlu (2013) tarafından otel, çağrı merkezi ve mağaza çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında ve yine Tanrıverdi ve Kahraman'ın (2016) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Çıkan sonuçlardan birey örgüt uyumunun çalışanların işe yabancılaşmalarını açıklayan bir değişken olduğu, bu nedenle de birey örgüt uyumu yüksek çalışanların örgütlerine daha faydalı olacakları, eğitim örgütü olan okullar açısından ise birey örgüt uyumu yüksek öğretmenlerin, okulların en önemli çıktısı olan eğitim kalitesine pozitif yansımalarının olacağı söylenebilir.

## Kaynakça

- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *The Academy of Management Review*, 14 (3), ss. 333-349.
- Çelik, A. & Damar, A. (2017). The mediating role of person organization fit on the effect of organizational justice on work alienation. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 13(5), ss. 854-866.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okul öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Erben, G. S. (2008). *Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: A comparative study between lean and traditional production contexts*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*,3(4),ss. 395-417.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36 (161),ss. 271- 286.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kaya, U. & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*. 2013 (1), ss. 311-346.
- Kim, S. (2012). Does person-organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72, ss. 830-840.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kurtulmuş, M. & Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5 (2), ss. 459-477. <http://dx.doi.org/10.14686/buefad.v5i2.5000175962>
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4),ss. 515-529.
- Netemeyer, R. G. , Boles, J. S. , McKee, D. O. , & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), ss. 85-98.
- Ofluoğlu, G. , & Büyükyılmaz, O. (2008), Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri, *Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), ss. 113-144.
- Sarıboğa, V. (2019). *Örgütsel sessizlik ve birey-örgüt uyumu ilişkisi: sınıf öğretmenleri üzerinde bir araştırma İstanbul Bağcılar ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Sarıboğa, V. , Kılıç, E. D. , & Serin, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumu üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), ss. 95-115.
- Sulu, S. , Ceylan, A. ve Kaynak, R. (2010). Work Alienation As A Mediator Of The Relationship Between Organizational Injustice And Organizational Commitment: Implications For Healthcare Professionals. *International Journal of Business and Management*, 5 (8), ss. 27-38.
- Şentürk, İ. , & Seçilmiş, G. (2021). Eğitim örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye, birey-örgüt uyumu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki. *TroyAcademy*, 6(1),ss. 59-79.
- Şirin, E. F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi . *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* , 4 (4),ss. 164-177 .
- Tanrıverdi, H. &Kahraman, O. C. (2016). 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Lider-Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Marmaris ve İstanbul Destinasyonlarında Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (3), ss. 463- 493.
- Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyumunu ve işe yabancılaşma üzerine etkisi (Ankara Yenimahalle ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2),ss. 57-78.
- Ulukapı Yılmaz H. (2021). *Akademisyenlerin izlenim yönetimi taktiklerinin iş yaşamlarındaki yalnızlıkları üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uşul, H. , & Atan, A. (2014), Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,ss. 1-10.
- Yıldız, K. , Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), ss. 1253-1284, [http://dx. doi. org/10. 9761/JASSS1193](http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1193)
- Yılmaz, Ö. (2018). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.