

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL İKLİMİNİN İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİNE
ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Derya AVŞAR

İstanbul
Haziran-2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL İKLİMİNİN İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Derya AVŞAR

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Ali GURBETOĞLU

İstanbul
Haziran-2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Ali GURBETOĞLU

Üye Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye Doç. Dr. Mustafa YEŞİLYURT



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.


Prof. Dr. Ömer CAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım "Okul İkliminin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi" adlı çalışmamın öneri aşamasından sonuçlandırıldığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İmza
Deniz AYŞAR

ÖNSÖZ

İşe yabancılaşma, örgüt içerisinde bulunan bir personelin, fiziksel ya da psikolojik anlamda kendisini örgütten soyutlaması veya uzaklaşmasıdır. İşe yabancılaşan bir kişinin motivasyonu düşmekte, iş stresi artmakta ve tüm bunların sonucu olarak işten ayrılmak istemektedir. Bu nedenle işe yabancılaşmayı etkileyen faktörlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu faktörlerden biri olarak değerlendirilen örgüt iklimi, iş çevresinin, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanlar tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan ve onların motivasyonları ile davranışlarını etkileyeceği varsayılan ölçülebilir özelliklerdir. Örgüt iklimi diğer örgütler de var olduğu gibi insanı ele almış ve insanı temel alarak çalışmalarını yürüten eğitim kurumlarını da daha büyük ölçüde etkilemiştir. Ortak amaçları olan eğitim kurumlarında da farklı iklimlerin oluşması, eğitimciler üzerinde farklı etkiler oluşturmakta ve buna bağlı olarak da hem öğretimin verimi hem de eğitimcilerin işe karşı duygularının olumsuz olmasına sebep olmaktadır. Bu gerekçe ile eğitim kurumlarındaki iklimin eğitimcilerin okula yabancılaşma konusunun araştırılması büyük önem taşımaktadır.

Yüksek lisans tez çalışmamın her aşamasında bana yardımcı olan ve anlayışı hiçbir zaman esirgemeyen değerli tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi. Ali GURBETOĞLU'na teşekkür ederim. Tez çalışmamın başlangıcından itibaren karşılaştığım tüm sıkıntıları aşmamda hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, beni her zaman yüreklendiren anneme, babama ve kardeşime en derin sevgilerimi sunarım.

Derya AVŞAR
İstanbul – 2019

ÖZET

OKUL İKLİMİNİN İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİNE ETKİSİ

Derya AVŞAR

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali GURBETOĞLU

Haziran 2019, 109 Sayfa

Çalışmada, Türkiye’de “Okul İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi” nin ortaöğretimde ki etkisinin araştırılmasında, Ankara Sincan ilçesi örneği üzerinden araştırılmıştır. Araştırmanın amacı, Okul İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini ortaya koymaktır.

Araştırmada eğitimin ana unsurlarından ve Okul İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin eğitim-öğretimdeki asıl sahiplenici ve uygulayıcı paydaşlarından biri kabul edilen öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Sincan ilçesinde bulunan Milli Eğitim’e bağlı 5 ortaokulda görev yapan 150 öğretmene, demografik sorulardan ve işe yabancılaşma ile örgüt iklimi olmak üzere 2 farklı ölçek den elde edilen verilerle analiz çalışmaları yapılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan ölçeklere dayalı istatistiksel sonuçlar doğrultusunda, okul ikliminin olumlu bir biçimde idare edilmesinin işe yabancılaşma sorununu azalttığı tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; çalışanların iş dağılımı ve görevleri adaletli ve fikir birliğine dayanılarak ve okul kültürünü en iyi şekilde getirmek için kuruma yeni katılan bireylere oryantasyon çalışmaları yapılarak bireyin örgüte olan aidiyet duygusu artırılması şeklinde önerilerde bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, İşe Yabancılaşma, Eğitim Kurumu, Eğitimci, Ölçek.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SCHOOL CLIMATE ON THE LEVEL OF ALIENATION TO WORK

Derya AVŞAR

Master's, Education Management

Thesis Advisor; Asst. Prof. Dr. Ali GURBEOĞLU

June-2019, 109 Pages

In this study, in Turkey "Alienation Effect on school work climate" in the investigation of the effects of secondary education, it has been investigated on the example of the Sincan district of Ankara. The aim of the study is to reveal the effect of school climate on alienation to work.

In the research, the opinions of teachers who are considered as one of the main elements of education and one of the main proprietors and implementers of the Impact of School Climate on Work Alienation were used. 150 teachers working in 5 secondary schools affiliated to the National Education in Sincan district were analyzed with demographic questions and data obtained from 2 different scales as alienation and organizational climate.

In line with the statistical results based on the scales conducted within the scope of the research, it was determined that the positive management of the school climate reduced the alienation problem. As a result of the study; The work distribution and tasks of the employees are based on fairness and consensus, and orientation studies have been made to the newly joined individuals in order to optimize the school culture and to increase the sense of belonging to the organization.

Keywords: Organizational Climate, Alienation to Work, Educational Institution, Educator, Scale.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.Giriş	1
1.1.Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4.Sınırlılıklar	5
1.5. İlgili Araştırmalar	6
1.6. Tanımlar	9
İKİNCİ BÖLÜM	
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	11
2. Kuramsal Çerçeve.....	11
2.1. Örgüt İklimi	11
2.1.1. Örgüt Kavramı	11
2.1.1.1. Örgüt İklimi Tanımı Ve Önemi	12
2.1.2. Örgüt İkliminin Nitelikleri.....	16

2.1.3. Örgüt İklimi Türleri	17
2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları	18
2.1.4.1. Örgüt Yapısı	19
2.1.4.2. Bireysel Sorumluluk ve Performans Standartları	19
2.1.4.3. Ödüllendirme ve Destek	19
2.1.4.4. Çatışma ve Çatışma İçin Tolerans	20
2.1.4.5. Risk	20
2.1.4.6. İlimlilik ve Örgütsel Özdeşleşme	21
2.1.5. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler	21
2.1.5.1. Örgütsel Amaçlar	21
2.1.5.2. Örgütsel Yapı	22
2.1.5.3. Ödüllendirme	22
2.1.5.4. Örgütün Kuruluş Yeri	23
2.1.5.5. Örgütsel Değerler ve Normlar	23
2.1.5.6. Örgütsel İletişim	24
2.1.5.7. Yönetimsel Değerler	24
2.1.5.8. Liderlik Türü	25
2.1.5.9. Ekonomik Değerler	25
2.1.5.10. İşin Yapısı	25
2.1.6. Örgüt İklimini Etkileyen Kişisel Faktörler	25
2.1.7. Uygun Örgüt İkliminin Unsurları	26
2.2. İşe Yabancılaşma ve Yabancılaşma Boyutları	27
2.2.1. İşe Yabancılaşmanın Tanımı ve Önemi	27
2.2.2. Yabancılaşmanın Boyutları	31
2.2.2.1. İzolasyon	31
2.2.2.2. Güçsüzlük	32
2.2.2.3. Anlamsızlık	33
2.2.2.4. Kendinden Yabancılaşma	33
2.2.2.5. Kuralsızlık	34
2.2.3. İşe Yabancılaşmasının Nedenleri	34
2.2.3.1. Sosyal Tahviller	35
2.2.3.2. Kültürel Faktörler	35
2.2.3.3. Ekonomik Faktörler	36

2.2.3.4. Şehircilik ve Modern Toplumsal Yapı	36
2.2.3.5. Teknoloji ve Otomasyon	36
2.2.4. Örgütlerde Yabancılaşma ve Sonuçları	37
2.2.4.1. Bürokrasi/ Örgüt Yapısı	39
2.2.4.2. Denetim	44
2.2.4.3. İş Bölümü	44
2.2.4.4. Makina ve Teknoloji.....	47
2.2.4.5. Yabancılaşma ve Monoton Çalışma.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	51
3.Yöntem	51
3.1 Araştırmanın Modeli	51
3.2. Evren ve Örneklem	52
3.3. Veri Toplama Araçları	52
3.4. Verilerin Analizi	53
3.4.1. Faktör ve Güvenirlik Analizi	56
3.4.1.1. Faktör Analizleri	56
3.4.1.2. Güvenirlik Analizi	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI.....	62
4.Araştırma Bulguları.....	62
4.1. Araştırmadaki Demografik Bulgular	62
4.2. Ölçeğe Katılan Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşma Hakkındaki Görüşleri.....	64
4.3. Ölçeğe Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerin Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi	66
4.3.1. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Cinsiyet Üzerindeki Etkisi.....	66
4.3.2. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Medeni Durum Üzerindeki Etkisi	67

4.3.3. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Yaş Üzerindeki Etkisi.....	69
4.3.4. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyi Üzerindeki Etkisi.....	70
4.3.5. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Hizmet Yılı Üzerindeki Etkisi ...	71
4.4. Ölçeğe Katılan Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.....	72

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
5.Sonuç Ve Öneriler	73
5.1. Sonuç.....	73
5.2. Öneriler	78
KAYNAKLAR	79
EKLER.....	87
ÖZGEÇMİŞ.....	96

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Mekanik ve Organik Örgütlerin Karşılaştırılması	43
Tablo 2: Ölçek Uygulaması Bilgileri	53
Tablo 3. İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Örgüt İklimi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına Ait Bulgular	54
Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Örgüt İklimi Ölçeği Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (Çarpıklık) Puanlarının Karşılaştırılmasına Ait Bulgular.....	55
Tablo 5: İşe yabancılaşma ölçeğine ait KMO ve Balett test sonuçları	57
Tablo 6: İşe yabancılaşma faktör analizi.....	58
Tablo 7: Örgüt iklimi ölçeğine ait “KMO ve Barlett test“ sonuçları	58
Tablo 8: Örgüt iklimi ölçeği faktör analizi	59
Tablo 9: Ölçeklere ait güvenilirlik analizi	61
Tablo 10: Öğretmenlerin demografik bilgileri.....	63
Tablo 11: Ölçeğe katılan öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları.....	64
Tablo 12: Ölçeğe katılan öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin algıları	65
Tablo 13: İşe Yabancılaşmanın Cinsiyet Üzerindeki Etkisi	66
Tablo 13.1: İşe Yabancılaşmanın Cinsiyet Ortalaması	67
Tablo 14: Örgüt İkliminin Cinsiyet Üzerindeki Etkisi.....	67
Tablo 15: İşe Yabancılaşmanın Medeni Durum Üzerindeki Etkisi	67
Tablo 16: Örgüt İkliminin Medeni Durum Üzerindeki Etkisi	68
Tablo 16.1: Örgüt İkliminin Medeni Durum Ortalaması.....	68
Tablo 17: İşe Yabancılaşmanın Yaş Üzerindeki Etkisi.....	69
Tablo 18: Örgüt İkliminin Yaş Üzerindeki Etkisi.....	69
Tablo 19: İşe Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyi Üzerindeki Etkisi	70
Tablo 20: Örgüt İkliminin Eğitim Düzeyi Üzerindeki Etkisi	70
Tablo 21: İşe Yabancılaşmanın Hizmet Yılı Üzerindeki Etkisi.....	71
Tablo 22: Örgüt İkliminin Hizmet Yılı Üzerindeki Etkisi.....	71
Tablo 23: Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Sperman Korelasyon Analizi Sonuçları	72

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Örgüt Yapısını Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörler	41
Şekil 2: Örgüt Yapısı ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki	43



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1. Giriş

Hızla gelişen teknolojiyle birlikte bilişimde ve iletişimde yaşanan gelişmeler sonucunda küreselleşen dünyada varlığını korumaya çalışan örgütlerin söz konusu bu gelişimlere ve değişimlere uyum sağlaması bir zaruret haline gelmiştir. Bu zaruretin altındaysa karlılığı artırılması, bulunduğu piyasadaki yerin korunması ve genişletme ya da değişimin getirdiği yeni talepler karşısında esnek bir ilişki kurabilme gereksinimi vardır. Bu parametrelerin doğrultusunda ticari yaşamlarını sürdürmek ve dinamik kalmak isteyen örgütlerin insan kaynaklarının niteliği ve bu kaynağın yönetimi son derece önem kazanmaktadır. Öyle ki modern örgütlerin yapılarında çalışanların geliştirilmesi ve iyileştirilmesi programları, personel devri, iş tatmini, örgütsel bağlılık, iletişim ve çevredeki nitelikli insan kaynaklarını bünyelerine katabilme konuları tüm örgütler için üzerine ağırlıkla durulan konular haline dönmüştür (Yaşar, 2005: 14).

Örgüt iklimi, örgütlerin psikolojik ortamlarıdır. Örgütte oluşan hava, sinerji, duygusal kırılmalar, samimiyet vb. durumlar örgüt ikliminin temelini oluşturur. Çalışanların örgüt içerisindeki psikolojik ortama ilişkin algısı, örgüt iklimini ortaya koyan temel faktörlerdendir. Kimi örgütlerde olumlu bir algılama söz konusu olur bu da çalışanların verimlilik ve etkinliklerine yansır. Bu algılama bazı duygular ve bu duyguların durumu, şiddeti ile olur. Bu duyguların hissedilme durumu veya şiddetine göre olumlu veya olumsuz bir örgüt ikliminden söz edilebilir. Çalışanların örgüt iklimini ne düzeyde algılamaları örgüt içindeki davranışlarını üzerinde etkili olur. Bu kapsamda kısa dönemde örgütün içinde adapte olmanın veya olamamanın, uzun dönemde ise başarı veya başarısızlığa yönlendirir.

İnsanlar günlük yaşantılarında çeşitli hedefler belirler ve bu hedefler doğrultusunda mücadele gösterirler. Bu hedefleri gerçekleştirmek için bazen planlı bazen de bilinçaltı düzeyinde oluşturulan davranışlar sergilenir. İşte planlı, bir amaca hizmet eden davranışlarımız politik davranış kapsamına girmektedir. Babasına alacağı pamuk şeker için şirinlik yapan çocuk, örgütte yükselmek için yöneticisinin gözüne girmeye için

çalabayan çalışan, annesinden izin koparmak için bulaşık yıkayan kız, kendi ideolojisini yaymak için kitlelere ikircikli davranan siyasetçi birer politik davranış örneğidir. Dikkat edilirse bu davranışların ortak noktası kişisel çıkar elde etmektir. Politik davranışlar sonucunda örgütlerde kazanımlar elde edebilir ancak temel nokta kişisel çıkarları elde etmektir. Politik davranışlar sergileyenler örgüt içinde sergilenmesi meşru olan davranış normlarının dışına da çıkabilir. Kazanımları elde etmek için her türlü davranış sergilenme durumu olabilir (Aksoy, 2006: 15). Çalışmanın birinci bölümünde araştırma için belirlenen problem, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları konuları ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde iklim ve örgüt iklimi kavramları, örgüt iklimini önemli kılan durumlar ve önemi, örgüt iklimini ortaya çıkaran faktörler, örgüt ikliminin boyutları ve tipleri, örgüt ikliminin özellikleri ve örgüt iklimi ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılmış çalışmalar ayrıntılı bir Şekilde ele alınmıştır.

nc bölümde ise, araştırma da kullanılan yöntem ve veri toplama araçlarından bahsedilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve beşinci bölümünde ise, örgüt ikliminin politik davranışlara etkisi ve bu etkide örgütsel adaletin aracılılık rolü bir ölçek aracılığıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular yorumlanarak bu çerçevede çözüm yolları ortaya konulmuştur.

1.1.Problem Durumu

2000'li yıllarda gerek özel gerek kamusal yapılanmalarda örgütler gelişen teknolojiyi yakalayabilmek ve kendilerinden bekleneni ortaya koyabilmek adına yenilikler yapmaktadır. Örgütler kurumsal yapısını ve personellerini geliştirmek durumundadır. Bu nedenle örgüt iklimi ve işe yabancılaşma kavramları günümüzde kurumlar tarafından takip edilen ve üzerine araştırma yapılan konular içerisinde yer almaktadır. Örgütlerin esasında sermayesi insandır ve söz konusu bu sermayeden en doğru ve en iyi Şekilde faydalanabilmek adına çalışanların verimliliklerini ve etkinliklerini arttırabilecek durum ve Şartları sağlamak gerekmektedir.

Bir örgütte örgüt ve çalışanlar arasında ilişkilerden kurulu sistem yer almaktadır. Hem örgüt hem çalışan birbirlerinden karşılıklı beklentiler içerisindedirler. Örgütün performansını ve diğer taraftan çalışanın motivasyonu için iyi bir örgüt iklimi gerekmektedir. Örgüt iklimi örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkilerden oluşabilmektedir. Bu nedenle kişilerin kendi arasında ve örgütle kaliteli ilişkilere sahip olması gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda çeşitli olumsuz durumlar yaşanabilmekte ve örgüt çalışan için olumsuz bir iklim yaratabilmektedir. Bu durum kişinin bireysel performansını dahası örgütün performansını etkileyebilmektedir. Bireysel olarak kişi kendini işten soyutlayarak işe yabancılaşabilmekte, sonrasında örgüt performansına katkısı azalabilmekte, verimliliği düşebilmektedir.

Okullar da birer örgüttür ve çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitim öğretim çalışmalarının sürdürüldüğü bir örgüt olan eğitim kurumlarının da kendilerine özgü iklimleri vardır. Örgüt iklimi diğer örgütler de var olduğu gibi insanı ele almış ve insanı temel alarak çalışmalarını yürüten eğitim kurumlarını da daha büyük ölçüde etkilemiştir. Ortak amaçları olan eğitim kurumlarında da farklı iklimlerin oluşması, eğitimciler üzerinde farklı etkiler oluşturmakta ve buna bağlı olarak da hem öğretimin verimi hem de eğitimcilerin işe karşı duygularının olumsuz olmasına sebep olmaktadır. Okul ortamında iyi ilişkilerin kurulması örgüt iklimini olumlu yönde etkileyecektir. Ancak aksi bir durumda olumsuz bir örgüt iklimi oluşacaktır. Örgüt iklimlerinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini görebilmek adına bir örgüt olan okulların incelenmesinin eğitim sektörü için faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışanların birbirleri ve örgütle olan ilişkileri sosyal bir sistem kurmaktadır. Bu sistem içerisindeki ilişkiler örgütler ve çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşmelerin sürekliliğini etkilemektedir. Örgüt ve çalışanlar arasında bir psikolojik sözleşmenin var oluşu karşılıklı beklentilerin olduğunu göstermektedir.

Bir örgütte olumlu ilişkilerin bulunmasını örgüt iklimini olumlu düzeye çıkarabilmektedir. Ancak diğer taraftan olumsuz ve karmaşık ilişkilerin varlığı örgüt iklimini olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Kişiler güçlü olmayan, karmaşık ve

olumsuz ilişkiler sebebiyle kendilerini yapmakta olduğu işten soyutlayabilmektedirler. Bu durum kişilerin işe yabancılaşmasına yol açabilmektedir.

Eğitim kurumlarının da büyük bir örgüt olduğu düşünülürse, okul iklimi öğretmenleri büyük ölçüde etkilemektedir. Okuldaki olumlu havanın öğretmenlerin işe bağlılık, performans ve bakış açılarını da önemli oranda etkilemesini sağlayacaktır.

Yukarıdaki varsayımları göz önünde bulundurarak bu çalışmanın amacı okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Buna bağlı olarak örgüt iklimini ve işe yabancılaşmayı etkileyen öğretmenlerin demografik bilgileri, örgüt iklimine yönelik algıları, işe yabancılaşma seviyeleri, örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye dair sorulara verecekleri yanıtlar araştırmanın amacına ulaşmasında rol alacaktır.

Bu amaca ulaşmak üzere aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Eğitim kurumlarında işe yabancılaşmanın cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, , hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Eğitim kurumlarında örgüt ikliminin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, , hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Örgüt iklimi ile işe yabancılaşmanın boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Literatürde örgüt iklimi kavramı örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, örgüte karşı aidiyet hissi gibi olgularla ilişkilendirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek bir örgütsel bağlılık davranışına olanak sağladığı için örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki bağ literatürde çokça incelenmiş bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Ancak bu ilişkilerde ters yönlü bir etkinin var oluşu çok fazla irdelenmemiştir. Literatürde bu anlamda bir boşluk yer almaktadır. Sözü edilen ilişkiler süresince üzerinde çok fazla durulmayan kavram işe yabancılaşma kavramıdır. Bu açıdan örgütsel iklim ile işe yabancılaşma kavramının ele alınması literatüre farklı bir yaklaşım sağlamaktadır. Okuyucular açısından kendilerini işe yabancılaşmış hisseden kişilerin örgüt iklimlerinde nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda faydalı bilgiler sunmaktadır.

Bu araştırma ile günümüz koşullarında hem işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirmesi hem de sağlıklı rekabet koşullarına ayak uydurabilmesi için örgüt iklimi ile işe yabancılaşma kavramlarının araştırılması önem arz etmektedir.

Örgüt içinde bulunan bireylerin, bulunduğu alanın üst düzeyde önemli olduğunu kapsayan örgüt iklimi ve bireylerin iş kalitelerini, etkili çalışma ortamlarını ve aktif kalitularını etkileyen işe yabancılaşma kavramı, örgütün devamlılığının araştırılmasında gerekli konular içinde bulunmaktadır. Örgütün yapısını ortamda bulunan bireyler için işe bağlılığı ve işten uzaklaşması konusunda etkili olduğu görülmektedir.

Bu araştırma ile günümüz koşullarında hem işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirmesi hem de sağlıklı rekabet koşullarına ayak uydurabilmesi için örgüt iklimi ile işe yabancılaşma kavramlarının araştırılması önem arz etmektedir. Literatürde örgüt iklimi ile ilgili birçok çalışma mevcuttur. Ancak işe yabancılaşma konusu üzerinde pek az çalışma vardır. Örgüt iklimi ve işe yabancılaşmanın birlikte bakıldığı çalışmaların çok nadir olmasından dolayı bu iki değişkenin birlikte ele alındığı bu çalışma yapılmaya karar verilmiştir. Ayrıca okullardaki örgüt ikliminin eğitimcilerin işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisini bilimsel anlamda göstermede büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmada eğitim kurumları örgütü içinde rol alan öğretmenlerin düşüncelerine bakılarak, eğitim kurumları olan okullardaki ikliminin öğretmenlerin işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisini bilimsel anlamda göstermede büyük önem taşımaktadır.

1.4.Sınırlılıklar

Bu çalışmada sınırlılık oluşturan bazı hususlar aşağıda sıralandığı gibidir.

- 1.Araştırmada kullanılan ölçeklerle toplanan veriler, öğretmenlerin bu ölçme araçlarına verdikleri samimi yanıtlarla ve ölçeklerin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.
- 2.Bu çalışmadan elde edilen bulgular Ankara ili Sincan ilçesindeki 31 ortaokulda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
3. Çalışma 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılıyla sınırlıdır.

1.5. İlgili Araştırmalar

Örgüt iklimi ve işe yabancılaşmanın ele alındığı çalışmalardan bir kaçını aşağıda verilmiştir. İki değişkenin doğrudan birlikte ele alındığı fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle değişkenlerin yapılmış olduğu çalışmalar tek tek ele alınmıştır. Aşağıda 2005 yılından itibaren yapılan çalışmalara değinilmiştir. Yapılan çalışmalarda elde edilen verilerin büyük çoğunluğunda örgüt ikliminin çalışanın cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı ve branş değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıktığı görülmüştür.

Bu çalışmalar ışığında Örgüt iklimi ve işe yabancılaşmanın birlikte bakıldığı çalışmaların çok nadir olmasından dolayı bu iki değişkenin birlikte ele alındığı bu çalışma yapılmaya karar verilmiştir.

Özdemir (2006) in doktora tezi çalışmasında örgütsel iklim ve iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca evli kişilerin bekar kişilere göre örgütsel iklim etmenlerinden bağlılık boyutunda daha yüksek ortalamada oldukları gözlemlenmiştir. Örgütte görev alanların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel iklimin olumsuz algılandığı veriler elde edilmiştir. Cinsiyet, yaş ve çalışma süresi değişkenleri açısından ise anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Gündüz (2008) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı araştırmanın örneklemini Gaziantep ili, Oğuzeli ve Şehitkamil, Şahinbey merkez ilçelerindeki 37 ilköğretim okulunda görev yapan 750 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel iklim arasında pozitif, anlamlı ve doğrusal bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler, 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere kıyasla daha olumlu algılara sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Çevik (2009) tarafından yapılan çalışmada “Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi” ortaöğretim kurumlarında, yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisini ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırma İstanbul ili Kartal ilçesinde

ortaöğretim kurumlarında görev yapan 258 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasının etkisinin cinsiyet, yaş, medeni durum, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılıkları incelenmiştir. Araştırmada ki veriler bu amaçla geliştirilmiş 30 maddelik ölçeğin öğretmenler üzerinde uygulanması ile elde edilmiştir. Yönetici davranışlarından olumsuz yönde etkilenen erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre mesleklerine daha kolay yabancılaştıkları sonucuna varılmıştır.. Araştırmacı çalışmasında Türk eğitim yönetimi sisteminin demokratikleştirilmesiyle ilgili önerilerini de paylaşmıştır.

Yıldırım (2009), “ilköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt iklimine Katkısı (İstanbul ili Bahçelievler ilçesi Örneği)” başlıklı çalışmada, ilköğretim kurumlarında çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin, yöneticilerin yöneticilik becerilerine bağlı olarak örgüt iklimine katkılarına ilişkin algılarının araştırılması hedeflenmiştir. Öğretmenlerin özellikle cinsiyete, yaşa ve kıdeme bağlı olarak yöneticilerini farklı algıladıkları saptanmıştır. Bu sebeple, okul yöneticilerinin örgüt iklimi oluşturma konusunda tümevarım başarı sergileyemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, yöneticilerin, yeni öğretmenlerin okula oryantasyon çalışmalarında önlem alınması, işlevsel bir örgüt iklimi oluşturmaları açısından yararlı olacağı ve yöneticilerin, yöneticilik becerilerini gösterirken, öğretmenler tarafından bu davranışların üstünlük gösterme olarak algılanmaması konusunda dikkat etmeleri yerinde bir davranış olacağı önerilerinde bulunulmuştur.

Kösterelioğlu ve Akın (2011) yapmış oldukları araştırmada bazı değişkenler açısından ilköğretim okulunda görev alan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve işe yabancılaşma düzeylerini incelemişlerdir. Çalışmalarının sonucunda öğretmenlerin işe yabancılaşmaya yönelik algılarının okula yabancılaşma boyutunda “bazen” yalıtılmışlık ve anlamsızlık boyutlarında “hiçbir zaman” ve güçsüzlük boyutunda ise “nadiren” düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Kılçık (2011) yaptığı çalışmasında ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Çalışmasının örneklemini 719 öğretmen oluşturmuştur. Yapılan çalışmanın sonucunda öğretmenlerin en çok işe yabancılaşma boyutları arasında güçsüzlük yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca büyük okullarda çalışan öğretmenlerin, branş öğretmenlerinin, lisansüstü öğrenim düzeyine sahip olan ve mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür.

Ayaydın (2012) yaptığı çalışmada işyerlerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisi araştırmıştır. Araştırmasının sonucunda; işyerlerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışlarıyla iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Ayrıca işyerlerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bunun yanında çalışanların iş tatminleriyle işe yabancılaşmaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu da tespit edilmiştir.

Kılıç (2013) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında 722 yönetici ve öğretmen ölçeğe katılmıştır. Çalışmada örgütsel iklim ölçeğinin tüm alt boyutları ile denetim ölçeğinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buldukları pozisyona göre yönetici ve öğretmenlerin denetim ve iklim ölçeğinde elde edilen puanları arasında, yöneticiler yararına anlamlı bir fark saptanmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin denetim ile ilgili düşüncelerinde genel olarak kararsız kaldıkları, iklim ile ilgili düşüncelerinde ise genel olarak katıldıkları; yöneticilerin ise denetim ve iklim ile ilgili düşüncelerinde genel olarak katıldıkları ve olumlu düşündükleri görülmüştür. Görev değişkenine göre yöneticilerin denetim ve örgütsel iklim algıları öğretmenlerin algılarından yüksek bulunmuştur.

Açıkel'in (2013) yaptığı bir çalışmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kültürleriyle işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Bunun dışında öğretmenlerin medeni durumları, mesleki kıdemleri, branşları, mezun oldukları okul türleri, çalıştıkları okullardaki kıdemleri ve öğrenim durumları değişkenlerine göre işe yabancılaşma düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Ayrıca devlet okulu öğretmenlerinin özel okul öğretmenlerine oranla daha çok güçsüzlük ve yalıtılmışlık duygusunu yaşadıkları bulunmuştur. Bununla birlikte özel okul öğretmenlerinin devlet okulu öğretmenlerine oranla daha çok okula yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür.

Kayar (2015) tarafından örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin örgütte görev alan bireylerin performansı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yapılan yüksek lisans tez çalışmasında örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışının örgütte görev alan bireylerin performansları üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Kurtulmuş (2016), çeşitlilik iklim algısının öğrencilerin üniversiteye yabancılaşması üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcı grubu, Eğitim Fakültesi, Tıp ve Dicle Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nden 333 lisans öğrencisinden oluşmuştur. Analiz sonucuna göre çeşitlilik ikliminin algılanmasının üniversite öğrencilerinin yabancılaşmasını olumsuz ve önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Çeşitlilik iklimine ilişkin algının, öğrencilerin üniversitelerine anlamlı bir düzeyde yabancılaşmasının temeli olabileceği görülmüştür.

Demirez (2016) tarafından yapılan yüksek lisans tezi “Örgüt ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi” ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Çalışmasında 238 Gazi Üniversitesi çalışanına örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ölçeklerini uygulamıştır. Ölçek sonuçlarında örgüt iklimiyle ve işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın verilerine göre işe yabancılaşma problemlerinin örgüt ikliminin olumlu bir şekilde yönetilmesiyle azalacağı söylenmiştir. Ayrıca personelinin işe yabancılaşmasını önlemek için, örgüt kültürü bağlamında, çalışanlarının performansları oranında ödüllendirilmesini desteklemesi, terfi sistemini yeniden gözden geçirip düzenlemesi ve çalışanların performanslarıyla ilgili bir standart geliştirmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Demirez ve Tosunoğlu (2017), Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde çalışan 238 personelle ölçek yolu ile örgütsel iklimin iş yabancılaşması üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan keşifsel ilişkisel nicel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Analiz sonucuna göre çalışma örgütün iklimini olumlu yönde yönetmenin işe yabancılaşma sorununu azaltacağını göstermiştir.

1.6. Tanımlar

Örgüt, “iş ile iş”, “iş ile insan” ve “insan ile insan” arasındaki düzenlemeler ve ilişkiler ağı olarak tanımlanabilir (Koçel, 2003: 45).

İklim (climate) kavramı, kökeni itibarıyla Yunanca bir sözcük olup “eğilim”, “yönelme” gibi anlamlara gelmektedir. Ayrıca fiziksel olaylar olan basınç, ısı, sıcaklık gibi

kavramları anlatmaktadır. Ancak örgütsel davranış açısından iklimin sosyal bilimlerdeki tanımları önemlidir (Gilmer, 1971: 23).

Örgüt iklimi, herhangi bir örgütte çalışanların örgütün amaçlarını benimsemeleri, değer yargılarını içselleştirmeleri, inançlarına ve normlarına uygun şekilde hareket etmeleri ve kişilerden beklenen davranışları sergilemeleridir (Taymaz, 2003: 16).

İşe Yabancılaşma: Kişiliğin bölünmesi sonucunda kimlik kaybının oluşmasıyla alakalı psikolojik bir süreç şeklinde nitelendirilmektedir (Akyıldız ve Dulupçu, 2003: 23).



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Örgüt İklimi

Bu bölümde örgüt kavramı, örgüt ikliminin tanımı ve önemi, örgüt ikliminin nitelikleri, örgüt ikliminin türleri ve boyutları, örgüt iklimini etkileyen faktörler konu başlıkları ele alınmıştır.

2.1.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı, bilim insanlarınca farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgütler, belirli sayıdan oluşan bireylerin, kalıplaşmış ve standart biçime gelmiş eylemlerinin bir bileşkesidir (Şimşek, 2002: 52-54).

Örgüt kavramı, bir amacı gerçekleştirebilmek için sosyal birimler olarak bir araya gelmiş topluluklardır. Örgütlerin birini diğerinden ayıran ayırt edici özellikleri bulunmaktadır. Örgütler önceden belirlenmiş toplu davranış örüntüleridir. Kısaca örgüt, standardize olmuş, rutin hale gelmiş kurallar ve davranışlardan oluşan bir bütün olarak ifade edilmektedir (Çelebi, 1983: 34).

Özet olarak ifade edilmesi gerekirse, örgütler, belirli hedeflere ulaşma adına bir araya gelen kişilerin, karşılıklı iş birliği ve eş güdüm içinde ortak hedeflere yönelik çabalarından oluşan gruplar şeklinde tanımlanabilir. Örgütler, farklı şekillerde; biçimsel/biçimsel olmayan, açık/kapalı, resmi/resmi olmayan örgütler gibi de sınıflandırılmaktadır (Aytaç, 2004: 189-217).

2.1.1.1. Örgüt İklimi Tanımı Ve Önemi

İklim, sözlüklerde “atmosfer” olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2006: 2). Örgütsel iklim, çalışanların performanslarını etkileyen davranışlarını yönlendirecek ve etkileyebilecek organizasyonel bir atmosfer olarak tanımlanmaktadır. Bock vd., (2005: 87-111) örgütsel iklimin fikirlere, duygulara ve çalışan davranışlarına bağlı olduğunu söylemiştir.

Taguri ve Litwin’e göre (1968: 25) iklim;

- (a) üyelerinin yaşadığı toplam ortamın nispeten kalıcı kalitesini,
- (b) davranışlarını etkiler ve
- (c) organizasyonun belirli özelliklerinin değerleri açısından tanımlanabilir.

Örgütsel iklimi “insanların bir sistemin uygulamalarını ve prosedürlerini karakterize etme konusunda hemfikir oldukları psikolojik olarak anlamlı çevresel tanımlamalar olarak belirtilmiştir. “örgütsel iklimin, diğerlerin nasıl olması gerektiğine dair yargılar paylaşılmasından ziyade, buradaki değerlerin paylaşılan yönlerine ilişkin ortak algılarına sahip olduğunu” belirtmiştir. Örgütsel iklimi “çalışanların olaylara, uygulamalara ve prosedürlere ilişkin algılarının yanı sıra ödüllendirilen, desteklenen ve beklenen davranışları algılamaları” olarak tanımlamıştır. Ayrıca, iklimin bir örgütün uygulama ve prosedürlerinin sonucu olduğunu da belirtmiştir. Bu nedenle, çeşitli örgütsel iklimler, çeşitli örgütsel uygulamalar ve prosedürler tarafından üretilmektedir (Genç, 2007: 59).

İklimi daha kapsamlı olarak tanımlamak gerekirse; Bir örgütü, diğer örgütlerden ayıran göreceli olarak kalıcı bir özellik olduğu söylenebilir. Göreceli bu iklim özellikleri arasında; üyelerinin özerklik, güven, birliktelik, destek, tanıma, yenilikçilik ve adalet gibi boyutlara göre örgütleri hakkındaki kolektif algılarını somutlaştırmak sayılabilir. Örgüt iklimi üye etkileşimleri ile üretilir, örgüt kültürünün yaygın norm değerlerini ve tutumlarını yansıtır ve davranışı şekillendirmek için bir etki kaynağı olarak hareket eder (Şener, 2017:13).

Günümüzde, örgütlerin zihniyetinin farklı olduğu düşünülmektedir. Bir firma çalışmak için enerjik ve heyecan verici bir yer gibi hissedilir. Aksi bir durumda, hantal ve verimsiz hissedilebilmektedir. Bir örgütün “hissi”, iklimini ve kültürünü yansıtır. Bir

organizasyonun iklimi çalışanları tarafından çıkarımlarda bulunur. Bu çıkarımlar iki konuya göre düzenlenmiştir;

1. Organizasyon günlük işleriyle nasıl ilgilidir? Yani esnek, yenilikçi ve hantal mıdır?
2. Örgüt hangi amaçları sürdürür? Bunun miktarı, maliyeti, pazar payı nedir?

Çalışanların iklim hakkındaki sonuçları kurumun politikaları, uygulamaları, prosedürleri ve rutinleri ile ilgilidir. İklimi hantal ve yenilikçi olmak üzere değiştiren kuruluş, belirli uygulamalarını durdurmalı ve yeni hizmetlerin uygulanmasının hızını ödüllendirmek ya da evrak işlerini azaltmak ya da çalışanları güçlendirmek ve

günlük işlerinde onay otoritelerini azaltmak gibi yeni uygulamalara başlamak zorundadır. Örneğin bir teknoloji firması olan Satürn, satıcıları ödüllendirmek ve desteklemek ve yeni bir araba satın almak için müşteri algılarını ve duygularını değiştirmek için sabit fiyatlı bir satış fikrine sadık kalmak zorundadır. Literatürde çoğu araştırmacı örgüt iklimi ve etmenlerinin sadece gündelik politikaların, çalışmaların ve standart hale gelmesi olarak vurgulamaktadır.

İklim kavramının farklı perspektifleri vardır. Farklı isimler altında farklı araştırmacılar var. Burada iklim dört grupta “psikolojik iklim, kolektif iklim, örgüt iklimi ve örgüt kültürü” ele alınmıştır. Psikolojik iklim, örgütsel yapılar, süreçler ve olayların temel kavramı olarak kurulmuştur. Psikolojik iklim, bireylerin psikolojik olarak anlamlı eylemlerini içerir. Psikolojik iklim kavramının kökeni, “yaşam alanı” teorisine dayanır ve bu da çalışanların motivasyona ve duygusal değişimlere tepkilerini açıklar. Psikolojik iklim duyarlılıkları, çalışanların faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve ölçülmesine yardımcı olur. Araştırmacılar, bu faaliyetlerin, çalışanların bilgi yapılarına dayanan deneyimiyle ilgili organizasyonel koşulların sergileri olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, bireylerin özelliklerinin psikolojik iklimi temsil ettiği belirtilmektedir (Genç, 2007: 65).

Her ne kadar kolektif iklim, örgüt iklimi ve örgüt kültürü bireysel düzeyde incelendiyse de bu yapılar çalışanların iş ortamlarına ilişkin duygularına göre sıklıkla analiz edilmektedir. Bu nedenle, kolektif iklim, örgüt iklimi ve örgüt kültürü, psikolojik iklim algılarına dayalı olarak analiz edilen tüm grup düzeyinde yapılarıdır. İkinci bakış açısı “psikolojik iklim” ya da “örgütsel iklim” ise bireysel özelliklerin algısal ölçümleri ve bilişsel temelli iş ortamının tanımlanmasıdır ki bu psikolojik iklim olarak belirtilmiştir. Örgütsel niteliklerin algısal ölçümleri ile daha objektif ölçümler örgüt iklimi olarak

kabul edilmiştir. Buna ek olarak, Güzelcik (1999: 51), iklimi, algı ve kavram oluşumu süreçlerine dahil olan bireysel özellikleri ve çalışma ortamının özelliklerini yansıtmayı beklenen bir değişken olarak tanımlamıştır (Denison, 1996: 623).

Benzer psikolojik iklim algılarına sahip çalışan grupları oluşturmak için kolektif iklim oluşturulmuştur. Araştırmacılar kolektif iklimin sosyopsikolojik öneme sahip gruplara ait olup olmadığını incelemek için çalışmışlardır (Patterson vd., 1996: 378).

Bazı araştırmacılara göre örgütsel iklime iki bakış açısı vardır; bunlar öznel ve nesnel bakış açılarıdır. Öznel odaklı organizasyonel iklimin, grup üyelerinin örgütsel olaylar konusundaki deneyimlerini anladıkları ve paylaştıkları duyu süreçlerini göz önünde bulundurdıkları bir oluşum olduğunu belirtmişlerdir. Bu sergiler, çalışanların etkileşim süreçleriyle bağlantılı oldukları için bir sosyal kolektifin özellikleridir. Objektif odak noktasından, organizasyonel iklim organizasyonun karakteristiğidir ve çalışanların odak noktalarını veya müşteri hizmetleri, yenilikçilik, eğitim transferi gibi organizasyonel operasyonları gösterir (Özçınar, 2011: 50).

Örgütsel kültürün, değerlendirme, işletme ve tedavi etme yöntemleri olarak üyelerinin değerlerini, fikirlerini ve varsayımlarını içermeye girişen normatif odakları vardır. Örgüt ikliminin tanımlayıcı odağına karşı olarak. Örgüt iklimini kuruluş kültürlerinin yüzey seviyesi görünümü olarak tanımlar. Üyelerin değerleri ve yerleşik görüşler, örgütsel iklim duyuları olarak ölçülen tedaviyi yönlendiren örgütsel yapılara, süreçlere ve yöntemlere kodlanır (Genç, 2007: 65).

İklim konseptinin iş dünyasına ve endüstriye pek çok uygulamasıyla sonuçlandı. Örneğin Douglas McGregor, iklim konseptini, *The Human Side of Enterprise* adlı klasik kitabında ele aldı. Denetim otoritelerinin astlarına olan inançlarını yansıtan bir iklim yarattığını savundu. “Teori X” iklimi, astların, örgütlerine örgütsel vatandaşlık davranışı hissettiklerine ve karar verme sürecine daha fazla dahil olduklarına inanarak denetçiler tarafından yaratılır. “Teori Y” iklimi, denetim otoritelerinin astlarının doğal olgunluğuna ve yaratıcılığına inanması ve kuruluşun yararı ve gelişimi için yeterli kararlar alma konusundaki yeterliliğine güvenmesiyle oluşur. Örgütsel iklimin, ortak veya belirli düzeylerde izlenen örgütsel normlar, inançlar, değerler, uygulamalar ve prosedürler hakkındaki ortak algıları içerdiği varsayılmaktadır (Akıncı, 1999: 56).

Araştırmacılar genellikle örgütsel iklim çalışmalarında bireysel üyelerin yerleşik iklim değerlerinin ortalamalarına odaklanmışlardır. Her ne kadar üyelerin duyguları, üyelerin

kuruluşun uygulamalarıyla ilgili olarak aynı veya ortak perspektiflere sahip olup olmadığına karar vermek için genellikle soruşturulsa da yakın zamana kadar anlaşma miktarı “katılımsız bir bilimsel yapı” olmuştur (Gonzalez-Roma vd., 2002: 467).

Her ne kadar, bir şirketin çalışanları benzer duygu ve düşüncelere sahip olsa da hisleri arasında varyans hala mevcut olabilir. Bu varyans, güç organizasyonel iklimi hakkında önemli bilgiler sağlar. Gücün organizasyonel iklimi kurumlar için anlamlı ve gereklidir, çünkü sadece müşteri satış raporları, müşteri hizmetleri kalitesi gibi önemli organizasyonel sonuçları etkilemez, aynı zamanda ortalama iklim derecelendirmeleri ve çeşitlilik arasındaki ilişkiyi de etkileyebilir (Ataman, 2009: 151).

Yapısal özelliklerin, çalışan etkileşim kalıplarının ve sosyalleşme uygulamalarının vb. Organizasyonel iklimi etkilediğini öne sürmüştür. Burns ve Stalker (1961: 37) bu öneriyi kabul etmiş ve bu unsurların muhtemelen örgüt iklimi algılarını etkilediğini belirtmiştir. Burns ve Stalker’ın mekanistik-organik modeli, yapısal karakteristiklere, yönetim uygulamalarına ve çalışan etkileşimi modellerine hitap eden organizasyonel operasyon modları hakkında geniş bir görüş sağlar. Dahası, bazı araştırmalar (Cable ve DeRue, 2002: 897; Ashforth vd., 1998: 896) örgütsel yapı ve PO uyum perspektifi ile kurumların kullandıkları sosyalleşme uygulamalarının türleri arasında bir bağlantı bulmuşlardır. Tek seferde, bu operasyonlar muhtemelen, organizasyonlarının nasıl işlediğine dair farklı duyguları geliştiren mekanik ve organik organizasyon çalışanlarını etkileyebilir (Burns ve Stalker, 1961: 37).

Dahası, Burns ve Stalker (1961: 14), örgütlerin karakterizasyonunun, kurumların çalışanları arasındaki iş birliğinin örgütlerin formlarına bağlı olarak farklı temellere sahip olduğunu vurgulamıştır. Çalışanlar, açıkça tanımlanmış kurallar, mekanik organizasyonlarda iş tanımları ve iş paylaşımları neticesinde çalışanların etkili bir şekilde birlikte çalıştıklarını tartıştılar. Organizasyonel iklimin, mekanik organizasyonlarda daha güçlü olduğu özetlenebilir. Burns ve Stalker, kuralların, iş tanımlarının çok daha az açık olduğunu belirtti. Bu nedenle organik organizasyonlarda zayıf iklim var. Dahası, çalışanların kuruluşlarının genel hedefleri üzerinde mutabakata varmak için elden geçirildiklerini ve bu da organik organizasyonlarda çalışanlar arasındaki iş birliğini garanti etmektedir.

Bazı araştırmacılar (Patterson vd., 1997: 38) örgütsel iklimin örgütsel etkinliği, iş tatmini ve performansını, çalışan motivasyonunu ve örgütsel bağlılığı öngördüğünü

göstermiştir. Örgütsel iklim, örgütsel özellikler ile çalışanın tutumları, motivasyonu ve psikolojik iyi oluşu vb. Gibi iş sonuçları arasında önemli bir bağlantı yaratmaktadır.

Araştırmacılar (Mumford ve Gustafson, 1988: 80; Amabile, 1988: 56) örgütsel etkinliğin, iletişim, güvensizlik, bireysel antipati, kişisel delf belirleme, belirsiz hedeflerin yokluğu ile karakterize edilirse örgütsel etkinliğin azaldığını belirtmiştir. Örgütsel iklim ve örgütsel performans arasındaki güçlü ilişki sonucunda hem araştırmacılar hem de yöneticiler örgüt iklimi kavramına dikkat ediyorlar (Tuna, 2014: 35-43).

2.1.2. Örgüt İkliminin Nitelikleri

Örgütlerin iklimlerinin niteliğini, çalışanların örgütüyle olan ilişkileri ve hiyerarşik ilişkilerin yapısı belirler. Ayrıca örgütsel iklim bireylerin sahip olduğu algıyı ifade etmektedir. Dolayısıyla örgüt kavramının soyut bir kavram olduğu söylenebilir. Aynı zamanda bireyler örgüt algılarını oluştururken diğer örgüt üyelerinin algılarından ve örgütsel davranışlarından etkilenmektedir. Örgüt iklimi değerlendirilebilen bir kavram değil tanımlanabilen bir kavramdır. Dolayısıyla iklim araştırmacıları bireylere örgütte karşılaştıkları iyi ve kötü şeyleri sormak yerine gördüklerinin ne olduğunu sormayı tercih etmektedirler. Bir araştırmada iklim özellikleri, liderlik stili, karar verme süreci, politikalar, örgütsel yapı, prosedürler, amaç belirleme süreci ve bu süreçteki eğilimler, motivasyonel güçler, iletişim örgüsü şeklinde ifade edilmiştir. (Arık, 2016: 11). Yönetim, bireylerin gönüllü ve etkili bir şekilde çalışabilecekleri örgüt iklimini yaratmak ve onları motive etmek ile sorumludur. Tınaz (2004: 39); çalışmasında sağlıklı bir örgüt ikliminin bazı nitelikleri taşıması gerektiğini savunmaktadır. Bu nitelikler arasında; bireylerin kendine amaç edindiği hedeflerin, örgüt hedefleriyle benzer olması, örgütün demokratik bir şekilde işleyişinin sağlanması, çatışmaların engellenmeye çalışılması, örgüt ve birey arasında senkron sağlanabilmesi, adil ödül sistemi ile bireylerin olumlu tutumunun teşvik edilmesi, bireye sunulacak kariyer geliştirme ve kişisel gelişim fırsatları ve bireye kimlik bilinci kazandırarak örgüte karşı sadakat duygusunu benimsetilmesi sayılabilir (Öge, 1996: 56; Saleh ve Wang, 1993: 43).

2.1.3. Örgüt İklimi Türleri

Örgüt iklimi, üyeler tarafından farklı düzeylerde ve biçimlerde algılandığından, bunların her birini sınıflandırmak mümkündür. Edebiyatta örgütsel iklim şu şekilde kategorize edilmiştir bürokratik iklim, destekleyici iklim, inovasyon iklimi, açık iklimi, tanıdık iklimi, kapalı iklimi, sert iklimi, paternal iklimi, sıcaklık iklimi, otoriter iklim, özerk iklimi, yönetim ortamı, dostluk iklimi ve demokratik iklimi. (Alay, 2016: 7).

Etkili ve güçlü iş kontrolüne bağlı olan yetki ve sorumlulukların kesin çizgisini belirleyen iklimler; hiyerarşik, yapısal, katı düzen ve komuta zinciri, ortak yapılar ve güç süreçleri olan örgütlerin iktidarları bürokratik iklimlerdir. Destekleyici iklimlerde, ilişkiler bireyleri sosyalleştiren güven, destek, dostluk ve özgürlüğe dayanır. Yenilikçi iklimde, çalışanlar sonuç odaklı, baskın, dinç, meydan okuyucu, girişimci ve aktif rol oynarlar. Açık iklimlerde, üyeler arasındaki ilişkiler, iş birliği, saygı ve açıklık baskındır. Paternal iklimde, aşağıların davranışları açıkken, üstlerin davranışları kapalıdır. Yöneticiler katı ve otoriterdir, çalışanların uzmanlığı ve kişisel ihtiyaçları göz ardı edilir. Tanıdık iklim, üstlerin davranışlarının açık olduğu ve üyelerin kapalı olduğu bağlantılı iklimlendirmenin tam tersidir. Bu tür iklimlerde, yöneticinin önderliği ortaya konur, fakat aşağılar bunun için habersizdir ve sorumluluk ve destek almazlar. Kapalı iklimi hem üstlerin hem de aşağıların davranışlarının kapalı olduğu iklimlendirir. Üstler destekleyici olmayan, katı, kısıtlayıcı ve kontrollü, çalışanlar hoşgörüsüz, ilgisiz ve üstlerine karşı şüpheli (Alay, 2016: 10).

İklim türlerini tanımlamak için kullanılan bir başka ölçü de liderliktir. Liderlik özelliklerine göre iklim türleri aşağıda gösterilmiştir (Alay, 2016: 10):

Otoriter Yapılandırılmış: Üstünler, resmi yapının sürekliliğine vurgu yapmaktadır. Organizasyon üyelerinin rolleri katı çizgilerle çizilir. Çalışanlar, bu hatlar arasında tam potansiyelini kullanmaktan sorumludur. Ciddiyet, düzen ve durum büyük ölçüde vurgulanmıştır. Tüm yönetim kademelerinde gerekli yetki uygulanır ve örgüt kurallarına uymayan kişiler cezalandırılmaktadır. Otoriter bir işleyiş içerisinde yapılan iletişimin dikey olması esastır. Aynı zamanda iletişimin resmi olmasına özen gösterilir ve sadece işi kapsayan konularda iletişim kurulur. Bu durum iş tatmini düşüklüğüne neden olmaktadır.

Demokratik Dostu: Bu iklimde gayri resmi yapı var. Grup sadakati, takım çalışması, dayanışma davranışları baskındır. Üstler de bunları davranışlarında yansıtmaktadır. Bütün seviyeler karar verme sürecine katılabilir. Ceza yerine, teşvik etmek ve yardım etmek ön plandadır. Çalışanların birbirlerini daha iyi tanınması için grup toplantıları düzenlenir. Bu iklim türü, örgüt üyeleri arasında birlik ve beraberlik duygusunu vurgular. Kişilerarası ilişkilere iş mükemmelliğinden daha fazla önem verilmektedir. İş tatmini yüksek olsa da verimlilik ılımlıdır.

İş Başarısını Sağlamak: Bu iklimde yüksek verimlilik değerlenir. Tüm çalışanlar kendi hedeflerini oluşturmaya ve sorumluluk almaya teşvik edilir. Yenilikçi ve yaratıcı çalışmalar yönetim tarafından desteklenmektedir. Çalışanların birbirlerinin yardımına koşmaları istenir ve resmi bir iletişim sistemi baskın değildir. Çalışanlarınızın performans geliştirmelerini sürekli olarak vurgulamalarını gerektiren bu iklim türü her zaman daha iyi performans gösterme eğilimindedir.

Örgüt ikliminin tanımlarından da görülebileceği gibi; Yönetici ile çalışan arasındaki ilişki üzerinde duruldu. Buna göre, çalışanların iş tatmininin ve motivasyonunun yüksek olduğu iklim türü de diğerlerinden farklıdır. Bu nedenle başarıya ve çalışan mutluluğuna odaklanan kuruluşlar, çalışanlarına göre iklimine uygun çalışanlarla çalışmakta ya da bir iklim yaratmaktadır. Bu nedenle, bir örgüt iklimi yaratmanın yöneticilerin ve çalışanların algısına bağlı olduğu söylenebilir (Güzelcik, 1999: 44).

2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Kirsh (2000: 35), psikolojik çalışma ortamına, çalışanlara, kontrol ve güçlendirmeye, yapısal sorunlara ve çalışma becerisine odaklanmıştır. (Kurt, 2012: 37). Psikolojik çalışma ortamı iletişim ve saygı ile ilişkiliyken, kontrol ve yetkilendirme karar verme ve ilerlemeyle ilişkiliydi. İş yerinde çalışanların odağı, denetçiler ve iş arkadaşları iken, yapısal meselelerin odağında fayda ve tazminat vardı. İş yapabilme yeteneği eğitim ve kalite ile ilgilidir. Akgündüz (2006: 78) karar verme pratikleri, iletişim akışı, insan kaynakları, iş organizasyonu, etki ve kontrol üzerine odaklanmıştır.

Örgüt ikliminin çeşitli tanımlarının yapılması ve örgüt ikliminin sınıflandırılmasıyla boyutları da ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar aşağıdaki başlıklar halinde kısaca değinilmeye çalışılmıştır.

2.1.4.1. Örgüt Yapısı

Örgütün yapısı örgüt içinde bulunan, çalışma esnasında mecburi, çalışanları kısıtlayan ve kuralların hakim olduğu resmi aşamaların yer aldığı yapı olarak vurgulanmıştır. Örgütün yapması gereken görevleri yapmasında ve bunu çalışanlara bildirmesinde net ve mantık ölçüsünde oluşturması gerekmektedir. Örgüt yapısındaki istenmeyen durumların oluşmasında bu görevlerin açıklanması ve organize edilmesinde oluşan sıkıntılar rol almaktadır. Bir başka açıdan iyi organize olmuş örgüt personelinin daha mutlu ve aktif olarak çalıştıkları görülmüştür (Litwin ve Stringer, 1968:46).

2.1.4.2. Bireysel Sorumluluk ve Performans Standartları

Örgüt içinde kontrol mekanizmasının etkili olmadan da kendilerine ait görevleri yerine getiren çalışanların bu tavrı işe olan bağlılık ve sorumluluğunun yeterliliğe ile ilgilidir. Kendilerine verilen görevi eksiksiz ve denetimsiz yerine getirmeleri kişinin iş ahlakının da olumlu olduğunu göstermektedir. Sorumluluk duygusundan yoksun olan bireylerin bulunduğu çalışma alanında yaşanan problemler de hem örgütü hem de örgüt çalışanlarını olumsuz etkilemesi beklenir. Burada çalışanlar kendi sorumluluklarını bilmeli ve herkes kendine verilen görevi denetim olmaksızın yerine getirebilmelidir. Örgütün oluşturduğu kurallara çalışanların uymaları ve sorumluluklarını almaları beklenir. (Litwin ve Stringer, 1968:49).

2.1.4.3. Ödüllendirme ve Destek

Ödüllendirme ve destek, çalışanın iş de göstermiş olduğu performansın sonucuna göre kazandıkları maddi karşılığın artması olarak açıklanabilir.

Çalışma şartlarının olumlu olması ve istenen verimin alınmasında ceza siteminin yerine ödül sistemi oluşturulmalıdır. Örgüt içinde işini en iyi şekilde yerine getiren çalışanın görev de yükselme, maddi destek sağlanma ve adil bir ödül dağıtımının oluşturulduğu örgütlerde hem çalışanların performanslarında artış hem de örgüte karşı olumlu tavır oluşacağı söylenebilir (Litwin ve Stringer, 1968:54).

Örgüt içinde bulunan bireyler iş verenler tarafından destek görmek isterler ve bu desteğin onlar için güç olduğuna inanırlar. Çalışma esnasında herhangi bir problemler karşı karşıya kaldıklarında, çalışanlar hem iş verenler hem de iş arkadaşlarından destek görmek isterler (Litwin ve Stringer, 1968:52).

Çalışanın işinde hata yapması sonucunda iş verenden çözüme yönelik yardımcı olmaları çalışanın kendini daha rahat ve daha emniyette hissetmesini sağlar. Bu durumda çalışanlar, olumlu bir örgüt iklimi içinde çalışabilecek , çalışanların performansları ve işe olan bakışlarında pozitif yönde etki oluşturacaktır (Çekmecelioglu ve Keleş, 2008:1).

2.1.4.4. Çatışma ve Çatışma İçin Tolerans

Çatışma, herhangi bir sorun karşısında çözüm bulma konusunda farklı görüşlerin çözümlerinde ortak nokta bulamaması olarak açıklanabilir. Farklı görüşlerin hakim olduğu örgütler bu durumu kendi lehine çevirerek daha da güçlenebilir (Litwin ve Stringer, 1968, s.56). Bu çatışmalara uygun çözümler geliştirildiğinde ile örgüt daha dinamik hale gelebilir.

2.1.4.5.Risk

Örgüte bulunan bireyler iş esnasında aslında hep risk altındadır. Örgütün dinamik ve diri kalabilmesi ve bunu sürdürebilmesinde örgütün yeni ve farklı görüşlere yere verip bunları örgütteki bireylerle paylaşmalıdır. Örgütün diri olabilmesinde rekabet ortamında kendinin olduğu konumu koruması ve ilerleyebilmesinde risk almaktan çekinmemelidir (Litwinve Stringer, 1968, s. 62).

2.1.4.6. İlimlilik ve Örgütsel Özdeşleşme

İlimlilik ve örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgüt içinde sahip oldukları etkileşim halidir. (Litwin ve Stringer, 1968, s. 51). Örgütün içindeki bireylerin ve iş verenin karşılıklı olumlu iletişimi, güveni ve örgütteki olumlu iş sonuçları olumlu bir etki oluşturmaktadır. Örgüt içindeki bireylerin, iş veren tarafından korunup kollanması, desteklenmesi çalışanın kendini örgüte ait hissetmesini sağlar(Litwin ve Stringer, 1968, s. 61). Bireylerin kendilerini örgüte ait hissetmeleri hem kendi motivelerini hem iş ortamını olumlu etkileyecektir.

2.1.5. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Bireyin kendisi, örgütün yapısı ve çevre etkenleri gibi sebepler örgüt iklimi konusunun oluşmasında büyük rol almıştır. Örgüt ikliminin yapısı bireylerin örgüte karşı duygu ve düşüncelerini olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu başlık altında örgüt iklimine etki eden faktörler incelenecektir.

2.1.5.1. Örgütsel Amaçlar

Örgüt iklimini etkileyen örgütsel amaçlar, özel ve genel olarak ikiye ayrılır. Özel amaçlar örgütün genel amacına ulaşmasına yardımcı olan uygulamalardır. Özel işletmelerin genel amacı kar elde etmek iken eğitim, sağlık vb. kurumlarda genel amaç topluma hizmettir. Yani genel ve özel amaç olarak ikiye ayrılabilen ve bu amaçlarda örgütten örgüte farklılık gösterebilmektedir. Örgütlerin amaçlarına ulaşması iş görenlerin eylemlerine bağlıdır ve iş görenlerin varlığıyla anlam kazanır. Tüm iş görenlerin kişisel amaçları da söz konusudur. Her birey fiziksel olarak farklı olduğu gibi bilişsel yönden de birbirlerinden çok farklıdır. Bu durumda farklı kişisel amaçlar doğurur. Örgütler hem bu amaçların sonucu hem de bu amaçlara ulaşmak için birer araçtır. İnsan davranışlarının çok yönlü, çok karmaşık ve çok nedenli olması farklı amaçları doğurduğu gibi aynı amaca farklı yollardan ulaşma seçeneklerini artırır, örgütte çeşitliliği artırır. İş görenler arası etkileşim güçlendirilir ve kalitesi artırılırsa

örgütün etkililiği de artacaktır (Aydın, 1994: 34; Açıklın, 1997: 21; Özdemir, 2006: 17).

2.1.5.2. Örgütsel Yapı

Örgüt yapısı iş görenlerin birbirleriyle olan ilişkilerin ve iş hayatını düzenleyen bir faktördür. Örgüt yapısı denildiğinde akla gelenler; örgüt içindeki bölümlerin ve kısımların tanımları, çalışanların iş ve görev tarifleri , yönetim şekli, yöneticilerin kontrol alanları, yetkinin nasıl ve ne kadar devredileceği ve fiziksel yerleşimdir. Rekabetin olduğu bir ortamda hızlı ve esnek davranabilen başarıya ulaşacaktır. Başarılı olabilmek için örgüt yapısının değişime açık olması gerekmektedir. Değişmez kalıplara sahip, bürokratik yollarla işlerin yürütüldüğü ve hiyerarşik örgüt yapıları küreselleşmenin önündeki en büyük engellerdendir. Küresel iş dünyasındaki en organizasyonel yapı kendi kendini yöneten gruplardır . Bu tür yapılarda; süreçte aktif olan esnek çalışma grupları mevcuttur. Grup üyelerinin sorumluluk bilinci gelişmiştir. Grup üyeleri işleri başından sonuna kadar planlarlar, yönetirler ve uygularlar. Grubun bir lideri vardır fakat süreçten ve sonuçtan tüm üyeler sorumludur (Özdemir, 2006: 71; Güzelcik, 1999: 53).

2.1.5.3. Ödüllendirme

Bir örgütün ikliminin güçlü olabilmesi için güçlü ve işten anlayan, becerikli bir personele sahip olması gerekmektedir. İş görenler takdir edildikçe motivasyonları artmaktadır. Daha çok takdir edilme ile zor görevleri üstlenirler. İyi planlanmış ve adaletli bir ödül sistemi istenen iklimin şekillendirilmesinde ve beklenen performansın gerçekleştirilmesinde büyük rol oynamaktadır. Yöneticiler takdir edilecek, ödüllendirilecek performans ve davranışları titizlikle belirlemeli ve bunları sergileyen iş görenleri gözden kaçırmadan ve anında takdir etmeli, ödüllendirmelidir. Başarılı bir örgüt teşvik eden, takım ruhuna dayalı bir örgüt iklimine sahip olmalıdır. Aynı zamanda risk alan, değişime açık olan, uzun süreli performans sergileyebilen girişimci

davranışlar ödüllendirilmelidir. Takdir ve olumlu dönüt her fırsatta kullanılmalıdır (Dengiz, 2000: 58; Saleh ve Wang, 1993: 340).

2.1.5.4. Örgütün Kuruluş Yeri

Örgütün kuruluş yeri, örgütsel büyüklüğü, fiziki konumu ve personel sayısı örgüt iklimini etkilemektedir. Sadece birkaç hizmetle sınırlı kalmış, hizmet yelpazesini genişletememiş, esnekliğini kaybetmiş örgütler küçük ve esnek örgütlerle rekabet edememektedir. Büyük kuruluşlar, ucuz ve kaliteli üretir, düşüncesinden artık uzaklaşmaktadır. Bugün bir örgütün daha fazla kar elde etme arzusu dışında, sosyal hizmet çeşitliliğini artırıp yeni pazarlar peşinde koşması zorunlu hale gelmektedir. Asıl hedef “sağlıklı bir büyüme ve küresel rekabet ortamında rekabetçi üstünlüklere sahip olmaktır” (Özdemir, 2006: 31).

2.1.5.5. Örgütsel Değer ve Normlar

Örgütler kültür ve iklimlerini oluştururken bazı ahlak kurallarından ve yasaklardan yararlanırlar. Örgüt kültürü ve iklimi örgütün değerlerini ve davranışlarını yansıttığı gibi bunların örgüt içerisindeki etkisini de yansıtır. Nesilden nesile aktarılan kültür mirası gibi örgütlerinde yeni örgüt üyelerine aktardıkları norm ve değerleri bulunmaktadır. Örgütsel değerler, örgüt üyelerinin birlikte çalışması sonucu oluşur ve örgütün karakterini yansıtır. Örgütün başarısına ve örgüt içi ilişkilerin nasıl olması gerektiğine ilişkin inançlardır. Örgütsel normlarsa örgüt içi ilişkilerde uyulması gereken davranışları ifade etmektedir. Örgütsel yaşam süresince, üyelerin karşılaştıkları sorun veya durumlara uygun davranışlar geliştirilmesi ve bunların kurala bağlanmasıyla oluşturulmaktadır. Örgütsel değerlerin, örgütün oluşturduğu sistemden bağımsız olması düşünülemez. Dolayısıyla uzun süre yaşamak isteyen bir örgütün değerlerini ortaya koymadan önce değerlerin ve normların varlığını sürdürebileceği ortamı hazırlaması gerekmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde güçlü bir değer yargısı oluşturulabilmesi için, birlik beraberlik duygusu, canlılık ve hareketlilik, dayanma ve vazgeçmeme arzusu, tatminsizliğe ve hayal kırıklığına karşı direnme, amaçlara bağlılık gibi değerlerin

alışanlarca benimsenmesi gerekmektedir (Yıldız, 1993: 43; zdemir, 2006: 52; Doğan, 2007: 62).

2.1.5.6. Örgütsel İletişim

Hayatın her alanında olduğu gibi ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş topluluklarda yani örgütlerde de işleri iletişimsiz sürdürmek mümkün değildir. Tüm rgt faaliyetlerinin uyumlaştırılması ve işlerin yürütülebilmesi için örgüt içi yeterli ve etkili düzeyde iletişime gereksinim duyulmaktadır. Örgütsel iletişim, örgüt içi ve dışı sürekli bilgi alış-verişi ağının oluşturulması gerekliliğinden ön plana çıkmış bir kavramdır. Örgütte sağlıklı kararların alınabilmesi ve etkili bir yönetim gerçekleştirilebilmesi için örgüt içi sağlıklı bir iletişim kurulması şarttır. Yönetimin çalışanlardan yeterli ve net geri bildirimler alması, karşılıklı beklentilerin karşılanması, aksaklıkların giderilmesi açısından örgüt içi iletişimin sağlam kurulması büyük önem taşımaktadır. Örgüt içi iletişimi sağlayacak kanalların ve kaynakların işlerliği yüksek olmalıdır. Anlam güçlükleri, yetersiz ve anlaşılır olmayan bilgi alışverişi, iletişim kaynakları bozukluğu, sergilenen hatalı ve önyargılı davranışlar, performans beklenen konuda yöneticinin veya iş görenin bilgi sahibi olamaması, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları sağlıklı iletişime engel teşkil eden unsurlardandır (Akıncı, 1999: 11; Tınaz, 2006: 15; Akıncı, 2002: 38).

2.1.5.7. Yönetimsel Değerler

Örgüt yöneticilerinin benimsediği değerler iklim üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Benimsediği değerler doğrultusunda davranışlar sergileyecektir. Bu durumda örgüt tipi ne olursa olsun bireylerin yönetici ve örgüt tarafından benimsenen değerleri algılama biçimi örgüt iklimini doğrudan etkilemektedir (Cherrington 1994'ten Akt: ge, 1996: 74).

2.1.5.8. Liderlik Türü

Örgütün yöneticisi aynı zamanda çalışan grupların lideridir. Yöneticinin örgüt içi sergilediği tutum çalışanları dolayısıyla çalışanların örgüt iklimi algısını doğrudan etkiler. Çalışanları motive eden, gerektiği yerde ödüllendiren ve onları sürece dahil eden yönetici tavrı olumlu bir iklim oluşturacaktır. Sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturmak isteyen yönetici (lider) astlarına güvenle çalışabilecekleri ortamları yaratıp örgütsel kararları verme yetkisi vererek çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmelerini sağlamalıdır (Cherrington 1994'ten Akt: Öge, 1996: 44).

2.1.5.9. Ekonomik Değerler

Ekonominin gelişme gösterdiği ve örgütün başarılı olduğu zamanlarda yöneticiler daha huzurlu, girişimci, cesaretli ve risk almaya meyilli olurlar. Aksi durumlarda ise bütçe sıkıntısına düşeceğinden yöneticiler tutumlu davranıp tutucu kararlar vermek zorunda kalabilirler ve bu dönem süresince yeni programlar önerilemez ve yaratıcılık girişimleri desteklenmez (Özdemir, 2006: 15; Tınaz, 2006: 19).

2.1.5.10. İşin Yapısı

İşin türü örgüt iklimini önemli derecede etkilemektedir. Üniversitelerde öğretim üyeleri tarafından hissedilen havanın katı atık aktarma tesisindeki çalışanlarca algılanan hava ile aynı olması beklenemez. Dolayısıyla örgüt iklimi yapılan işe göre değişiklik göstermektedir (Cherrington, 1994'ten Akt: Öge, 1996: 46).

2.1.6. Örgüt İklimini Etkileyen Kişisel Faktörler

Örgüt iklimini etkileyen kişisel faktörler birçok alt başlığa ayrılabilir. Fakat bunların en önemlisi bireyin kişiliğidir. Çünkü birey yaptığı işi ve bulunduğu çevreyi kişiliği

doğrultusunda algılar ve yorumlar. Bireyin kişilik özellikleri ile yaptığı işin niteliği, iş ortamı, diğer çalışanların tutum ve davranışları ile ne derece uyumlu ise çalışma ortamı o derecede etkilenecek ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmuş olacaktır. Bireyler kişilikleri ile bütünleştirebildikleri ortamlarda daha mutlu olacaklarından performansları yükselecektir. Bireyin kişisel amaçları ile örgütün amaçları paralellik gösteriyorsa birey daha yaratıcı ve girişimci bir tutum sergileyecektir. Kişinin örgütte çalışma süresi de örgüt iklimini önemli derecede etkilemektedir. Örgütte çalışma süresi arttıkça; örgüte bağlılık, örgütün amaçlarını benimseme, deneyim ve bilgi birikimi, kendini iş ortamına ait hissetme, örgüt içi ilişkilerin kalitesi ve örgüt içi iletişim artacağından örgüt iklimi olumlu etkilenmektedir. Birey, örgütü olumlu algılamaya ve tanımlamaya başlamaktadır (Tınaz, 2004: 45; Özkul, 2013: 38).

2.1.7. Uygun Örgüt İkliminin Unsurları

Örgüt iklimi araştırmacıları örgüt iklimini belirleyen faktörleri; örgüt yapısı, örgüt süreci, örgütsel performans ve motivasyon olarak ifade etmişlerdir. Bu faktörlerin her birinin de alt unsurlardan oluştuğu belirtilmektedir. Örgütsel iklimin, örgütsel yapı ve örgütsel süreçten etkilendiği, örgütsel performans ve motivasyonu da etkilediği yapılan araştırmalar sonucu ulaşılmıştır. (Tınaz, 2004: 45)

Örgüt; ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluğudur. Örgüt yapısı; örgütün üyeleri arasındaki düzenli ve kurulu iletişim örüntüsüdür. Örgüt süreci; örgütün amacının belirlenmesi, amacına ulaşması için sergilenen performansları ve bu performansların değerlendirilmesini kapsamaktadır. Örgütsel performans; bireylerin performansından direkt etkilenen bir kavramdır. Birey performansını da etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Birey; huzurla çalıştığı, beklentilerinin karşılandığı ve takdir edildiği bir ortamda daha yaratıcı ve yenilikçidir. Dolayısıyla uygun örgüt iklimi sağlanırsa birey performansı yükselecek bu da örgüt performansına yansıtacaktır. Örgütün başarısı ve örgütte çalışanların tatmin düzeyleri güçlü bir örgüt iklimine sağlam zemin hazırlamaktadır (Barutçugil, 2004: 65; Akıncı, 2002: 45; Öge, 1996: 31).

2.2. İŖe YabancılaŖma ve YabancılaŖma Boyutları

Bu bölümde iŖe yabancılaŖmanın tanımı, iŖe yabancılaŖmanın boyutları. iŖe yabancılaŖmanın nedenleri ve örgütlerde iŖe yabancılaŖma konu faktörler konu başlıkları ele alınmıştır.

2.2.1. İŖe YabancılaŖmanın Tanımı ve Önemi

YabancılaŖma yeni bir olgu değildir. Günümüzde, otantik hislerinde ve kiŖilięinde değişiklik yaŖayan birçok insan sürekli büyüyor. Bu olgu, “farklı hissediyorum”, “kendimi tanıyamıyorum” veya “Benimle ne oluyor” gibi insanlar tarafından giderek daha fazla kullanılan ifadelerle kolayca fark edilebilir. Bu soruların cevaplarını bulmaktan çok, bu tür soruların sorulmasının nedenleri ve bu duygusal durumu belirleyen koŖullara dair ayrıntılı bir araştırma hakkındaki bir çalıŖma, bu fenomenin kapsamlı bir açıklamasını verecektir.

Emeğin sadece malları değil, aynı zamanda çalıŖanı bir meta olarak da ürettiğini açıkladı. Bu argüman, çalıŖanın ürettiği ürünü yabancı bir Ŗey olarak algıladığı, tuhaf ve onun dıŖında bir Ŗey olarak algıladığı yaklaŖımı yansıtmaktadır. Bu bağlamda, emekçiye tanımlayan bir maddi Ŗey içinde somutlaŖan emeğini temsil ettiğini ve çalıŖanın emeği gerçekleŖtirdięi anlaŖılmaktadır. Ayrıca, bu durumda, çalıŖanın emeğin gerçekleŖmesinin bir realizasyon kaybını ve nesneyi yitirdiğini ve onunla temas kurduğunu, yabancılaŖma biçiminde yabancılaŖmaya yol açtığını belirtmiştir. Bu anlamda, bu sonuçlar çalıŖanın emeğinin ürününü yabancı bir Ŗey olarak gördüğünü göstermektedir. Bu tür koŖullar, çalıŖanın özgün özelliklerinin ve doğal bireysellik kaybına yol açar (Ataman, 2009: 152-153).

YabancılaŖma, farklı davranıŖlarda ve farklı davranıŖlarda ortaya çıkabilir. Bireyin yabancılaŖmayı ne ölçüde yaŖadıęına, onu tanıma, anlama ve ifade etme yeteneğine bağlıdır. Bütün insanlar düzgün davranma kapasitelerine sahip değildir, bu yüzden yabancılaŖma bazen istenmeyen sonuçlara yol açabilecek tuhaf davranıŖlarla iliŖkilendirilebilir. Buna ek olarak, toplumun değer ve normlarını reddetmeye çalıŖan ve alkolik maddeler, uyuŖturucular ve diğer istismar biçimlerini kullanarak gerçeklikten

kaçmaya çalışan insanlar, değişimle başa çıkma kapasitesinin yetersizliğini gösteren yabancılaştırmanın olumsuz sonuçlarına bir örnektir. Bu tür sonuçların başka bir yabancılaştırma riskini artırabileceğine dikkat çekti. İnsanlıktan yabancılaştırma riski; Bir insan diğer insanlarla etkileşirken daha az hassas, kaba ve kalpsiz olabilir. Bir şekilde bu, etkileşimi daha zor bir süreç haline getiren, onun için bir tür inanca dönüşür. “Kendini kör ekonomik güçlerin kurbanlarını hissederek erkeklerin çılgınlığı” olarak tanımlamıştır. Bu tanımla, güçsüzlük ve toplumla iletişim eksikliği anlaşılabilir. Ayrıca, yabancılaştırmanın, karar verme sürecinin dışında kalan sıradan insanların hayal kırıklığı olduğunu ekledi. Bu nedenle, hayal kırıklığı ve umutsuzluk mutluluk ve teşvik üzerine hakimdir. Bu şekilde insanlar, geleceğini şekillendirmek için güçsüz olduklarını hissederler (Ataman, 2009: 155).

Son yıllarda yabancılaştırma, özellikle çalışma süreci bağlamında, çalışmaların odağı haline gelmiştir. Çalışmaların çoğu, diğer fenomenlerin yabancılaştırma ile ilişkisini ve bu fenomenlerin yabancılaştırma üzerindeki etkisini ve tersini incelemiştir. Araştırmacılar ayrıca yabancılaştırma kavramının doğasını, önceliklerini, boyutlarını ve sonuçlarını incelediler. Ancak, herhangi bir çalışma tam bir teorik çerçeve sağlayabilir, çünkü yabancılaştırma, dünyadaki dinamik ve karmaşık gelişmeler nedeniyle sürekli değişen bir olgudur. Bu çalışma, yönetim alanındaki yabancılaştırma kavramını incelemekte ve bu fenomenin çalışanlara iş yabancılaştırması açısından etkisini incelemektedir.

Yabancılaştırma kavramının farklı alan ve içerikte farklı tanım ve kullanımları vardır. Yabancılaştırmayı çocuk-ebeveyn ilişkisi bağlamında incelemiştir. Onun çalışmasında, ebeveynlerden birini makul olmayan şekilde reddeden bir çocuk vakası, böylece etkileşimi zorlaştırmak, ebeveynlerin yabancılaştırması olarak tanımlanmıştır. Bu durum, rasyonalite açısından yabancılaştırmanın doğasını açıklayan, bu sürecin irrasyonel veya rasyonel olup olmadığını açıklayan bir örnek olarak hizmet edebilir. Öldürülmüş çocuğunun örneğini vererek, yabancılaştırmanın rasyonel bir süreç olabileceğini çünkü çocuğun etkileşimini reddetmesinin reddedilen ebeveyn tarafından yapılan şiddetli tedavinin kanıtı olduğunu iddia etmiştir. Başka bir deyişle, çocuk asla yalan söylemeyen bir doğruluk sembolü olarak, rasyonalitenin yeterli bir kanıtını sunmakta gibi görünmektedir. Öte yandan, bu yaklaşımın irrasyonel olarak da görülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Eskiden sevilen bir ebeveyni reddeden bir çocuk genellikle değişimleri için önemsiz nedenlere sahip olduğundan, kötü muamele ve istismar her zaman ilgili bir argüman değildir (Bursalıoğlu, 2000: 23).

Koçoğlu (2014: 31), yabancılaşmayı, önce dünyadaki nesnelere, sonra da diğer insanlardan yoğun bir ayrılığı ima eden bir sözcük olarak tanımladı ve sonunda, diğer insanlar tarafından tutulan dünya hakkındaki fikirlerden yoğun bir şekilde ayrıldı. Bu bağlamda, yabancılaşma kavramı ayrılığa benzer ve entegrasyondan farklıdır. Koçoğlu (2014: 33), yabancılaşma kavramının felsefi yaklaşımının yabancılaştırılmış bireyi eksik olarak ve bütünleşmesi gereken bir kişi olarak ifade ettiğini açıklamıştır. Dahası, onun tanımında, “bütünleşmiş” in tersi olarak düşünölebilecek “yabancılaşmış” ifadesini kullandı.

Koçoğlu (2014: 56) yaptığı araştırmada yabancılaşmayı başkalarıyla iletişim kurma ya da tecrit etme ile tek bir kelimeyle ifade edilen yabancılaşma ile ilgili olarak tanımlamıştır. Bir kişinin çevredeki koşullar diğer insanlarla iletişim kurmak için bir kişiyi engellediğinde ve onunla başkaları arasındaki ilişkilerin yokluğuna yol açması durumunda yabancılaşabileceğini belirtmiştir. Çevresel koşulların özellikleri değişebilir, ancak amaçladığı şey, çoğunlukla iş özellikleri ve kişinin toplumdaki konumu ile ilgilidir.

Uysaler (2010:10), yabancılaşmanın yalnızca diğer insanlarla ilişkiler bağlamında meydana gelen bir olgu olarak değil, aynı zamanda bir insan irrasyonel tutkulara maruz kaldığında meydana gelen bir olgu olarak görölmemesi gerektiğini iddia etmiştir. Yabancılaşma konusundaki yaklaşımını açıklamak için, kesinlikle yabancılaşmış bir insan olarak adlandırdığı şeyin bir örneğini verdi. Bir birey güç için şehvet tarafından motive edildiğinde, insanlık kavramını anlaması ve hümanizmin sınırlarını tanınması çok zordur, bu şekilde irrasyonel tutkularına ve dolayısıyla “onun tutkularından köle” kaçınılmazdır. Örneğin, para bir tutku haline gelebilir ve tutkuyla hayattaki tek hedef para olan bir kişiye hayranlık duyabilir. Bu nedenle kendini kontrol edemez ve sahiplenemeyebilir. Bir kişi doğru şeyi yaptığını düşünebilir ve rüyasını izlediğini hissedebilir. Bu şekilde, ondan ayrılan tutkusuyla hareket ediyor. Böylece, başka bir insanla etkileşime ihtiyaç duyulmadığı bir yabancı haline geliyor. Kişinin tutkusu ve bilinçdışı güçleri tarafından yönlendirildiği bu durumda, yabancılaşmış bir kişi olarak kabul edilebilir.

Özetle araştırmacılar, işteki yabancılaşmanın çalışanlar ve organizasyonun kendisi için de önemli sonuçları olduğunu düşünmüşlerdir. İş yabancılaşmasını işçiler arasında çeşitli iş sonuçlarına yönelik tatminsizliğe yol açan psikolojik bir durum olarak tanımlamışlardır.

Dahası, iş katılımı kavramının psikolojik literatürünün, iş tatmini, işyerinde çalışanların çabaları, bunların performansı, devamsızlık ve ciro gibi diğer kavramlarla iş ilişkisine daha fazla odaklanıldığını itiraf etmiştir. Dolayısıyla, iş yabancılaşması, aynı zamanda, birden fazla faktör tarafından etkilenen ve aynı anda etkilenebilen bir olgu olarak da görülebilir. Daha sonra çalışmalarında, örgütün, üyelerinin yabancılaşmasının, kaçınılması gereken bir hastalık şekli olarak ifade edilebileceğini anlaması açısından çok önemli olduğunu vurgulamıştır. Araştırmasında, çalışanın tercih ettiği iş veya sektör ve mevcut iş arasında bir fark olduğunu ortaya koydu. Bulgularına dayanarak, dört çalışanın üçünün mevcut iş veya sektörü değiştirmeyi tercih ettiğini gördü; bu alanda çalışanların önemli bir yüzdesi (% 52) ve yüksek oranda çalışanlar (% 82) iş değiştirmeyi tercih edeceklerdi. Araştırmasının bu sonuçları, çalışanların iş yabancılaşmasının bir ölçüsü olarak yorumlanabilir. Ancak, bu sonuçlar genelleştirilemez ve bu noktada çalışanların iş katılımı, ilgi, iş memnuniyeti ve özellik düzeylerindeki değişimlerin değişebileceği, dolayısıyla çalışanların farklı şekilde etkilenebileceği vurgulanmıştır (Gök, 2009: 589).

Güzelcik (1999: 15), çalışanların çalışma taahhüdünün sadece çalışanların işin doğasını anlama becerisini arttırmakla kalmayıp, aynı zamanda iş dünyasında çalışanların katılımını gösteren göstergeler olduğunu varsaymıştır. Bulgularına dayanarak, çalışanın iş dünyasındaki psikolojik katılım düzeyi, çalışanların yaptıkları işin doğasına olan hevesine benzer. Şaşırtıcı bir şekilde, çalışma katılımı, iş rolüne katılım sağlamamaktadır. Bu sonucun iş merkezi rolünün iş katılımı rolünün kanıtlarından daha fazla olduğunu iddia ettiler. Bununla birlikte, Güzelcik (1999: 24), iş merkezinin iş rolüne psikolojik katılımı kapsamadığı ve işin yabancılaşmasının, işe katılımı gösteren tek ajan olarak kabul edilebileceğini ekledi.

İşin doğası, yabancılaşmayı etkileyen önemli bir değişken olarak kabul edildi. Araştırmalarına dayanarak, örgüt içindeki bir sorunu çözmeye çalışırken örgütlü bir ortamda usta bir çalışanın bulunduğunu, ancak örgüt üyeleri tarafından belirlenen kendini ifade etme sınırları içinde, kötü durumlar yaşayabildiğini ve bu ilişkilerin işe yaramadığını fark ettiğini gördüler. Bu gibi durumlarda, çalışan işten, iş ortamından kopuk ve daha sonra “kendinden” kopmuş hisseder. Bu durumlar iş yabancılaşmasına ve çalışanın yabancılaşmasına yol açar. Bu durumda, bir çalışan iş arkadaşlarıyla ve elverişsiz durumlarla zayıf ilişkilere girer girmez, yabancılaşmayı deneyimleyebilir (Gök, 2009: 592).

2.2.2. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma, çalışanların yalnızca diğerleriyle değil, kendi benliğiyle de etkileşimini etkileyen son gelişmelerden dolayı özellikle ilgi çekici bir alanı temsil etmektedir. Yabancılaşma olgusunun etkisini anlamak ve bu kavramı açıklığa kavuşturmak için, yabancılaşmanın beş boyutunu önerilmiştir (Uysaler, 2010: 20).

2.2.2.1. İzolasyon

Sosyal alan, bir kültürden diğerine değişen karmaşık yapılardan ve kalıplardan oluşur. Toplumların özelliklerine bağlı olarak çeşitlilik gösteren bu karmaşıklık ve farklılıklar, insanların başkalarıyla ve çevredeki fiziksel ve sosyal çevrelerle etkileşimde bulunmak için sahip oldukları farklı bilginin bir göstergesi gibi görünmektedir. Bu bağlamda bu bilginin çoğunlukla ürünlerin üretimi, hizmet teknikleri, karar verme süreci ve çatışma yönetimi için kullanılan metodolojiyle ilişkili olduğunu düşünmüştür. Ayrıca prestij, sosyal sıralama, estetik, kişisel inanç gibi sosyal özelliklerin ve hatta ortak bulma, çocuk yetiştirme ve mülk edinme gibi sistemlerin önemini vurguladılar (Şişman, 2011: 24).

De Jon Gierveld vd., (2006: 486), izolasyonun, diğerleriyle ve bireylerle sınırlı sayıda anlamlı bağları olan ilişkilerin yokluğunu ifade eden bir kavramın, sosyal olarak yalıtılmış olduğu düşünülebilir. Kirsh (2000: 110), insanların anlamlı sosyal ilişkilerin yokluğunu algıladıklarında, yalnız kalmaya daha yatkın olduklarını ve kendilerini bir tecrit durumunda bulduklarını ve sıklıkla depresyon ve zayıf benlik saygısı gibi ciddi sorunlara yol açtığını eklediler. Bu arada, Samuel vd., (2014: 3) izolasyonu yalnız hissetme deneyimi olarak tanımlamıştır. Üstelik Samuel vd., (2014: 6), izole bir kişiyi, köşenin dibinde tek başına oturmuş gibi hissettiren bir birey olarak tasvir etmiş ve hiç kimsenin acı çekmediğini, kimsenin umurunda olmadığını ve sesinin duyulmayacağını, Kendisinin görünmez olduğunu ve endişe duyulan çevrelerin dışında olduğunu düşünüyor ve düşünüyor.

İzolasyonu, ideal ve algılanan sosyal ilişkiler arasındaki çelişkilerden türeyen, sonradan insanlarla iletişim eksikliğini, sosyal desteği veya yalnız olma algısını yansıtan kaygı olarak açıkladı. İşyerinde hiyerarşinin, bir kurumda daha yüksek statüye sahip

çalışanların mesleki meslekleri tarafından daha yüksek bir risk seviyesine sahip olduğu bazı kişiler için bir tehlike olabileceğini kabul etmiştir. İşyerinde hiyerarşinin, bir kurumda daha yüksek statüye sahip çalışanların mesleki meslekleri tarafından yalnız hissetme riskinin daha yüksek olduğu bazı bireyler için tehlike oluşturabileceğini iddia etmiştir (Şişman, 2011: 34).

Sosyal izolasyonun yabancılaşmaya neden olabilecek ve güçsüzlük, anlamsızlık ve kendini dışlama gibi yabancılaşmanın diğer boyutlarını etkileyebilecek çeşitli pişmanlık duygular içerebileceğini iddia etmiştir. İzolasyon genellikle yalnızlık ile ilişkilidir. Bununla birlikte, izolasyon ve yalnızlık, sosyal olarak yalıtılmış olmanın toplumsal temasın nesnel durumunu ifade ettiği ve yalnızlığın öznel duyguların deneyimini yansıttığı için farklılık gösteren iki kavramdır. Yalnızlığın ve yalnızlığın sosyal ilişkilerin olumsuz yönlerine daha fazla odaklanan “patolojik” kavramlar haline geldiğini belirtmiştir (Brown vd., 2015: 72).

İzolasyonun belirli bir ölçüm aracı yoktur. Ancak, aşağıdaki alanları, dış ve iç izolasyon alanları gibi izolasyon ölçümleri için göstergeler olarak önermiştir. Dış alan, sosyal iletişimin sıklığını, sosyal ağ desteğini, başkalarıyla tartışmanın varlığını ifade ederken, iç alan, bireyin ve toplumun bireye olan ilgisini ve önemini vurgulamakta ve aynı zamanda da belirli ilişkilerden memnuniyet duymaktadır. Her neyse, toplumsal olarak izole edilen akademik tanımlara rağmen, derin bir insani ve kişisel deneyimdir (Samuel, 2014: 1).

2.2.2.2. Güçsüzlük

Yetkilendirmeyi güçsüzlüğe karşı bir panzehir olarak tanımlamıştır. Son zamanlarda yetkilendirme, kuruluşlar tarafından özel bir ilgi kazanmıştır. Bu arada, bireyin kendi davranışını belirlemesi ve hatta sonuçlarını kontrol etmek ve istediği sonuçları almak için beklentisi veya olasılığı olarak güçsüzlüğü belirlemiştir. Her neyse, bu kendi kaderini belirleme fırsatının eksikliği olarak tanımlanabilir. Organizasyonların güçlendirilmesindeki ilgileri, kurumlar tarafından uygulanan farklı yaklaşımlar ve çeşitli uygulamalarla görülebilir. Bu ilgi, güçlendirmenin artan önemini göstermektedir (Karcıoğlu, 2000: 267).

Güçlendirme odağının “gelişmekte olan bir kurtuluş stratejisi” olarak hizmet edebileceğini belirtmiştir. Bu odağı yeterli olarak görmediğimizde, bu yaklaşımın yetkilendirme uygulamalarının güçlendirilmesinin, teorik arka planının ve ahlaki gerekçesinin daha derinden anlaşılmasına katkıda bulunmadığını ifade etmiştir. Ayrıca, araştırmacıların çoğu, kuruluşların üyeleri için uyguladığı bir grup uygulama olarak yetkilendirmeyi kabul etmiştir. Her neyse, hala yabancılaşmanın öncelikleri, yapılandırması ve karakteri ile ilgili açık bir teorik açıklama yoktur (Karcıoğlu, 2000: 269).

2.2.2.3. Anlamsızlık

Anlamsızlık kavramını, kişinin dahil olduğu olayı anlama yeteneği olarak tanımlamıştır. Diğer bir deyişle, anlamsızlık, işyerindeki kapsamlı gelişmeleri tanımlamak ve anlamak için bir bireyin sahip olduğu beceri düzeyini ölçer. Organizasyondaki görev ve amaç sistemini anlamada düşük puanı olan bir çalışan, yüksek düzeyde anlamsızlığa sahip bir çalışan olarak düşünülebilir. Aksine, bir çalışanın yüksek anlamsızlığı olduğu zaman, örgütsel hedefleri ve görevleri tanımlamakta zorluklarla karşılaşır, bu nedenle bir şekilde işe tamamen dahil olamaz. Bir çalışanın rutin işlerden sorumlu olduğu ve büyük sorumluluklar ile ilişkili olmayan basit görevleri yerine getirdiği zaman, işteki anlamını ve amacını kaybetme eğiliminde olduğunu ve işin “anlamsızlaştığını” belirtmiştir (Bilgen, 1976: 21).

2.2.2.4. Kendinden Yabancılaşma

Kendiliğinden yabancılaşma, dördüncü farklı yabancılaşma biçimidir. Kendi kendini dışlama kavramını “içsel anlamın kaybı veya işteki gurur” olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda, kendi kendini yabancılaştırma, bireyin kendisinden çıkarıldığı bir durum olarak tanımlanabilir. Dahası, kendi kendini yabancılaştırmayı üç farklı kavrayışa ayırmıştır; a) “hor görmüş” benlik, b) “örtülü” benlik ve c) “müstakil” benlik. İlk konsept, düşük benlik saygısı düzeyini ve bireyin arzu edilen durumu ile gerçeklik arasındaki farkı ortaya koymaya çalışır. İkinci kavramın daha karmaşık olduğunu iddia

etmiştir. Kendisine yabancılaştırmanın bu versiyonunun, “yanlış bilinç” açısından kendi kendini yabancılaşma yaklaşımına benzediğini eklemiştir. Bu nedenle, “gizlenmiş” benlik kavramı, bireyin gerçek duygusal durumunu ve onun çıkarlarını anlayamama konusunu açıklar. Bu arada, “müstakil” benlik kavramı, bireyin faaliyetleri ve etkisi arasındaki ayrılığa dayanır. Bu kavramsallaştırma ile, faaliyetlerin aynı etkiyi taşımadığı varsayılabilir. Bazıları daha fazla katılım ve katılım gerektirmekte, bu yüzden memnuniyetsizliği önlemek için daha fazla iş gücü arayan bir süreçte problem çözme yapmakta (Tutar ve Altınöz, 2010: 198).

2.2.2.5. Kuralsızlık

Albayrak (2015:12), “kültürel olarak belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek için gayri meşru yolların kullanılması gerektiği beklentisini kuşatan” yabancılaşmanın boyutu olarak normalligi tanımlamıştır. Kuralsızlık, boyutunu açıklamak için Albayrak (2015: 14) Amerikan toplumu örneğini tarif etmiştir. Amerikan kitle iletişim araçlarının materyalizme ve sahip olduğu malların birikimine odaklanarak programlarının ana konusu olduğunu, toplumun değerleri ve normlarında değişikliklere neden olduğunu ekledi. Her nasılsa, bu stratejiyi izleyerek, genel olarak toplum tarafından kabul edilen yeni bir birey modeli yaratmışlardır. Özellikle düşük gelirli birey, sınırlı finansal erişim nedeniyle umutsuz ve çaresiz hissetmektedir. Bu nedenle, düşük gelirli bireylerin, istediklerini yapamadıkları ve onları çaresiz olarak gören toplum baskısı nedeniyle daha fazla yabancılaşma riski altında olduğu görülmektedir. Bu noktada, kuralsızlık yabancılaşmanın güçsüzlüğü boyutuna yaklaşmaktadır.

2.2.3. İşe Yabancılaşmasının Nedenleri

Yabancılaşma kavramı, yalnızca bireyin kendi iç çatışmasıyla değil, aynı zamanda dışsal faktörlerle de yakından ilişkili bir fenomen olarak da ortaya çıkan karmaşık bir süreç olarak düşünülebilir. Her iki ortam da bireyin yabancılaşmasına neden olan ve karmaşık süreci etkileyen bir itici olarak düşünülebilir (Aksoy, 2006: 18).

2.2.3.1. Sosyal Tahviller

Sosyal bağların yabancılaşma için önemli olduğunu ve sonuçlarını etkilediğini öne sürmüştür. Örgüt üyeliğinin, çalışanların kişisel ve örgütsel çıkarları yönetmelerine yardımcı olan bir araç olarak hizmet ederek çalışanın yabancılaşmasının olumsuz etkisini pürüzsüzleştirebileceğine dikkat çekti. Örgüt üyeliği, geniş bir ilişki yelpazesi içerebilen işle ilgili sosyal bağları temsil eder. Örneğin, bir çalışma sırasında, bir çalışan sadece meslektaşları ile sosyal ilişkiler kurmaz ve sürdürmez, aynı zamanda müşterilerle de ilişkiler kurabilir. Sosyal bağlantıların doğası, kişiden kişiye farklılık gösterebilir; bu, kişisel bir düzey ve bir dizi faktörden oluşan bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu nedenle, çalışanın çalışma yabancılaşmasını tahmin etmek zor bir görev olabilir (Aksoy, 2006: 22).

2.2.3.2. Kültürel Faktörler

Kültürü, bir grup insanın deneyimlediği, bireylerin davranışlarını ve onun yorumlarını yorumlayan, belirsiz bir temel değerler, yaşamsal yönelimler, inançlar, politikalar, prosedürler ve davranışsal uygulamalar olarak tanımlamıştır. Diğer insanların davranışlarının 'anlamı'. Bu nedenle değerler, aile, din, sosyal etki, iş etiği gibi çeşitli kaynaklardan ve sevilen insanların kaybı, boşanma, büyük sağlık sorunları ve maddi sıkıntılar gibi kişisel bir karaktere sahip bazı olaylardan kaynaklanmaktadır. Genel olarak, Amerikan toplumu bireyci bir toplum ve Japonca bir kolektivist olarak kabul edilir. Ayrıca, bazı toplulukların daha erkeksi ve bazıları daha kadınsı olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda bireyler farklı değerleri, normları, tutumları ve inançları paylaşırlar. Bu bağlamda bireyler farklı değerleri, normları, tutumları ve inançları paylaşırlar. Kültürel faktörün değişebilir ve öngörülemez karakteri, yabancılaşma olgusuyla sonuçlanan sosyal izolasyon, anlamsızlık, yalnızlık, yol açabilecek çatışma durumları için bir temel olabilir (Can vd., 2006:206).

2.2.3.3. Ekonomik Faktörler

Ekonomik faktörler hem hükümet hem de kurum politikaları nedeniyle gelişebilir. Ekonomik faktörlerin değişimi organizasyon ve çalışanlarda da çeşitli sonuçlara neden olabilir. Vergi, enflasyon, işgücü maliyeti, faiz oranlarındaki artış, doğrudan veya dolaylı olarak çalışanı etkiler ve sosyo-ekonomik durumunu yeniden şekillendirir. Bu gelişmeler nedeniyle maaşı düşebilir veya çalışan işten kovulabilir ve geleceğe yönelik güvensizliğin artması kaçınılmazdır. Sonuç olarak, çalışan belirsizlik korkusunu aşmak için daha fazla çalışmaya yatkındır. Her ne kadar bu durum çalışanın kaygısı, tükenmişlik, hayal kırıklığı ve iş tatminsizlik riskini taşımaktadır. Bu gibi durumlarda, çalışanın yabancılaşma deneyimi daha olasıdır (Şimşek, 2002: 64).

2.2.3.4. Şehircilik ve Modern Toplumsal Yapı

Tutar'a göre (2010: 11), şehircilik, bireyin kenti veya büyükşehir bölgesi sayısı ile ölçülebilen nüfus yoğunluğu olarak tanımlandı. Tutar (2010: 13) ayrıca, şehir yaşamının yabancılaşma üzerindeki rolünü ve etkisini incelemiştir. Şehirlerin veya büyük şehirlerin büyüklüğünün yabancılaşmanın boyutunu etkileyip etkilemediğini inceler. Çalışmasının verileri, kentleşmenin yabancılaşma gibi boyutların izolasyon gibi bir etkiye sahip olduğunu, ancak diğer taraftan güçsüzlük boyutunu etkilemediğini gösterdi. İzolasyonun şehircilikten etkilendiğini, çünkü kentsel yaşamın daha dinamik olduğu daha büyük şehirlerde, bireylerin arkadaşlarını ve ortaklarını seçme konusunda daha fazla fırsata sahip olduklarını, böylece daha büyük şehirlerin izole edilme riskini en aza indirdiğini açıkladı. Bu argüman, küçük alanlardaki alternatiflerin eksikliği olarak da ifade edilebilir.

2.2.3.5. Teknoloji ve Otomasyon

Yabancılaşma, çalışanın işini kontrol edememesinin bir sonucu olarak görülebilir. Bu yetersizlik farklı şekillerde ortaya çıkabilir, ancak asıl neden teknoloji ve otomasyon yoluyla iş sürecidir. Bu anlamda teknoloji ve otomasyon kontrol çalışanlarının ya da

çalışanların teknoloji ve otomasyon süreçlerine hâkim olup olmadığı sorusunu gündeme getirdi (Genç, 2007: 67).

2.2.4. Örgütlerde Yabancılaşma ve Sonuçları

İş yabancılaşması, çalışanlar ve kuruluşun kendisi için özel önem arz eden çeşitli sonuçlara neden olabilir. İş yabancılaşması işyerinde olumsuz performansı etkileyebilir (Clark ve diğerleri, 2010: 287). Aksoy (2006: 58) tarafından yapılan bir başka çalışmada, iş yabancılaşmasının performans üzerindeki olumsuz etkisini vurgulayan bulgular sağlanmıştır. Düşük performans düzeyinin, düşük düzeyde örgütsel bağlılık ile ifade edilebileceğini eklediler. Dahası, yabancılaşmanın boyutlarının ve özellikle de güçsüzlüğün ve anlamsızlığın örgütsel bağlılık üzerinde kayda değer bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Bu perspektiften bakıldığında, anlamını yitirdiği ve güçsüzlük hissettiği bir çalışanın yabancılaşmaya karşı daha duyarlı olduğu ve işyerinde olumsuz bağlılığı etkilediği düşünülebilir. Aksoy (2006: 61), iş yabancılaşmasının, yüksek bir anlamsızlıkla ilişkilendirildiğinde, aile üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu da ortaya koymuştur. Bu etki, iş-aile çatışması kavramlarıyla ilgilidir. Örneğin, bir çalışan işin ilgisini yitirdiğinde, işin hiçbir anlam ifade etmediğini ve bir anlamı olmadığını düşündüğü için, günlük görevleri yerine getirmek için daha az çaba harcayacaktır. Bu açıdan Aksoy (2006: 62), güçsüzlüğün ve anlamsızlığın çalışan ve dolayısıyla kurumda güçlü bir etkiye sahip olduğunu teyit etmiştir. Bu etki, organizasyonun sınırlarının ötesine geçer ve güçlü etki durumunda, aileye iletilmiş gibi görünmektedir.

Dahası, Aksoy'un araştırması (2006:44) ile aynı sonuçları doğruladı. Yabancılaşmış bireylerin işten çıkması durumunda, bireylerin işlerinde daha az çaba sarf ettiklerini, daha az bağlılık gösterdiklerini ve bu durumun ailede bile yansıtılmaya devam ettikleri sonucuna varmışlardır. Ayrıca yabancılaşma boyutlarının ve özellikle anlamsızlığın güçlü bir etkiye sahip olduğunu ve farklı sonuçlara neden olduğunu doğruladılar. Bununla birlikte, kişisel ve sosyal yönlerden çalışmak yabancılaşma yönleri, kariyerlik ve kariyer memnuniyetsizliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir (Chiaburu vd., 2013:16).

Ayrıca Koçoğlu (2014: 32), iş yabancılaşmasının hemşireler arasındaki iş stresi ve sinizm açısından sonuçlarını incelemiştir. Bulguları, hemşireler arasında iş stresi ve

sinizm düzeyi daha yüksek olduğunda iş yabancılaştırmasının arttığını ortaya koymuştur. Ancak, altı farklı ülkede yaptıkları araştırmalara dayanarak, Banai ve Reisel (2007:472-473), iş yabancılaştırmasının sonuçlarının ulusal kültürlerle bağılı olarak değişebileceğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, iş yabancılaştırmasının daha az tahmin edilebilir olduğunu ve etkinin doğasının değişebileceğini de eklediler. Batılı ülkelerin aynı yönetsel kültürün bir parçası olarak aynı iş yabancılaştırma biçimine sahip olacağını varsaydılar. Ancak hipotezleri yanlış olduğu ortaya çıktı çünkü bulguları ABD'nin Almanya'ya kıyasla farklı kişisel yabancılaştırma seviyelerine sahip olduğunu gösterdi. Öte yandan, yabancılaştırmanın sosyal yönü her iki ülkede de benzer sonuçlara yol açtı. Liderlik tipolojisi açısından, bulguları Rusya ve Küba gibi ülkelerde destekleyici liderlik tarzının yabancılaştırma üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bu iki ülkedeki sonuçlar, ilgili kültürlerin karakterini yansıtıyor gibi görünmektedir. Ancak, Banai ve Reisel (2007: 477), belirli devletlerdeki farklı sonuçlara bakılmaksızın, kişisel yabancılaştırmanın daha büyük olduğunu ve toplumsal yabancılaştırmadan daha sık olduğunu kabul eder. Kişisel yabancılaştırmanın, benlik ve meslekleri arasındaki kişisel anlaşmazlıklar, ilişkiler, dolayısıyla hayata bağlanma duygusu arasındaki anlaşmazlığı ifade ettiklerini açıkladılar. Öte yandan, toplumsal yabancılaştırma, sinik kişiyi, yalnızlık, topluma bağılı olmayan, egosentrik ve yardım sunma konusunda kendi kendini kısıtlayan diğerlerine karşı sunar.

Ayrıca, taahhüdün çok önemli olduğunu ve iş yabancılaştırmasının azaltılmasında yardımcı olduğunu iddia etmiştir. Bu anlamda, bağılılığı artıran faktörlerin, iş yabancılaştırmasının azaltılmasında dolaylı olarak katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. İş tasarımı, çeşitli görevler ve özerklik gibi iş özelliklerinin iş yabancılaştırmasını en aza indiren faktör olarak hizmet ettiğini eklediler. Araştırmalarında, çeşitli çalışma görevlerine ve görev özerkliğine özel bir yer ayırdılar. Bununla birlikte, görev çeşitliliği olumsuz yabancılaştırmayı olumsuz etkileyebilecek rol belirsizliği riskini artırır. Öte yandan, her çalışanın belirli hedeflerini tanımlayarak ve otokratik olmaktan ziyade destekleyici bir tarz izleyerek, görev özerkliği, bağılılığı arttırmak için bir destekleyici görevi görebilir. Bulgularına dayanarak destekleyici denetçilerin tarzının çalışanların iş stresi üzerinde etkili olmadığını, ancak bağılılık üzerinde ve dolayısıyla iş yabancılaştırmasında olumlu bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, iş kodlaması ve gözlemin, iş yerindeki çalışanların belirsizliği ve çatışmasının bir yansıması olarak görülebilen iş yabancılaştırmasını artırdığını da belirtmişlerdir (Genç, 2007: 78).

2.2.4.1. Bürokrasi/ Örgüt Yapısı

Örgütlerin yapısı; insanların iş hayatını ve birbirleri ile olan ilişkilerini düzenlemektedir . Örgüt yapısı şu unsurları içermektedir: Örgütlerde yer alan bölüm ve birimlerin tanımı, çalışanların görev ve iş tarifleri, yönetim şekli, yöneticilerin denetim alanları, fiziksel yerleşim, yetkinin ne kadar ve nasıl devredileceği (Argun, 1997: 8).

Öyleyse örgüt yapısı, bir örgüt içindeki görevlerin, yetkilerin ve sorumlulukların tanımı ve görevler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesiyle oluşan bir sistemdir (Dinler, 2008: 1).

Örgütsel yapı, örgütü oluşturan unsurların biçimsel ve sistemli olarak düzenlenmesi ve unsurlar arasındaki ilişkilerin kurulması ile ortaya çıkan bir tasarımdır. Bir yapının tasarlanmasında yapılacak ilk iş belli kısıtlara göre örgütü bölümlere ayırmak, ikincil olarak da farklı fonksiyonların birbirlerini tamamlayabilmesi ve birbirlerine destek olabilmesi için aralarında uyum sağlamaya yarayacak araçların geliştirilmesidir. Buna göre örgütsel yapı belli bir büyüklükte bir yandan örgütsel görevler ve işlevlerdeki farklılaşmalar, öte yandan bütünleşmeyle oluşan sistemli bir kalıptır. Farklılaşmalar; farklı görev ve işlevleri yapmak için bütün sistemin dikey ya da yatay şekilde bölümlere ayrılması süreciyken, bütünleşme bu farklı bölümlerin birbirleri ile ilişkilerinin kurulması sürecidir. Bu şekilde örgüt büyüklüğüyle beraber bütünleşme ve farklılaşma örgütün formel yapısını oluşturulur. Örgütte formel yapının haricinde örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerden ortaya çıkan formel olmayan doğal bir yapı da meydana gelebilir. (Yüksel, 2003: 32–33).

Örgütsel yapı örgüt elemanları kadar sabit değildir. Örgütlerde hala değişmeyen 5 ana yapı elemanı vardır. Bunlar:

1. Örgüt amaçları,
2. İhtiyaç ve istekler,
3. Amaçlara ulaşmak için kaynakları temin etmek ve dağıtmak,
4. Faaliyetleri paylaştırmada ve iş bölümünde örgütsel yapıdan faydalanmak,
5. Ve yönetici ve lidere güvenmektir (Contreras, 2008: 32).

Örgüt yapısının planlanması adına yapılması gereken ilk aşama amaç ve etkinliklerin belirlenmesidir. Amaç ve etkinliklerin önceden planlama aracılığı ile tespiti

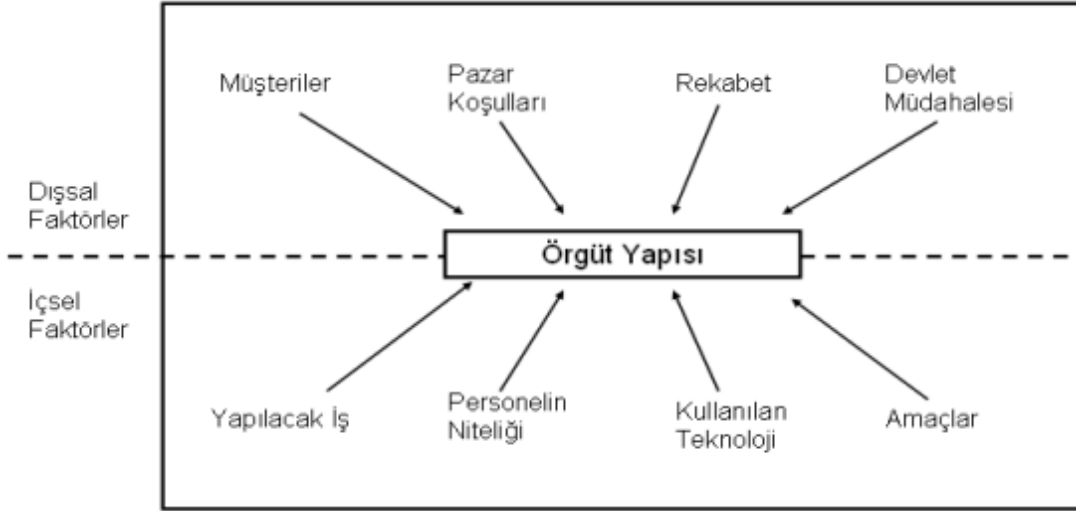
gerekmektedir. Amaçların net bir biçimde tespit edilmesi örgütlerde, stratejilerin belirlenmesi, iş birliği ve koordinasyonun gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel yapının oluşturulması için gerekli olan unsurlar: işlerin gruplandırılması, standartlaştırılması, koordinasyonu ve karar verme biçiminin belirlenmesidir. Örgütlenme sürecinde örgütsel yapıyı oluşturma aşamalı şekilde gerçekleşir. Bu aşamalar:

- Amaçların çözümlenmesi
- Görevlerin saptanması
- Yapıyı kararlaştırma
- Bölümleme, birimleme ve basamaklandırma (Buluç, 1996: 515).

İşletmeler arasında rekabetin arttığı günümüz ortamında, çalışma şeklini hızlı ve esnek tutabilen örgütler başarıya daha yakın olacaktır. Bu amaçla, küreselleşme ile birlikte değişen sürece uyum sağlamak için örgütlerin yapısının kendini yenilemesi büyük önem arz etmektedir. Örgüt yapılarının katı, bürokratik ve hiyerarşik olması küreselleşmenin önünde duran en büyük engellerden biridir. Günümüzde küreselleşen iş dünyasının içinde ayakta kalabilen en iyi organizasyonlar kendi kendini yöneten gruplardan oluşmaktadır. Kendi kendini yönetebilen yapılarda müşterilerle, satıcılarla ve iş arkadaşlarıyla yatay ilişkiler kuran çalışanlar mevcuttur. Gruplarda bulunan her bir üye yaptığı işten, ortaya çıkardığı üründen ya da müşteri ile kurduğu ilişkiden sorumlu olmaktadır. Bu gruplar işin başından sonuna kadar olan süreçte planlamayı kendileri yapar, yönetimi sağlar ve uygulama aşamasından sorumluluk duyarlar. Gruplarda bir lider bulunsa bile sorumluluk her zaman bütün üyelere dağılmış durumdadır. Başarıya ulaşabilmek için kurulan örgüt yapısının değişime açık olması gereklidir. Hızlı bir şekilde düşünerek karar verebilen örgütlerin ayakta kalabildiği küresel iş dünyasında, hiyerarşi ve katı kurallar bir yana bırakılmalıdır. Ortaya çıkarılan yeni yapı, örgütleri başarı sürecinde daha hızlı bir hale getirecektir (Özdemir, 2006: 20).

Örgütler şekilde görüldüğü gibi hızla değişen çevre koşulları, nitelikli personel azlığı, gelişen teknoloji gibi nedenlerle ideal bir örgüt yapısına her zaman kavuşamamaktadır. Bununla birlikte, bu konuda faydalanılacak genel birtakım kurallar ve prensipler mevcuttur. Bu genel esas ve prensipler doğrultusunda her işletme kendine en uygun düşen örgüt yapısını oluşturacak çalışmalarını sürdürürler (Şimşek, 2002: 150).

Şekil 1: Örgüt Yapısını Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörler



Kaynak: EFİL, İ. (1999). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Alfa Basım, s. 75.

Geleneksel örgütler ele alındığı zaman genel yapılarının bir piramide benzediği görülmektedir. Bir piramidi andıran hiyerarşik düzenin en üstünde patron, bir altında yönetici kadrosu bulunmaktadır. Bu kadronun altında ise personel, muhasebe birimi, pazarlama ekibi ve satış sonrası hizmetlerden sorumlu olan bir grup yer almaktadır. Bunun altındaysa araştırma ve geliştirme yapan birim, en az kademede ise üretim bölümü bulunmaktadır. Bu tarz yapılarda bir kararın alınmasının ve uygulamaya konulmasının çok uzun sürdüğü söylenebilir. Çünkü alınan karar üst kademeden en alt kademeye ulaşana dek oldukça zaman kaybedilmektedir. Bu tarz örgüt yapıları, hızlı işleyen süreçlerin tercih edildiği küresel dünyaya pek uygun değildir. Bilgi toplumu değerlendirildiğinde örgüt yapılarında bulunan hiyerarşinin ortadan kalktığı göze çarpmaktadır. Bununla birlikte örgüt içinde karar alıp uygulamaya geçme süresinin oldukça hızlandığı bilinmektedir. Küreselleşme sürecinde, örgütlerin yönetiminin tam ortasında bir genel müdür bulunmaktadır. Bütün bölümler direkt olarak genel müdüre bağlanır ve onun direktifleri doğrultusunda çalışırlar. Bir işletmenin geleceği söz konusu olduğunda, değişen süreçlerde uygulamayı sağlayacak kişilerle çalışabilmek çok önemlidir. Örgütler ne kadar sade, aktif ve akışkan ise, iletişim kurmak, karar vermek ve ekip çalışmasına yatkınlık o kadar ileri düzeyde olacaktır. Hiyerarşi kademelerinin kalkması doğrudan başarıyı getirmektedir. Rotasyon ise grup içindeki bireylerin

birbiriyle iletişimini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca ortaya koyulan yeni görevlere yeni fikirler geliştirilmesini de hızlandırmaktadır (Argun, 1997: 8).

Günümüzde gelişen iş dünyası ortamında örgütler, toplumsal değişimler ve iletişim teknolojisi etkisinde kalan açık sistemler olarak kendini göstermektedir. Aynı zamanda işletmeler çevresel dinamizm ile i içe bulunmaktadır. Var olan değişim süreci ile birlikte, işletmelerin bilgi ve yenilik açısından sürekli kendilerini güncellemeleri gereklidir. Yenilenmenin büyük önem arz ettiği günümüz toplumlarında, esnek bir yapı, dinamik bir ekip ve organik rgt Őekillerinin bürokratik ve yerleşik düzene bağımlı olan örgüt biçiminden daha verimli olacağı açıkça görülmektedir. Bu Şekilde bir değerlendirme yapıldığında bir işletmenin uzun süre var olabilmesinin, onun canlı bir organizma Şeklinde gelişen yağısına bağlı olduğu söylenebilir. Sadece potansiyel bilginin varlığına güvenerek kapalı bir sistem Şeklinde sürdürülen değil, gelişen ve açık bir sistem olarak var olan işletmeler daha uzun süre yaşayabilecektir. Kısacası esnek ve dinamik olan süreçlerin organizasyonlar açısından büyük avantaj sağlayacağı söylenebilir. Yeniliklerin gerisinde kalmak ise örgütlerin bir makine gibi işlemesi ile aynı anlama gelmektedir. Burada bahsi geçen makine, canlı bir organizmadan ziyade, kendi kararını kendisi alamaz, gelişemez ve dinamik bir Şekilde varlığını sürdüremez (Acuner, T. ve Yılmaz, G. 2000: 1-12).

Tablo 1: Mekanik ve Organik Örgütlerin Karşılaştırılması

Mekanik Örgütler	Organik Örgütler
—Başkalarının amaçlarını gerçekleştirmek	—Örgütsel ve kişisel amaçların uyumlaştırılması
—Dışarıdan dayatılan süreçler	—İnisiyatifle yaratılan süreçler
—Kontrolle sağlanan yönetim	—Etkilemeyle sağlanan yönetim
—Formal yapının etkinliği	—Formal ve informal yapının birlikteliği
—Etki ile sağlanan örgütsel değişim	—Doğal olarak gerçekleşen örgütsel değişim
—Özgün olmayan kimlik	—Özgün kimlik ve kitilik
—Yönetim kararlarına itaat yönünde davranış modelleri	—Kendine özgü ve özerk davranış modelleri
—Her an kullanıma hazır bir stok olarak insan kaynakları	—Sosyal olarak anlamlı bireylerden oluşan çalışma toplulukları olarak insan kaynakları
—Çalışanların tek tek toplamı kadar öğrenme gücü	—Çalışanların bütünleşik (sinerjik) toplamı kadar öğrenme gücü

Kaynak: SENGE, P. M. (1998).

Örgüt yapısı ve iş gören uyumunun iyileştirilmesine yönelik bir örgüt yapısının bireysel performansı şu şekilde artırılabilir (Özdemir, 2006: 22–23) (Şekil 2).

Şekil 2: Örgüt Yapısı ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki



Kaynak: ÖZDEMİR, F. (2006). "Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma", Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. s. 23.

Örgütlerin yapı ve işleyiş tarzları, örgütsel iklim üzerinde etkiler yaratmaktadır. Örgüt yapısının basık olması güçlendirmeyi kuvvetlendirmektedir. (Özdemir, 2006: 23). Örgüt esnek değilse, müşteri taleplerini karşılamakta ve meydana gelen değişikliklere uyum sağlamakta zorlanabilir. Devamlılığını sağlamak isteyen örgütün, hızlı, hedefe odaklanmış ve esnek olması gerekmektedir. Ayrıca, örgüt yapısı, stratejik taleplere cevap verebilmeli ve çalışanların rahat bir biçimde davranmasına ve becerilerini kullanabilmesine olanak sağlayacak esneklikte olmalıdır (Genç, 2007: 87).

2.2.4.2. Denetim

Örgüt; belli bir görevi sürekli bir şekilde yerine getirmek amacıyla tek bir otoritenin emrinde bir araya gelmiş birbirine bağlı insanlar topluluğudur.

Önemli Yapısal Özelliklerine Göre Örgütler

Deneylere dayanan ve üç temel boyuta göre yaptığı sınıflandırmadır. Bu yapısal boyutlar şunlardır.

- Faaliyetlerin planlaması, ya da rutin işlerin standart haline getirilmesi, usullerin biçimselleştirilmesi, rollerin belirlenmesi ve örgütçe belirli davranışın kayıt ve şarta bağlanması.
- Otoritenin toplanması ya da otoritenin hiyerarşinin üst düzeylerinde merkezileşmesi.
- İş akışının komite elemanlarınca kontrolü (Bilgen, 1976: 31).

2.2.4.3. İş Bölümü

Daha önce de belirtildiği gibi, örgüt yapısı, örgüt ya da işletmenin öğeleri arasındaki (birey, bölüm) düzenli ve kurulu etkileşim örüntülerine işaret eder. Bu örüntüler; örgüt amaçlarını, iş bölümü ve uzmanlık derecesini, örgüt içinde yer alan emir- komuta zincirini, iletişim şeklini ve grupları kapsamaktadır (Bozkurt, 1997: 86).

Uzmanlaşma işlerin küçük görevlere ayrılarak her görevi birinin devamlı olarak yapması anlamındadır (Koçel, 2003: 129).

İş bölümü ve uzmanlaşmayla hangi işi kimin nasıl yapması gerektiği önceden tespit edilmektedir. Farklı örgütlerde uzmanlık derecesi ve iş bölümü farklı olabilmektedir. Bilhassa geleneksel yönetim anlayışına sahip örgütlerde, iş bölümü ve uzmanlık düzeylerinin yüksek olduğu bilinmektedir. İşlerin basit, sıradan ve küçük parçalara ayrılması ve işgörenlerin devamlı olarak monoton işleri yapması örgüt ikliminde olumsuz etkilere neden olacaktır. Bu gibi durumlarda en sık rastlanılan sorunlar; sıradanlık, iş tatminsizliği, yabancılaşma ve düşük motivasyon olarak görülmektedir. Buna karşın iş bölümü ve uzmanlık düzeylerinin yüksek olduğu örgütlerde rol belirsizliği ve rol karmaşası gibi sorunlarda azalış olduğu da bilinmektedir. Örgüt iklimi ile ilgili yapılan pek çok çalışmada rol karmaşası, rol belirsizliği gibi faktörlerin örgüt içi süreçlerde ne gibi etkilere yol açtığı incelenmiştir. Farklı örgüt iklimi boyutlarıyla işlere karşı tutumlar arasında var olan ilişkiler incelemeye alınmaktadır. Yapılan çalışmaların amacı pek çok boyutuyla beraber algılanan örgüt ikliminin, iş doyumunu, iş kaynaklı kaygı ve işten ayrılma eğilimlerindeki etkilerini ölçmek ve değerlendirmektir. Çalışma East Coast marketler zincirinde görev alan toplam departman müdürünün katılımı ile gerçekleşmiştir. Çalışma kapsamına dahil edilen örgüt iklimi boyutu şu şekildedir (Tutar ve Altınöz, 2010: 67):

- 1) Örgüt beklentileri; örgütün üyelerinden ne derece sadakat beklediğini,
- 2) Çatışma- iş birliği; belli işleri gerçekleştirme sürecinde, çalışanların birbirleriyle ne derece uyum içinde olduklarını,
- 3) Performans-ödül bağıllığı; doğru olan işlerin ne derece ödüllendirildiğini,
- 4) Geri bildirim; çalışanların performansları ile ilgili bilgiye sahip olmalarını,
- 5) Sorumluluk; çalışanların kendi işleri ile ilgili ne kadar kontrole sahip olduklarını,
- 6) Örgütsel netlik; yapılacak işlerin önceden ne derece planlandığı ve organize edildiğini ifade etmektedir.

Yapılan istatistiksel değerlendirmeler ile söz konusu iklim boyutunun iş tatmini, işi bırakma eğilimi ve işe dayalı kaygı üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelenmektedir. Sonuç olarak iklim boyutları arasındaki “örgütsel netlik” ve “performans- ödül bağıllığı” ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. İş kaynaklı kaygılarda önemli derecede etkiye sahip olan tek örgüt iklimi boyutuysa “örgütsel netlik” olarak belirlenmektedir. Bütün bu sonuçlar değerlendirildiği zaman en etkin

iklim belirleyicisinin “örgütsel netlik” olduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırmanın neticelerinden de anlaşılabilceği gibi örgütteki rollerin net olması ve işin önceden planlanmış olması, işgörenler bakımından kolaylık ve uyum sağlamaktadır. Bu koşullarda çalışan işgörenlerin yaşadıkları iş tatminleri artarken, iş kaynaklı yaşanan kaygı ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Benzer bir çalışmada yaşanan rol stresi ile örgütsel iklim faktörleri arasındaki ilişkiler 202 hemşire ile yürütülen çalışmadan elde edilen verilerle değerlendirilmektedir. İklim değişkenleri olarak; örgütün kişisel gelişime verdiği önem, örgüt içi karar alma uygulamaları, örgütsel iletişimin doğası, motivasyon güçlerinin özellikleri, çalışma kapsamına dahil edilmektedir. İşyerleri içinde yer alan pek çok prosedür ve uygulamalar örgüt iklimini oluşturmaktadır. Bu prosedür ve uygulamaların açık ve belli olduğu durumlarda, rol çatışması ve rol karmaşasının en alt düzeyde yaşanması beklenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre rol karmaşası ve çatışmasıyla karar alma uygulamaları, iletişim yetenekleri ve motivasyon şartları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Özdemir, 2006: 12-13).

Bu durumda rol çatışmasının ve rol karmaşasının arttığı durumlarda iletişimde, karar alma uygulamalarında ve motivasyon koşullarında azalma olduğu gözlemlenmektedir; bu da rol çatışmasının ve rol karmaşasının arttığı durumlarda örgüt ikliminin de olumsuz etkilendiğini göstermektedir. Tüm bu çalışmalardan elde edilen bilgiler, sağlıklı bir örgüt ikliminin varlığından söz edebilmek için örgütte iş bölümü ve uzmanlaşma derecesinin uygun şekilde oluşturulması gerektiğini göstermektedir. Bir yandan çalışanlardan neler beklendiği konusunda açıklık ve netlik olması belli çatışmaları ve örgüt açısından istenmeyen durumları (iş tatminsizliği, işi bırakma eğilimi, düşük motivasyon, stres gibi) önceden engellemektedir. Bir diğer yandan ise iş bölümü ve uzmanlaşma derecesinin çok fazla yüksek olması durumunda ortaya çıkan monotonluk, yabancılaşma, iş tatminsizliği gibi sorunları da göz ardı etmemek gerekmektedir. Çağdaş yönetim anlayışına sahip örgütlerde, bu tip sorunları engellemek için iş genişletme, iş değiştirme, takım çalışmaları gibi uygulamalara yer verilmektedir (Özdemir, 2006: 15).

2.2.4.4. Makina ve Teknoloji

II. Dünya Savaşı'ndan sonra meydana gelen teknolojik gelişmeler, üretim yapısının ve bu yapı içinde de işgücünün yerinin yeniden yapılandırılması gereğini doğurmuştur. Mikro-elektronik teknolojisindeki gelişmelerle birlikte, üretim araçlarının kullanılmasında daha az işgücüne ihtiyaç duyulmaya başlanmış, bu da işgücü istihdamının daralmasına neden olmuştur.

1970'li yılların ardından teknolojiye meydana gelen değişimler, örgütlerin piyasayı istediği şekilde kontrol etme, değiştirme ve etkileme olanaklarını engellemiştir (Şimşek, 2002: 71).

Endüstri Devriminin ardından üretim şekli ve yapısı farklılaşmıştır. Kitlesele üretimi savunan "Fordist Üretim Yapısı"nın yerine, "Esnek Üretim" ve "Esnek Çalışma Şekilleri" kavramları yaygınlaşmıştır¹.

Yeni bilgi ve iletişim teknolojileri, bilgiye ilişkin katma değer kavramında çığır açmıştır. Özellikle donanım ve yazılım maliyetlerinin düşmesi, teknolojinin yaygınlaşmasında ve kullanıcı sayısının artmasında etkili olmuştur. Dünyanın herhangi bir yerinde depolanmış bilgilere erişim ve hepsinden önemlisi, büyük miktarda veri ile birleştirme ve çözümleme imkanı sayesinde başka insanların sahip olmadığı ve katma değer içeren yeni bilgileri üretmek olanaklı hale gelmiştir (Tatlidil ve Xanthacou, 2002:2). Yeni teknolojilerin önemli bir etkisi de bilişim ve iletişimi kaynaştırması olmuştur. Modern iletişim ve bilgi teknolojileri, bilgiye nerede bulunursa bulunsun, ne zaman istenirse istensin, en yararlı kalıplar içerisinde ulaşılmasını sağlamayı amaçlamaktadır (Genç, 2007: 369).

Yeni bilgi ve iletişim teknolojileri, daha küresel ve daha yoğun rekabete dayalı bir ortamın gelişmesi koşullarını oluşturmuş ve bilginin ana unsur oluşturduğu çalışma biçimini yaygınlaştırmıştır. Bilgi toplumu, insan sermayesini geliştirmeye yönelik örgütsel değişiklikler yapmak yerine, üretim sürecinde yeniden yapılanmaya yönelmiştir (Şişman, 2011: 54).

¹ Esnek Üretim: Üretilen ürün çeşitliliği, miktar, fiyat farklılığı, kalite seçenekleri vb. yönlerden piyasa koşullarına uyum sağlama yeteneğidir.

Esnek Çalışma: Esnek çalışma, işin niteliği ve yapısına göre gerek çalışma zamanları gerekse mekân kullanımı açısından, iş hukuku ve toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri veya işverenin isteği çerçevesinde iş görenlere yönelik değişik şekilde düzenlenebilen çalışma imkanlarıdır.

Teknolojik değişimlerin iş organizasyonu ve işgücü piyasaları üzerindeki etkileri, bir yandan istihdamda istikrarın ve güvencenin azalmasına; diğer yandan bireylerin istihdam edilebilirliklerini artıran becerilerin ve niteliklerin bir üstünlük kaynağı haline gelmesine yol açmaktadır (Karcıoğlu, 2000: 227).

Yüksek teknolojinin üretime uyarlanması ile istihdamda da önemli gelişmeler yaşanmaktadır. İnsanların yerini makinelerin alması, insanların daha iyi işlerde çalışmasına buna karşılık insanların sağlığını etkileyici işlerin makinelere yaptırılması insanların daha bilgi yoğun işlerde çalıştırılmalarını gerekli kılmaktadır (Yücel, 1997:39).

Son yıllarda bilgisayar, telefon ve televizyon ağlarında meydana gelen değişimler, hızla gelişen enformasyon teknolojisi ekonomik yapıdaki değişimi de etkilemiştir. Buna paralel olarak üretim sürecinde, işgücünün yapısında, işin ve örgütün düzeninde büyük değişmelere yol açmıştır (Karcıoğlu, 2000: 237).

Son yıllarda, yeni teknolojilerin devreye girmesi ile işgücü talebinin şekli değişmiş, niteliksiz işgücünün yerini, eğitilmiş, bilgi düzeyi yüksek işgücü almıştır. Bunun sonucu olarak literatürde yer alan mavi ve beyaz yakalı işgücü ayırımına “altın yakalılar” da eklenmiştir. Altın yakalı işgücü olarak adlandırılan bilgi işçileri, “beyaz yakalı işçinin kafasını, mavi yakalı işçinin kolunu birleştiren, yüksek vasıflı ve çok yönlü işçi” olarak tanımlanmaktadır (Yaşar, 2005: 11).

Özellikle gelişmiş ülkeler, artan nitelikli işgücü gereksinimlerini kendi ulusal insan gücü kaynaklarından sağlayamadıklarında, gelişmekte olan diğer ülkelerden altın yakalı bilgi işçisi ithal ederek sorunu çözme yoluna gitmektedir (Ertekin, 1978: 3).

2.2.4.5. Yabancılaşma ve Monoton Çalışma

Örgütsel açıdan iş tatmininin önemi; iş tatminiyle verimlilik, çatışmalar, işe yabancılaşma, iş kazaları, işten ayrılma gibi kavramlar ile olan yakın ilişkisine dayanır. Bu bağlamda, iş tatmini ile verimlilik arasındaki ilişkiler konusunda yapılan çalışmalarda, yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmamak ile beraber, iş tatmin düzeyinin fazla olmasının, doğrudan bireysel performansların artışlarından çok,

örgütsel düzeyde artışlara ve örgütün genel başarısının artışlarına sebep olduğu dile getirilmektedir (Bayrak, 2006:294).

Diğer taraftan ileri sürülen bir görüşe göreyse; yüksek iş tatmini, bazı çalışanlarda işlerine karşı içten güdülenmeler yaratılarak, onların verimlerinin yükselmesi sağlanabilmektedir. Bilhassa kendilerini gerçekleştirme aşamasına gelen çalışanları başarılı olmanın yüksek verim göstermeleri için güdüleyeceğine dikkat çekilmektedir. İşe yabancılaşma ve iş tatminsizliği arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin söz konusu olduğu ve işlerinde yabancılaşma yaşayan çalışanların işlerini yaşamlarının bir kesiti olarak görmedikleri, kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmedikleri hatta kendi özlere yabancılaşarak özdeşleşmenin aksine kendilerini çektiği görülmektedir. İş tatmini, genellikle iş çevresiyle ilişkilendirilmekte, örgüte bağlılık örgütün bütününe karşı hissedilen olumlu tutum ve duygular olarak dile getirilmektedir. Birbiri ile ilişkili olduğu düşünülen bu kavramlar arasındaki temel fark; bağlılığın daha çok örgütün amaç ve değerlerinin tümüne uygunluğu temsiliyken, iş tatmininin yalnızca işin farklı boyutları ile ilişkili olmasındadır. Bu nokta itibariyle, iş tatmini ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi için 4 model oluşturulmuştur. Bu modeller, aşağıda verildiği gibi incelenebilmektedir (Şimşek, 2002: 44):

- Örgütsel bağlılık iş tatmini bağımsızdır.
- Örgütsel bağlılık iş tatminini artırır.
- İş tatmini örgütsel bağlılığı artırır.
- Örgütsel bağlılık iş tatmini karşılıklı olarak ilişkilidir.

Yapılan araştırmalar, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında kurulan bu modellerden ikisini önemli ölçüde desteklemektedir. Bunlardan ilki; iş tatminini örgütsel bağlılığın nedeni olarak gören modeldir. Diğeriyse, karşılıklı ilişki modelidir. İş tatmininin örgütsel bağlılığın temel nedeni olabileceğini savunmaktadırlar. Çünkü onlar iş tatmininin, çalışan tutumlarını daha hızlı düzenleyebileceğine devamlı ve istikrarlı olan bağlılıktan daha hızlı değişebileceğine inanmaktadırlar. Karşılıklı ilişki modelini destekleyen bulgular ortaya koymuşlardır. Bütün bu çalışmaların ortaya koyduğu nedensel sıralamanın farklılığı bir yana, üzerinde durulan asıl nokta, değişkenler arasındaki önemli ve pozitif ilişkidir (Bucak, 2002: 2).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini aslında birbirini besleyen iki olgudur. Yukarıdaki ifade ve örneklerden de görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık düzeyinin artışı çalışanların iş tatmin

düzeyleri üzerinde olumlu etkilerde bulunabilir. Benzer şekilde, çalışanların örgüt içinde iş tatminlerinin artması, ister istemez örgüte olan bağlılıklarını güçlendirebilecektir. Bu iki olgu arasındaki ilişkinin olumlu şekilde gelişmesini sağlayan faktörlerden biri de örgüt iklimidir. Bilhassa günümüz çalışanlarının diğer üretim faktörleri gibi olmadığını kabul edilmesi ve uzun vadede rekabet etme konusunda başarılı olmanın asıl unsuru olarak insanın kabul edilişi ile beraber, örgütlerin nitelikli işgücü talepleri artmıştır. Çalışanların niteliklerinin artışıysa, beraberinde yeni sorunlar getirmiştir. Bu sorunların başında nitelikleri artan çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması gelir. Örgütlerde çalışanlar arasındaki profesyonelleşmenin düzeyi arttıkça, bağlılıklarını sağlamak da daha güç olmaktadır. Zira profesyonellerin bağlılıkları, çalıştıkları örgütten çok işlerine karşıdır. Dolayısı ile kendileri için örgütte kalmak; beklentilerinin karşılanması ve tatmin olmaları ile yakından ilgilidir. Bu kapsamda örgütler bu ilişkiye destek olacak ortamlar ve uygulamalar için çalışmalıdırlar (Bucak, 2002: 7).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel verilere dayalı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Nicel Yöntem, görgül yöntem ya da sayısal yöntem olarak da adlandırılmaktadır. Kişilerin toplumsal davranışlarını gözlem, deney ve test yolu ile nesnel olarak ölçmek ve sayısal veriler ile açıklamaktadır. Olguları ve olayları ölçülebilir ve sayısal olarak gösterilebilir şekilde ortaya koymaktadır (Baltacı, 2013: 9). Veri toplama yöntemi olarak nicel bir yöntem olan ölçeklerden faydalanılmıştır. Ölçek, belirli bir amaca ve plana göre hazırlanmış soru listesi olarak tanımlanmaktadır (Kurt, 2012: 95).

İlişkisel tarama modelleri de, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modellerindedir. Bu tür bir araştırmada aralarında ilişki aranacak değişkenler, ayrı ayrı toplanarak sembolleştirilir. İlişkisel çözümlene iki şekilde yapılabilir. Bunlar; korelasyon ve karşılaştırma yoluyla elde edilen ilişkilere (Karasar, 2005:219). Korelasyonel araştırmalar, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin, herhangi bir biçimde bu değişkenlere müdahale edilmeksizin incelenmesini sağlar. Korelasyonel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin belirlenmesinde etkilidir ve bu ilişkilerle ilgili üst düzey araştırmaların yapılması için gereken ipuçlarını sağlayan araştırmalardandır (Büyüköztürk vd. 2013:23).

Bu araştırmada sayısal veriler elde ederek daha somut gerçeklere ulaşabilme adına nicel yöntemden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin buldukları iklim olan okul örgütü ve işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada nicel verileri değerlendirmede korelasyonel (ilişkisel) araştırma modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ilinin Sincan ilçesinde, Sincan Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilere göre 31 ortaokul, 1609 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Ankara ili Sincan bölgesine bağlı Cumhuriyet Ortaokulu, Şair Abdurrahim Karakoç Ortaokulu, Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu, Atıf Benderlioğlu Ortaokulu ve Yenikent İlksan Ortaokulu'nda görev yapan 395 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada “basit tesadüfi örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntemde evreni oluşturan her öğenin evrene girme şansı eşittir. Tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır ve bir bireyin seçimi diğer bireylerin seçimini etkilememektedir (Tan vd., 2015:263).

3.3. Veri Toplama Araçları

Ölçek, katılımcıların bireysel ve mesleki özellikleri ile katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği ve örgüt iklimi ölçek puanlarını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Kişisel bilgi formu “yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi” gibi sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği ve örgüt iklimi ölçeği hakkındaki görüşlerini elde etmek için hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği: 7 maddeden oluşan İşe Yabancılaşma Ölçeği beşli likert tarzında olup Parsak (2010)'dan alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa Katsayısı'nın hesaplanmasıyla elde edilmektedir. Hesaplama sonucunda ölçeğin güvenilirliğine ilişkin katsayının 0,871 olduğu bulunmuştur. Ölçeğin geçerliliği için çeşitli regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

Örgüt İklimi: Tunçay'ın (2013) kullanmış olduğu örgüt iklimi ölçeğinden yararlanılmıştır. 24 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tarzındadır. Örgüt iklimi ölçeğinin güvenilirlik derecesini belirlemek için Cronbach Alfa Katsayısı hesaplanmış, güvenilirlik katsayısı 0,846 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geçerliliği için çeşitli regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği ve örgüt iklimi ölçek puanlarını değerlendirmek amacıyla yüz yüze görüşme tekniğinden yararlanarak öğretmen görüşleri hakkında detaylı bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Veriler ölçek yöntemi uygulanarak elde edilmiştir. Örnekleme yer alan okullardaki öğretmenlere cinsiyet ya da branş gözetmeksizin dağıtılmıştır. Cevaplanmayan veya hatalı ölçekler analizde dahil edilmemiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Ölçek Uygulaması Bilgileri

OKULLAR	Toplam Öğretmen Sayısı	Uygulanan Öğretmen Say.	Hatalı	Kalan
Cumhuriyet Ortaokulu	124	39	3	36
Şair Abdurrahim Karakoç Ortaokulu	83	30	2	28
Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu	72	35	2	33
Atıf Benderlioğlu Ortaokulu	52	26	3	23
Yenikent İlksan Ortaokulu	64	35	5	30
TOPLAM	395	165	15	150

Örnekleme dâhil edilen resmi ortaokullarda görev yapan 395 öğretmenden gönüllülük esasına göre cinsiyet ve branş gözetmeksizin 165'ine ulaşılmış; ancak çeşitli nedenlerle hatalı oldukları belirlenen 15 ölçek değerlendirmeye alınmamıştır. Bu şekilde analiz işlemleri, resmi ortaokullarda görev yapan 150 öğretmenden toplanan veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Böylelikle; araştırmanın çalışma evreni, genel evreni %24,55 oranında temsil etmekte olup, örnekleme giren öğretmen sayısı, genel evrenin % 9,32'ini çalışma evreninin ise % 37,78'ini içermektedir.

Çalışmanın analizleri Excel 2010 ve SPSS 20 programları kullanılarak yapılmıştır. Tüm değişkenlerin yüzde (%) ve frekans (f) değerleri hesaplanmıştır. İşe yabancılaşma

ölçeği ve örgüt iklimi ölçek puanları üzerine demografik değişkenlerin etkileri incelenmiştir.

Değişkenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve hizmet yılı arasında anlamlı bir fark olup olmadığına karar vermek için; öncelikle yapmamız gereken, test istatistikleri oluşturmak için kullanacağımız testlerin parametrik olup olamayacağına karar vermek gerekir.

Parametrik test uygulayabilmek için;

- 1) Kullanacağımız iki değişkenin normal dağılıma uygun olması,
- 2) Kullanacağımız iki değişkenin varyanslarının homojen olması gerekmektedir.

Verilerin normal dağılıma uygun mu? İşe yabancılaşma ortalama değişkenini ve Örgüt iklimi ortalama değişkenini SPSS programını kullanarak normallik testi yapılır;

Tablo 3. İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Örgüt İklimi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Değişkenler	Normallik Testi	
	Test İstatistikleri	
	Kolmogorov-Smirnov İstatistiği	Shapiro-Wilk İstatistiği
İşe Yabancılaşma ortalama	p=0,004	p=0,007
Örgüt iklimi ortalama	p=0,000	p=0,000

Tablo 3 'de ki veriler incelendiğinde, $p=0,007 < 0,05$ Ho reddedilir. İşe yabancılaşma ortalama değişkeni normal dağılıma uymamaktadır.($N=150 > 30$ olduğu için Shapiro-Wilk istatistik sonuçları değerlendirilir.) $p=0,000 < 0,05$ Ho reddedilir. Örgüt iklimi ortalama değişkeni normal dağılıma uymamaktadır.

Güvenilir olmamakla birlikte basıklık –çarpıklık katsayılarına bakarak da verinin normal dağılıp dağılmadığıyla ilgili yorum yapılabilir. Normal dağılım yorumu yapabilmek için çıkan değerlerin $-1,96 < X < +1,96$ içinde olması gerekmektedir.

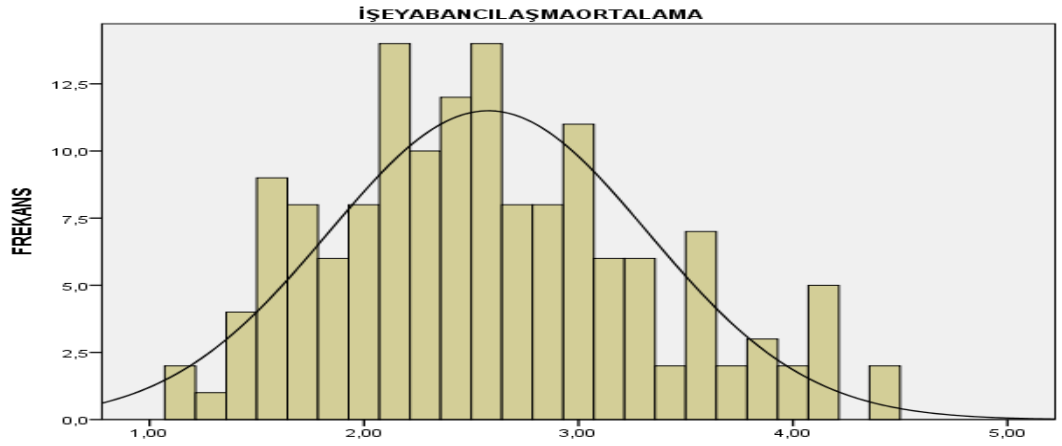
Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Örgüt İklimi Ölçeği Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (Çarpıklık) Puanlarının Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Değişkenler	Skewness (Basıklık)	Kurtosis (Çarpıklık)
İşe yabancılaşma ortalama	0,416	-0,356
Örgüt İklimi ortalama	0,551	3,168

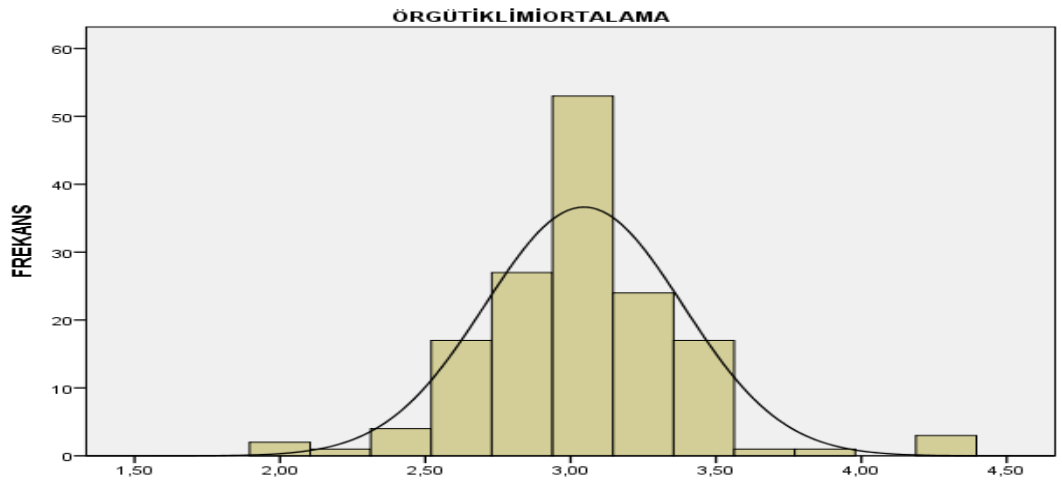
Tablo 4 'de ki veriler incelendiğinde;

İşe yabancılaşma ortalama değişkeni için; $-1,96 < 0,416 < +1,96$ ve

$-1,96 < -0,356 < +1,96$ olduğu için normal dağılıma yakın olduğu söylenilebilir.



Örgüt iklimi ortalama değişkeni için; Sadece $-1,96 < 0,551 < +1,96$ sağlandığı için veri normal dağılım göstermemektedir.



İşe yabancılaşma ölçeği ve örgüt iklimi ölçek puanlarının normallik varsayımının sağlanmadığı belirlenmiştir. Bu sebeple karşılaştırmalarda Kruskal Wallis-H Testi ve Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Anlamlı fark gözlenen gruplarda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilmesi için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Ölçeklere güvenilirlik analizi ve faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçların tamamı tablolar ve yorumlarıyla beraber sunulmuştur. Ölçekler arasındaki ilişkiler Spearman Korelasyon Analizi ile incelenmiştir.

3.4.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmanın bu başlığı altında; öğretmenlerin işe yabancılaşma ve örgüt iklimi ölçeklerinin alt boyutlarının tespiti amacıyla yapılan faktör analizlerine yer verilmiştir. Yapılan faktör analizinin neticesinde belirlenen boyutlar için her bir boyuta uygulanan güvenilirlik testleri de bu başlık altında paylaşılmıştır.

3.4.1.1. Faktör Analizleri

Örneklemin büyüklüğü bakımından faktör analizi için verilerin yapısının uygunluğunun test edilmesi amacıyla kullanılan yöntemse Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. KMO değerleri 0 - 1 aralığında değişmektedir. Kısmi korelasyonlar 0'a yaklaştıkça KMO değeri de 1'e yaklaşmaktadır. KMO değeri 0 olduğu zaman, her bir değişkenin diğer değişkenlerce hatasız olarak tahminlendiği anlaşılmaktadır. İyi bir faktörleşme sağlayabilmek için KMO değerinin 0.80'in üzerinde olması beklenir. Genellikle bu değer 0.60'ın üzerinde olması da yeterli görülmektedir.

İncelemeye alınan değişkenlerde önemli bir ilişkinin olmadığı durumlarda, faktör analizinin amaçlarından biri olan bağımsızlaştırma bir amaç olmayacak ve boyut indirgemekten de bir fayda elde edilemeyecektir. Bu kapsamda, en azından bazı değişkenlerin aralarındaki anlamlı korelasyonların olduğunun istatistiksel açıdan tümel olarak ortaya konulması gerekmektedir. Bunun için Bartlett testinden yararlanılmaktadır. Bartlett testiyle korelasyon matrisinin 0'dan farklı bir matris olduğu test edilmektedir.

Özdeğer kavramı, bir faktör ile p kadar orijinal değişken arasındaki ilişki katsayılarının, başka bir ifadeyle faktör yüklerinin karelerinin toplamıdır. Bir faktörün özdeğeri, faktör ile orijinal değişken arasındaki ilişkinin gücünü yansıtmaktadır. Özdeğerler, faktörler tarafından açıklanan varyansın hesaplanmasında ve faktör sayısına karar vermekte kullanılmaktadır. Özdeğeri 1'in üzerinde olanlar "önemli faktörler" olarak dikkate alınırken, özdeğeri 1'in altında olanlar "önemsiz faktörler" şeklinde nitelendirilmektedir.

Faktör yük değerleri, maddelerin faktörler ile olan ilişkisini açıklamakta kullanılan bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktörlerdeki yük değerlerinin yüksek olması beklenmektedir. Bir faktör ile yüksek düzeyde ilişkili olan maddelerin oluşturduğu bir küme söz konusuysa bu bulgu, o maddelerin birlikte söz konusu yapıyı ölçtüğü anlamına gelmektedir. Bir maddenin 0.30 düzeyinden faktör yükü, faktör tarafından açıklanan varyansın %9 olduğunu ($0.302 = 0.150$) göstermektedir. Genellikle 0,60 ve üzerindeki yük değerleri yüksek, 0.3-0.59 arasında yük değerleri orta düzeyde büyüklük olarak tanımlanmaktadır.

Alan yazında, bir maddenin faktör yük değerleri için minimum 0.30 olması yönünde ortak bir görüş vardır. Fakat bu büyüklüğün 0.40 olması gerektiğini savunanlarda mevcuttur. Bu çalışmada verilerin faktör çözümlenmesine uygun olup olmadığını tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi kullanılmıştır.

Tablo 5: İşe yabancılaşma ölçeğine ait KMO ve Balett test sonuçları

Toplam Açıklanan Varyans		61,711
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		0,914
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	1.214,251
	df	117,000
	Sig.	0,000

Tablo 5 'de ki veriler incelendiğinde İşe yabancılaşma ölçeğine uygulanan KMO örneklem yeterlilik testi ve Bartlett küresellik testi verileri incelendiğinde ; KMO değerinin 0,914 olduğu görülmüştür. Çıkan bu değere göre örneklemin yeterlilik

düzeyinin üst seviyede ve anlamlı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 6: İşe yabancılaşma faktör analizi

İfadeler	Faktor yükü
Sıradan bir iş gününde işimle ilgili bağımsız karar alma şansımın olmadığını düşünüyorum.	0,612
İşimle ilgili günlük faaliyetlerimin, gerçek ilgilerimi ve değerlerimi yansıtmadığını düşünüyorum.	0,811
Birçok önemli konuda çevremdeki insanlardan farklı düşünüyorum.	0,714
İşler yolunda gittiği müddetçe yapılan işin doğru ya da yanlış olması önemli değildir.	0,619
Çalıştığım kurumda uygulamaya girmiş olan bir şeyin doğru ya da yanlışlığı için mücadele etmem.	0,728
Öğretmenlerin yaptıkları işe şiddetle inandıkları bir kültür yaratır.	0,613
Eğer bir imkânım olsaydı farklı bir işte çalışmak isterdim.	0,639

Tablo 6’ da ki veriler incelendiğinde İşe yabancılaşma ölçeğindeki maddelerin birlikte söz konusu yapıyı yüksek düzeyde ölçtüğü anlamına gelmesi şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 7: Örgüt iklimi ölçeğine ait “KMO ve Barlett test“ sonuçları

Toplam Açıklanan Varyans		54,823
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		0,879
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	1.519,217
	df	128,000
	Sig.	0,000

Tablo 7’de örgüt iklimi ölçeğine uygulanan KMO örneklem yeterlilik testi ve

Bartlett küresellik testi verileri incelendiğinde; KMO değerinin 0,879 olduğu görülmüştür. Çıkan bu değere göre örneklemin yeterlilik düzeyinin üst seviyede ve anlamlı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 8: Örgüt iklimi ölçeği faktör analizi

İfadeler	Faktor yükü
İyi bir takımın üyesi olduğumu hissederim.	0,701
Bu bölümde üstlerimiz onlara her şeyi danışmamızdan yana değildir ; bu doğrultuda, yapacaklarımızın doğru olduğunu düşünüyorsak, işimize bu yönde devam ederiz.	0,689
Bu bölümde çalışanlar birbirine güvenir.	0,677
Bu bölümde işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır.	0,643
Çalışanlar performansları oranında ödüllendirilir.	0,699
Teşvik ve ödüller, eleştiri ve tehditten daha fazladır.	0,487
Bu bölümde performans için yüksek standartlar oluşturulmuştur.	0,606
Bu bölümde karar verme aşamasında sorumlu kişinin kim olduğu bellidir.	0,663
Çalışma alanımda ilgili kimi konularda, hangi üstüme karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum.	0,597
Bu bölümde yöneticilerimiz yapılan bir işin sürekli geliştirilmesini istemektedir.	0,615
Genellikle belirlenen hedeflere çok bağımlıyım.	0,587
Bireysel ve grup performansını geliştirmek için sürekli baskı hissederim.	0,829
Bu bölümde kişisel yargılara güvenilmez, emin olmak için hemen her şey iki kez kontrol edilir.	0,887
Bu bölümde hata yaptığınızı, üst yönetim tarafından pek hoş görülmezsiniz.	0,721
Bu bölüme ait olduğumdan dolayı gurur duyarım.	0,739
Zor bir görev üstlendiğim zaman, üstlerimin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımcı olacaklarına inanırım.	0,651
Bir işi iyi yaptığımda fark edilir ve takdir edilirim.	0,733
Bu bölümün yönetim anlayışına göre kişiler kendi problemlerini kendileri çözmelidir.	0,688
Bu bölümde en iyilerin yükselmesini sağlayan bir terfi sistemi vardır.	0,544

Düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması, verimliliğimizin düşmesine zaman zaman neden oluyor.	0,703
Bu bölümde neler olup bittiği benim için gerçekten önemli değil.	0,684
Kendi başınıza bir şey yapmaya çalışmadığınız sürece bu bölümde ilerleyemezsiniz.	0,636
Görebildiğim kadarıyla bu bölümde, çalışanların çok fazla sadakati yoktur.	0,663
Çalışanlar kendi performanslarıyla övünürler.	0,597

Tablo 8’ de ki veriler incelendiğinde örgüt iklimi ölçeğindeki maddelerin birlikte söz konusu yapıyı yüksek düzeyde ölçtüğü anlamına gelmesi şeklinde yorumlanabilir.

3.4.1.2. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik, bir test aracının ya da ölçeğin ölçmek istediği verileri istikrarlı ve tutarlı bir şekilde ölçme düzeyidir. Bir ölçeğin güvenirliliğinin ölçülmesinde farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler; alternatif formlar yaklaşımı, test-yeniden test, içsel tutarlılık analizi şeklinde sıralanabilir. İçsel tutarlılığın ölçülmesinde yaygın olarak kullanılan araç Cronbach Alfa katsayısıdır. Cronbach Alfa değeri 0 - 1 arasında bir değer almaktadır ve bu değer kabul edilebilir olması için minimum 0.7 olması istenmektedir. Geçerlilik ve güvenirlilik arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Şayet ölçek geçerliliğe sahip ise güvenirliliğe de sahiptir.

Cronbach Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği şu şekilde yorumlanabilir: Cronbach Alfa Katsayısı 0.40 ve daha düşük bir oranda ise ölçek güvenilir değil, 0.40 ve 0.60 arasında ise ölçek güvenirliliği düşük, 0.60 ve 0.80 arasında ise ölçek oldukça güvenilir, 0.80 ve 1.00 arasında ise ölçek güvenirliliği yüksek derecededir (Kalaycı 2006:405)Yapılan çalışmadaki ölçeğin güvenirlilik analizleri tablo13’de gösterilmiştir.

Tablo 9: Ölçeklere ait güvenilirlik analizi

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
İşe yabancılaşma Ölçeği	7	0,871
Örgüt İklimi Ölçeği	24	0,846

Tablo 9'deki veriler incelendiğinde tüm ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısının 0.80'den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.Araştırmanın Bulguları

Araştırma 2018 yılında Ankara Sincan Bölgesinde görev yapan 150 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda toplanan veriler iki bölüm halinde incelenmiştir. Birinci bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular, ikinci bölümdeyse araştırmada kullanılan ölçekler için faktör analizi yapılarak faktör yapılarının uygunluğu test edilmiş ve güvenilirlik analizlerine yönelik bulgular verilmiştir. Ayrıca, araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için yapılan regresyon analizlerine dair bulgulara da bu bölümde yer verilmiştir. Regresyon analizi, “bağımlı bir değişkenle bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu farz edilen bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanması” şeklinde tanımlanabilir (Nakip 2006: 310).

4.1. Araştırmadaki Demografik Bulgular

Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizler yapılmış ve yapılan bu analizlerin sonucunda öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hizmet yılı olmak üzere demografik özellikleri açıklanmıştır.

Tablo 10: Öğretmenlerin demografik bilgileri

Demografik Özellikler		Frekans(f)	%
Cinsiyet	Kadın	104	69,3
	Erkek	46	30,7
Yaş	18-27 Yaş	19	12,7
	28-37 Yaş	80	53,3
	38-47 Yaş	35	23,3
	48-57 Yaş	13	8,7
	58 Ve Üstü Yaş	3	2
Medeni Durum	Evli	132	88
	Bekar	18	12
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	0	0
	Lise	0	0
	Ön Lisans	0	0
	Lisans	139	92,7
	Lisansüstü	11	7,3
Hizmet Yılı	0-5 Yıl	30	20
	6-10 Yıl	38	25,3
	11-15 Yıl	37	24,7
	16-20 Yıl	31	20,7
	20 Yıl Ve Üzeri	14	9,3

Tablo 10'daki veriler incelendiğinde ölçeğe katılan öğretmenlerin %69,3 ü kadın, %30,7 si erkektir. Kurumda çalışan erkeklerin sayısı kadınların sayısından fazladır.

Ölçeğe katılan öğretmenlerin %12,7 si 18-27 yaş, %53,3 ü 28-37 yaş, %23,3 ü 38-47 yaş, %8,7 si 48-57 yaş, %2 si ise 58 ve üstü yaş aralığındadır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 28-37 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir. 58 yaş üstünde olanların sayısı çok azdır.

Ölçeğe katılan öğretmenlerin medeni durumlarına bakıldığında öğretmenlerin %88 i evli, %12 si ise bekarıdır. Öğretmenlerin büyük bir bölümü evlidir.

Ölçeğe katılan öğretmenlerin eğitim düzeylerine bakıldığında %92,7 si lisans mezunu olduğu, %7,3ü yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Ölçeğe katılan öğretmenlerin çalışma sürelerine bakıldığında %20 si 1-5 yıl arasında, % 25,3 ünün 6-10 yıl arasında, %24,7 si 11-15 yıl arasında, %20,7 si 16-20 yıl arasında, %9,3 ü 20 yıl ve üzerinde hizmet yılına sahip oldukları görülmektedir.

4.2. Ölçeğe Katılan Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşma Hakkındaki Görüşleri

Tablo 11: Ölçeğe katılan öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları

Ölçeğe Katılan Öğretmenlerin Örgüt İklimine İlişkin Algıları		
Görüşler	\bar{x}	s
1. İyi bir takımın üyesi olduğumu hissederim.	3,76	0,88
2. Bu bölümde üstlerimiz onlara her şeyi danışmamızdan yana değildir; bu doğrultuda, yapacaklarımızın doğru olduğunu düşünüyorsak, işimize bu yönde devam ederiz.	2,97	1,045
3. Bu bölümde çalışanlar birbirine güvenir.	3,32	0,978
4. Bu bölümde işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır.	3,25	0,919
5. Çalışanlar performansları oranında ödüllendirilir.	2,29	1
6. Teşvik ve ödüller, eleştiri ve tehditten daha fazladır.	2,41	1,024
7. Bu bölümde performans için yüksek standartlar oluşturulmuştur.	2,49	0,918
8. Bu bölümde karar verme aşamasında sorumlu kişinin kim olduğu bellidir.	3,51	0,932
9. Çalışma alanımda ilgili kimi konularda, hangi üstüme karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum.	2,6	1,164
10. Bu bölümde yöneticilerimiz yapılan bir işin sürekli geliştirilmesini istemektedir.	3,31	1,124
11. Genellikle belirlenen hedeflere çok bağımlıyım.	3,77	1,013
12. Bireysel ve grup performansını geliştirmek için sürekli baskı hissederim.	2,83	1,032
13. Bu bölümde kişisel yargılara güvenilmez, emin olmak için hemen her şey iki kez kontrol edilir.	2,8	1,01
14. Bu bölümde hata yaptığınızdı, üst yönetim tarafından pek hoş görülmezsiniz.	3,28	1,112
15. Bu bölüme ait olduğumdan dolayı gurur duyarım.	3,54	0,946
16. Zor bir görev üstlendiğim zaman, üstlerimin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımcı olacaklarına inanırım.	3,55	1,072
17. Bir işi iyi yaptığımda fark edilir ve takdir edilirim.	3,13	2,002
18. Bu bölümün yönetim anlayışına göre kişiler kendi problemlerini kendileri çözmelidir.	3,33	0,952
19. Bu bölümde en iyilerin yükselmesini sağlayan bir terfi sistemi vardır.	2,19	1,083

20. Düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması, verimliliğimizin düşmesine zaman zaman neden oluyor.	3,47	1,133
21. Bu bölümde neler olup bittiği benim için gerçekten önemli değil.	2,09	1,105
22. Kendi başınıza bir şey yapmaya çalışmadığınız sürece bu bölümde ilerleyemezsiniz.	3,01	1,21
23. Görebildiğim kadarıyla bu bölümde, çalışanların çok fazla sadakati yoktur.	2,76	1,127
24. Çalışanlar kendi performanslarıyla övünürler.	3,44	1,013
Toplam	3,0456	0,0278

Tablo 11'deki veriler incelendiğinde Örgüt iklimine yönelik öğretmenlerin verdikleri cevaplar üzerinden yapılan analize göre en yüksek ortalama 3,77 ile "Genellikle belirlenen hedeflere çok bağımlıyım." olmuş, en düşük ortalama ise 2,09 ile "Bu bölümde neler olup bittiği benim için gerçekten önemli değil." olmuştur. Örgütün ortalama iklim puanı 3,05 ve standart sapması 0,03 bulunmuştur. Bu puan örgüt ikliminin orta düzeyde olduğu biçiminde yorumlanabilir. Çalışanların bu iklim algılarına ilişkin sapma miktarı da oldukça azdır.

Tablo 12: Ölçeğe katılan öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin algıları

Ölçeğe Katılan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri		
Görüşler	\bar{x}	s
1.Sıradan bir iş gününde işimle ilgili bağımsız karar alma şansımın olmadığını düşünüyorum.	2,98	1,282
2.İşimle ilgili günlük faaliyetlerimin, gerçek ilgilerimi ve değerlerimi yansıtmadığını düşünüyorum.	2,69	1,253
3.Bazen bu dünyada kendimi yapayalnız hissediyorum.	2,29	1,425
4.Birçok önemli konuda çevremdeki insanlardan farklı düşünüyorum.	3,29	1,095
5.İşler yolunda gittiği müddetçe yapılan işin doğru ya da yanlış olması önemli değildir.	1,73	1,06
6.Çalıştığım kurumda uygulamaya girmiş olan bir şeyin doğru ya da yanlışlığı için mücadele etmem.	2,29	1,051
7.Eğer bir imkânım olsaydı farklı bir işte çalışmak isterdim.	2,79	1,491
Ortalama Yabancılaşma	2,579	0,0607

Tablo 12’deki veriler incelendiğinde İşe yabancılaşmaya yönelik öğretmenlerin verdikleri cevaplar üzerinden yapılan analize göre en yüksek ortalama 3,29 ile “Birçok önemli konuda çevremdeki insanlardan farklı düşünüyorum.” olmuş, en düşük ortalama ise 1,73 ile “işler yolunda gittiği müddetçe yapılan işin doğru ya da yanlış olması önemli değildir” olmuştur. Örgütün ortalama işe yabancılaşma puanı 2,58 ve standart sapması 0,06 bulunmuş, bu sonuç yabancılaşmanın orta düzeyde olduğunu ve sapmanın çok olmadığını göstermiştir.

4.3. Ölçeğe Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerin Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

4.3.1. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Cinsiyet Üzerindeki Etkisi

Tablo 13: İşe Yabancılaşmanın Cinsiyet Üzerindeki Etkisi

2 Bağımsız Değişken MANN WHİTNEY U TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
İşe yabancılaşma ortalama değişkeninin kadın ve erkek katılımcılar arası fark yoktur.	p=0,000	p<0,05 hipotez reddedilir.

Tablo 13’deki veriler incelendiğinde İşe yabancılaşma kadın ve erkek öğretmenler arasında farklılık göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre işe yabancılaşması daha fazladır. Tablo 13.1’de ki verilere göre İşe yabancılaşma ortalama değişkeninin kadın ve erkeklere göre ortalama rakamlarına bakılarak yorum yapılmıştır.

Tablo 13.1: İşe Yabancılaşmanın Cinsiyet Ortalaması

Cinsiyet	\bar{x}
Kadın	2,4313
Erkek	2,9130

Tablo 14: Örgüt İkliminin Cinsiyet Üzerindeki Etkisi

2 Bağımsız Değişken MANN WHİTNEY U TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
Örgüt iklimi ortalama değişkeninin kadın ve erkek katılımcılar arası fark yoktur.	p=0,356	p>0,05 hipotez kabul edilir.

Tablo 14'deki veriler incelendiğinde Örgüt iklimi, kadın ve erkek öğretmenler arasında farklılık göstermemektedir.

4.3.2. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Medeni Durum Üzerindeki Etkisi

Tablo 15: İşe Yabancılaşmanın Medeni Durum Üzerindeki Etkisi

2 Bağımsız Değişken MANN WHİTNEY U TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
İşe yabancılaşma ortalama değişkeninin evli ve bekar katılımcılar arası fark yoktur.	p=0,087	p>0,05 Hipotez Kabul Edilir.

Tablo 15'deki veriler incelendiğinde İşe yabancılaşma, evli ve bekar öğretmenler arasında farklılık göstermemektedir.

Tablo 16: Örgüt İkliminin Medeni Durum Üzerindeki Etkisi

2 Bağımsız Değişken MANN WHITNEY U TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
Örgüt iklimi ortalama Değişkeninin Evli Ve Bekar Katılımcılar Arası Fark Yoktur.	p=0,048	p<0,05 hipotez reddedilir.

Tablo 16'daki veriler incelendiğinde Örgüt iklimi, evli ve bekar öğretmenler arasında farklılık göstermektedir. Tablo 16.1'da ki verilere göre bekarların evlilere göre örgüt iklimine uyumları daha fazladır. Örgüt iklimi ortalama değişkeninin bekar ve evlilere göre ortalama rakamlarına bakılarak yorum yapılmıştır.

Tablo 16.1: Örgüt İkliminin Medeni Durum Ortalaması

Medeni Durum	\bar{X}
Evli	3,0328
Bekar	3,1389

4.3.3. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Yaş Üzerindeki Etkisi

Tablo 17: İşe Yabancılaşmanın Yaş Üzerindeki Etkisi

k Bağımsız Değişken KRUSKAL-WALLİS TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
İşe yabancılaşma ortalama değişkeninin (k=5) yaş grupları arası fark yoktur.	p=0,136	p>0,05 hipotez kabul edilir.

Tablo 17'deki veriler incelendiğinde İşe yabancılaşma, 18-27 yaş aralığı,28-37 yaş aralığı,38-47 yaş aralığı,48-57 yaş aralığı ve 58 ve üstü yaş aralığı öğretmenler arası değişim göstermemektedir.

Tablo 18: Örgüt İkliminin Yaş Üzerindeki Etkisi

k Bağımsız Değişken KRUSKAL-WALLİS TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
Örgüt iklimi ortalama değişkeninin (k=5) yaş grupları arası fark yoktur.	p=0,810	p>0,05 hipotez kabul edilir.

Tablo 18'deki veriler incelendiğinde Örgüt iklimi, 18-27 yaş aralığı, 28-37 yaş aralığı,38-47 yaş aralığı,48-57 yaş aralığı ve 58 ve üstü yaş aralığı öğretmenler arası değişim göstermemektedir.

4.3.4. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Tablo 19: İşe Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyi Üzerindeki Etkisi

k Bağımsız Değişken KRUSKAL-WALLİS TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
İşe yabancılaşma ortalama değişkeninin(k=5) eğitim düzeyleri arası fark yoktur.	p=0,061	p>0,05 hipotez kabul edilir.

Tablo 19'deki veriler incelendiğinde İşe yabancılaşma, eğitim düzeyleri ilköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü olan öğretmenler arası değişim göstermemektedir.

Tablo 20: Örgüt İkliminin Eğitim Düzeyi Üzerindeki Etkisi

k Bağımsız Değişken KRUSKAL-WALLİS TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
Örgüt iklimi ortalama değişkeninin(k=5) eğitim düzeyleri arası fark yoktur.	p=0,283	p>0,05 hipotez kabul edilir.

Tablo 20'deki veriler incelendiğinde Örgüt iklimi, eğitim düzeyleri ilköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü olan öğretmenler arası değişim göstermemektedir.

4.3.5. Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşmanın Hizmet Yılı Üzerindeki Etkisi

Tablo 21: İşe Yabancılaşmanın Hizmet Yılı Üzerindeki Etkisi

k Bağımsız Değişken KRUSKAL-WALLİS TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
İşe yabancılaşma ortalama değişkeninin(k=5) hizmet yılları arası fark yoktur.	p=0,367	p>0,05 hipotez kabul edilir.

Tablo 21'deki veriler incelendiğinde İşe yabancılaşma, hizmet yılları 1-5 arası olan, 6-10 arası olan, 11-15 arası olan, 16-20 arası olan ve 20 ve üstü olan öğretmenler arası değişim göstermemektedir.

Tablo 22: Örgüt İkliminin Hizmet Yılı Üzerindeki Etkisi

k Bağımsız Değişken KRUSKAL-WALLİS TESTİ		
Hipotez	Test İstatistiği	Karar
Örgüt iklimi ortalama değişkeninin(k=5) hizmet yılları arası fark yoktur.	p=0,994	p>0,05 hipotez kabul edilir.

Tablo 22'deki veriler incelendiğinde Örgüt iklimi, hizmet yılları 1-5 arası olan, 6-10 arası olan, 11-15 arası olan, 16-20 arası olan ve 20 ve üstü olan öğretmenler arası değişim göstermemektedir.

4.4. Ölçeğe Katılan Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ve İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Örgüt iklimi ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeği arasında ilişki olup olmadığını ve varsa ne boyutta olduğunu söyleyebilmemiz için bu iki ölçek verileri kullanılarak oluşturulan yeni iki numerik değişken arası ilişki kontrolü yapılması gerekmektedir.

İki numerik değişken arası ilişki kontrolünü ,değişkenler normal dağılım sağlamadığı için parametrik olan pearson correlation testi yerine nonparametrik karşılığı olan spearman correlation testini SPSS kullanarak yaptığımızda (%95 güven aralığında) ;

Tablo 23: Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Sperman Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	1	2
Örgüt İklimi	1,00	
İşe Yabancılaşma	-0,08**	1,00

**p<0,01

Tablo 23'deki veriler incelendiğinde, Korelasyon analizi sonucunda iki değişken arasında anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur .İki değişken arası ilişki $r=-0,08$ şeklindedir. Bu sonuca göre örgüt ikliminin pozitif olmasının işe yabancılaşmayı az da olsa azaltacağı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.Sonuç Ve Öneriler

5.1. Sonuç

‘Okul İkliminin İşe Yabancılaşması üzerindeki etkisi’ konulu araştırmamızın birinci bölümde konu ile ilgili kısa bir giriş yapıldı ve problem durumu, çalışmanın amacı, çalışmanın önemini, çalışmanın amacı ve çalışmanın taslağına yer verilmiştir.

Araştırmamızın ikinci bölümünde literatür taraması yapılmıştır. İlk olarak örgüt ikliminin kavramı, nitelikleri, türleri ve örgüt iklimini etkileyen faktörlere değinildi. Daha sonra işe yabancılaşma kavramı, boyutları, nedenleri ve örgütlerde ki sonuçları üzerine değinildi.

Araştırmamızın üçüncü bölümünde yöntem ile açıklamalar yapılmıştır.

Araştırmamızın dördüncü bölümünde araştırmanın analizi ve bulgular belirtilmiştir. Yapılan ölçek sonuçlarının verileri tablo ve yorumlarla belirtilmiştir.

Beşinci bölümde de, araştırmanın alt amaçlarına yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

Örgüt iklimi konusu sadece bu kapsamda çevresel olarak bakmak pek de doğru sayılmaz. Örgüt iklimi açıkça örgütün amaçları kapsamında görev yapan bireylerin örgüte olan bakış açıları ve bunu açıkça ortaya koyan çok kapsamlı bir çalışma alanıdır. Aslında işin odağında insan faktörü yer almaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşmak için örgütü en üst düzeye ulaştıracak ve istenilen başarıyı sağlayacak olan faktör de insandır. İş hayatının çok daha aktif olduğu bu dönemde örgütlerde var olan rekabet ortamı, örgüt şartlarının çalışanların isteklerine uygunluğu örgütün devamlılığı konusunda önemli yer tutmaktadır. Bu sebeple örgütün çalışma ortamı, koşulları, sağladığı imkanlar ve

vizyonu çalışanlar için etkili olabilmektedir. Örgütün devamlılığı örgütte çalışan bireyleri etkilemede aktif rol almaktadır.

İşe yabancılaşma konusunda yapılan birçok araştırmada ise; işe karşı doyumsuzluk, standartlaşmış iş hayatı ve günlük aktiviteler, çalışma azmi, işe adapte sorunları, işe ve örgüte karşı olumlu olmayan duygu ve düşünceler, örgütün vizyonunu tam olarak benimseyip aktif katılamama, işe ve örgüte olan bağlılık duygusunda azalma, örgütte kendini yalnız hissetme gibi sorunların sonuç olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

İşe yabancılaşmaya ilişkin görüşler:

Araştırmada görev alan öğretmenlerin İşe yabancılaşmaya ilişkin görüşleri yapılan KMO değeri 0,0914 olduğu ve bu sonuçta örneklemin yeterlilik düzeyinin üst seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

İşe yabancılaşma ölçeği faktör analizi sonucunda maddelerin hepsi için yapılan faktör yükü 0,60 ve üzeri yük değerlerinde olduğu görülmüştür. Bu durum o maddelerin birlikte söz konusu yapıyı ölçtüğü anlamına gelmesi şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin örgüt iklimi algılarına ilişkin sorulara verdikleri cevaplara bakarak; en düşük ortalamaya sahip olanları değerlendirdiğimizde en yüksek ortalama 3,29 ile “Birçok önemli konuda çevremdeki insanlardan farklı düşünüyorum.” olmuş, en düşük ortalama ise 1,73 ile “işler yolunda gittiği müddetçe yapılan işin doğru ya da yanlış olması önemli değildir” olmuştur. Öğretmenlerin meslekleri dışında günlük hayatta uygulayabileceği kendi ilgilerine yönelik faaliyetlerin düzenlenmesi, kendilerini daha rahat ifade edebilecek ortamların oluşturulması konusunda sıkıntı yaşadıklarını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin kendi düşüncelerini ifade edememeleri durumunda kendi istek ve ilgilerine yönelik faaliyetlerde bulunma konusunda eksiklikler yaşayacağını ifade edebiliriz.

Örgüt iklimine ilişkin görüşler:

Araştırmada görev alan öğretmenlerin Örgüt iklimine ilişkin görüşleri yapılan KMO değeri 0,879 olduğu ve bu sonuçta örneklemin yeterlilik düzeyinin üst seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

Örgüt iklimi ölçeği faktör analizi sonucunda maddeler için yapılan faktör yükü çoğunlukla 0,60 ve üzeri yük değerlerinde olduğu görülmüştür. Bu durum o maddelerin birlikte söz konusu yapıyı ölçtüğü anlamına gelmesi şeklinde yorumlanabilir. Ancak bazı maddelerde bu değer 0,60 'ın altında olduğu görülmüştür. Bu maddeler aşağıda sıralanmıştır.

- *Teşvik ve ödüller, eleştiri ve tehditten daha fazladır.*
- *Çalışma alanımda ilgili kimi konularda, hangi üstüme karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum.*
- *Genellikle belirlenen hedeflere çok bağımlıyım.*
- *Çalışanlar kendi performanslarıyla övünürler.*
- *Bu bölümde en iyilerin yükselmesini sağlayan bir terfi sistemi vardır.*

Bu maddeler için çıkan sonuçlara göre faktör yükü orta düzeydedir.

Öğretmenlerin örgüt iklimi algılarına ilişkin sorulara verdikleri cevaplara bakarak; en düşük ortalamaya sahip olanları değerlendirdiğimizde en yüksek ortalama 3,77 ile “Genellikle belirlenen hedeflere çok bağımlıyım.” olmuş, en düşük ortalama ise 2,09 ile “Bu bölümde neler olup bittiği benim için gerçekten önemli değil. ”olmuştur. Öğretmenlerin buldukları kurum içinde görev dağılımının, çalışanlar üzerindeki iş dağılımının düzenli, açık ve doğru bir şekilde pay edildiğinde, herkesin kendi işine sahiplenip gereğiyle yerine getirdiklerini söyleyebiliriz. Her çalışan kendine açıkça verilen görevi yerine getirdiğinde örgüt içinde daha aktif katılımların olacağını, örgütte kendini ait hissetmeye duygusunu da çıkan analiz sonuçlarına bakarak söylemek mümkündür.

İşe Yabancılaşma ve Örgüt İliminde Demografik Değişkenler Üzerindeki Etkisi:

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin işe yabancılaşma ölçeği puanlarının Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre işe yabancılaşması daha fazladır.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgüt iklimi ölçeği puanlarının Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin işe yabancılaşma ölçeği puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin örgüt iklimi ölçeği puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermektedir. Bekarların evlilere göre örgüt iklimine uyumları daha fazladır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin işe yabancılaşma ölçeği puanlarının Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin örgüt iklimi ölçeği puanlarının Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin işe yabancılaşma ölçeği puanlarının Eğitim Düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin örgüt iklimi ölçeği puanlarının Eğitim Düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin işe yabancılaşma ölçeği puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin örgüt iklimi ölçeği puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki:

Ölçek sonuçları incelendiğinde ortaya konulan korelasyon analizi ile iki değişken arasında anlamlı, negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,08$,

$p<0,01$). Buna göre örgüt ikliminin pozitif olması işe yabancılaşmayı azaltacağı söylenebilir.

Bulunduğu örgüt içinde öğretmenlik mesleği grubundaki bireylerin işe yabancılaşma konusunda görüşlerine de önem verilmelidir. Öğretmenler içinde buldukları örgüt olan eğitim yuvalarımızı en aktif düzeye çıkarmak için buldukları ortamdan keyif almalıdırlar. Öğretmenler okul ile ilgili olumlu duyguları örgüte yani okullara olan ilgilerini de artıracak, buldukları görevden memnun olup, performansları da artacaktır. Bunun sonunda, bulunduğu ortamda mutlu olan öğretmenler okul ortamını daha çok benimseyip hem öğrencilerin hem de ülke başarısına katkı sağlama da daha aktif rol alacaktır.

Sonuç olarak, işe yabancılaşma birçok olumsuz sonuca neden olan bir duygu olarak değerlendirilmektedir. Araştırma kapsamında yapılan ölçeğe dayalı istatistiksel sonuçlar doğrultusunda, örgüt ikliminin olumlu bir biçimde idare edilmesinin işe yabancılaşma sorununu azalttığı tespit edilmiştir. Örgüt ikliminin olumlu olması dahilinde işe yabancılaşmanın azalacağı da çalışma sonunda görülmüştür. Birey işe yabancılaşma yaşadığı zaman yaptığı işi anlamsız görmeye başlamakta, iş üzerinde yeteri kadar otonomiye sahip olmadığını düşünmekte, kendisini ve yaptığı işi çalıştığı örgüt için gereksiz olarak görmeye başlamaktadır. Bunun sonucunda da bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılığı azalmakta, tükenmişlik duygusu, stresi artmaktadır. Ayrıca işe yabancılaşma yaşayan birey yapmış olduğu işten zevk almamaya ve işi için fazla çaba harcamasının örgüte ve kendisine bir getiri sağlamayacağını düşünmeye başlamaktadır. Bu nedenle işe yabancılaşma örgütler tarafından istenmeyen bir hastalık olarak nitelenmektedir. Çünkü işini anlamsız gören ve yaptığı işi gereksiz gören bir kişinin örgüt için özveride bulunmasını ve yüzde yüz performansla çalışmasını beklemek fazla iyimser bir düşünce olacaktır. Böyle bir durumda ise bireyin performansında azalma yaşanması şaşırtıcı olmayacaktır. Bu nedenle örgüt iklimi her örgüt için oldukça önemli bir kavramdır. İyi bir örgüt ikliminin oluşturulması işe yabancılaşmayı azaltabilecektir.

5.2. Öneriler

Örgüt iklimini benimsetmek adına yapabileceği öneriler de şu şekilde özetlenebilir:

- Örgütte var olan törenler, seremoniler, kısaca örgütün kültürüne katkıda bulunan tüm unsurları çalışanlara aktarmak,
- Örgüt kültürünün benimsetilmesi amacı ile işe yeni alınan personelleri eğitmek ve örgütle ilgili bilgilendirmek,
- Çalışanların motivasyonunu artırmak için kutlama, yemek, gezi, vb. sosyal faaliyetler tertip etmek,
- İş güvenliğini sağlamak için çalışanların, çalıştıkları ortamları düzenli bir şekilde denetlemek ve eksiklikleri, çalışanların fikirleri dikkate alınarak gidermek,
- Çalışanları mümkün olduğunca yönetime dahil etmek ve onların fikirlerini dinlemek.

KAYNAKLAR

- Acuner, T. ve Yılmaz, G. (2000). “*Günümüzün Etkin Liderlik Anlayışı: Değişimci Liderlik*”, Yönetim ve Ekonomi, Sayı 6: 1-12.
- Açıkalın, A. (1997). “*Toplumsal, Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*”, Pegem_A Yayıncılık, 3. Basım. Ankara.
- Açıkel, S. (2013). “*İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Kültürleri İle İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Ataşehir İlçesi Örneği)*”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Akıncı, Z. B. (1999). “*İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliğinde İletişim*”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Akıncı, Z. (2002). “*Turizm Sektöründe İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı:4.
- Aksoy, H. (2006). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Akyıldız, H. ve Dulupçu, M.A. (2003) “*Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma*”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3): 27-48.
- Alay, H. K. (2016). *A Study On The Relationship Between Organizational Climate And Mobbing Behaviors At The Workplace*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Albayrak, A. (2015). *Sivil Savunma ve Seferberlik Hizmetlerinde Görevli Kamu Personelinin Problem Çözme Becerisi, Mobbinge Uğrama ve Motivasyon Durumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Amabile T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 10: 123–167.

- Arık, M. (2016). *Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kayıtarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi.
- Argun, T. (1997), “*Performans ve Kıyaslama*”, <http://www.bilgiyonetimi.org/> (erişim tarihi: 06.01.2005).
- Ashforth, B. E., Saks, A. M., and Lee, R. T. (1998). Socialization and newcomer adjustment: *The role of organizational context. Human Relations*, 51: 897–926.
- Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetimi Yeni Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar İçinde. İstanbul: Türkmen Kitapevi.*
- Ayaydın İ. Ç. (2012); “*İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi*”, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (1994). “*Eğitim Yönetimi*” , Hatipoğlu Yayınları, 4. Basım.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: *Sosyolojik Bir Perspektif Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14(1): 189-217.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1): 231-274.
- Banai, M. & Reisel, W., (2007), The Influence of Supportive leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-country Investigation, *Journal of World Business*,. 42: 463-476.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Basım, İstanbul.
- Bayrak S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 291-310.
- Bilgen, H. (1976). *Örgüt İklimi (Milli Eğitim Teftiş Kurulu)*, Ankara: Todaie Yayınları.
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1): 87-111.
- Bozkurt, T. (1997). “*İşletme Kültürü: Kavram Tanımı ve Metodolojik Sorunlar*” Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:16, 2.Baskı, Ankara.

- Brown, S. J., Learmonth, M. A. & Mackereth, J. C., (2015), Promoting Public Mental Health and Well-Being; Principles into Practice, London- UK, Jessica Kingsley Publishers, 72.
- Bucak, E. B. (2002). “Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: Yönetimde Ast-Üst İlişkileri”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(7): 2.
- Buluç, B. (1996). *Yönetimde Örgütlenme Süreci*. G.Ü. Teknik Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara
- Burns, T., and Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. London: Tavistock.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk. Ş. Kılıç-Çakmak. E.. Akgün. Ö.E.. Karadeniz. Ş.. ve Demirel. F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cable, D. M. and DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminate Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.
- Can, H. & Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2006). “Örgütsel Davranış”. Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti. Denizli.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Keleş, Ö. (2008). *Örgüt İklimi, Güçlendirme ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi*, Muhan Sosyal İşletmecilik Konferansı, ODTÜ, KKTC Kampusü.
- Chiaburu, D., Diaz, S. & Vos, A., (2013), Employee Alienation Relationships with Careerism and Career Satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 (1): 4-20.
- Clark, S., Lester, S., Heintz, R. & Halbesleben, J., (2010), Temporary Worker Alienation and Job Performance: The Impact of Rating Source, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17 (3):287-297.
- Contreras, Y. M. (2008). A Descriptive study: Coaching school leaders for 21th century schools: A new context for leadership development. (Unpublished doctoral dissertation). University of La Verne, California.
- Çelebi, N. (1983). *Aydın'daki Küçük Sanayilerin Sosyolojik Açından İncelenmesi*, İzmir: E.Ü. Edebiyat Fak. Yay,

- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2009). YÖK Dökümantasyon Merkezi (No. 241843).
- De Jong Gierveld, J., van Tilburg, T.G. & Dykstra, P.A., (2006), Loneliness and social isolation, In D. Perlman & A. Vangelisti (Eds.), *The Cambridge handbook of personal relationships*, Cambridge- UK, Cambridge University Press, 486.
- Demirez, F. (2016). “Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi; Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne Bağlı Merkez Birimlerine Yönelik Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirez, F. & Tosunoğlu, N. (2017). *The Effect of Organizational Climate on Work Alienation: A Research for Gazi University Rectorate*, *Journal of Business Research Turk*,9(2): 69-88.
- Dengiz, G. M. (2000). “*Takım Çalışması Teknikleri*”, Academyplus Yayınevi, 1. Basım, Ankara.
- Denison, D.R. (1996). *What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native’s point of view on a decade of paradigm wars*. *The Academy of Management Review*, 21: 619-654.
- Dinler, M. (2008). “Örgüt Yapısına Yönelik Örgüt Geliştirme Teknikleri”, *Paradoks, Ekonomi, Sosyal Politika Dergisi* (e-dergi), <http://www.paradoks.org>, Yıl: 4, Sayı:2.
- Doğan, B. (2007). “*Örgüt Kültürü*”, Beta Yayınları, 1. Basım, İstanbul.
- Efil, İ.(1999). *Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi*. Alfa Basım Yayım Dağıtım : İstanbul
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*. Ankara: Todaie Yayınları.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gilmer, B. Von . (1971), *Industrial and Organizational Psychology*, McGraw-Hill, New York.
- González-Romá, V., Peiró, J.M. & Tordera, N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology*, 87: 465-473.
- Gök, S. (2009). “Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2): 589.

- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Gaziantep İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi.
- Güzelcik, E. (1999). “*Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı*” , Sitem Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (15. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karcıoğlu, R. (2000). *Stratejik Maliyet Yönetimi, Maliyet ve Yönetim Muhasebesinde Yeni Yaklaşımlar*. Erzurum.
- Kayar, S. (2015). *Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlığın Çalışan Performansına Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kılıçık, F. (2011). “*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları* (Malatya İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, Y. (2013). *İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitsel Denetim ve Örgüt İklimine İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi* (Batman İli Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Kirsh, B. (2000). *Organizational culture, climate and person-environment fit: Relationship with employment outcomes for mental health consumers*. Work. 14(2):, 109-122.
- Koçel, T. (2003), *İşletme Yöneticiliği*, Genişletilmiş 9. Bası, İstanbul: Beta Bas.Yay.Dağ.A.Ş.
- Koçoğlu, M., (2014), Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country- Turkey, *Global Business and Management Research: An International Journal*,. 6 (1): 24-36.
- Kösterelioğlu Z., Akın M. (2011). ; “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki*” Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kurt, A. A. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*: Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, (1708).
- Kurtulmuş, M. (2016). The Effect of Diversity Climate Perception on Alienation of Students to University, *International Journal of Higher Education*, 5(1):141-151.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America, Boston, 29-146.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27-43.
- Nakip, M. (2006) *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Öge, S. (1996). “Örgüt İklimi”, Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tez çalışması, Konya.
- Özçınar, M. (2011). *Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özdemir, F. (2006). “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tez Çalışması, Çukurova Üniversitesi SBE, 11, Adana.
- Özkul, Y. (2013). “Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul.
- Parsak, (2010). *Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Patterson M. G., West M. A., Lawthom R. L., Nickell S. (1997). *People Management and Business Performance*. London: Institute for Personnel and Development.
- Patterson, M., Payne, R., and West, M. (1996). Collective climates: a test of their sociopsychological significance. *Academy of Management Journal*, 39, 1675–1691.
- Saleh, S. D. , Wang, C. H. , (1993): “ The Management of Innovation: Strategy, Structure and Organizational Climate” , *IEEE Transactions on Engineering Management*, 40(1): 14-21

- Samuel, K., Alkire, S., Hammock, J., Mills, C. & Zavaleta D. (2014). Social Isolation and its Relationship to Multidimensional Poverty. OPHI Working Paper No. 80, UK: University of Oxford.
- Sende P.M. (1998). Beşinci Disiplinler Yapı Kredi Yayınları,6.baskı
- Şener, Y. (2017). *Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şimşek Ş.M. (2002). *Yönetim ve Organizasyon* . İstanbul: Günay Ofset Yayıncılık.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Tagiuri R., and Litwin G.H (1968). Organizational Climate Exploration of Concept. Devision of Research Graduate of Business Administration Printed United States of America.
- Tan, Ç., Bozkurt, V., Süslü, R., Gölge, C. Ve Barut, Y. (2015). *Öğretmenlerin Algılarına Göre İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeyleri* (Batman İli Örneği), Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(2015), 257-277.
- Tatlıldil, E. ve Xanthacou, Y., (2002). “*Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları*”, Ege Akademik Bakış, 2: 1-4.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim Ve Ortaöğretim OkulMüdürleri İçin Okul Yönetimi – Okul Yöneticisinin İş Alanları, Alanlara Giren İşler, İşlerin İşlemleri, İşlem Basamakları*, Pegem A Yayıncılık,Ankara
- Tınaz, P. (2004). “*Bir örgüt iklimi incelemesi*”, *Kişisel Yönelimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara.
- Tınaz, P. (2006). “*İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*”, Beta Yayınları, 1. Basım, İstanbul.
- Tuna, B. (2014). *The Influence of Person-Organization Fit on Contextual Performance And Its Impact in Organizational Effectiveness: The Moderating Role of Organizational Climate*. Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tunçay, E. (2013). *The Role of Leadership Style in The Relationship Between Organizational Climate and Burnout*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

- Tutar, H. (2010). *İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65,1-19.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). “Örgütsel İklimin İş gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ankara., 65(2):198.
- Uysaler, A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşar, Ö. (2005). “*Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldırım, Murat (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı* (İstanbul ili Bahçelievler 109 ilçesi Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, Y. (1993). “A Study On The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Yücel, İ. H. (1997). *Bilim-Teknoloji Politikaları ve 21. Yüzyılın Toplumunu, Devlet Planlama Teşkilatı, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü* Araştırma Dairesi Başkanlığı Yayını, Ankara.
- Yüksel, İ. (2003), “Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*.

EKLER

Ek-1

Ynt: hocam çok teşekkür ederim iyi çalışmalar

Gönderen: Nuray Tosunoğlu <nguneri@gazi.edu.tr>

Gönderildi: 11 Ocak 2018 Perşembe 21:08:50

Kime: DERYA AVŞAR

Konu: Re:

Merhaba

Daha önce de yazmıştınız şimdi hatırladım. Yoğunluktan unutmuşum kusura bakmayın. İzin almanıza gerek yok. Açık kullandığımız için alabilirsiniz. Tezi ve tezden ürettiğimiz makaleyi atıf göstermeniz yeterli.

İyi çalışmalar dilerim.

Doç. Dr. Nuray Tosunoğlu

iPhone'umdan gönderildi

DERYA AVŞAR <deryaavsar89@hotmail.com> şunları yazdı (11 Oca 2018 20:45):

Hocam merhaba

Örgüt ikliminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi konusunda tez yazıyorum. Bunun için sizin

'Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde Bir Araştırma' çalışmanızda kullandığınız anketi kullanmak istiyorum. Bunun için sizden mi izin almam gerekir. teşekkürler

Ek-2

I



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : ~~14588481-605.99-E.7258164~~
Konu : ~~Arastırma İzni~~

10.04.2018

İSTANBUL SABAHATTIN ZAİM ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 ~~göçü~~ Genelgesi.
b) ~~22.03.2018~~ Tarihli ve 1018 sayılı yazınız.

Enstitünüz, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Derya ~~ANŞAKÇI~~ "**Öğretirinin İle Yabancılaşma Düzeyine Etkisinin İncelenmesi**" konulu tez çalışması kapsamında uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (4 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğünüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.7258164
Konu : Araştırma İzni

10.04.2018

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) 22/03/2018 Tarihli ve 1018 sayılı yazımız.

Enstitünüz, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Derya AVŞAR'ın "Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisinin İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında uygulama talebi Müdürlüğümüze uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (4 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Elektronik İmza
Aksi ile Geçerli
10.04.2018

Mahmut ÖZDEMİR

Konuya yola Başkara Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için
Tel: (0 312) 221 92 13/135-134

Her türlü şikâyet, bildirim veya diğer talepleriniz için: <https://www.konut.gov.tr> adresindeki: 0304-0680-3003-804-8205 numarasıyla iletişime geçebilirsiniz.

Ek-4

'Okul İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Araştırma' konulu araştırmam için Ankara-Sincan ilçesinden farklı bölgelerinden seçip uygulama çalışması yapmak istediğim okullar aşağıda tabloda belirtilmiştir. Harita üzerinde okullar 'sarı' renk ile gösterilmiştir.

Okulun adı	Okulun adresi
CUMHURİYET	Osmanlı Mah., Muammer Aksoy Cad. Sis
ŞAİR ABDURRAHİM	Yaşar Kemal Caddesi No 39 / Sincan
MEHMET AKİF ERSSOY	Plevne Mh. Şehit Hikmet Dursun Sk.
ATIF BENDERLİOĞLU	Fatih Mahallesi, Şifa Sk. No:1, 06932
YENİKENT İLKSAN	65. Cd 816. Sk TOKİ İLKSAN Konutları



Ek-5

ÖLÇEK FORMU

Değerli Katılımcı; Bu ölçek çalışanların örgüt iklimi ile bazı özelliklerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada elde edilecek veriler gizlilik çerçevesinde değerlendirilmekte olup hiç kimseyle paylaşılmayacaktır. Ölçeği doldurmada göstereceğiniz özenden dolayı teşekkür eder, hayat boyu başarılar dilerim. Derya Avşar

LÜTFEN ÖLÇEK SORULARINI EKSİKSİZ DOLDURUNUZ VE HER BİR İFADE İÇİN YALNIZCA TEK BİR CEVAP VERİNİZ.

1. Bölüm: Demografik Sorular

Yaşınız:

18-27 yaş () 28-37 yaş () 38-47 yaş () 48-57 yaş () 58 ve üstü yaş ()

Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz:

Bekâr () Evli ()

Eğitim Düzeyi:

İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü ()

Hizmet Yılı

1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 20 Yıl ve Üzeri ()

2.Bölüm: İşe Yabancılaşma Ölçeği

LÜTFEN ÖLÇEK SORULARINI EKSİKSİZ DOLDURUNUZ VE HER BİR İFADE İÇİN YALNIZCA TEK BİR CEVAP VERİNİZ. CEVABINIZI YUVARLAK İÇİNE ALINIZ.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Sıradan bir iş gününde işimle ilgili bağımsız karar alma şansımın olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2.İşimle ilgili günlük faaliyetlerimin, gerçek ilgilerimi ve değerlerimi yansıtmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.Bazen bu dünyada kendimi yapayalnız hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.Birçok önemli konuda çevremdeki insanlardan farklı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5.İşler yolunda gittiği müddetçe yapılan işin doğru ya da yanlış olması önemli değildir.	1	2	3	4	5
6.Çalıştığım kurumda uygulamaya girmiş olan bir şeyin doğru ya da yanlışlığı için mücadele etmem.	1	2	3	4	5
7.Eğer bir imkânım olsaydı farklı bir işte çalışmak isterdim.	1	2	3	4	5

3.Bölüm: Örgüt İklimi Ölçeği

LÜTFEN ÖLÇEK SORULARINI EKSİKSİZ DOLDURUNUZ VE HER BİR İFADE İÇİN YALNIZCA TEK BİR CEVAP VERİNİZ. CEVABINIZI YUVARLAK İÇİNE ALINIZ.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İyi bir takımın üyesi olduğumu hissederim.	1	2	3	4	5
2. Bu bölümde üstlerimiz onlara her şeyi danışmamızdan yana değildir; bu doğrultuda, yapacaklarımızın doğru olduğunu düşünüyorsak, işimize bu yönde devam ederiz.	1	2	3	4	5
3. Bu bölümde çalışanlar birbirine güvenir.	1	2	3	4	5
4. Bu bölümde işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır.	1	2	3	4	5
5. Çalışanlar performansları oranında ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
6. Teşvik ve ödüller, eleştiri ve tehditten daha fazladır.	1	2	3	4	5
7. Bu bölümde performans için yüksek standartlar oluşturulmuştur.	1	2	3	4	5
8. Bu bölümde karar verme aşamasında sorumlu kişinin kim olduğu bellidir.	1	2	3	4	5

9. Çalışma alanımda ilgili kimi konularda, hangi üstüme karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu bölümde yöneticilerimiz yapılan bir işin sürekli geliştirilmesini istemektedir.	1	2	3	4	5
11. Genellikle belirlenen hedeflere çok bağımlıyım.	1	2	3	4	5
12. Bireysel ve grup performansını geliştirmek için sürekli baskı hissederim.	1	2	3	4	5
13. Bu bölümde kişisel yargılara güvenilmez, emin olmak için hemen her şey iki kez kontrol edilir.	1	2	3	4	5
14. Bu bölümde hata yaptığımızı, üst yönetim tarafından pek hoş görülmezsiniz.	1	2	3	4	5
15. Bu bölüme ait olduğumdan dolayı gurur duyarım.	1	2	3	4	5
16. Zor bir görev üstlendiğim zaman, üstlerimin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımcı olacaklarına inanırım.	1	2	3	4	5
17. Bir işi iyi yaptığımda fark edilir ve takdir edilirim.	1	2	3	4	5
18. Bu bölümün yönetim anlayışına göre kişiler kendi problemlerini kendileri çözmelidir.	1	2	3	4	5

19. Bu bölümde en iyilerin yükselmesini sağlayan bir terfi sistemi vardır.	1	2	3	4	5
20. Düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması, verimliliğimizin düşmesine zaman zaman neden oluyor.	1	2	3	4	5
21. Bu bölümde neler olup bittiği benim için gerçekten önemli değil.	1	2	3	4	5
22. Kendi başınıza bir şey yapmaya çalışmadığınız sürece bu bölümde ilerleyemezsiniz.	1	2	3	4	5
23. Görebildiğim kadarıyla bu bölümde, çalışanların çok fazla sadakati yoktur.	1	2	3	4	5
24. Çalışanlar kendi performanslarıyla övünürler.	1	2	3	4	5

TEŞEKKÜRLER.

ÖZGEÇMİŞ

Derya AVŞAR

İletişim bilgileri: deryaavsar89@hotmail.com/ 05541248937

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Anabilim Dalı Eğitim Yönetim ve Denetimi Bölümü, 2017, İstanbul

Lisans: Gazi Üniversitesi/ Fen Bilimleri Öğretmenliği 2012, Ankara

B. MESLEKİ DENEYİM

MEB İstanbul/Başakşehir - Hikmet Uluğbay Ortaokulu Fen Bilimleri Öğretmeni

MEB Ankara/Sincan - Cumhuriyet Ortaokulu Fen Bilimleri Öğretmeni