

Öğretmenlerim Mesleki Yabancılaşmasının Bireysel İş Performanslarına Etkisinin İncelenmesi

Cansu Arıkan Sezginer¹ Nail Kılıç² Esra İslam³ Temraz Kayış⁴ Hanife Elver⁵ Halil İbrahim Taşyürek⁶
Bahar Kahraman Akpınar⁷ Melek Altunışık⁸ Abdullah Gülsever⁹ Ayşe Özayaşlıol¹⁰

Atıf/Reference: Arıkan Sezginer, C., Kılıç, N., İslam, E., Kayış, T., Elver, H., Taşyürek, H.İ., Kahraman Akpınar, B., Altunışık, M., Gülsever, A. ve Özayaşlıol, A. (2024). Öğretmenlerim Mesleki Yabancılaşmasının Bireysel İş Performanslarına Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 449-457.

Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerim mesleki yabancılaşmasının bireysel iş performanslarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel iş performanslarının yüksek düzeyde; işe yabancılaşma algılarının düşük düzeyde çıktığı ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre incelemede; işe yabancılaşma konusunda erkek ve kadın öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Medeni duruma göre incelemede; işe yabancılaşma konusunda evli ve bekar öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Öğrenim durumuna göre incelemede; işe yabancılaşma konusunda lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Yaşa göre incelemede; katılımcıların bireysel iş performansı boyutunda 41 yaş ve üzeri grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların işe yabancılaşma genel ölçeğinde 41-50 yaş arası grubun işe yabancılaşma algısı 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri grubundan daha fazla çıkmıştır. Hizmet yılına göre incelemede; 16 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır. Haftalık çalışma saatine göre incelemede; 26-50 saat arası haftalık çalışma saatleri olan öğretmenlerin bireysel iş performansı algısı 15-25 saat arası haftalık çalışma saatleri olan öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır. Son olarak katılımcıların bireysel iş performansı puanları ile işe yabancılaşma toplam puanları algıları arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ayrıca katılımcıların bireysel iş performansı puanlarının işe yabancılaşma algılarını anlamlı bir şekilde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel iş performansı, mesleki yabancılaşma, öğretmen.

¹ Müdür Yardımcısı; İzmir Ödemiş Yeniceköy Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-7220-520X>; cansuarnk90@gmail.com;

² Öğretmen; Ordu Fatsa Atatürk ilkokulu, <https://orcid.org/0009-0003-1787-3086>; nailbaba_52@hotmail.com;

³ Öğretmen; Yalıköy Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0005-6281-4063>; esra_islam5261@hotmail.com;

⁴ Öğretmen; Ayfer-Mustafa Şahin Akkoç Özel Eğitim Okulu, <https://orcid.org/0009-0009-7467-9988>; temrazkayis@hotmail.com;

⁵ Öğretmen; Reyhanlı İlk Yuvam Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-4329-6657>; h.elver3135@gmail.com;

⁶ Müdür Yardımcısı; Reyhanlı Yıldız Filiz Çalım İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-0409-5279>; h.ibrahimtasuyurek@gmail.com;

⁷ Öğretmen; Tolunay Özaka Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0006-7842-4032>; bahar1502@hotmail.com;

⁸ Öğretmen; Ahmet Ragıp Üzümcü İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-3757-7477>; melekogretmen@gmail.com;

⁹ Öğretmen; Şehit Mustafa Gündoğdu İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0008-5281-0458>; gulseverabdullah@gmail.com;

¹⁰ Uzman Öğretmen; Azmi Ertuğrul İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0003-2651-5272>; ozayasliol@gmail.com;

Examining the Effect of Teachers' Occupational Alienation on Their Individual Job Performance

Abstract

This study aimed to investigate the effect of teachers' occupational alienation on their individual job performance. The research was conducted with the relational screening model. According to the research results; it was revealed that the individual job performances of the teachers participating in the research were high and their perception of job alienation was low. In the examination according to gender; no difference was found in terms of job alienation between male and female teachers. In the examination according to marital status; no difference was found in terms of job alienation between married and single teachers. In the examination according to educational status; no difference was found in terms of job alienation between teachers with bachelor's and master's degrees. In the examination according to age; in the individual job performance dimension of the participants, the individual job performance perception of the 41 and over group was found to be higher than the 20-30 age group. In addition, in the general scale of job alienation of the participants, the job alienation perception of the 41-50 age group was found to be higher than the 20-30 and 51 and over groups. In the examination according to years of service; the individual job performance perception of teachers with 16 years of service and above was found to be higher than the teachers with 1-5 years of service. In the examination according to weekly working hours; the perception of individual job performance of teachers with weekly working hours between 26-50 hours was higher than teachers with weekly working hours between 15-25 hours. Finally, there was no significant relationship between the participants' individual job performance scores and their perceptions of total work alienation scores. It was also concluded that the participants' individual job performance scores did not significantly predict their work alienation perceptions.

Keywords: Individual job performance, occupational alienation, teacher.

1. Giriş

Yabancılaşma, kişinin yaşadığı çevre, kişilik özellikleri, ilişki kurduğu arkadaşlar gibi farklı faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Yabancılaşma, çalışanın örgütte sorumluluk almamasına ya da sorumluluk almaktan kaçınmasına, iş tatminsizliğine ve sürekli şikâyetlere, diğer çalışanlarla iletişim kurmak istememesine, yenilik korkusuna ve değişime karşı direnmeye neden olmaktadır. Bu durum onların yapılarının belirlediği hedeflere ulaşmalarını ve örgütteki bireylerin mutluluğunu engellemektedir (Yücel, 2006).

Bir örgütün en önemli bileşeni üyeleri, bireyleridir. Hedeflerin gerçekleştirilmesinde bu bireylerin birbirleriyle işbirliği yapmaları ve örgütle bütünleşmeleri örgütsel etkililiğin sağlanmasında en önemli gereksinimlerden biridir. Örgütsel hedeflere olan ilgi ve bağlılığın artırılması, bireysel hedeflerin örgütsel amaçlarla uyumlu hale getirilmesi, görüş ve düşüncelerin ifade edilmesi, üyelerin yaratıcılığının geliştirilmesi gerekmektedir. Örgütü oluşturan bireylerin farklı bireysel özellikleri, arzuları, ihtiyaçları, beklentileri ve hedefleri vardır ve bu durum onların örgütsel amaçlara karşı kayıtsız kalmasına ve örgüte yabancılaşmasına yol açabilmektedir (Altinkurt, 2014).

Belirlenen hedeflere ulaşmak için oluşturulan organizasyonun yönetim yapısı, fiziksel yetersizlikler, çalışanların yönetici ve diğer çalışanlarla ilişkileri, yaşadıkları sorunlar, istek ve beklentilerinin çatışması, çalışanların organizasyona dahil edilmemesi. yönetimin kararı vb. bireysel ve örgütsel nedenler yabancılaşmaya neden olan faktörler arasındadır. Çalışanların iş doyumunun ve örgütsel bağlılığının azalması, işe gitme isteksizliği, işten ayrılma isteği ve tükenmişlik hissi, iletişim sorunları bireyin işine, çalıştığı kuruma yabancılaşmasına, bu durum çalışanın performansını ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Eryılmaz, 2010).

Yabancılaşma eğitim kurumlarını da farklı şekillerde etkilemektedir. Özellikle eğitim çalışanı olan öğretmenin görev yaptığı okulun nitelikleri, yönetimin öğretmene sağladığı olanaklar, öğretmenin mesleğine verdiği değer yabancılaşmanın oluşmasında etkili olmaktadır. Eğitim sisteminin bürokratik ve hiyerarşik yapısı, kolektif karar almayı ve öğretmenin karara katılımını engellemekte veya sınırlamaktadır. Öğretmenin ders anlatma ve etkinlikleri planlama gibi eğitimsel süreçlerde kısıtlanması öğretmende güçsüzlük hissine neden olmakta ve yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Yılmaz & Sarpkaya, 2009). Öğretmenler eğitim faaliyetlerini anlamsız bulmakta, eğitime yönelik düşüncelerini olumsuz yönde değiştirmekte, yetersiz hissetmekte, kendilerini çevre ve arkadaşlarından soyutlamakta, mevcut statükoyu korumak için idari kararlar merkezi hükümet tarafından alınmakta, öğretmenler ise belirlenmiş rollerinin dışına çıkmalarına izin verilir. Bunun yapılmaması yabancılaşmayı ve örgütsel yabancılaşmayı beraberinde getirir (Kılıç, 2009).

Ayrıca ders yükünün fazla olması, müfredatın yoğunluğu, okulda olumlu iklimin olmayışı, sınıfların kalabalık olması ve öğrencilerin başarılarının düşük olması, idari yapının katılımcı bir anlayışa sahip olmayışı, okulların fiziki yetersizlikleri, Okulda diğer öğretmenlerle sağlıklı iletişim kurulamaması örgütsel yabancılaşmanın diğer nedenleri arasında sayılabilir. Öğretmenlerin örgüte yabancılaşması mesleki gelişimlerine değer vermemelerine ve yaratıcı düşüncelerine neden olabilmektedir (Kılıçık, 2011).

Performans, çalışanların uzmanlık ve becerilerine dayalı olarak gerçekleştirdikleri eylemlerin sonuçlarını içermektedir. Örgütsel ortamlarda, çalışanların performansı, örgütün hedeflerine ulaşmasına yol açan verimliliğin artırılmasına katkıda bulunan tüm çalışanların beceri, çaba ve yeteneklerinin birikmiş sonucudur. İyileştirilmiş örgütsel performans, hedefe ulaşmak için gösterilen çabaları, iyileştirilmiş çalışan performansı açısından daha çok çaba gerektirmektedir (Ellinger, Ellinger, & Keller, 2003).

Örgütsel başarıya katkı sağlayan kritik faktörlerden birisi çalışan performansıdır. Öğrenen organizasyonlar, çalışanlarını eğitimlerle geliştirerek çalışanların performansının artırılmasında büyük bir öneme sahiptirler (Gitongu, Kingi, & Uzel, 2016). Ayrıca, çalışan performansını değerlendirmeye yönelik yönetim standartları da gerçek performansın resmini ve ölçütlerle uyumunu sağladıkları için çalışan performansının iyileştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Eğer tutarsızlıklar bulunursa, bu standartlar çıktılarının tekrar istenen seviyelere getirilmesine yardımcı olur (Mackay, Cousins, Kelly, Lee, & McCaig, 2004). Çalışanların performansı işlerindeki memnuniyetlerine de bağlıdır. Eğer çalışanlar hem işlerinden hem de kurumdan memnunsalr, kurumun hedeflerine ulaşması için iyi performans göstermeye daha hevesli olurlar (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki yabancılaşmasının bireysel iş performanslarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	159	53.7
	Kadın	137	46.3
Yaş Grupları	20-30 yaş arası	64	21.6
	31-40 yaş arası	111	37.5
	41-50 yaş arası	83	28.0
	51 yaş ve üstü	38	12.8
Eğitim Durumu	Lisans	227	76.7
	Yüksek Lisans	69	23.3
Hizmet Yılı	1-5 yıl arası	77	26.0
	6-10 yıl arası	50	16.9
	11-15 yıl arası	49	16.6
	16-20 yıl arası	28	9.5
	21 yıl ve üzeri	92	31.1
Medeni Durumu	Evli	214	72.3
	Bekar	82	27.7
Haftada Ortalama Çalışma Saat Süresi	15-25 saat arası	82	27.7
	26-35 saat arası	185	62.5
	36-50 saat arası	29	9.8
	Toplam	296	100.0

p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların % 53,7’sinin erkek olduğu; % 37,5’inin 31-40 yaş arası olduğu; % 76,7’sinin lisans mezunu oldukları; % 31,1’inin 21 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu; %

62,5'inin haftada ortalama 26-35 saat çalıştığı ve % 72,3'ünün evli olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından hazırlanan ve katılımcıların demografik özelliklerini elde etmeyi amaçlayan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki yabancılaşması Elma (2003) tarafından geliştirilen "İşe Yabancılaşma Ölçeği" ile ölçülmüştür. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .90 olduğu görülmüştür.

Bireysel performans ölçeği, Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçektir. Ölçekler, Likert tipi beşli derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Bu derecelendirme seçenekleri; (1) Hiçbir Zaman, (5) Her Zaman aralığındadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .92 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Bireysel iş performansı ölçeği	296	1.57	4.93	4.1366	.64227	-1.188	.142	1.621	.282
İşe yabancılaşma ölçeği	296	1.22	4.49	2.2140	.63866	1.007	.142	.634	.282

p < .05

Bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell'e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma genel tutumlarına ilişkin puanlar bulunmaktadır. Bireysel iş performansı genel puan ortalaması 4,14±0,64 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin işe yabancılaşma genel tutum puan ortalaması 2,21±0,64 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel iş performanslarının yüksek düzeyde işe yabancılaşma algılarının düşük düzeyde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel iş performansı ölçeği	Erkek	159	4.2174	.51866	2.289	236.146	.023*
	Kadın	137	4.0428	.75217			
İşe yabancılaşma ölçeği	Erkek	159	2.2118	.57006	-.064	259.527	.949
	Kadın	137	2.2166	.71218			

*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçeklerine ait puanlarının cinsiyete göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda farklar çıkmıştır. Buna göre erkeklerin bireysel iş performansı algısı kadınlardan fazla çıkmıştır. Ancak işe yabancılaşma konusunda erkek ve kadın öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel iş performansı ölçeği	Evli	214	4.2360	.52533	3.660	107.069	.000*
	Bekar	82	3.8772	.82610			
İşe yabancılaşma ölçeği	Evli	214	2.2290	.64910	.650	294	.516
	Bekar	82	2.1750	.61273			

*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçeklerine ait puanlarının medeni durumlarına göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda farklar çıkmıştır. Buna göre evlilerin bireysel iş performansı algısı bekarlardan fazla çıkmıştır. Ancak işe yabancılaşma konusunda evli ve bekar öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin Öğrenim Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel iş performansı ölçeği	Lisans	227	4.0799	.67673	-3.361	161.142	.001*
	Yüksek Lisans	69	4.3230	.47072			
İşe yabancılaşma ölçeği	Lisans	227	2.2372	.63162	1.131	294	.259
	Yüksek Lisans	69	2.1379	.66026			

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçeklerine ait puanlarının öğrenim durumlarına göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda farklar çıkmıştır. Buna göre yüksek lisans mezunlarının bireysel iş performansı algısı lisans mezunlarından fazla çıkmıştır. Ancak işe yabancılaşma konusunda lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Bireysel iş performansı ölçeği	20-30 yaş arası	64	3.8951	.82410	Gruplar arası Grup içi Toplam	16.000	3	5.333	14.735	.000*	
	31-40 yaş arası	111	3.9833	.55721							
	41-50 yaş arası	83	4.4647	.44946							
	51 yaş ve üstü	38	4.2744	.57396							
	Total	296	4.1366	.64227							4.5>1
İşe yabancılaşma ölçeği	20-30 yaş arası	64	2.1085	.60959	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.198	3	1.733	4.395	.005*	
	31-40 yaş arası	111	2.1963	.61975							
	41-50 yaş arası	83	2.4064	.73911							
	51 yaş ve üstü	38	2.0235	.35536							
	Total	296	2.2140	.63866							4>1.5

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; bireysel iş performansı ile işe yabancılaşma tutumları yaş değişkenine göre farklılık çıkmıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe/LSD testi yapılır. LSD analizi sonucuna göre; katılımcıların bireysel iş performansı boyutunda 41 yaş ve üzeri grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların işe yabancılaşma genel ölçeğinde 41-50 yaş arası grubun işe yabancılaşma algısı 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri grubundan daha fazla çıkmıştır. Araştırmada kullanılan öğretmenlerin bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri ile hizmet yılı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 7. Ölçeklerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Bireysel iş performansı ölçeği	1-5 yıl arası	77	3.7857	.76704	Gruplar arası Grup içi Toplam	17.889	4	4.472	12.537	.000*	
	6-10 yıl arası	50	4.0714	.53995							
	11-15 yıl arası	49	4.1356	.56886							
	16-20 yıl arası	28	4.5102	.42446							
	21 yıl ve üzeri	92	4.3525	.51788							
Total	296	4.1366	.64227	3.4.5>1							

İşe yabancılaşma ölçeği	1-5 yıl arası	77	2.2239	.63039	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.402	4	.850	2.117	.079
	6-10 yıl arası	50	2.0059	.51493		116.924	291	.402		
	11-15 yıl arası	49	2.2267	.63936		120.326	295			
	16-20 yıl arası	28	2.4112	.90726						
	21 yıl ve üzeri	92	2.2521	.59193						
	Total	296	2.2140	.63866						

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; bireysel iş performansı haricinde hizmet yılı değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe/LSD testi yapılır. LSD analizi sonucuna göre; 16 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri ile haftalık çalışma saatleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Ölçeklerin Haftalık Çalışma Saatleri Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Bireysel iş performansı ölçeği	15-25 saat arası	82	3.7526	.77876	Gruplar arası Grup içi Toplam	17.560	2	8.780	24.705	.000*
	26-35 saat arası	185	4.3085	.50815		104.132	293	.355		
	36-50 saat arası	29	4.1256	.51743		121.692	295			
	Total	296	4.1366	.64227						2.3>1
İşe yabancılaşma ölçeği	15-25 saat arası	82	2.1177	.56401	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.468	2	.734	1.809	.166
	26-35 saat arası	185	2.2684	.67689		118.858	293	.406		
	36-50 saat arası	29	2.1398	.56021		120.326	295			
	Total	296	2.2140	.63866						

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; Bireysel iş performansı haricinde haftalık çalışma saatleri değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe/LSD testi yapılır. LSD analizi sonucuna göre; 26-50 saat arası haftalık çalışma saatleri olan öğretmenlerin bireysel iş performansı algısı 15-25 saat arası haftalık çalışma saatleri olan öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin bireysel iş performansı ve işe yabancılaşma ölçekleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 9. Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Bireysel iş performansı ölçeği	İşe yabancılaşma ölçeği
Bireysel iş performansı ölçeği	1	.070
İşe yabancılaşma ölçeği		1

*p <.05; **p <.01

Yukarıdaki tablodaki korelasyon analizine ilişkin bulgulara göre; katılımcıların bireysel iş performansı puanları ile işe yabancılaşma toplam puanları algıları arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır (r=0,070).

Araştırmada öğretmenlerin bireysel iş performansı algılarının işe yabancılaşma üzerine etkisinin olup olmadığının tespiti için regresyon testi yapılmıştır.

Tablo 10. Bireysel İş Performansının İşe Yabancılaşma Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.925		7.949	.000					
Bireysel iş performansı ölçeği	.070	.070	1.208	.228	1.000	.070 ^a	.005	.002	.228 ^b

*p <.05; **p <.01

Katılımcıların bireysel iş performansı puanlarının işe yabancılaşma algılarını anlamlı bir şekilde yordamamaktadır [(R= .070; R²= .005; Uyarlanmış R²=.088) F(1,594)= 1,459; p<0,01].

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki yabancılaşmasının bireysel iş performanslarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların % 53,7'sinin erkek olduğu; % 37,5'inin 31-40 yaş arası olduğu; % 76,7'sinin lisans mezunu oldukları; % 31,1'inin 21 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu; % 62,5'inin haftada ortalama 26-35 saat çalıştığı ve % 72,3'ünün evli olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel iş performanslarının yüksek düzeyde işe yabancılaşma algılarının düşük düzeyde çıktığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların bireysel iş performansı puanlarının işe yabancılaşma algılarını anlamlı bir şekilde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenin mesleki gelişimi, öğretmenlik mesleğine karşı olumlu bir tutum geliştirme ve mesleği benimseme ile yakından ilişkilidir. Öğretmenler mesleki yaşamlarında sosyal, psikolojik, kurumsal ve çevresel gibi birçok faktörden etkilenirler (Mercan, 2006). Öğretmenin çalıştığı kurumun nitelikleri, yöneticinin benimsediği yönetim biçimi, iş tatmini, öğrenci sayısı, kurumun sağladığı olanaklar gibi birçok faktör öğretmenin yabancılaşmasını etkilemektedir. Mesleğe ve kuruma yabancılaşan bir öğretmenin eğitim-öğretim süreçlerindeki etkinliği ve verimliliği azalırken, öğrencilere yönelik olumsuz davranışlar da ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda topluma ve dış çevreye karşı olumsuz tutumlara neden olarak, sağlıklı iletişim kuramamasına yol açarak öğretmenin rol model olmasını engellemektedir (Kasapoğlu, 2015). Öğretmenlerin yabancılaşmasını en aza indirmek için iş doyumunu artırmak, eğitim ve öğretim süreçleriyle ilgili kararlara katılımlarını sağlamak, performans gelişimini desteklemek, çalışma ortamını yeniden düzenlemek ve iyileştirme uygulamaları yapmak gerekmektedir (Elmas-Atay & Gerçek, 2017).

Cinsiyete göre incelemede; işe yabancılaşma konusunda erkek ve kadın öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Medeni duruma göre incelemede; işe yabancılaşma konusunda evli ve bekar öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Öğrenim durumuna göre incelemede; işe yabancılaşma konusunda lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Yaşa göre incelemede; katılımcıların bireysel iş performansı boyutunda 41 yaş ve üzeri grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların işe yabancılaşma genel ölçeğinde 41-50 yaş arası grubun işe yabancılaşma algısı 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri grubundan daha fazla çıkmıştır. Hizmet yılına göre incelemede; 16 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır. Haftalık çalışma saatine göre incelemede; 26-50 saat arası haftalık çalışma saatleri olan öğretmenlerin bireysel iş performansı algısı 15-25 saat arası haftalık çalışma saatleri olan öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır.

Son olarak katılımcıların bireysel iş performansı puanları ile işe yabancılaşma toplam puanları algıları arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Öneriler

Bu amaçla aşağıdaki öneriler sunulmuştur;

- ❖ Öğretmenler arasında işbirliği geliştirilmeli,
- ❖ Uyum ve bütünlüğü sağlamak için düzenli toplantı, yemek, gezi ve piknik gibi farklı etkinlikler düzenlenmeli,
- ❖ Öğretmenler arasında ekip çalışması ve işbirliği teşvik edilmeli,
- ❖ Öğretmen başarısı olumlu yönde güçlendirilmeli,
- ❖ Öğretmenlerin kararlara katılımı teşvik edilmeli ve fikir alışverişinde bulunularak görüşlerine önem verilmeli,
- ❖ Okul yönetimi özellikle işe yeni başlayan öğretmenler için mentorluk programları uygulamalı, öğretmenlerin eksik alanları belirlenerek çeşitli seminer programları düzenlemeli,
- ❖ İş doyumunu ve kurumsal bağlılığı artırmak için farklı motivasyon araçları ve ödül sistemi etkin bir şekilde kullanılmalı ve iş ortamı yeniden düzenlenmelidir.

Okul yöneticilerinin adalet ve eşitlik anlayışıyla hareket etmeleri, öğretmenlerin kişisel özelliklerini dikkate alarak onları motive etmeleri, etkili iletişim kurmaları ve karar süreçlerine öğretmeni dahil ederek işbirlikçi bir yaklaşım sergilemeleri büyük önem taşımaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Altinkurt, Y. (2014). The relationship between school climate and teachers' organizational silence behaviors. *Anthropologist*, 289-297.
- Aslanargun, E. (2009). *The power sources that principals handle in Turkish public elementary and secondary school administration*. Ankara University.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (2003). Supervisory Coaching Behaviour, Employee Satisfaction and Warehouse Employee Performance: A Dyadic Perspective in the Distribution Industry. *Human Resource Development Quarterly*, 435-458.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Elmas-Atay, S., & Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 321-332.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. . Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Gitongu, M. K., Kingi, W., & Uzel, J. M. (2016). Determinants of Employees' Performance of State Parastatals in Kenya: Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 197-204.
- Gözcü, H. (2019). *Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı İle İlişkisi*. Sakarya : Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business Unit Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 268- 279.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. . Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. Mersin : Mersin Üniversitesi.
- Mackay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & McCaig, R. H. (2004). Management Standards and Work-Related Stress in the UK: Policy Background and Science. *International Journal of Work, Health and Organizations*, 91-112.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Afyon : Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 314-333.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi)*. Afyon : Afyon Kocatepe Üniversitesi.

This study aimed to examine the effects of teachers' occupational alienation on their individual job performance. It was determined that 53.7% of the participants in the study were male; 37.5% were between the ages of 31-40; 76.7% had a bachelor's degree; 31.1% had 21 years of service or more; 62.5% worked an average of 26-35 hours per week, and 72.3% were married. It was observed that the individual job performances of the teachers participating in the study were high, while their perceptions of job alienation were low. It was also concluded that the participants' individual job performance scores did not significantly predict their perceptions of job alienation. The professional development of the teacher is closely related to developing a positive attitude towards the teaching profession and embracing the profession. Teachers are affected by many factors such as social, psychological, institutional, and environmental in their professional lives (Merican, 2006). Many factors such as the characteristics of the institution where the teacher works, the management style adopted by the administrator, job satisfaction, the number of students, and the opportunities provided by the institution affect the alienation of the teacher. While the effectiveness and efficiency of a teacher who is alienated from the profession and the institution decreases in the education-training processes, negative behaviors towards students also emerge. At the same time, it causes negative attitudes towards the society and the external environment, prevents the teacher from being a role model by causing them to not be able to establish healthy communication (Kasapoğlu, 2015). In order to minimize the alienation of teachers, it is necessary to increase job satisfaction, ensure their participation in decisions regarding education and training processes, support performance development, reorganize the work environment and implement improvement practices (Elmas-Atay & Gerçek, 2017). In the examination according to gender; no difference was found in terms of alienation from work between male and female teachers. In the examination according to marital status; no difference was found in terms of alienation from work between married and single teachers. In the examination according to educational status; no difference was found in terms of alienation from work between teachers with undergraduate and graduate degrees. In the examination according to age; In the individual job performance dimension of the participants, the individual job performance perception of the 41 and above group was higher than the 20-30 age group. In addition, in the general work alienation scale of the participants, the work alienation perception of the 41-50 age group was higher than the 20-30 and 51 and above age groups. In the examination according to the years of service; the individual job performance perception of teachers with 16 years of service and above was higher than that of teachers with 1-5 years of service. In the examination according to the weekly working hours; the individual job performance perception of teachers with 26-50 hours of weekly working hours was higher than that of teachers with 15-25 hours of weekly working hours.

Finally, there is no significant relationship between the participants' individual job performance scores and their perceptions of work alienation total scores.

Recommendations

For this purpose, the following recommendations are presented;

- ❖ Cooperation should be developed among teachers,
- ❖ Different activities such as regular meetings, meals, trips and picnics should be organized to ensure harmony and integrity,
- ❖ Teamwork and cooperation should be encouraged among teachers,
- ❖ Teacher success should be strengthened positively,
- ❖ Teachers' participation in decisions should be encouraged and their opinions should be given importance by exchanging ideas,
- ❖ School management should implement mentoring programs especially for new teachers, determine the deficiencies of teachers and organize various seminar programs,
- ❖ Different motivation tools and reward systems should be used effectively to increase job satisfaction and institutional commitment and the work environment should be reorganized.

It is of great importance for school administrators to act with a sense of justice and equality, motivate teachers by taking their personal characteristics into account, establish effective communication and exhibit a collaborative approach by including teachers in decision-making processes.