

Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 11.06.2019
Kabul Tarihi / Date Accepted : 20.09.2019
Yayın Tarihi / Date Published : 11.10.2019



<https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2019.19.49440-576144>

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DIŞLANMA VE ÖRGÜTSEL UYUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Ömer YILMAZ¹, Nuri AKGÜN²,

ÖZ

Araştırmanın amacı, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bartın kent merkezinde yer alan 11'i ilkökul, 10'u ortaokul olmak üzere toplam 21 okula ulaşılmıştır. Araştırmanın örnekleme uygun örnekleme yöntemi ile ulaşılan 237 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırma, tarama modelindedir. Tarama modeli nicel araştırma yöntemlerinden biridir. Tarama modeli var olan durumu olduğu gibi belirlemeye çalışan bir yöntemdir. Araştırmada ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki araştırıldığı için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde olduğu; örgütsel uyum düzeylerinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde olduğu; örgütsel uyum düzeylerinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,394$; $p<0,050$). Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,202$; $p<0,050$).

Anahtar Kelimeler: İlkokul ve ortaokul öğretmenleri, örgütsel dışlanma, örgütsel uyum.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL OSTRACISM AND ORGANIZATIONAL FIT

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the relationship between the perceptions of organizational ostracism and organizational fit of primary and secondary school teachers. The participants of this study consist of 237 teachers working in primary and secondary schools in Bartın in the academic year 2016-2017. The model of the research is the survey model. The relationship between primary school and secondary school teachers' perceptions of organizational ostracism and organizational fit was investigated in the study. According to the results of the research; it was found that the primary school teachers' perceptions of organizational ostracism were "very low" and their organizational fit perceptions were "high". As a result of the research, it can be seen that the secondary school teachers' perceptions of organizational ostracism are "very low" and their organizational fit perceptions are "high". According to the primary school teachers' opinions, there is a negative, medium and statistically significant relationship between organizational ostracism and organizational fit ($R = -, 394$; $p < 0,050$). According to the primary school teachers' opinions; ($R = -, 202$; $p < 0,050$) it was found that there was a negative, low, and statistically significant relationship between organizational ostracism and organizational fit ($R = -, 202$; $p < 0,050$).

Keywords: Primary and secondary school teachers, organizational ostracism, organizational fit.

*Bu çalışma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN danışmanlığında yürütülmüş olan Arş. Gör. Ömer YILMAZ'ın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Araştırma Görevlisi, Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi, omeryilmaz@bartin.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0962-2725>

² Dr. Öğr. Üyesi Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, nuriakgun@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3225-6193>

1.GİRİŞ

Çalışma ortamında iş görenlerin karşılaştıkları sorunlardan birisi olan örgütsel dışlanma, çalışanların kurumlarına ve o kurumdaki paydaşlara yönelik algı ve düşüncelerini etkileyebilmektedir. İşgörenlerin diğerleri tarafından uygulanan örgütsel dışlanma nedeniyle örgütlerine karşı sergiledikleri uyum düzeylerinin kurumun verimli ve sağlıklı çalışabilmesi için dikkate alınması gereken bir durumdur. İşgörenlerin örgütsel uyumu, örgütün değer, amaç ve hedefleri ile ilişkilidir. Örgüt değerleri, çalışanın örgütüne olan bağlılığı ile uyumunu ortaya koymaktadır. İşgörenin örgüt içinde belli bir grup tarafından dışlanması onun örgütü ile olan uyumunu etkileyebilmektedir. Kişi-örgüt uyumu örgütün sağlıklı çalışması için önemli olduğu kadar, örgüt üyesinin örgüt içinde dışlanması örgütün sağlığı için o kadar önemlidir.

Kuramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Dışlanma

Örgütsel dışlanma ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında daha çok işletme alanında yapılan araştırmalarla karşılaşmaktadır. Daha öncesinde ise dışlanma kavramının psikoloji alanında oldukça geniş bir yer edindiği görülmektedir. Türkçe yapılmış çalışmalarda psikolojik dışlanma olarak yer alan bu kavram ile ilgili olarak eğitim örgütlerinde yapılmış pek fazla çalışma bulunamamıştır. Örgütsel dışlanma, önemsenmeme, hariç tutulma olarak tanımlanmaktadır (Williams, 2007a). Örgütteki bir kişinin diğerlerince soğuk davranışlar gösterilerek istenmemesi yönünde kendini gösteren bir süreçtir (Keklik, Saygın ve Oral Kara, 2013). Bir örgüt üyesinin diğer bir grup veya örgüt üyesi tarafından göz ardı edilmesidir (Robinson, O'Reilly ve Wang, 2013). Bir kişinin ya da grubun diğerleri tarafından dışlanmasıdır (Williams ve Sommer, 1997). Ferris, Brown, Berry ve Lian'a (2008) göre, örgütsel dışlanma bir örgütteki bireyin diğerleri tarafından görmezden gelindiğinin ya da dışlandığını ne ölçüde algılaması ile ilgili bir kavramdır. Örgütsel dışlanma, bir örgüt üyesinin örgüt amaçlarının dışına çıktığı ya da bu amaçları ihlal ettiği düşünülerek diğer örgüt üyeleri tarafından görmezden gelinmesi, etkinlik ve çalışmalara alınmaması, kendi gruplarından dışlanması olarak ifade edilebilir.

Dışlanma Kavramı

Dışlanma kavramı, kayıtlı tarihin başına kadar giden evrensel ve toplumsal bir olgudur (Ferris, Lian, Brown ve Morrison, 2015). Yaklaşık MÖ 500 yılında eski Atina'da ostrakismos olarak ortaya çıkmıştır. Eski Atinalılar, bir toplum üyesinin, çoğunlukla eski bir siyasi liderin, 10 yıllık bir süre için sürgün edilip edilmemesini ostaca adındaki kilden yapılmış taş parçalarına oylarını yazarak belirlerlerdi. Gerçekte, dışlanma kavramı dünyanın her yerindeki neredeyse tüm sosyal türlerde gözlemlenmiştir. Aynı zamanda devlet kurumları, dini ve askeri kurumlar, ceza kurumları ve eğitim kurumlarında, informel gruplarda, yakın ilişkilerde, oyun alanlarında, çocuklar, gençler ve yetişkinler arasında da görülebilmektedir (Williams, 2007a). Dışlanma, bir başka birey veya bireyler tarafından görmezden gelinme veya dışarıda tutulmadır (Williams, 2007b). Dışlanma, her yerde görülebilen, yaygın bir olgudur (Williams ve Sommer, 1997). Önemsenmeme, hariç tutulma olarak tanımlanmaktadır (Williams, 2007a). Bir kişinin diğer bireyler tarafından soğuk davranışlar gösterilerek istenmemesi yönünde kendini gösteren bir süreçtir (Keklik ve diğerleri, 2013).

Dışlanma, toplu yapılar olan iş yerlerinde sık sık görülebilen bir kavramdır. Çalışanların kurum içindeki sosyal ve psikolojik davranışlarını, sosyal ilişkilerin ve etkileşimlerini etkileyebilmektedir (Balliet ve Ferris, 2011; Zhao, Peng, ve Sheard, 2013). Grubun bir üyesinin diğer bir grup ya da örgüt üyesi tarafından eyleme geçmesinin sosyal olarak böyle yapılması uygun olsa da göz ardı edilmesidir (Robinson ve diğerleri, 2013). Bir kişinin ya da grubun diğerleri tarafından dışlanması olarak ifade edilmektedir (Williams ve Sommer, 1997). Dışlanmada çoğunlukla insanlar dışlayan ya da dışlanan taraf olarak yer alırlar (Williams, 2007b) Bir grup üyesinin diğer üyeyi kabullenerek onu grubun içine almasını gerektiren şartlara uyulmadığı durumlarda gerçekleşen bir süreçtir (Robinson ve diğerleri, 2013). Birey ya da grupların başkalarını dışarda tutma ya da görmezden gelmesi olan dışlanma, tüm toplumsal hayvanlar (örneğin, aslan, bufalo, maymun ve hatta arılar) arasında, tarih boyunca insanlar arasında hem ilkel kabile grupları hem de çağdaş karmaşık toplumlarda ortaya çıkmaktadır (Williams, 2009). Örneğin tarihte, Eski Atinalılar, Eski Atinalılar, bir toplum üyesinin dışlanmasını oylamayla kararlaştırırlardı (Williams, 2007a).

Alanyazınında dışlanma kavramının farklı formları da bulunmaktadır. Bunlardan en yaygın olanları, *sosyal dışlanma*, *sosyal reddedilme* ve *psikolojik dışlanma*dır.

Sosyal dışlanma

Sosyal dışlanma, bireylerin başka birey ya da bütün olarak toplum tarafından bağlantılı olarak değersizleştirildiğini gösteren algıdır (Richman ve Leary, 2009). Bireyler ve toplumsal/sosyal gruplar tarafından dışlanma olarak kavramsallaştırılan (Williams, 2007a) sosyal dışlanma; insanların en temel ve evrensel bir gereksinim olan olumlu diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurmayı isteme ihtiyacını engelleyen ve kişinin olumlu gelişimini tehdit eden bir olgudur (Arslan, 2017). Sosyal dışlanma, grup içinde sosyal bir ölüm cezası olarak nitelendirilmiştir (Wesselmann

ve Williams, 2017). Sosyal dışlanma, kişinin toplum ile sosyal bütünleşmesini sağlayan toplumsal, ekonomik, politik ve kültürel unsurların bütününden, belli bir ölçüde ya da toptan mahrum olma süreci olarak tanımlanmıştır (Çakır, 2002). Sosyal dışlanma, bazen sevilme nedeniyle ya da başka bir neden olmadan, dışlanma, yalnız bırakılma ya da izole edilme olarak ifade edilmiştir (Chung, 2017).

Sosyal reddedilme

Sosyal reddedilme, reddedilen ve reddeden grup ya da birey arasında az çok ilişkinin bulunduğu ve reddedilen bireye dışlanmanın ya da reddedilmesinin açık bir şekilde aktarıldığı dışlanma türüdür (Williams, 2007a). Sosyal reddedilmede, bir grup üyesi gruptan ayrı bir görüş ya da düşünceye sahipse veya farklı bir özelliğe sahipse, grubun birlikteliğine karşı bir tehdit olarak algılanır. Bu gibi durumlarda gruplar aykırı görüşlere genellikle olumsuz tepkiler verir ve grup üyesinin gruba uyması için ona baskı uygular. Bu üyeler gruba uymadıklarında ise büyük olasılıkla reddedilirler. Sosyal reddedilmede reddedilen birey ile reddeden grup arasında çoğunlukla önceden bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Reddedilen bireye sahip olduğu bir özelliği nedeniyle açıkça grup tarafından reddedilmesi ya da diğer grup üyeleri tarafından sevilmediği ve ilişki kurmak istenmemesi söz konusudur (Leary, 2001; Leary, Twenge, ve Quinlivan, 2006; Wesselmann ve Williams, 2017).

Psikolojik dışlanma

Psikolojik dışlanma, kişinin bir sebep göstermeksizin grubundaki diğer kişilerce göz ardı edilmesi, yok sayılması ve grubun dışında tutulması biçiminde ifade edilmektedir (Yıldırım, 2016). Williams (2009), psikolojik dışlanmayı tüm sosyal canlılar arasında ortaya çıkan, bireyler tarafından ya da gruplar tarafından dışlanma ya da görmezden gelinme olarak tanımlamaya çalışmış ve insanların dinlerinde, toplumlarında ve kurumlarında resmi olarak dışlandığını ifade etmiştir. Psikolojik dışlanma, amaçlı dışlanma ya da bireyin toplumsal bir ortamda görmezden gelinmesi olduğu belirtilmiştir (Heithaus, Twyman, ve Braddock, 2017). Maruz kalındığında, iş tatmini, duygusal bağlılık ve iyi oluş gibi birçok örgütsel ve bireysel sonuçlarla olumsuz yönde ilişkili olan (Ferris ve arkadaşları, 2008) psikolojik dışlanma, örgütsel bağlamın da dâhil olduğu çeşitli yaşam alanlarında ortaya çıkan diğer bireyler ya da birey grupları tarafından görmezden gelinme ya da dışlanma olarak tanımlanmaktadır (Balliet ve Ferris, 2013). Bireylerin deneyimleyebileceği yaygın bir olgu olan psikolojik dışlanma, sürgün ve atılmadan basitçe yapılan sessiz muamele ya da göz temasından kaçınmaya kadar çeşitli formlarda kendini gösteren bir kavramdır (Chung, 2017).

1.2. Örgütsel Uyum

Örgütsel uyum işletme alanında çok çalışılmış, eğitim yönetimi alanında da kendine son yıllarda yer edinmeye başlamış bir konudur. Örgütsel davranış bilim dalı bakış açısında örgütsel uyum ise, kurum çalışanlarının kişisel değerleri ile kurumun bünyesindeki değerler sistemi olan örgüt kültürü arasındaki ilişki olarak tanımlanmaktadır (Yahyagil, 2005). Eğitim kurumlarında; öğretmenlerin hem okul yönetimi ile hem meslektaşları olan diğer öğretmenlerle hem de okul kültürüne olan örgütsel uyumları onların hem kurumlarına bağlılığını hem de akademik performanslarını etkileyebilmektedir. Bu bakımdan örgütsel uyum kavramı, genelde örgütsel davranış biliminde özelde ise eğitim yönetimi alanında önem verilmesi gereken bir konudur.

Kişi-örgüt uyumu

Kişi-örgüt uyumu, kişinin ve bağlı bulunduğu veya bünyesinde yer almakta istekli olduğu kurumun ikili olarak gereksinimleri karşılayabilmesi ve birlikte aynı özellikleri barındırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Bayramlık, Bayık ve Güney, 2015). Chatman'ın (1989) örgütün kültürel özellikleri ile örgüt üyelerinin değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyum olarak ifade ettiği kişi örgüt uyumunu Cable ve Judge (1995) kişiler ile örgütsel değerler arasındaki uygunluk şeklinde belirtmiştir. Kişi-örgüt uyumu, birey ve örgütün özellikleri, örgütün değerleri ve amaçları arasındaki uyum ile bireyin kendi özellikleri ile örgüt kültürünün birbiri ile benzeşmesi olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996). Kişin özellikleri ile örgüte ait özellikler arasında ortaya çıkabilecek problemlerin ortadan kaldırılması ve olası şekilde uzlaşıda buluşulması olarak ifade edilmektedir (Schneider, Goldstein ve Smith, 1995). Bunun yanında işgörenlerin kurumlarına karşı sevgi beslemesi ve örgüt ahlakına bağlılığının olması olarak ifade edilen kişi-örgüt uyumu kapsamında çalışanlar ne kadar kurumları ile örgütsel olarak bütünleşirlerse; o kadar kendilerini örgütün parçası olarak hissederler (Steele, 2016).

1.3. Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Arasındaki İlişki

Örgütsel dışlanmanın tehdit ettiği temel insan ihtiyaçları şunlardır: ait olma ihtiyacı, özsaygı ihtiyacı, kontrol ihtiyacı ve anlamlı varoluş ihtiyacıdır. İnsanlar için temel bir motivasyon kaynağı olan ait olma ihtiyacı, bireylerin en azından, sürekli, olumlu ve anlamlı kişilerarası ilişkiler kurma ve sürdürme güdüsüne sahip olmasıdır. Bu ihtiyacın gücü ve yoğunluğu ile insanların bu ihtiyacı ifade edip tatmin oluş şekilleri gibi kültürel ve bireysel değişkenler göre kişisel farklılıkların olması beklenen bir şeydir. Diğerleri tarafından dışlanmak, kişi ve diğerleri arasında bir boşanma eylemi olarak değerlendirilebilir. Özsaygı, kişinin kendisi ile ilgili olumlu düşünce ve algılara sahip olma durumudur. Özsaygı ihtiyacının tehdit edilmesi bireyin kendisini sorgulaması, yaptıklarında

hatalar ve yanlışlar aramasına neden olacak, bu da bireyin olumsuz düşüncelere kapılması sonucunu doğuracaktır (Williams, 2001; Leary ve diğerleri, 2006; Williams, 2009). İnsanlar yaşadıkları çevreyi, insanlarla etkileşimde buldukları ilişkileri kontrol etmeye yani denetlemeye gerek duyarlar. Bu durum onların kontrol ihtiyacı ile ilgilidir. Dışlanmış bireyler çoğunlukla kontrollerini kaybederler ve dışlanmayı engelleyecek bir yollarının olmadığını hissederler. Sonuç olarak; bu durum “sosyal ölüm” formunu temsil ettiği ve bir kişi olmadığında yaşamın nasıl olacağını gösterdiği için dışlanma bireyin anlamlı varoluş duygusunu da etkiler (Williams, 2009; Yang Woon, 2017). Anlamlı varoluş, bireyin varlığını anlamlı ve değerli algılaması olarak tanımlanabilir. Birisine unutulduğunu gösteren bir eylemde bulunulması bu kişinin dışlanmış hissetmesine yol açar ve onun anlamlı varoluşuna yönelik tehdidi deneyimler. Bu deneyim kişi sadece diğerleri tarafından kabul görmeye değer olmadığı için dışlanmış hissetmesi gibi “habersiz dışlanma”ya yakın bir olgudur (Wesselmann, ve diğerleri, 2016).

Örgütsel uyumun gerçekleşebilmesi amacıyla farklı birleşenler gereklidir. Bu bileşenler; değer uyumu, hedeflerin uyumu, çevre ve kültür ile uyum ve kişiliğin uyumudur. Değerler, örgüt üyeleri arasında etkileşime sahip, onların eylemlerine yön veren ve güdüleyen örgütsel normları ifade eden inançlardır. Her örgüt bir değerler sistemine sahiptir. Bu bakımdan örgütsel değerler, örgüt üyelerinin düşünce ve inanışlarını yansıtır. Aynı zamanda değerler, örgüt üyelerinin davranışlarına yön verecek kuralları oluşturur (Sığı, 2007). Bireyin hedefleri ile örgütün hedeflerinin uyumu, kişi örgüt uyumunda tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir. Hedeflerin uyumu, örgütün kendi içinde sağlamak istediği bir olgudur (Özçelik, 2011). Örgüt bir iklim ve çevreye sahiptir. Örgüt üyeleri de bu örgüt iklimine ve örgütsel çevreye uyum sağlamalıdır. Buna ayak uyduramayanların sınırlı seçeneği olur. Bu seçenekler yeni bir ortam bulmak ya da buldukları ortamı değiştirmektir. İnsanlar için gereksinimleri cevap veren çevre daha önemlidir. Bu yüzden kişi-çevre uyumu kişinin bireysel ihtiyaçlarına cevap veren örgüt ile olan etkileşim sonucu ortaya çıkar (Argun, 2007). Kişinin örgüt içindeki rollerinin ve görevlerinin kendi kişilikleri ile uyumlu oluşu, onun işe yönelik tutumunda etkilidir. Bu durum da kişi-örgüt uyumunu direkt olarak desteklemektedir (Eren, 2004).

Bu araştırmanın konusu olan örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasındaki ilişki, kurumlar ve işgörenler açısından önem arz etmektedir. Kurumlarda her türlü kişi örgüt uyumsuzluğu olumsuz sonuçlar doğuracak, bunun sonucunda örgütsel dışlanma olayları yaşanabilecektir. Bu bakımdan örgütsel dışlanmanın da olumsuz psikolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir (Yang Woon, 2017). Algısal olarak birbirinin zıttı kavramlar olan dışlanma ve uyum birbirini etkileyebilmektedir. Uyum azaldıkça dışlanma artmaktadır. Dışlanma azaldıkça uyum artmaktadır. Bu araştırma ile ilgili olarak Yang Woon'un (2017) çalışmasında; örgütsel uyumun örgütsel dışlanma ile örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olduğunu ve örgütsel desteğin de örgütsel dışlanma, örgütsel uyum ve işyeri davranışlarını etkilediği ifade edilmektedir. Örgütsel dışlanma bireyin örgütsel uyum algısını olumsuz olarak etkilemektedir. Araştırma sonuçları bakımından örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel desteğin, örgütsel dışlanmanın sonuçları üzerinde önemli derecede dolaylı etkisi olduğu sonucu vurgulanmaktadır. Sonuç olarak olumlu davranış ve olgular (örgütsel uyum, örgütsel destek) örgütsel dışlanmaya etki etmektedir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- 1) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri nedir?
- 2) Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri nedir?
- 3) İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Örgütsel dışlanma, bireyin psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını tehdit eden bir olgudur. Bireyin anlamlı varoluş, kontrol, özsaygı, ait olma ihtiyaçlarını engelleyen örgütsel dışlanma kişi ile kurumu arasındaki ilişkilerin zayıflamasına, çalışma arkadaşları ile arasında sorunların olmasına ve iş performansının düşmesine neden olabilmektedir. Özellikle iş yaşamında çalışan bir bireyin çeşitli oluşum ve gruplara dâhil edilmemesi, topluluklardan dışlanması olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bununla birlikte dışlanma bireyin gittikçe yalnızlaşmasına, kendisini insanlardan ve toplumdaki uzaklaştırmasına yol açabilmektedir. Bu bakımdan bireyin kendini kurumuna ait hissetmesi ve kurum içindeki gruplarda kendine yer bulabilmesi önemlidir. Örgütsel dışlanma olgusunun yanında örgütsel uyum kurumlar ve çalışanları için de önemli bir olgudur. Örgütsel uyum bireyin kurum değerleri ile olan uyumunu ifade etmekle birlikte insanlara bakış, adalet, dürüstlük gibi konularda da birey-örgüt uyumu kavramını ifade etmektedir. Kişinin kurumuna olan bağlılığının ne derece değerlerle ilgili

olduğu, adalet, dürüstlük ve insanlara bakış konularında kurumu ile ne kadar aynı görüş ve hislere sahip olduğu önemlidir. Kurum çalışanlarının kurumları ile olan uyumu onların insan ilişkilerine, iletişimlerine ve iş performanslarına yansıtacak olumlu bir durumdur. Bunun için de örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasındaki ilişkinin araştırılması alana katkı sağlayacağı gibi kurumların iyileşmesi ve birey odaklı yönetime yönelim bakımından gerekli görülmüştür. Bunun yanında bu araştırmanın da hedef kurumları olan eğitim kurumlarının çalışanları olan öğretmenlerin örneklem olarak seçilmesi araştırmayı daha da önemli kılmaktadır. Öğretmenlerin öğrencileri ile ilişkileri, okul yönetimi ile ilişkileri ve kendi çalışma arkadaşları ile geliştirdikleri münasebetler onların kurumlarına yönelik tutumlarını da etkilemektedir. Bu bakımdan öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişkinin araştırılması eğitim kurumlarının gelişmesi için yarar ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, geçmişte veya şu anda mevcut olan bir durumu oluş biçimi ile betimlemeyi amaç edinen araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2000).

2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Bartın merkez ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan 403 öğretmen oluşturmaktadır. Bartın il merkezinde yer alan 11'i ilkökuller, 10'u ortaokul olmak üzere 21 okula ulaşılmıştır. Araştırmada 237 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmanın çalışma grubuna ilişkin bilgiler ile uygulanan ölçeklerin dönüş oranları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Çalışma Grubu ve Ölçeklerin Dönüş Oranları

Değişken	Değişken grubu	Çalışma Evreni		Dönüş		Dönüş oranı	
		f	%	f	%	f	%
Görev türü	İlkokul	193	47,8	124	64,2		
	Ortaokul	210	52,2	113	53,8		
Okul türü	Sınıf öğretmeni	187	46,5	101	54,0		
	Branş öğretmeni	216	53,5	136	62,9		
Toplam		403	100	237	58,8		

Tablo 3.1'e bakıldığında çalışma grubundaki öğretmenlerin 187'si sınıf öğretmeni, (%46,5) ve 216'sı branş öğretmeni (%53,5) olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 193'ü sınıf öğretmeni, (%47,8) ve 210'u branş öğretmeni (%52,2) olarak görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında uygulanan ölçeklerin geri dönüş oranları ise; ilkokullardan %64,2, ortaokullardan %53,8, sınıf öğretmenlerinden %54,0 ve branş öğretmenlerinden %62,9 şeklindedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında kullanılan veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, işyerinde dışlanma ve örgütsel uyum ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmada veriler bizzat araştırmacı tarafından okullara yapılan ziyaretlerle toplanmıştır. Millî Eğitim Müdürlüğü ile yapılan yazışmalar sonrasında alınan izinlerle okul yöneticilerine bilgi verilmiş ve okul yönetimlerinin uygun olduğunu belirttiği saatlerde okulların öğretmenler odasında öğretmenlerin araştırmaya katkı sunmaları istenmiştir. Okullarda görev yapılan öğretmenlere araştırma hakkında detaylı bilgi ve açıklamalar yapılmış ve araştırmaya gönüllü olarak katılmaları sağlanmıştır.

Veri toplama aracının birinci bölümünde, öğretmenlerin eğitim, görev türü, okul türü, okullarındaki çalışma süresi, mesleki kıdemi, yaşı, cinsiyet ve medeni durumunu içeren kişisel bilgi formu yer almaktadır.

İkinci bölümde kullanılan "İşyerinde Dışlanma Ölçeği" Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Koşar (2014) tarafından gerçekleştirilmiş olup Türkçe'ye uyarlanmış İşyerinde Dışlanma Ölçeğinde toplam 13 madde yer almaktadır. 7'li likert tipindeki ve tek boyutlu ölçekte 1'den 7'ye kadar olmak üzere "kesinlikle katılmıyorum", "kısmen katılmıyorum", "katılmıyorum", "kararsızım", "katılıyorum", "kısmen katılıyorum" ve "tamamen katılıyorum" şeklinde seçenekler yer almaktadır. Ölçek maddeleri aynen kullanılmamış, dili, okunabilirliği ve seçeneklerin çeldiriciliği örneklem gruplarının algılayabileceği düzeye göre düzenlenmiştir. Bunun için de uzman akademisyenlerden yardım alınmıştır. Her ifade için 1'den 10'a kadar puanlama yapılmış ve skoru düşük olan ifadeler tekrar gözden geçirilerek en anlaşılır şekle dönüştürülmüştür. İşyerinde Dışlanma Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı Ferris ve arkadaşları tarafından ,96 ve Koşar (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan halinde ise Cronbach Alpha katsayısı ,93 olarak bulunmuştur. Bu

çalışmada İşyerinde Dışlanma Ölçeği için yapılan güvenilirlik testinde ölçeğin cronbach alpha katsayısı 0,88 olarak bulunmuştur. Bu bilgilerden hareketler İşyerinde Dışlanma Ölçeğinin iç güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir. İşyerinde dışlanma ölçeğine ait değerlendirme aralıkları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.*İşyerinde Dışlanma Ölçeğinin Değerlendirme Aralıkları*

Aralık	Seçenek	Derece
1,00-1,86	Kesinlikle katılmıyorum	Çok düşük
1,87-2,71	Kısmen katılmıyorum	Düşük
2,72-3,57	Katılmıyorum	Düşüğe yakın
3,58-4,43	Kararsızım	Orta
4,44-5,29	Katılıyorum	Yükseğe yakın
5,30-6,14	Kısmen katılıyorum	Yüksek
6,15-7,00	Tamamen katılıyorum	Çok yüksek

Üçüncü bölümde yer alan “Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği” Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş ve Turunç ve Çelik (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde olup “kesinlikle katılmıyorum”, “kısmen katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” seçeneklerine sahiptir. Netemeyer ve arkadaşlarının (1997) yaptığı çalışmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak belirlenmiştir. Turunç ve Çelik’in (2012) çalışmasında ölçeğin yapı geçerliliğini denemek amacıyla ilk olarak keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .71 ile .85 arasında olduğu belirlenmiş, KMO analiz sonucu .78 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak saptanmıştır. Bu analizlerden sonra doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek boyutlu yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .51 ile .82 arasında olduğu belirlenmiştir. Güvenirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .81 olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ise Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği için yapılan güvenilirlik testinde ölçeğin cronbach alpha katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Buna göre Kişi-Örgüt Uyum ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Kişi-örgüt uyumu ölçeğine ait değerlendirme aralıkları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3.*Kişi-Örgüt Uyum Ölçeğinin Değerlendirme Aralıkları*

Aralık	Seçenek	Derece
1,00-1,80	Kesinlikle katılmıyorum	Çok düşük
1,81-2,60	Kısmen katılmıyorum	Düşük
2,61-3,40	Kararsızım	Orta
3,41-4,20	Katılıyorum	Yüksek
4,21-5,00	Tamamen katılıyorum	Çok yüksek

2.4. Verilerin Analizi

İşyerinde dışlanma ve kişi-örgüt uyumu ölçeğinin normal dağılım sağlamadığı görülmüş ve veri analizi aşamasında parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Araştırmanın birinci alt probleminde; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ve Kişi-Örgüt Uyum ölçeklerine aritmetik ortalama ve standart sapma testleri uygulanmıştır. Araştırmanın ikinci alt probleminde; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ve Kişi-Örgüt Uyum ölçeklerine aritmetik ortalama ve standart sapma testleri uygulanmıştır. Araştırmanın üçüncü alt probleminde; ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla veriler normal dağılım sağlanmadığı için Spearman rho’s korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmanın dördüncü alt probleminde; ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla veriler normal dağılım sağlanmadığı için Spearman rho’s korelasyon analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin olarak ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarını belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyum ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçeklerden elde edilen bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4.*İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Algıları*

Ölçekler	N	\bar{X}	SD
İşyerinde Dışlanma	113	1,6817	0,5963
Kişi-Örgüt Uyum		4,0584	09408

Tablo 4 incelendiğinde; ilkökul öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde ($1,00 > \bar{x} = 1,68 < 1,86$) olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarına ilişkin görüşleri “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “çok düşük” olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4’e göre; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarının “yüksek” düzeyde ($3,41 > \bar{x} = 4,0584 < 4,20$) olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri “katılıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin olarak ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarını belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyum ölçeği uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.*Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Algıları*

Ölçekler	N	\bar{X}	SD
İşyerinde Dışlanma	124	1,7712	0,7236
Kişi-Örgüt Uyum		3,8119	0,8408

Tablo 5 incelendiğinde; ortaokul öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde ($1,00 > \bar{x} = 1,77 < 1,86$) olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarına ilişkin görüşleri “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “çok düşük” olduğu tespit edilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarının “yüksek” düzeyde ($3,41 > \bar{x} = 3,8119 < 4,20$) olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri “katılıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

3.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin olarak ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyum ölçeğinden elde edilen verilere Sperman rho’s korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6.*İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Algıları Arasındaki İlişki*

Değişken	N	r	p
Örgütsel dışlanma	113	-,394	,000
Örgütsel uyum			

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Sperman Rho’s korelasyon analizinin sonucuna göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R = -,394$; $p < 0,050$). Tablo 4.3 incelendiğinde; ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ile örgütsel uyumun kendi aralarında ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

3.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin olarak ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyum ölçeğinden elde edilen verilere Sperman rho’s korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7.*Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Algıları Arasındaki İlişki*

Değişken	N	r	p
Örgütsel dışlanma	113	-,202	,032
Örgütsel uyum			

Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Sperman Rho’s korelasyon analizinin sonucuna göre negatif yönlü, düşük

düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,202$; $p<0,050$). Tablo 7 incelendiğinde; örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

4.SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin olarak yapılan çalışmalarla; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” olduğunu göstermektedir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarına ilişkin görüşleri “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “çok düşük” düzeyindedir. İlkokul öğretmenlerinin “çok düşük” düzeydeki örgütsel dışlanma algıları; öğretmenlerin iş arkadaşları tarafından dışlanmadığı, görmezden gelinmediği veya reddedilmediği şeklinde açıklanabilir. Bu durum; ilkökul öğretmenlerinin kendilerine yönelik bir tehdit ve engelleme durumu olmaksızın, ait olma, anlamlı varoluş, kontrol ve özsaygı gibi psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşıladıkları ve örgütsel dışlanmaya maruz kalmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Birinci alt problemde elde edilen diğer sonuca göre ise ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarının “yüksek” düzeyde olduğu belirlenmiştir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri “katılıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “yüksek” düzeydedir. İlkokul öğretmenlerinin “yüksek” düzeydeki örgütsel uyum algıları; öğretmenlerin kendileri ile çalıştıkları kurumların değer ve öncelikleri ile uyumlu oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu durum; ilkökul öğretmenlerinin kendi özellikleri ile örgütsel özelliklerin uyumlu olduğunu, değer, amaç ve kültür uyumunun yüksek düzeyde paylaşıldığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın birinci alt problemine ait bulgulardaki örgütsel dışlanmaya ilişkin olarak; Koşar’ın (2014) “Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişkinin Mersin Üniversitesi’nde Çalışanlar Üzerinde İncelenmesi” başlıklı araştırmasında üniversite çalışanlarının örgütsel dışlanma algılarının düşük düzeyde ($\bar{x}=1,45$) olduğu ortaya koyulmuştur. İlgili araştırmanın bulgularının bu araştırmadaki bulgular ile uyumlu olduğu; başka bir ifade ile iki araştırmanın çalışma grubundaki katılımcıların örgütsel dışlanma algılarının çok düşük ve düşük olduğu görülmektedir. Yıldırım’ın (2016) “Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusalılık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Aracılık Rolü” başlıklı, mobilya sektöründeki çalışanların örgütsel dışlanma algılarının araştırıldığı çalışmasında çalışanların örgütsel dışlanma algılarının ortalama değerinin ($\bar{x}=1,81$) olduğu belirlenmiştir. Yıldırım’ın araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel dışlanma algılarının düşük olduğu söylenebilir. Yine Yıldırım’ın bulguları ile bu araştırmanın bulguları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir. Örgütsel uyuma ile ilgili bulgulara ilişkin olarak; Şerefhanoglu (2012) ise yer değişikliği yapan öğretmenlerin yeni kurumlarına uyum süreçleri ile okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı araştırmasında görev yeri değişikliği yapan öğretmenlerin örgütsel uyum algılarının “yüksek” olduğunu belirlemiştir ($\bar{x}=3,44$). Şerefhanoglu’nun bulgusu ile bu araştırmanın bulguları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir. Akbaş (2010) “Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi” başlıklı araştırmasında çalışanların örgütsel uyum algılarının orta düzeyin üzerinde ($\bar{x}=3,24$) olduğunu bulmuştur. Özçelik (2011) ise kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılık üzerindeki etkilerini hemşireler üzerinde incelemeyi amaçladığı araştırmasındaki katılımcıların örgütsel uyum algılarının orta düzeyde ($\bar{x}=2,70$) olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin elde edilen sonuca göre; ilkökul öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeydedir. Başka bir ifade ile ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarına ilişkin görüşleri “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “çok düşük” olduğu tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin “çok düşük” düzeydeki örgütsel dışlanma algıları; öğretmenlerin iş arkadaşları tarafından dışlanmadığı, görmezden gelinmediği veya reddedilmediği şeklinde açıklanabilir. Bu durum; ilkökul öğretmenlerinin kendilerine yönelik bir tehdit ve engelleme durumu olmaksızın, ait olma, anlamlı varoluş, kontrol ve özsaygı gibi psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşıladıkları ve örgütsel dışlanmaya maruz kalmadıkları şeklinde ifade edilebilir. İkinci alt probleme ait diğer sonuç ise ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarının “yüksek” düzeydedir. Başka bir ifade ile ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri “katılıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “yüksek” düzeyde olduğu saptanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin “yüksek” düzeydeki örgütsel uyum algıları; öğretmenlerin kendileri ile çalıştıkları kurumların değer ve öncelikleri ile uyumlu oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu durum; ilkökul öğretmenlerinin kendi özellikleri ile örgütsel özelliklerin uyumlu olduğunu, değer, amaç ve kültür uyumunun yüksek düzeyde paylaşıldığı şeklinde yorum yapılabilir. Araştırmanın ikinci alt problemine ait örgütsel uyum ile ilgili bulgulara ilişkin olarak Şerefhanoglu’nun (2012) görev yeri değişikliği yapan öğretmenler ile yaptığı araştırmasında katılımcıların örgütsel uyum düzeyleri yüksek bulunmuştur ($\bar{x}=3,44$). Şerefhanoglu’nun araştırması ile bu araştırmanın bulguları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir. Akbaş’ın (2010) çalışmasında çalışanların algılanan örgütsel uyum düzeylerinin orta düzeyin üzerinde ($\bar{x}=3,24$) olduğu belirlenmiştir. Özçelik’in (2011) çalışmasında ise katılımcıların örgütsel uyum düzeylerinin orta düzeyde ($\bar{x}=2,70$) olduğu görülmektedir. Örgütsel dışlanmaya ilişkin olarak; Koşar (2014) çalışmasında üniversite çalışanlarının örgütsel dışlanma algılarının düşük düzeyde ($\bar{x}=1,45$) olduğunu belirlemiştir. Koşar’ın bulgusu bu araştırmadaki bulgularla uyumlu olduğu görülmektedir. Yıldırım (2016) da mobilya sektöründeki çalışanların örgütsel dışlanma algılarının araştırdığı çalışmasında çalışanların örgütsel

dışlanma algılarının düşük olduğunu ($\bar{x}=1,81$) ortaya koymuştur. Yine Yıldırım'ın bulguları ile bu araştırmanın bulguları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir.

Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerine ilişkin olarak; ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde olduğu ve örgütsel uyum algıları “yüksek” düzeydedir. Buna göre; araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerinin bulguları birbiri ile tutarlılık göstermektedir. Bu durum, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarının benzerlik gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin sonuca göre; ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuca göre; ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ile örgütsel uyumun kendi aralarında ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Aralarındaki orta düzeyli ve negatif yönlü ilişkiden yapılabilecek çıkarım ise, örgütsel dışlanma arttıkça örgütsel uyum azalabilmektedir. Başka bir ifade ile örgütsel uyum azaldıkça örgütsel uyum artmaktadır. Aynı şekilde örgütsel dışlanma azaldıkça örgütsel uyum artmaktadır. Bu bulgu bu araştırmanın birinci alt problemindeki bulgular ile uyumludur. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algıları “çok düşük”, örgütsel uyum algıları ise “yüksek” düzeydedir. Dışlanma azaldıkça, uyum artmıştır. Yang Woon'un (2017) işyeri ortamının örgütsel davranış üzerindeki artan etkisi ile işyerinde dışlanma, kişi-örgüt uyumu, algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçladığı araştırmasında; örgütsel uyumun örgütsel dışlanma üzerinde etkili olduğunu ve örgütsel desteğin de örgütsel dışlanma, örgütsel uyum ve işyeri davranışlarını etkilediği ifade edilmektedir. Örgütsel dışlanmanın bireyin örgütsel uyum algısını olumsuz olarak etkilediği araştırmanın sonuçlarında örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yang Woon'un araştırmasındaki bu sonuç, bu araştırmanın bu bulgusu ile tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin olarak ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasındaki düşük düzeyli ve negatif yönlü ilişki, örgütsel dışlanmanın artması örgütsel uyumu azalttığını göstermektedir. Başka bir ifade ile örgütsel uyum azaldıkça örgütsel uyum artmaktadır. Aynı şekilde örgütsel dışlanma azaldıkça örgütsel uyum artmaktadır. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algıları çok düşük, örgütsel uyum algıları ise yüksek düzeydedir. Dışlanma azaldıkça, uyum artmıştır. Yang Woon'un (2017) çalışmasında da örgütsel uyumun örgütsel dışlanma üzerinde etkili olduğu ve örgütsel desteğin de örgütsel dışlanma, örgütsel uyum ve işyeri davranışlarını etkilediği ve araştırmanın bulgularına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında negatif yönde, düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt problemlerine ilişkin olarak; ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında orta düzeyli, negatif yönlü bir korelasyon bulunurken; ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında “düşük düzeyde ve negatif yönlü bir korelasyon bulunmuştur. Buna göre üçüncü ve dördüncü alt problemlere ait bulguların benzerlik gösterdiği yorumu yapılabilir.

Öneriler

Bu çalışma sonucunda araştırmacılara ve uygulayıcılara çeşitli öneriler sunulmuştur. Araştırma konusu, farklı eğitim kurumlarında çalışılarak araştırma sayısı artırılabilir. Araştırmanın yöntemi (nicel/nitel) ve çalışma evreni çeşitlendirilebilir. Eğitim örgütlerinde örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum konularını, nedenleri, belirtileri ve sonuçları çerçevesinde farklı konularla (iş bırakma, motivasyon, iş doyumu, performans vb.) ilişkisi, yordayıcılığı ve aracı değişkenleri belirlenebilir.

Kurum yöneticileri özellikle çalışanların ilişki problemlerini düşünerek onların psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarına olumlu yönde katkı sağlayacak davranışlar sergileyerek örgütsel dışlanma düzeylerini düşürebilirler. Örgütsel dışlanmaya maruz kaldığı düşünülen bireylerin ortak çalışma takımları kurularak, ortak görevler verilerek kurum içindeki gruplara dahil olması sağlanabilir, birlikte uyumlu ve istekli çalışmaları temin edilebilir. Yöneticiler resmi süreçlerin dışında çalışanların birliktelik ve bütünlüklerini artırıcı sosyal etkinlikler (hizmet içi eğitim, hafta sonu gezisi vb.) düzenlenebilir. Kurumlarda, birey-örgüt uyumu bireylerin gereksinimleri de dikkate alınarak daha fazla artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, T. (2010). Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Argun, M. (2007). Kurumsal sosyalizasyon uygulamalarının birey-kurum uyumuna etkileri (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arslan, G. (2017). Social exclusion, social support and psychological wellbeing at school: a study of mediation and moderation effect. *Child Indicators Research*.
- Balliet, D. ve Ferris, D. (2013). Ostracism and prosocial behavior: a social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 298–308.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E. ve Güney, G. (2015). Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: ankara ilinde iş makineleri sektörü iş görenleri üzerinde bir uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1995). The role of person-organization fit in organizational selection decisions. *CAHRS Working Paper Series*.
- Chatman, A. J. (1989). Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chung, Y. W. (2017). The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*, 328–349.
- Çakır, Ö. (2002). Sosyal dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 83-104.
- Eren, E. (2004). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ferris, D., Brown, D., Berry, J. ve Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366.
- Ferris, D., Lian, H., Brown, D. ve Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: when do we self-verify and when do we self-enhance? *Academy of Management Journal*, 58(1), 279-297.
- Heithaus, J., Twyman, K. ve Braddock, B. (2017). Ostracism and peer victimization in adolescents with and without mental health diagnoses in a public middle school setting. *Clinical Pediatrics*, 1-11.
- Karasar, N. (2000). Bilimsel araştırma yöntemleri kavramlar, ilkeler, terimler. Nobel Yayın Dağıtım, 10. Baskı, Ankara.
- Keklik, B., Saygın, T. ve Oral Kara, N. (2013). Akademik camianın çirkin ördek yavruları öyp'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi. 1.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 351-355). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Kristof, A. L. (1996). Organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Koşar, A. (2014). Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin Mersin Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Leary, M. (2001). Varieties of interpersonal rejection. *Interpersonal Rejection* (s. 3-21). içinde New York: Oxford Press.
- Leary, M., Twenge, J. ve Quinlivan, E. (2006). Interpersonal rejection as a determinant of anger and aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 111-132.
- Richman, L. S. ve Leary, M. R. (2009). Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection. *Psychol Rev.*, 365–383.
- Robinson, S., O'Reilly, J. ve Wang, W. (2013). Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 203-231.
- Özçelik, K. (2011). Kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Schneider, B., Goldstein, H. W. ve Smith, D. B. (1995). The ASA framework: an update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- Sıgır, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırılmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 26178.
- Steele, S. A. (2016). An evaluation of emotional intelligence and person-organization fit (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of the Rockies, Denver, USA.
- Şerefhanoglu, O. (2012). Okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları ile öğretmenlerin örgütsel uyum düzeyleri arasındaki ilişki balıkesir ili örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Wesselmann, E. D. ve Williams, K. D. (2017). Social life and social death: Inclusion, ostracism, and rejection in groups. *Group Processes ve Intergroup Relations*, 1-14.
- Williams, K. (2001). Ostracism: the power of silence. New York: Guilford.

- Williams, K. (2007a). Ostracism. *The Annual Review of Psychology*, s. 425-452.
- Williams, K. (2007b). Ostracism: the kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 236-247.
- Williams, K. ve Sommer, K. (1997). Social ostracism by coworkers: does rejection lead to loafing or compensation? *Personality and Social Psychology*, 13(7), 693-706.
- Williams, K. (2009). Ostracism: a temporal need-threat model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 275-314.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 24, 137-149.
- Yıldırım, E. (2016). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bozok Üniversitesi, Yozgat.
- Yang Woon, C. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationships between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*.
- Zhao, H., Peng, Z. and Sheard, G. (2013) Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: the joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

Organizational ostracism, which is one of the problems faced by those working in the working environment, can affect the perceptions and thoughts of employees towards their institutions and others in that institution. The level of adaptation of employees for their organizations due to organizational ostracism by others is a condition which must be taken into consideration for the institution to work efficiently and effectively. The organizational fit of the employees is related to the values, goals and objectives of the organization. Organizational values reveal employees' fit and their commitment to the organization. The ostracism of the employee by a certain group within the organization may affect his or her fit with the organization. While person-organization fit is important for the healthy functioning of the organization, organization member's ostracism from the organization is so important for the health of the organization. When the studies on organizational ostracism are investigated, they were mostly conducted in the field of business. Previously, the concept of ostracism has been widely conducted in the field of psychology. There are not many studies conducted in educational organizations regarding this concept, which is included as psychological ostracism in Turkish studies. Organizational ostracism is defined as exclusion, exclusion (Williams, 2007). It is a process that shows that a person in the organization is not wanted by showing cold behaviours (Keklik, Saygın & Oral Kara, 2013). It is that one member of an organization is ignored by another group or organization member (Robinson, O'Reilly & Wang, 2013), that the exclusion of a person or group by others (Williams & Sommer, 1997). According to Ferris et al. (2008), organizational ostracism is a concept of the extent to which an individual in an organization perceives or is ignored by others. Organizational ostracism can be defined as ignoring by members of other organizations, being excluded from activities and studies, and excluding from their own groups, considering that the member of an organization is out of or in violation of the objectives of the organization.

Organizational fit has been studied extensively in the field of business administration and it has become a topic in the field of educational management in recent years. Organizational fit in terms of organizational behaviour is defined as the relationship between the personal values of the employees of the organization and the organizational culture, which is the system of values within the institution (Yahyagil, 2005). In educational institutions; organizational fit of teachers both with the school administration and with other teachers who have their colleagues, as well as their organizational culture, can affect their commitment to their institutions and their academic performance. In this respect, the concept of organizational fit is an issue that should be given importance in the field of organizational behaviour in general and in educational management in particular. Person-organization fit is defined as the process of that person and institution which he or she is committed to and willing to be in, can meet mutual needs and have same characteristics together (Bayramlık, Bayık & Güney, 2015). Chatman (1989) stated that organizational fit is the harmony between the cultural characteristics of the organization and the values and personality traits of individuals. Cable & Judge (1995) stated that person-organization fit is the compatibility between the individual values and organizational values based on various research on this subject. Person-organization fit is defined as the concordance between individual and organizational characteristics, the values and goals of the organization and the concordance between the individual's own characteristics and organizational culture (Kristof, 1996). It is expressed as the elimination of the problems that may arise between the characteristics of the person and the characteristics of the organization and to meet them in a possible way (Schneider, Goldstein & Smith, 1995). In addition, in terms of person-organization fit, expressed as the love of employees and the commitment to the morality of the organization, when employees integrate with their organization, they feel more as part of their organization (Steele, 2016).

2. Method

This research was conducted with relational survey method which is one of the quantitative research methods. The relational survey method is a research approach that aims to describe a situation that has existed in the past or is currently present (Karasar, 2000). The study group was selected among of 403 teachers working in 21 primary and secondary schools of the Ministry of National Education in the central district of Bartın in the 2016-2017 academic year. All 21 schools in the study group were reached. 237 teachers attended the study. The data collection tool consists of three part: personal information form, the workplace ostracism scale and organizational fit scale. In the first part of the data collection tool, there is a personal information form that includes teachers' education, type of duty, type of school, working period in school, vocational seniority, age, gender and marital status. The Workplace Ostracism Scale used in the second part was developed by Ferris et al. (2008). The adaptation study of the scale to Turkish was conducted by Koşar (2014). The Person-Organization Fit Scale in the third part was developed by Netemeyer et al. (1997). The adaptation of the scale to Turkish was performed by Turunç & Çelik (2012). It was seen that the ostracism and person-organization fit scales did not provide normal distribution and non-parametric

tests were applied in the data analysis stage. Spearman rho's correlation analysis was applied with arithmetic mean and standard deviation points.

3. Results

In the first sub-problem of the study; the perception of organizational ostracism of primary school teachers is very low. According to the other results obtained from the first sub-problem, the organizational fit perceptions of primary school teachers were found as high.

In the second sub-problem of the study, it was found that the perception of organizational ostracism of secondary school teachers was very low. As a result of the second sub-problem, the organizational fit perceptions of the secondary school teachers were found to as high.

In the first and second sub-problems of the research, the perceptions of organizational ostracism of primary and secondary school teachers were found as very low and the perceptions of organizational fit was high. Accordingly; the findings of the first and second sub-problems of the study are consistent with each other. This can be interpreted as the similarity of organizational ostracism and organizational fit of primary and secondary school teachers.

According to the results of the third sub-problem of the study; it is seen that there is a negative and medium level and statistically significant relationship between the primary school teachers' perceptions of organizational ostracism and organizational fit.

According to the results of the fourth sub-problem of the study; it is seen that there is a negative, low and statistically significant relationship between the primary school teachers' perceptions of organizational ostracism and organizational fit. The low level and negative correlation between organizational ostracism and organizational fit shows that when organizational ostracism decreases, organizational fit increases.

According to the third and fourth sub-problems of the study; in terms of the opinions of primary and secondary school teachers, it was found that there was a negative and statistically significant relationship between organizational ostracism and organizational fit. Accordingly, it can be interpreted that the findings of the third and fourth subproblems are similar.

Implications

As a result of this study, various suggestions were presented to researchers and practitioners. The research subject can be increased by studying in different educational institutions. The method of research (quantitative/qualitative) and the study group can be varied. In educational organizations, the subjects of organizational ostracism and organizational fit's causes, symptoms and results of the relationship with different topics (job quitting, motivation, job satisfaction, performance, etc.), mediator variables can be determined. The managers of the institutions can reduce the levels of organizational ostracism by treating behaviours that will contribute positively to their psychological and sociological needs by considering the relationship problems of the employees. Individuals who are considered to be exposed to organizational ostracism should be formed by joint working teams, joint tasks should be given to be included in groups within the organization and coherent and willing work should be ensured. Managers should organize social and developmental activities (in-service training, weekend trip, etc.) which increase the unity and integrity of employees besides the formal processes. In organizations, person-organization fit can be increased more by taking into account individuals' needs.