

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK, ÖRGÜTSEL YALNIZLIK ve
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ALGILARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM
DÜZEYLERİYLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERKAN KAYAALP

Danışman: Dr. Öğr.Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR

Elazığ, 2019

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Erkan KAYAALP'in Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR danışmanlığında hazırlanmış olduğu "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi" başlıklı tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun..... tarih ve sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı sayılmıştır.

Jüri Üyeleri: (unvan sırasına göre)

İmza

1: Prof. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ

2: Dr. Öğr. Üyesi Seda GÜNDÜZALP

3: Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR (Danışman)

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ayşegül GÖKHAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR danışmanlığında hazırlamış olduğum "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi" adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.


(imza)
Erkan KAYAALP

17/06/2019

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince engin bilgi ve tecrübelerini hiçbir zaman esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR'e ve Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümündeki tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, eğitim hayatım boyunca sürekli yanımda olan aileme çok teşekkür ederim.

Erkan KAYAALP

Elazığ, 2019

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi

Erkan KAYAALP

**Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Elazığ, 2019, Sayfa XVII+132**

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini belirlemektir. Araştırma, ilişkisel tarama modeli doğrultusunda tasarlanmış olup araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Muş ili merkez ve merkeze bağlı köy ve kasabalarda, 132 ilkokulda görev yapan 796 sınıf öğretmeni ile 44 ortaokulda görev yapan 598 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise aynı öğretim yılında tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 600 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma grubuna dağıtılan 600 ölçek formundan 540 tanesi geri dönmüştür. Ölçekler kontrol edildiğinde 37 ölçeğin ise eksik veya sağlıksız doldurulduğu düşünülerek 503 ölçek üzerinden analizler yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında örnekleme yer alan öğretmenlerin demografik bilgilerini ölçmeye yönelik Kişisel Bilgi Formu, örgütsel sessizliklerini ölçmek amacıyla Örgütsel Sessizlik Ölçeği, örgütsel yalnızlıklarını ölçmek amacıyla İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, örgütsel yabancılaşmalarını ölçmek

amacıyla Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve örgütsel sinizm algılarını ölçmek amacıyla Örgütsel Sinizm Ölçeği uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini istatistiksel olarak açıklayabilmek için yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma analizi teknikleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm algılarını yordama düzeyini belirlemek için çoklu regresyon analizi teknikleri uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sessizlik, düşük düzeyde örgütsel yalnızlık, oldukça düşük düzeyde örgütsel yabancılaşma ve düşük düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini yordama derecesini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre ise; öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarının önemli birer yordayıcısı olduğu sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma, Örgütsel Sinizm

ABSTRACT

Master Thesis

Associating Teachers' Perceptions of Organizational Silence, Organizational Loneliness and Organizational Alienation with Organizational Cynicism Levels

Erkan KAYAALP

Firat University

Institute of Educational Science

Division of Educational Administration

Elazığ, 2019, Sayfa:XVII+132

The general aim of this study is to determine the relationship between the organizational silence, organizational loneliness and organizational alienation perceptions of the teachers with organizational cynicism levels. The research was designed in accordance with the survey screening model, and the population of the research consisted of 796 primary school teachers working in 132 primary schools and 598 secondary school teachers working in 44 secondary schools in Muş province in the 2017-2018 academic year. The sample of the study consists of 600 teachers selected by random sampling method in the same academic year. Of the 600 questionnaires distributed to the research group, 540 were returned. When the scales were checked, analyzes were made on 503 questionnaires because 37 questionnaires are considered missing or unhealthy. Within the scope of this research; Personal Information Form was applied to measure demographic information of the teachers in the sample, Organizational Silence Scale was applied to measure organizational silence, Loneliness Scale in Business was applied to measure organizational loneliness, Organizational

Alienation Scale was applied to measure organizational alienation and Organizational Cynicism Scale was applied to measure the perceptions of organizational cynicism.

The data obtained from the study were analyzed by SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0. Percentage, frequency, mean and standard deviation analysis techniques were used in order to explain the demographic information of the teachers. Pearson Product Moment Correlation Analysis was applied to determine the direction and level of the relationship between teachers' organizational silence, organizational loneliness, organizational alienation and organizational cynicism perceptions. Significance level was accepted as $p < 0.05$. In addition, multiple regression analysis techniques were applied to the participants to determine the effects of organizational silence, organizational loneliness, and organizational alienation perceptions to the Organizational Cynicism.

According to the findings of the study; the teachers who participated in the study had moderate organizational silence, low level of organizational loneliness, low level of organizational alienation and low level of organizational cynicism.

It has been concluded that there is a positive relationship between organizational cynicism behaviors of teachers and organizational silence, organizational loneliness and organizational alienation behaviors.

According to the results of the multiple regression analysis conducted to determine the teachers' levels of organizational silence, organizational loneliness and organizational alienation, it was concluded that the teachers' organizational silence, organizational loneliness and organizational alienation behaviors are important predictors of organizational cynicism.

Keywords: Teacher, Organizational Silence, Organizational Loneliness, Organizational Alienation, Organizational Cynicism

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	II
ÖNSÖZ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar LİSTESİ	XV
EKLER LİSTESİ.....	XVII

BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	4
1.3.Araştırmanın Önemi	4
1.4.Sayıtlar.....	5
1.5.Sınırlılıklar	5
1.6.Tanımlar.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1.Örgütsel Sessizlik Kavramı ve Tanımlar	7
2.1.1.Örgütsel Sessizlik Türleri	9
2.1.1.1. Kabullenici (Kabul Edilmiş) Sessizlik.....	10
2.1.1.2.Korunmacı (Savunma Amaçlı) Sessizlik.....	10
2.1.1.3. Korunmacı (Örgüt Yararına) Sessizlik	11
2.1.2.Örgütsel Sessizlik ile İlgili Teoriler.....	11
2.1.2.1. Fayda- Maliyet Analizi	11
2.1.2.2.Wroom'un Beklenti (Bekleyiş) Teorisi	12

2.1.2.3. Sessizlik Sarmalı.....	12
2.1.2.4.Kendini Duruma/Ortama Uyarlama Teorisi	13
2.1.2.5. Planlı Davranış Teorisi	13
2.1.2.6.Abilene Paradoksu	14
2.1.3.Örgütsel Sessizliğin Boyutları	14
2.1.3.1.Bireysel Boyut	14
2.1.3.2. Yönetmel Boyut	15
2.1.3.3. Örgüt Kültürü Boyutu.....	15
2.1.3.4.Meslektaşlar Boyutu	16
2.1.3.5. Baskı Grupları Boyutu	16
2.1.4. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri.....	17
2.1.4.1. Çalışanların Yöneticilere Güvenmemesi	17
2.1.4.2.Geçmiş Tecrübeler.....	18
2.1.4.3. Dışlanma (İzolasyon) Korkusu	18
2.1.4.4.Konuşmanın Riskli Görülmesi.....	18
2.1.4.5. İlişkileri Zedeleme Korkusu	19
2.1.4.6. Mobbing (Bezdiri)	19
2.1.5. Örgütlerde Sessiz Kalma Biçimleri	19
2.1.6. Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular	20
2.1.7. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları	21
2.1.7.1.Örgütsel Düzeydeki Sonuçlar	21
2.1.7.2. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar.....	22
2.1.8. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	22
2.1.9. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	24
2.2. Yalnızlık.....	25
2.2.1.Yalnızlık Kavramı ve Tanımları	25

2.2.2.Yalnızlık ile İlişkili Değişkenler.....	27
2.2.2.1.Yalnızlık ve Yaş İlişkileri.....	27
2.2.2.2.Yalnızlık ve Kişisel Özellikler.....	28
2.2.2.3.Yalnızlık ve Cinsiyet.....	28
2.2.2.4.Yalnızlık ve Aile İlişkileri.....	29
2.2.3.Yalnızlığın Boyutları.....	29
2.2.4.Yalnızlık Türleri.....	30
2.2.5 Yalnızlık Düzeyi.....	31
2.2.6.Yalnızlığın Nedenleri.....	31
2.2.7. Yalnızlığın Sonuçları.....	32
2.2.8.Örgütsel Yalnızlık.....	33
2.2.9.Örgütsel Yalnızlık Kavramı ve Tanımlar.....	33
2.2.10.Örgütsel Yalnızlığın Boyutları.....	34
2.2.10.1.Sosyal Arkadaşlık.....	35
2.2.10.2.Duygusal Yoksunluk.....	36
2.2.11.Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Faktörler.....	37
2.2.12. Okul Çalışanlarının Örgütsel Yalnızlığı.....	38
2.2.13. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları.....	39
2.2.13.1.Örgütlerde Kişiler Arası İlişkiler.....	39
2.2.13.2.Örgütlerde Sosyal Destek.....	40
2.2.13.3. Örgütlerde Arkadaşlık.....	40
2.2.14. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları.....	40
2.2.15.Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	41
2.2.16. Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	42
2.3.Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı.....	43
2.3.1. Yabancılaşmanın Boyutları.....	45

2.3.1.1.Güçsüzlük	45
2.3.1.2.Anlamsızlık.....	45
2.3.1.3..Kuralsızlık.....	46
2.3.1.4.Yalıtılmışlık	46
2.3.1.5.Kendine Yabancılaşma	47
2.3.2.Yabancılaşma Kuramları	47
2.3.2.1.Friedrich Hegel ve Yabancılaşma.....	47
2.3.2.2.Ludwig Andreas Feuerbach ve Yabancılaşma.....	48
2.3.2.3.Karl Marx ve Yabancılaşma	49
2.3.2.4. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma	50
2.3.2.5.Erich Fromm ve Yabancılaşma.....	50
2.3.2.6.Emilie Durkheim ve Yabancılaşma	51
2.3.2.7.Max Weber ve Yabancılaşma	51
2.3.2.8.Carl Rogers ve Yabancılaşma.....	52
2.3.3. Örgütsel Yabancılaşma	52
2.3.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	53
2.3.4.1.Örgütsel Yabancılaşma ve Karara Katılım	54
2.3.4.2.Örgütsel Yabancılaşma ve Bürokrasi	54
2.3.4.3.Örgütsel Yabancılaşma ve Çatışma	55
2.3.4.4.Örgütsel Yabancılaşma ve İş Stresi	56
2.3.4.5. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel İletişim	57
2.3.4.6. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel İklim.....	57
2.3.4.7.Örgütsel Yabancılaşma ve Teknoloji.....	58
2.3.4.8.Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık.....	58
2.3.4.9.Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sosyalleşme	59
2.3.4.10. Örgütsel Yabancılaşma ve Tükenmişlik	60

2.3.5.Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri	60
2.3.6.Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları.....	61
2.3.6.1.Davranışsal Sonuçlar	62
2.3.6.2.Örgütsel Sonuçlar	62
2.3.6.2.1. Mesleki tükenmişlik.....	62
2.3.6.2.2.İş doyumsuzluğu	63
2.3.6.2.3.İş yaşam kalitesi.....	63
2.3.7.Örgütsel Yabancılaşma ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	63
2.3.8.Örgütsel Yabancılaşma ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	65
2.4.Sinizm Kavramı	66
2.4.1.Örgütsel Sinizm	68
2.4.2.Örgütsel Sinizm Türleri	69
2.4.2.1.Kişilik Sinizmi	69
2.4.2.2.Toplumsal/Sosyal/Kurumsal Sinizm	70
2.4.2.3.İşgören/ Çalışan Sinizmi	70
2.4.2.4.Mesleki /İş Sinizmi	71
2.4.2.5.Örgütsel Değişim Sinizmi.....	71
2.4.3 Örgütsel Sinizmin Boyutları	72
2.4.3.1.Bilişsel /İnanç Boyutu.....	72
2.4.3.2.Duyuşsal/Duygusal Boyut	72
2.4.3.3.Davranışsal Boyut.....	73
2.4.4.Örgütsel Sinizmin Nedenleri	73
2.4.5.Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	74
2.4.5.1.Örgütsel Sinizmin Bireysel Açından Sonuçları	74
2.4.5.2.Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açından Sonuçları.....	75
2.4.5.2.1.İş Tatmininin Azalması.....	75

2.4.5.2.2.Örgütsel Bağlılığın Azalması.....	75
2.4.5.2.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Azalması.....	76
2.4.5.2.4. Tükenmişlik Davranışının Artması.....	76
2.4.5.2.5.Yabancılaşmanın Artması.....	76
2.4.6.Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	76
2.4.7.Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	78

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM.....	80
3.1.Araştırmanın Modeli.....	80
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	80
3.3.Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	81
3.3.1.Öğrenim Durumu.....	81
3.3.2.Cinsiyet.....	81
3.3.3.Medeni Durum.....	82
3.3.4.Kıdem.....	82
3.3.5.Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Yılı	83
3.3.6.Branş	84
3.4. Veri Toplama Araçları	84
3.4.1.Örgütsel Sessizlik Ölçeği.....	85
3.4.1.1.Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Yapılan Güvenirlik Analizi	85
3.4.2.İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	86
3.4.2.1.İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Yapılan Güvenirlik Analizi	86
3.4.3.Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	87
3.4.3.1.Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Yapılan Güvenirlik Analizi.....	87
3.4.4.Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	88
3.4.4.1.Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Yapılan Güvenirlik Analizi.....	88

3.5.Verilerin Toplanması	89
3.6.Verilerin Analizi	89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR VE YORUM	91
4.1.Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Bulgular	91
4.2.İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Bulgular	92
4.3.Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Bulgular	93
4.4.Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular	94
4.5.Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları.....	94
4.6.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Çoklu Regresyon Sonuçları	96

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	98
5.1.Sonuçlar ve Tartışma	98
5.2.Öneriler	102
5.2.1.Araştırmacılara Yönelik Öneriler	102
5.2.2.Yöneticilere Yönelik Öneriler	102
KAYNAKLAR	104
EKLER	126
ÖZGEÇMİŞ	132

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	81
Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	82
Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	82
Tablo 4. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	83
Tablo 5. Katılımcıların Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Yılına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	83
Tablo 6. Katılımcıların Branşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	84
Tablo 7. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Toplamının ve Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları.....	85
Tablo 8. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Toplamının ve Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları	86
Tablo 9. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Toplamının ve Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları	87
Tablo 10. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Toplamının ve Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları.....	88
Tablo 11. Ölçeklerde Kullanılan Değer Aralıkları.....	90
Tablo 12. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Boyutlarına ve Toplamına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	91
Tablo 13. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Boyutlarına ve Toplamına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	92
Tablo 14. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Boyutlarına ve Toplamına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	93
Tablo 15. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Boyutlarına ve Toplamına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	94
Tablo 16. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları	95

Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının, Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerini Yordama Derecesine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	97
--	----



EKLER LİSTESİ

EK 1 İzin Belgesi.....	126
Ek 2. Veri Toplama Araçları	127
Ek 3.Etik Kurul Raporu	129
Ek 4. Orijinallik Raporu	131



BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Bu bölümde, öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini inceleyen araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Örgütler, insanların ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmesiyle oluşan yapılar olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde, amaçların gerçekleştirilebilmesi için birden fazla kişinin güçlerinin bir araya getirilmesi, bütünleştirilmesi ve koordine edilmesi şarttır (Aydın, 2010). Genel olarak, örgütlerin olduğu yapılara bakıldığı zaman farklı davranışların yer aldığı görülmektedir. Ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlar doğal olarak birbirlerinin davranışlarını etkilemektedir. Söz konusu bu durum literatürde örgütsel davranış olarak yer almaktadır. Literatür araştırmaları sonucunda, ait olduğu örgüt tarafından yok sayılmayan, yöneticiler ve diğer çalışanlar ile ilişkileri iyi seviyede olan ve karar alma süreçlerine önemli ölçüde katılan çalışanların örgütlerinde sessizlik, yalnızlık, yabancılaşma ve sinizm algılarından uzak olduğu görülmektedir.

Örgütsel sessizlik kavramı, çalışanların örgütsel problemler karşısında görüşlerini, kaygılarını ve fikirlerini esirgemeleri olarak tanımlanmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000, s. 707). Morrison ve Milliken (2000) çalışmalarında, sessiz bireylerin, örgütlerinde sessiz kalmalarının iki önemli nedene bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Bunları; var olan problemlerin çalışanların çabalarına değmeyeceği inancı ve çalışanların problemler hakkında sunacağı düşüncelerin tehlikeli sonuçlara neden olacağı inancı olarak sıralamaktadır.

Pinder ve Harlos (2001) sessizliği, adil olmayan düzenlemeler karşısında gösterilen bir tepki olarak ifade etmişlerdir. Değişimi yönetebileceğine ve örgütünü iyileştirebileceğine inanan bireylerin, örgütsel durumlar hakkındaki duygularını,

düşüncelerini, görüşlerini ve kaygılarını kasıtlı olarak dile getirmemesini örgütsel sessizlik olarak tanımlamaktadır (Pinder ve Harlos, 2001, s. 334).

Genel olarak örgütsel sessizlik, işgörenlerin tepkilerden çekindikleri ve kendilerine zarar gelebilecekleri korkusuyla örgütleriyle ilgili duygu, düşünce, fikir, öneri ve eleştirilerini bilinçli olarak saklı tutmaları şeklinde ifade edilmektedir. Çalışanların sessizlik seçimlerinde, ilişkilerinin bozulacağı kaygısı ve görüşlerinin soruna çözüm olmayacağı düşüncesi etkili olmaktadır (Kolay, 2012, s. 8). Örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan tanımların ortak yönlerine bakıldığında, örgütsel problemlerin varlığı ile düşünce ve fikirlerin bilinçli dile getirilmemesi gösterilebilir (Barçın, 2012, s. 7).

Örgütsel yalnızlık, bireylerin özel yaşamlarındaki yalnızlık yaşantısından farklı olup genelde iş yaşamında görülmektedir. Bireyin ait olduğu sosyal çevrenin bireyi görmezden gelmesi sonucu yalnızlaştırması şeklinde tanımlanabilir (Wright, Burt ve Strongman, 2006, s. 59). Kafetsios (2002), örgütsel yalnızlığı, bireylerin sosyal iletişim ağının yetersizliğinden veya ortak ilgi, çalışma ve yaşantılarının olmadığı bir grubun parçası olmamaktan ortaya çıktığını ifade etmektedir.

İş yaşamında bireylerin kendini güvende hissedip huzurlu buldukları ortamlar birey ve örgüt açısından önemlidir. Böyle ortamların yokluğunda ortaya çıkan yalnızlığın önlenememesi durumunda çalışanlar psikolojik olarak güçsüz duruma düşmekte, motivasyon ve iş verimleri oldukça düşük seviyelere gerilemektedir (Kaplan, 2011, s. 34).

Yabancılaşma kavramı, bireyin sosyo-kültürel çevresine olan uyumunun giderek azalması ve genellikle yakın çevresi üzerinde kurduğu egemenliğin son bulması halinde bireyde oluşan yalnızlık ve çaresizlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Kongar, 1979: akt. Eryılmaz, 2010: s. 1). Yabancılaşma sürecinde kişiler istekleri ve arzuları sebebiyle kendi öz benliğine, çevresine ve ilişkilerine yabancı hale gelir. Süreç içerisinde gerçek insani ilişki ve davranışlar, nesnelere ilişki ve davranışlarına dönüşerek insandan uzak hale gelir (Akdeniz-Binbirçiçek, 2012, s. 14).

Örgütsel yabancılaşma kavramı işgörenin giderek işine uzak hale gelmesi sonucu kişinin duygu ve düşüncelerini, üreteceği ürününe yansıtamaması durumudur

(Başaran, 1998). Örgütlerde yer alan bireyler arasındaki iş bölümü, olumsuz ilişkiler, işveren ve işgören uyumsuzlukları, çatışmalar, işin niteliği gibi değişkenler kişileri örgütlerine karşı yabancı hale getirmektedir (Eryılmaz, 2010). Yabancılaşma, ilk olarak insanın kendi iş gücüne yabancılaşması ile başlayıp üretim sürecinde ve örgüt içerisinde kendisini zayıf ve aciz hissetmesine, işinden tat almamasına kadar uzanır. Kişi kendisini sürekli yalnız görür, öz benliğine ve çevresine mesafeli davranır (Başaran, 2008).

Örgütsel sinizm, bireylerin ait oldukları örgütlerinin ahlaki değerleri taşımadığını ve doğruluk, dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı inancı olarak tanımlanmaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007). Abraham (2000), örgütsel sinizmin, örgüte karşı olumsuz duyguları ve eleştirel tutumları içerdiğini, örgüt çalışanlarının kişisel değerleri ile örgütün değerlerinin uyumsuz olduğunu ve çalışanların örgütlerine güvenmediğini belirtmektedir.

Örgütsel sinizm kavramı, örgüte yönelik açık ya da örtük eleştirileri, olumsuz tutumları ifade etmek için kullanılır (Pelit, 2014, s. 81). Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı (2014), eğitim örgütlerinin de bireylerin ilgi, tutum, davranış, kültür, inanç, değer ve kişilik özellikleri gibi farklı değişkenlerden etkilendiğini belirtmişlerdir. Örgütsel sinizm algısına sahip bir öğretmenin, okulunun gelişimi için hiçbir çaba göstermeyeceğini ifade etmişlerdir. Bu kayıtsızlığı, okuldaki yönetici ve çalışanların okulu geliştirmek üzere çalışma gayretinde bulunmayacakları inancı doğurmaktadır. Ayrıca, örgütsel sinizmin okuldaki yöneticiler tarafından önlenemez bir durum olduğunu vurgulamışlardır. Öğretmenlerine güvenen, onları karar alma süreçlerine dahil eden ve görev dağılımını adil yapan yöneticilerin olduğu okullarda örgütsel sinizm belirtilerine rastlanılmayacağını ifade etmişlerdir.

Literatüre bakıldığında, çalışanların örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarıyla örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişkinin olması beklenmektedir. Araştırma kapsamında, değişkenler arasındaki ilişkilerin hangi yön ve ne düzeyde olduğu sınanmak istenmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumda yaşadıkları örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışlarına yönelik algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini saptamaktır.

Bu genel amaca yönelik olarak aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir.

1. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki örgütsel sessizlik davranışlarına yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki örgütsel yalnızlık davranışlarına yönelik algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki örgütsel yabancılaşma davranışlarına yönelik algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki örgütsel sinizm davranışlarına yönelik algıları ne düzeydedir?
5. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa hangi yönde ve ne düzeydedir?
6. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algıları, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı birer yordayıcısı mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Toplumun mimarı olan öğretmenlerin çalıştığı kurumda kendini güvende hissetmeleri, duygu ve düşüncelerini özgürce dile getirmeleri, çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından desteklenmeleri ve kurumlarına yönelik olumlu duygulara sahip olmaları, kurumlarının eğitim kalitesi ve yetiştireceği öğrencilerin nitelikli olması bakımından oldukça önem arz etmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma kavramlarının Örgütsel Sinizm kavramıyla ilişkilerinin birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanmadığı için bu konuda bir araştırma yapma ihtiyacı duyulmuştur. Bu araştırma ile öğretmenler, kendilerinin kurumlarına ilişkin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma

algılarını ve bu algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini görebileceklerdir. Bu araştırma ile öğretmenler örgütsel sessizlik, yalnızlık, yabancılaşıma algılarını ve örgütsel sinizm düzeylerini objektif bir şekilde analiz edebilme imkânına erişeceklerdir. Bu nedenle çalışmanın, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşıma algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemesi nedeniyle alanyazına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.Sayıtlılar

1. Veri toplama araçlarıyla edinilen bilgiler, örnekleme yer alan öğretmenlerin görüşlerini tam olarak yansıtmaktadır.
2. Veri toplama araçları, araştırmanın amacına ulaşmayı sağlayacak bilgileri taşımaktadır.

1.5.Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Muş ili merkez ve merkeze bağlı okullarda görev yapan 503 öğretmenden elde edilen veriler ile sınırlıdır.
2. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar, yalnızca araştırmanın evrenini oluşturan 2017-2018 eğitim öğretim yılında Muş ili merkez ve merkeze bağlı köy ve kasabada 132 ilkokulda görev yapan 796 sınıf öğretmeni ile 44 ortaokulda görev yapan 598 ortaokul öğretmenine genellenebilir.
3. Araştırma, veri toplama araçlarından elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Örgütsel Sessizlik: Örgütsel sessizlik, çalışanların örgütsel problemler karşısında görüşlerini, kaygılarını ve fikirlerini esirgemeleri olarak tanımlanmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000, s. 707).

Örgütsel Yalnızlık: Örgütsel yalnızlık, bireyin ait olduğu sosyal çevrenin bireyi görmezden gelmesi sonucu yalnızlaştırması şeklinde tanımlanabilir (Wright, Burt ve Strongman, 2006, s. 59).

Örgütsel Yabancılaşma: Örgütsel yabancılaşma kavramı, bireyin sosyo-kültürel çevresine olan uyumunun giderek azalması, genellikle de yakın çevresi üzerinde kurduğu egemenliğin son bulması halinde bireyde oluşan yalnızlık ve çaresizlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Kongar, 1979: akt. Eryılmaz, 2010: s. 1).

Örgütsel Sinizm: Örgütsel sinizm, bireylerin ait oldukları örgütlerinin ahlaki değerleri taşımadığını ve doğruluk, dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı inancı olarak tanımlanmaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007).



İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili kuramsal çerçeveye ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Örgütsel Sessizlik Kavramı ve Tanımlar

Sessizlik kavramı, “ortalıkta gürültü olmama durumu, sükut” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2017). Sessizlik, anlayışlı olmak, temkinli davranmak ve diğer bireylere saygılı olmak gibi farklı davranışları yansıtmaktadır. Ait olduğu örgütle birlikte hareket eden bireylerin, işlerini ve statülerini korudukları düşünülmektedir. Sessizlik, psikoloji, sosyoloji, felsefe gibi farklı disiplinlere konu olan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikoloji alanında sessizlik, bireyin ilişkilerinde kendine güven duymaması sonucu içine kapanık olması ve sadece karşısındaki bireyi dinleyerek suskun olması şeklinde ifade edilebilir. Sosyoloji biliminde sessizlik, toplumda yer alan bireylerin adaletsizliklere karşı ses çıkartmayıp tepkisiz kalmalarını ve toplumun sindirilmesi gibi olumsuz durumları yansıtmaktadır. Felsefe alanında sessizlik, bir düşüncenin, bireyin isteyerek verdiği bir kararla kendinde tutulması olarak tanımlanmaktadır. Sessizlik kavramı, iletişim alanında diğer disiplinlerden farklı olarak olumsuz değerlendirilmemektedir. İletişimde etkililik, bireylerden biri konuşurken diğerinin sessiz kalmasıyla mümkün olmaktadır (Çakıcı, 2010, s.7-8).

Örgütsel sessizlik kavramı, çalışanların örgütsel problemler karşısında görüşlerini, kaygılarını ve fikirlerini esirgemeleri olarak tanımlanmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000, s. 707). Morrison ve Milliken (2000) çalışmalarında, sessiz bireylerin, örgütlerinde sessiz kalmalarını iki önemli nedene bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Bunları; var olan problemlerin çalışanların çabalarına değmeyeceği inancı ve çalışanların problemler hakkında sunacağı düşüncelerin tehlikeli sonuçlara neden olacağı inancı olarak sıralamaktadır. Örgütteki sorunların birçok kişi tarafından bilindiği halde dile getirilmemesini, örgütte sessizliğin hakim olmasıyla açıklamaktadır.

Pinder ve Harlos (2001) sessizliği, adil olmayan düzenlemeler karşısında gösterilen bir tepki olarak ifade etmişlerdir. Değişimi yönetebileceğine ve örgütünü iyileştirebileceğine inanan bireylerin, örgütsel durumlar hakkındaki duygularını, düşüncelerini, görüşlerini ve kaygılarını kasıtlı olarak dile getirmemesini örgütsel sessizlik olarak tanımlamaktadır (Pinder ve Harlos, 2001, s. 334). Van Dayne ve diğerleri (2003) rgtsel sessizliği, çalışanların kurumlarıyla ilgili olumlu ve olumsuz düşüncelerini isteyerek baskı altında tutması ve açığa vurmaması olarak ifade etmektedir. akıcı'ya (2010) göre örgütsel sessizlik, içine kapanık çalışanların örgütleriyle ilgili konulardan kaçınması ve kendini geri plana itmesi şeklinde belirtilmiştir.

Bowen ve Blackman (2003), alışanların örgütsel konular karşısında düşüncelerini özgürce aıklayamamasını örgütsel sessizlik olarak tanımlamaktadırlar. Henriksen ve Dayton'a (2006, s. 1539) göre örgütsel sessizlik, örgütte karşılaşılan önemli problemler ve sorunlar karşısında birçok çalışanın susması ve hiçbir şey yapmaması olarak ifade edilmektedir. Slade (2008) rgtsel sessizliği, çalışanların örgütlerindeki problemlerle karşılaştıklarında yorum yapmamaları olgusunu yansıtan davranış biçimi olarak dile getirmektedir (Slade, 2008, s. 50).

Genel olarak örgütsel sessizlik, işgörenlerin tepkilerden çekindikleri ve kendilerine zarar gelebilecekleri korkusuyla örgütleriyle ilgili duygu, düşünce, fikir, öneri ve eleştirilerini bilinçli olarak saklı tutmaları şeklinde ifade edilmektedir. Çalışanların sessizlik seçimlerinde, ilişkilerinin bozulacağı kaygısı ve görüşlerinin soruna çözüm olmayacağı düşüncesi etkili olmaktadır (Kolay, 2012, s. 8). Örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan tanımların ortak yönlerine bakıldığında, örgütsel problemlerin varlığı ile düşünce ve fikirlerin bilinçli dile getirilmemesi gösterilebilir (Barçın, 2012, s. 7).

Ayrıca, örgütte sorun olarak görülen konu hakkında çalışanların bilgi, fikir ve düşüncesinin olmaması ya da konuyla ilgili yaşadığı güvensizlik duygusu örgütsel sessizlikle bağdaştırılmamalıdır. Bu bağlamda, çalışanın konu hakkında sessiz kalmasını örgütsel sessizlik olarak görmek yanlış olacaktır, çünkü sessizlik kasıtlı karardır (Tangirala ve Romanujam, 2008, s. 39; Durak, 2012, s. 45).

Bireyler, çalıştıkları örgütte farklı statüdeki kişilerle iletişim kurup ilişki yaşayabilmektelerdir. Bu statü ve pozisyonlar, bireylere yakınlık kurma ve kaçınma şeklinde yansıyabilmektedir (Demir ve Demir, 2012, s. 185). Yöneticilerin çalışanlarıyla samimi ve etkili ilişkiler kurma düşüncesi hedeflerini gerçekleştirmeleri için önemli bir unsur olarak görülmektedir. Ancak, yöneticilerin mevcut rolleri çalışanların sessizlik yaşamalarına neden olmaktadır (Bildik, 2009, s. 34). “Söz gümüşse sükut altındır” düşüncesi gündelik hayatta kabul görse de örgütsel anlamda aynı doğrultuda değildir. Çünkü örgütsel sessizlik çalışanların ve örgütün olumsuz etkilenmesine, çalışanlarda stresin, iletişimsizliğin, iş doyumsuzluğunun artmasına neden olmaktadır (Vakola ve Bouradas, 2005).

Pinder ve Harlos’a (2001, s. 338) göre, sessizliğin beş adet ikili fonksiyonu bulunmaktadır:

1. Sessizlik, bireyleri hem birbirine yakınlaştırır hem de birbirinden uzaklaştırır.
2. Sessizlik, hem sosyal ilişkilerin bozulmasına neden olur hem de düzelmesini sağlar.
3. Sessizlik, hem bilgi edinme sürecini hızlandırır hem de bilgiye ulaşmayı zorlaştırır.
4. Sessizlik, geniş çaplı düşünmeyi veya düşünce yoksunluğunu ifade eder.
5. Sessizlik, hem onayı hem de kabul etmemeyi bildirebilir.

İkili fonksiyonlardan da anlaşılacağı üzere sessizlik, konuşmamanın ötesinde birçok anlamı ifade etmektedir.

2.1.1.Örgütsel Sessizlik Türleri

Örgütsel sessizlik ile ilgili literatür incelendiğinde, kişilerin farklı durumlar karşısında farklı şekillerde sessizlik yaşadıkları görülmektedir. Van Dayne ve Botero’nun (2003), çalışmaları da dikkate alınarak örgütsel sessizliğin; kabullenici (kabul edilmiş), korunmacı (savunma amaçlı) ve korumacı (örgüt yararına) sessizlik diye üç türü olduğu kabul edilmektedir.

2.1.1.1. Kabullenici (Kabul Edilmiş) Sessizlik

Kabullenici sessizlik, çalışanların örgütsel problemleri ve sorunları olduğu gibi içselleştirmesi sonucu konu hakkında duygu, düşünce ve fikirlerini açıklamaktan kaçınması şeklinde tanımlanabilir (Taşkiran, 2010, s. 103). Kabullenici sessizlik, çalışanları tatmin etmeyen bir durum sonrasında ya da herhangi bir konuda düşüncelerinin değersiz olduğunu hissetmesi sonucu fikirlerini açıklamanın önemsiz olduğu düşüncesidir (Brinsfield, 2009, s. 21).

Kültürümüzde yaygın olarak kullanılan “boş ver, böyle gelmiş böyle gider”, “çeneni boşuna yorma, hiçbir şeyi değiştiremezsin” gibi cümleler kabullenici sessizliği yansıtmaktadır. Düşünce ve fikirleriyle hiçbir durumu değiştiremeyeceğine inanan bireyler kalacaklardır. Zamanla da örgütleri ve işleriyle ilgili konulara duyarsız hale gelecek ve yabancılaşacaktır (Çakıcı, 2010, s. 33).

2.1.1.2. Korunmacı (Savunma Amaçlı) Sessizlik

Korunmacı sessizlik, bireylerin korkuları sebebiyle kasıtlı olarak fikirlerini açıklamaktan kaçınması şeklinde tanımlanabilir (Dyne, Ang ve Botero, 2003). Korunmacı sessizlikte, çalışanlar düşüncelerini açıklamanın olası olumsuz sonuçlarından etkilenmemek için, savunma amaçlı sessiz kalmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001). Korunmacı sessizliği yaşayan bireyler, kabullenici sessizliği yaşayan bireylerin aksine, alternatif durumların farkında olup daha bilinçli ve proaktifirler.

Örgütlerde, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimin niteliği de korunmacı sessizliğin oluşmasına etki edebilmektedir. Çalışanlarına güven duymayan, onların bilgi, birikim ve tecrübelerinin yetersiz olduğunu düşünen yöneticilerin çalışanlarıyla etkili iletişim gerçekleştirilmesi düşünülemez (Vakola ve Bouradas, 2005, s. 443, akt; Taşkiran, 2010, s. 105). Çalışanlar, savunma amaçlı olarak örgütlerinde karşılaştıkları problemleri görmezden gelebilir, bireysel eksiklikleri dile getirmeyebilir ve farklı türde düşünce ve fikirleri aktarmayabilir. Bu bağlamda, bireyin durum analizi yaptığı, alternatifleri değerlendirdiği ve sonuç olarak da kendini koruma içgüdüleriyle sessiz kaldığı görülmektedir (Çakıcı, 2010, s. 33).

2.1.1.3. Korumacı (Örgüt Yararına) Sessizlik

Korumacı sessizlik, çalışanın, örgütün ve diğer çalışanların yararını gözeterek örgüt hakkındaki fikirlerini dile getirmemesi olarak tanımlanmaktadır. Korumacı sessizlikle aynı doğrultuda olup her ikisinde de çalışanın bilinçli bir şekilde sessiz kalması söz konusudur (Taşkiran, 2011, s.79).

Korumacı sessizliği ilk olarak Dyne, Ang ve Botero (2003), kavramsallaştırmış ve korumacı sessizliği, dayanışmaya önem veren, fedakarlık isteyen olumlu bir sosyal sessizlik olarak ifade etmişlerdir. Örgütlerde sessiz kalınması gereken konuların önemi çalışanlara benimsetilirse, çalışanlar yeri ve zamanı geldiğinde prososyal bir anlayışla o konularda sessiz kalabilir (Sussman, 2008, s. 332-336).

2.1.2.Örgütsel Sessizlik ile İlgili Teoriler

İşgörenlerin örgütlerinde sergiledikleri sessizlik davranışlarını açıklamak üzere çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler; fayda-maliyet analizi, bekleyiş teorisi, sessizlik sarmalı, kendini uyarılma teorisi, planlı davranış teorisi ve abilene paradoksu olarak sıralanmaktadır.

2.1.2.1. Fayda- Maliyet Analizi

Bireyler, herhangi bir durum karşısında susmaya veya konuşmaya karar verme aşamasında fayda-maliyet analizi yaparlar. Bireyler, fikirlerini açıklamaları halinde karşılaşılabilecekleri olumlu ve olumsuz durumları karşılaştırırlar (Bildik, 2009). Çalışanlar yapacakları çalışmalar öncesinde ve çalışma sürecinde sergileyecekleri davranışları planlarlar. Bu planları, sessiz kalma veya susma yönünde olabilir. Seçimlerini ise davranışlarından dolayı alacakları tepkilerin kendilerine sağlayacağı faydayı ve maliyeti göz önünde bulundurarak yaparlar (Kahveci, 2010, s. 11).

Çalışanların konuşarak elde edeceği bazı yararlar olsa da konuşmalarını kendilerine olası bedelleri de olabilir. Zaman ve enerji kayıpları, itibarının zedelenmesi, çatışmalar, riskler, statüsünü ve işini kaybetmesi ve görüşlerinin dikkate alınmaması sonucu psikolojik rahatsızlıklar çalışanların karşılaşılabilecekleri bedeller arasındadır

(Çakıcı, 2007, s. 152). Çalışanlar, konuşmalarının yarar sağlamayacağından emin ise sessiz kalmayı tercih edebilirler (Çakıcı, 2008, s. 118).

2.1.2.2. Wroom'un Beklenti (Bekleyiş) Teorisi

Beklenti kavramı, bireylerin sarf ettikleri çabalar sonucunda arzu ettikleri sonuçlara ulaşip ulaşmayacağına dair inançlarını ifade etmektedir. Wroom tarafından geliştirilen bu teoriye göre, bireyin amacını gerçekleştirmek için yüksek motivasyonunun olması ve üst düzey çaba sarf etmesi gerekmektedir. Davranışı sonucunda bir ödülle karşılaşacağına inanan bireyin çabası daha da artacaktır. Zaten, bireyler bir davranışı sergilerken o davranışın neden olabileceği sonuçları değerlendirmektedir (Onaran, 1981, s. 73-74).

Beklenti teorisine göre, kişisel özellikler ve çevresel faktörler, bireylerin davranışlarının belirlenmesinde önemli bir ölçüt olarak görülmektedir. Çalışanlar, amirlerinin kendilerine vereceği pozitif dönütlerle işlerini kısa sürede bitirebileceğine inanır ve fikirlerini rahatça ifade ederler. Negatif dönütler ise çalışanların motivasyonlarını düşürür ve sessizlik yaşamalarına neden olur (Zeynel ve Çarıkçı, 2015).

2.1.2.3. Sessizlik Sarmalı

E.Noelle-Neumann tarafından geliştirilen teorinin özünde izolasyon korkusu yer almaktadır. Bu teoriye göre bireyler, azınlık durumundayken fikirlerini beyan etmekten kaçınırlar. Çoğunluğun düşüncelerine uyulmadığı takdirde dışlanacakları gerçeğinin farkında olup baskın düşüncüyü kendilerine uyarlarlar (Briensfield ve diğerleri, 2009, s. 11). Şehitoğlu'da (2010) teoriyi, çoğunluğu sağlanamayan bireylerin kendi düşüncelerinin önemsenmediğini düşünmesi sonucu sessiz kalmaları şeklinde ifade etmektedir. Kendi düşüncesinin kabul görülüp onaylanacağına farkına varan birey, sessizlik davranışına son vererek konuşmaya başlayacaktır (Şahin, 2016, s. 24).

Bowen ve Blackman'da (2003), sessiz kalan bireylerin destek görmeyenlerden oluştuğunu, konuşan bireylerin ise diğerleri tarafından desteklenenler olduğunu belirtmişlerdir. Sessizlik sarmalı teorisine göre, çoğunluğun düşüncesine uymayan

bireyler toplum tarafından dışlanır. Yalnız kalmayı göze alamayan bireyler, uyum sağlayarak kabul görürler (Çakıcı, 2007, s. 153). Ayrıca sessizlik sarmalını, bireylerin düşüncelerini açıklamadan önce o düşüncelerinin toplumsal destek düzeyinin değerlendirilmesi biçiminde açıklamak mümkündür (Kılıç, Keklik ve Yıldız, 2014, s. 252).

2.1.2.4. Kendini Duruma/Ortama Uyarlama Teorisi

Bu teoriye göre çalışanlar, sayıca fazla olan üyelerin savunduğu görüşten etkilenir ve istemeseler bile çoğunluğa uyma noktasında karar alırlar (Batmunkh, 2011, s. 57). Çünkü bireyler toplumda diğer kişiler tarafından onaylanmak ve kabul görmek için kendini ortama uyarlarlar. Kendini uyarlama seviyesi yüksek olan kişiler, topluma yaranmak adına davranışlarını ortama göre hızlıca değiştirebilmektedir. Kendini uyarlama seviyesi düşük olan kişiler ise kendi duygu, düşünce ve davranışlarını olduğu gibi yansıtmaktadırlar. Uyarlama seviyesi düşük olan bireylerin, uyarlama seviyesi yüksek olan bireylere göre daha açık ve net konuştukları ifade edilmektedir (Çakıcı, 2007, s. 154).

2.1.2.5. Planlı Davranış Teorisi

Planlı davranış teorisi 1970’de Ajzen ve Fishbein tarafından ilk kez ortaya atılmış ve 2002 yılında Ajzen tarafından geliştirilmiştir (Ajzen ve Fishbein, 1970, akt. Bayram, 2010, s.12). Planlı davranış teorisinin özünü, bireylerin davranışta bulunma niyeti oluşturmaktadır. Bireyler tarafından niyet edilen davranışların tamamı gerçekleşmeyebilir. Bireyler, olumsuz sonuçlanacağına inandığı davranışlarını erteleyebilir veya davranışı gerçekleştirmekten vazgeçebilirler (Çakıcı ve Aysen, 2014, s. 120). Bireylerin, olumlu sonuçlanacağına dair inançları olan davranışların, diğer bireyler tarafından da onaylanacağını düşünüyorlarsa davranışın gerçekleşmesi için niyet oluşturacaklardır (Ajzen, 1985, akt. Kocagöz, Dursun, 2010, s. 140).

Bu teoriye, örgütsel sessizlik açısından bakıldığında çalışanlar, mesai arkadaşlarından sürekli destek görmeyi bekler ve örgüt içerisinde baskın olan düşünce doğrultusunda konuşma veya susma eğiliminde olurlar. Yani açık konuşmanın olumsuz sonuçlara neden olacağını düşünen çalışanlar sessiz kalmaktadırlar (Çakıcı, 2010, s.16).

2.1.2.6.Abilene Paradoksu

Abilene paradoksu, 1974 yılında Harvey tarafından ortaya atılmış ve çalışanların örgütte yalnız kalmamak ve yalıtılmışlık yaşamamak adına örgütün büyük bir kısmı tarafından kabul gören düşünceye, istemedikleri halde katılmalarını ifade etmektedir (Afşar, 2013, s. 25-26). Bireylerin ait oldukları örgütlerde, düşünce ve fikirlerinin diğerlerini etkilemeyeceğine olan inançları, sessizlik duygusu yaşamalarına neden olmaktadır (Harvey, 1988). Bireyler, diğer bireylerle ilişkilerinde sorun çıkarıcı ve problemleri görünmemek için kasıtlı olarak başkalarının fikirlerine katılmış gibi görünmektedirler. Bu şekilde davranıldığında, örgütte genel olarak bütün bireylerin sessizlik yaşayabileceği düşünülebilir (Afşar, 2010, s. 26).

2.1.3.Örgütsel Sessizliğin Boyutları

Örgütsel sessizlik kavramı; bireysel, yönetsel, örgüt kültürü, meslektaşlar ve baskı grupları diye beş boyutta incelenmektedir.

2.1.3.1.Bireysel Boyut

Örgütsel sessizlik ile ilgili çalışmalara bakıldığında, bireylerin kişisel özellikleri ve tercihlerinin örgütsel sessizlik davranışlarını etkilediği görülmektedir (Kahveci, 2010; Kılınç, 2012; Kutlay, 2012; Premeaux ve Bedeian, 2003; Ryan ve Oestreich, 1991). Çalışanlar, bireysel olarak endişe ve kaygıları yüzünden sessizlik davranışı sergileyebilmektedirler. Sessizlik yaşayan bireyler, güvensizlik duygusuna kapılma, işinden olma, üstleriyle ilişkilerinin bozulması, dışlanma ve öz saygısını yitirme gibi birtakım korkular yaşayabilmektedirler (Bildik, 2009; Çakıcı, 2008; Ryan ve Oestreich, 1991).

Ayrıca, örgütsel sessizliğin bireysel boyutuna, reaktif ve proaktif bireylerin özellikleri incelenerek de ulaşılabilir. Reaktif bireyler, hayatının kontrolünü kendileri sağlayamazlar ve dış güçler tarafından yönetilirler. Proaktif bireyler ise, dış güçlere ihtiyaç duymayıp kendi kendini yönetebilirler. Örgütsel sessizlik davranışı, reaktif ve proaktif bireylerde farklılaşmaktadır. Reaktif bireylerin, proaktif bireylere göre daha

fazla örgütsel sessizlik davranışı sergiledikleri görülmektedir (Premeaux ve Bedeian, 2003, s. 1542-1543).

2.1.3.2. Yönetmel Boyut

Örgütsel sessizliğin yönetmel boyutu incelendiğinde, sessizlik davranışına yöneticilerin büyük oranda sebep olduğu söylenebilir. Çalışanlar, yöneticilerine güven duydukları zaman, örgütleriyle ilgili fikir ve görüşlerini açıklamaktan çekinmezler. Aksi halde, düşüncelerini açıklamaktan zarar göreceğine inanan bireyler konuşmaktan vazgeçer ve sessiz kalmayı tercih edebilir (Çakıcı, 2010, s. 30). Yöneticilerin kendini üstün görme tavırları, çalışan hakkında olumsuz düşünceleri, ön yargıları, örgütte muhalefetin ve tartışmaların örgüte zarar verme düşüncesi çalışanlarda örgütsel sessizlik davranışının oluşmasına neden olmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000, s. 710).

Örgüt içerisindeki iletişim, çalışanların sessizlik yaşamaları üzerinde etkilidir. Örgütteki iletişimin kontrolünün yöneticiler tarafından sağlandığı düşünülmektedir (Roberts ve O'Reilly, 1974, s. 212). Morrison ve Milliken'e (2000) göre, hiyerarşinin egemen olduğu örgütlerde, yöneticilerden çalışanlara tek taraflı iletişim varsa sessizlik oluşmaktadır. Ancak, çalışanların da örgütte düşüncelerini açıklamakta güçlük çekmedikleri, çift yönlü iletişimin hakim olduğu örgütlerde sessizlik davranışının görülme sıklığı azalmaktadır (Aydın, 2010, s. 160).

2.1.3.3. Örgüt Kültürü Boyutu

Örgüt kültürünün, örgütlerde sessizlik davranışının görülmesi üzerinde etkili olduğu görülmektedir (Bildik, 2009; Çakıcı, 2008; Kutlay, 2012). Eğitim örgütleri açısından bakıldığında da görüşlerin önemsendiği, düşüncelerin desteklendiği ortamlarda öğretmenlerin performansları artmaktadır. Mobbing ve baskının egemen olduğu örgütlerde, öğretmenlerin kendisini korumaya yönelik olarak sessizlik davranışını sergiledikleri görülmektedir (Gül ve Özcan, 2011). Ancak, birtakım araştırmalar sonucunda olumlu örgüt iklimindeki çalışanların da örgütsel sessizlik davranışı gösterdikleri ifade edilmektedir. Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk (2011), bireylerin işine ve örgütüne devam ve normatif bağlılıklarının artmasının, sessizlik boyutunu arttırdığını ileri sürmektedir. Çalışanların örgütüne karşı bağlılıkları arttıkça,

işini kaybetmeyi göze alamama dereceleri de artacak ve gönülsüz bir şekilde sessiz kalabilecekleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Öztürk'ün (2014) ve Yüksel'in (2015), yaptığı çalışmalarda, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile sessizlik düzeyleri arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Çakıcı (2007), bireylerin sessizlik yaşamalarına neden olan örgütsel faktörleri; örgüt içi hiyerarşik yapı, sessizlik iklimi ve sağır kulak sendromu olarak sıralamaktadır. Çalışanların kültürel geçmişleri ve kendilerine aktarılan kültürel mirasları da sessizlik yaşamaları üzerinde etkili olmaktadır. Örneğin, Türk kültüründe sessizlik ile ilgili oldukça deyim, atasözü bulunmaktadır. “Söz gümüşe sükut altındır”, “sus küçüğün, söz büyüğün”, “bülbulün çektiği dili belasıdır” gibi sözler de insanları sessiz kalmaya itmektedir (Çakıcı, 2007, s. 147; Çakıcı, 2010, s. 3).

2.1.3.4. Meslektaşlar Boyutu

Örgütlerde, yöneticiler kadar meslektaşlar arasındaki ilişkiler de örgütsel sessizliğin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Çalışanlar arasındaki kabul görmeme kaygısı, düşüncelerinin önemsiz olduğu inancı, örgütsel sessizliğin olası bir nedeni olarak görülmektedir. Birey, kendi fikirlerinin, diğerlerinin fikirlerinden farklı olduğunu anladığı an, izolasyon korkusu ile düşüncelerini açıklamaktan kaçınacak ve sessiz kalacaktır (Scheufele ve Moy, 2000, s. 21; Shoemaker, Breen ve Stamper, 2000, s.70).

Eğitim örgütü olan okullarda öğretmenlerin sessizlik yaşamalarında okul yöneticileri ve meslektaşlarından aldığı olumsuz eleştiriler, bilgi ve deneyim yetersizliği (Kahveci, 2010), dışlanma, izolasyon korkusu (Bayram, 2010), etkili olmaktadır. Tınaz'a (2011) göre, aynı işi yapan bireyler, arasındaki kıskançlık, hırs, bencillik, mobbing ve farklı kültüre ait olma gibi tutum ve özellikler bireylerin yalnızlık ve sessizlik yaşamalarına neden olmaktadır.

2.1.3.5. Baskı Grupları Boyutu

Örgütlerde sessizliğin ortaya çıkmasına yönelik bireysel, yönetsel, örgüt kültürü ve meslektaşlar boyutları yer almaktadır. Baskı grupları da örgütsel sessizliğin oluşumunda diğer dört değişken kadar etkili olmaktadır (Daşçı ve Cemaloğlu, 2016).

Baskı grupları, demokratik toplumlarda ortak menfaatler doğrultusunda ilgili mercileri zorlayarak isteklerini kabul ettirme çabasındadırlar (Daşçı ve Cemaloğlu, 2016).

Eğitim örgütleri açısından bakıldığında öğretmen sendikaları, öğretmenlerin ortak menfaatleri doğrultusunda haklarını korumak, hayat şartlarını iyileştirmek ve eğitim öğretime katkı sağlamak amacıyla kurulmuş örgütler olarak bilinmektedir (Eraslan, 2012). Ancak günümüz öğretmen sendikalarına bakıldığı zaman, siyasi bir kimliğe bürünüp eğitim alanında farklılaşmaya gittikleri, birbirlerine ve öğretmenlere destek sağlamadıkları görülmektedir.

Etnik, dini ve siyasi fikirlerin var olan mevcut sendikalar aracılığıyla okullara ulaştırılması sonucu, okullarda eleştirel bir ortamın oluşması kaçınılmaz hale gelmektedir. Böylece, baskın olmayan sendika ve görüş tarafında olan öğretmenler, yetkili sendikanın olası yaptırımlarından etkilenmemek için düşünce ve fikirlerini esirgeyip sessizliği tercih edebilmektedirler (Daşçı ve Cemaloğlu, 2016).

2.1.4. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

Örgütlerde, sessizlik davranışı yöneticilere karşı muhalefet olmak şeklinde algılanabilir ve çalışanların memnuniyetsizliği sonucu işten ayrılmalar görülebilir. Sessizlik sonucu işten ayrılmalar çalışma hayatında işgücü devri olarak tanımlanmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001, s. 351). Örgütlerde, çalışanların sessiz kalmasına neden olabilecek birden fazla durum yer almaktadır.

2.1.4.1. Çalışanların Yöneticilere Güvenmemesi

Örgütsel sessizlik ile ilgili literatür incelendiğinde, çalışanların örgütle ilgili önemli konularda yöneticiler tarafından sürekli engellenmeye çalışıldığı görülmektedir. Birçok çalışanın, örgüt içerisindeki konulardan haberdar olduğu ancak üstleriyle bu konuları konuşmadıkları ifade edilmektedir. 260 kişiyle yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların % 70'inin işle ilgili konularda açık olarak konuşmadıkları elde edilmiştir. Örgütlerde yönetimin başarısız oluşu, adaletli olmayan görev dağılımları, örgütsel verimsizlik ve zayıf organizasyon becerileri gibi konular çalışanlar tarafından gündeme getirilememektedir. Çalışanlar, bu konularda eleştiri yapmanın yöneticiler tarafından

olumlu karşılanmayacağı inancını taşırlar ve sessiz kalırlar (Morrison ve Milliken, 2000, s. 706).

2.1.4.2. Geçmiş Tecrübeler

Bireyler, daha önceden yaşadıkları kötü tecrübe ve deneyimlerle birlikte meslektaşlarıyla olan iletişimleri ve ilişkileri sonucunda da sessiz kalma davranışını öğrenmektedirler. Çalışanların konuştukları zaman olumsuz bir şey hissetmeleri sonucu bilinçli bir şekilde örgütsel sorunlarla ilgili konuşmaktan vazgeçtikleri yapılan araştırmalarda elde edilmiştir (Morrison ve Milliken, 2000, s. 707).

2.1.4.3. Dışlanma (İzolasyon) Korkusu

Çalışanların, örgütsel sorunlar hakkında sessizlik yaşamalarının öncelikli nedenlerinden biri de dışlanma (izolasyon) korkusudur. Şehitoğlu'na (2010, s.64) göre bireyler, sorunları yöneticilere iletmesi sonucu ilişkilerinin zedeleneceğine inanır ve buna bağlı olarak dışlanma korkusu yaşarlar. Ayrıca, konuşmalarının bir yarar sağlamayacağını düşünmeleri, konuşmaları sonucu cezalandırılacakları endişeleri ve işini kaybetme olasılıkları sebebiyle de sessiz kalmaktadırlar.

İzolasyon korkusu oluşan bireylerin, işlerinde düşük seviyede performans gösterdikleri tespit edilmiştir. Çalışanların, dışlanma korkusundan sıyrılıp meslektaşlarıyla ve yöneticilerle sağlıklı iletişim kurduğu an performanslarının artacağı beklenmektedir. Eğer, yöneticiler olumlu bir örgüt iklimi sağlarsa, çalışan bireyler izolasyon korkusundan kurtulacak ve fikirlerini sesli olarak ifade edeceklerdir (Kolay, 2012, s. 13-14).

2.1.4.4. Konuşmanın Riskli Görülmesi

Premeaux ve Bedeian'a (2003) göre, çalışanların kendilerine olan güvenlerinin tam olmasına rağmen, söz konusu örgütleri olunca tartışmalardan kaçındığı ve fikirlerini açıklamanın riskli olduğunu düşündükleri belirtilmiştir. Ayrıca, yeniliklere ve değişimlere açık olmayan örgütlerde bireyler, sorun çıkarıcı kişi olarak görülmemek

için bilinçli bir şekilde konuşmaktan kaçınırlar. Bu da örgütlerin sağlıklı olmadığını ve kısa ömürlü olduklarını göstermektedir (Vakola ve Bouradas, 2005, s. 441).

2.1.4.5. İlişkileri Zedeleme Korkusu

Çalışan bireyler, çalıştıkları örgütün teknik ve işleyişindeki eksiklikleri fark etmelerine rağmen, meslektaşlarının olumsuz etkilenmemelerini sağlamak için çözüm adına konuşmaktan vazgeçebilirler. Yani, düşüncesini dile getirmeye çalışırken, diğer çalışanlarının tepkisine maruz kalmamak ve ilişkilerinin bozulmasını önlemek adına sessiz kalması söz konusudur (Kahveci, 2010, s. 15).

Örgütlerde, başarını artması için çalışanların birbirleriyle uyumu ve huzuru oldukça önem arz etmektedir. Böyle özelliklerden yoksun olan örgütlerdeki ilişkilerin sağlıklı olduğu söylenemez. İletişim seviyesi yüksek olan örgütlerde çalışanlar, meslektaşları ile ilgili durumlarda konuşmaktan ve eleştiri yapmaktan kaçınırlar. Çünkü bu tarz yaklaşımların ikili ilişkilere zarar verebileceğini düşünür ve geri çekilirler (Algın, 2014, s. 25).

2.1.4.6. Mobbing (Bezdiri)

Mobbing, çalışanı iş ortamından koparmak adına, çalışana sıkıntı yaşatmak, rahatsızlık vermek, psikolojik ve fiziksel saldırganlık gösterip taciz etmek anlamına gelmektedir (Leymann, 1996, s. 167). Mobbing davranışı sergileyen bireylerin amacı, diğerlerine kasıtlı bir şekilde baskı uygulayıp onların işinden olmalarına neden olmaktır (Yüksel, 2015, s. 36).

2.1.5. Örgütlerde Sessiz Kalma Biçimleri

Çalışanlar, örgütlerde birbirinden farklı sebeplerden dolayı sessiz kalabilmektedir. Bunlardan biri olan çalışan itaatinde, bireyler yöneticilerinin hoşlanmadığı durumlarda, onlardan olumsuz tepkiler alacağını farkına vardıkları için itaat edip sessiz kalmaktadırlar (Yanık, 2012, s.47). Çalışan itaatinin, mutlak gücün tek elde olduğu geleneksel örgütlerde görülme olasılığının oldukça fazla olduğu düşünülmektedir.

Sağır kulak sendromu da örgütlerde çalışanların, olumsuz durumlardan etkilenmemek üzere bu konuları bilinçli bir şekilde görmezden gelip duymamalarını içeren bir yöntem olarak görülmektedir (Alparslan, 2010, s. 41).

Pasif kalma ve razı olma sessizlik biçiminde, çalışanların mevcut durumları değiştirmek adına hiçbir şey yapmamaları ifade edilmektedir. Bireyler, örgütte alınan bütün kararlardan hiçbir şekilde rahatsızlık duymamakta ve bu kararlara müdahalede bulunmamaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz, 2009, s. 701).

Çekilme ve başka davranışlara yönelme davranışı da çalışanların sessiz kalma biçimlerinden biri olarak görülmektedir. Yöneticilerinin çalışanlarına güvenmemesi, herhangi bir konuda çalışanların görüşlerine başvurmaması ve çalışanların da konuşmaları sonucu tepkiyle karşılaşacaklarına dair endişeleri onların geri çekilmelerine ve zamanla sessizleşmelerine yol açmaktadır (Bildik, 2009, s. 44).

2.1.6. Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular

Örgütsel sessizlik ile ilgili literatür incelendiğinde, sessizlik kavramı, çalışanların örgüte sadakati ve bağlılığı olarak algılansa da aslında çalışanların örgütü ilgilendiren konu ve problemler hakkında düşünce ve fikirlerini olumsuzluklardan kaçınma adına saklaması şeklinde ifade edilmektedir (Çakıcı, 2010, s. 9).

Sessizlikle ilgili olarak eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalara bakıldığında sessizliğin yüksek düzeyde yaşandığı bulguları elde edilmiştir (Bayram, 2010, s. 79; Çakıcı, 2008, s. 130). Morrison ve Milliken (2000, s. 706), örgütlerde en çok yönetim eksikliği, haksız görev paylaşımları, örgütsel verimsizlikler ve karar verme süreçleri sessiz kalınan konular arasında yer almaktadır. Çakıcı (2008, s.129) ise, örgütlerde yönetim sorunları, çalışma şartları, sorumluluklar, çalışanların performansı ve iyileştirmeler ile ilgili konularda sessiz kalındığını belirtmiştir. Kutanis ve Çetinal'ın (2014; 164-165), öğretmenleri örneklemine aldığı çalışmada, yöneticilerin ve çalışanların eksiklikleri, kişiler arası sorunlar ve örgütteki gereksiz uygulamalar en çok sessiz kalınan konular arasında gösterilmektedir. Ryan ve Oestreich'in (1991, s. 31) yaptıkları çalışmada, çalışanların iş yerlerinde genel olarak yönetsel konular,

meslektaşlarının performansı, maaş, kişisel duygular, çatışmalar, değişim ve gelişim konularında sessiz kaldıkları belirtilmektedir.

2.1.7. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Sessizlik, örgütlerde değişimi ve gelişimi engelleyen önemli bir sorun olarak görülmektedir. Örgütsel sessizliğin hakim olduğu örgütlerde yönetsel sorunlar oluşmakta ve bu durum örgütlere olumsuz yansımaktadır (Gambarotto ve Cammozzo, 2010). Örgütsel sessizlik, örgütsel açıdan yanlış kararların verilmesine, çalışanların motivasyon eksikliği, iş tatminsizliği, güvensizlik vb. durumlarla karşı karşıya kalmasına ve çalışanların örgütsel becerilerinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Milliken, Morrison ve Hewlin, 2003). Örgütsel sessizliğin sonuçlarını, örgütsel düzeyde ve bireysel düzeyde sonuçlar olarak ele almak mümkündür.

2.1.7.1.Örgütsel Düzeydeki Sonuçlar

Örgütsel sessizlik anlayışı, örgütlerde iletişimin sağlıklı olduğunu göstermektedir. Örgütlerdeki problemler, çalışanların sessizlik anlayışı ile çözülmekte, aksine gelecekte daha büyük problemler olarak kendisini göstermektedir. Çalışanlar, sessiz kalarak sahip oldukları birçok haktan vazgeçmiş olma durumuna düşmektedirler (Knoll ve Van Dick, 2013). Örgütsel sessizlik, farklı görüşlerin örgütte dile getirilmesini engelleyerek etkili kararlar alabilmeyi zorlaştırmaktadır (Daşçı, 2014).

Çalışanların, amaçladıkları başarıyı yakalayabilmeleri için düşüncelerini açıkça ifade edebilmeleri şarttır. Örgüt içerisinde, olumsuz dönütler alan bireylerin örgütlerine karşı bağlılıklarının azalması sonucu örgütlerinin de gelişmesi zor görünmektedir (Özdemir ve Sarıoğlu, 2013). Bireylerin örgütsel sessizlikleri, bağlı bulunduğu örgütün tamamını etkileyebilir ve ast-üst arasındaki bilgi aktarımını engelleyerek örgüt içi iletişim kanallarının çalışmamasına neden olabilir (Milliken ve Morrison, 2003, s.1564). Ayrıca, örgütte sessizlik davranışının yaygın olarak görülmesi, ilerleyen zamanlarda bu davranışın örgüt iklimi haline gelmesine neden olabilir. Yöneticilerin, çalışanları kendi istekleri doğrultusunda yönlendirmeleri ve onlardan sürekli onay alma düşünceleri çalışanlar üzerinde baskı oluşturabilir. Bu anlayış, süreklilik kazandığı zaman

yöneticilerin kararlarının kesin olduğu inancı da örgüt ikliminde kalıcı hale gelebilir (Çakıcı, 2010, s.37).

2.1.7.2. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar

Örgütsel sessizlik, bireyleri olumsuz etkilemekte ve problemlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Konuşmak, örgütlerde bir takım riskler oluşturabilir ancak konuşmamak da bireyleri yıpratarak çaresiz bırakabilir.

Örgütsel sessizlik yaşayan bireyler, düşüncelerini ifade edemedikleri için zamanla yaratıcılıkları olumsuz etkilenecek ve örgüte katılımları düşecektir. Böylece, birey karar verme süreçlerinden yoksun kalacaktır (Huang, Van de Vliert ve Van der Vegt, 2005). Sessizlik yaşayan çalışanların örgüte bağlılıklarının azalması beklenmekte ve buna bağlı olarak örgütten uzaklaşmaları ve işten ayrılmaları görülmektedir (Ehtiyar ve Yanardağ, 2008, s. 58). Örgütsel sessizlik davranışı, çalışanlarda motivasyon eksikliğine, iş veriminde azalmaya, mantıksal tutarsızlıklara ve kontrolsüzlüğe neden olmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000, s. 720). Ayrıca, uzun sürmesi bireyleri strese, sinizme ve örgütten ayrılmalara kadar götürmektedir (Morrison ve Milliken, 2000).

Genel olarak, örgütlerde görülen sessizlik sonucu bireylerde örgütsel bağlılığın, etkili iletişimin, örgütsel vatandaşlık davranışının ve iş tatmininin azalacağı; stresin, sinizmin, kararsızlığın, işten ayrılmanın ve tükenmişliğin artacağı düşünülmektedir.

2.1.8. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çakıcı'nın (2008), 508 akademisyeni örneğine aldığı çalışmada, akademisyenlerin örgütsel sessizlik algıları ölçülmek istenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, akademisyenlerin, % 70'i sessiz kalmayı tercih etmiştir. Akademisyenlerin, sessizlik davranışını sergilemelerinin nedeni olarak ise yönetsel ve örgütsel nedenler gösterilmektedir.

Bayram'ın (2010), akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, ölçme aracı olarak Çakıcı'nın (2007) örgütsel sessizlik ölçeğinden yararlanılmıştır. 187 akademisyenin yer aldığı çalışma sonucunda akademisyenlerin sessizlik davranışı sergilerken dışlanma (izolasyon) korkusunun önemli ölçüde etki ettiği görülmüştür.

Kahveci (2010), yüksek lisans tez çalışmasında, Elazığ ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 444 çalışanı örnekleme dahil etmiştir. Örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki düzeyini saptamak için yapılan çalışmada, çalışanların örgütsel sessizlik algılarının yüksek düzeyde, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde bulunduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre, okul çalışanlarının sorunlarını özgürce ifade edemedikleri ve sessiz kaldıkları görülmüştür.

Yanık (2012), eğitim örgütlerinde 148 öğretmenle yaptığı çalışmada, örgütsel sessizlikle örgütsel güven arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre, güvenin alt boyutlarından olan iletişim düzeyinin arttığı kurumlarda savunma amaçlı sessizlik davranışı azalmaktadır. 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin kurum içi iletişimi daha çok önemsedikleri, 21 ve üstü kıdeme sahip olanların ise savunma amaçlı sessizlik davranışını daha fazla gösterdikleri görülmüştür.

Kolay (2012), meslek liselerinde görev yapan 144 öğretmenle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının orta düzeye yakın, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışanların, sorunlarını rahat bir şekilde ifade edemedikleri zaman sessiz kaldıkları görülmüştür.

Kahveci ve Demirtaş'ın (2013), Elazığ ilindeki 20 ilköğretim okulunda görev yapan 444 yönetici ve öğretmeni örnekleme aldığı çalışmada, katılımcıların örgütsel sessizlik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, çalışanların örgütsel sessizlik algıları ile yaş ve mesleki kıdemleri değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak, kadın katılımcıların erkeklere oranla örgütsel sessizlik algılarının daha yüksek olduğu, dil branşındaki öğretmenlerin diğer branşlara nispeten daha fazla sessizlik davranışı sergiledikleri ve okul kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sessizlik algılarının daha düzeyde olduğu ifade edilmektedir.

Arlı (2013), yaptığı çalışmada ilkokullarda müdürlerin örgütsel sessizlik ile ilgili görüşlerini ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürleri, öğretmenlerin sessizlik algılarını sükut olarak tanımlamakta ve bencillik içerdiğini

belirtmektedir. Sessizliğin bireysel, örgütsel ve yönetsel olmak üzere üç nedeninin olduğu ifade edilmektedir.

Nartgün ve Kartal'ın (2013) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki araştırılmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik algıları arasında cinsiyet, kıdem ve okul kıdemi değişkenleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sessizliğin okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutlarında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksel (2015), yaptığı çalışmada okul çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularında, okul çalışanlarının örgütsel sessizlikleri düşük düzeyde, örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur. Çalışanların, örgütsel sessizlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu da saptanmıştır.

2.1.9. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Pinder ve Harlos (2001), çalışmalarında örgütsel sessizliği kavramsal boyutta ele almış ve sessizlik ile algılanan adaletsizlik kavramlarını incelemiştir. Adaletsizlik algısının, sessizliği oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bowen ve Blackman'ın (2003), sessizlik sarmalı teorisine dayanan araştırmalarında, bireylerin çoğunluk tarafından desteklendiği zaman konuşmak istediklerini aksi halde sessiz kaldıklarını sonuçlarında elde etmiştir.

Morrison, Milliken ve Hewlin'in (2003), çalışanların yöneticileriyle iletişimlerinde yaşadıkları sorunların nedenlerine yönelik çalışmalarında, araştırma örneklemini farklı şehirlerde çalışan 40 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, çalışanların sessiz kalmasına neden olan en önemli etkenin sorun çıkarıcı biri olarak görülme korkusu olduğu elde edilmiştir.

Morrison ve Milliken (2003), araştırmalarında sessizlik kavramını ele almışlar ve sessizliğin birden çok nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Bireylerin, hoş

karşılanmayacak fikirleri dile getirmekten korktukları için sessiz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Dyne, Ang ve Botero'da (2003), çalışmalarında ses ve sessizlik konularını kavramsal boyutta incelemiştir. Ses ve sessizliğin basit bir şekilde zıt kavramlar olmadığını ve çok boyutlu kavramlar olduğunu belirtmişlerdir. Üç tür ses ve sessizliğin olduğunu 2X3 ses ve sessizlik tipolojisinde açıklamışlardır.

Vakola ve Bouradas (2005), çalışan sessizliği ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi 677 iş görenle yaptığı araştırmada ele almıştır. Araştırma sonucunda, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yöneticilerin sessizliğe karşı tutumlarının örgütsel bağlılık üzerinde rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. Yalnızlık

Bireyler sosyal bir varlık olup hayatlarını eksiksiz ve kesintisiz bir şekilde devam ettirebilmek için yaşam alanındaki bireylerle etkileşim kurup iletişim sağlamak durumundadır. Dünyada bugün itibariyle yaklaşık yedi buçuk milyar insan olduğu düşünüldüğünde, insanların yalnızlık duygusunu yaşamaları pek olası görünmemektedir. Ancak bu durumun aksine, bireyler yaşamlarında karşılaştıkları bazı sorunlar ve problemler yüzünden yalnızlık duygusuna mağlup olabilmektedirler.

2.2.1.Yalnızlık Kavramı ve Tanımları

Gelişen teknoloji ve hızla artan modernleşmeyle, yalnızlık küresel anlamda bir problem olarak görülmeye başlanmıştır. Yalnızlığın literatürde birden fazla tanımı yer almaktadır. Yalnızlık (loneliness) kavramı genel olarak “tek başına” olmak ile eş anlamlı olarak akla gelmektedir. Yalnız (lonely) ve tek başına (alone) kavramları arası ilişkiler incelenmiş ve tek başına yaşayıp da yalnızlık hissedilemeyeceği gibi yalnız değilken de yalnızlık duygusu hissedilebileceği vurgulanmıştır. Yalnızlık duygusu sübjektif (öznel) olup kişinin kendisi hakkındaki yargısı olarak ifade edilebilir (Coşkun, 1994, s. 59). Yine yabancılaşma, anomi ve yalıtım kavramları da yalnızlık kavramıyla eş anlamlı olarak kullanılmakta ancak bu kavramlardan hiçbiri tam olarak yalnızlık kavramını karşılamamaktadır (Kaplan, 2011).

Sullivan (1953), yalnızlığı kişinin diğer kişilerle yakınlık kurma ihtiyacının karşılanmaması sonucu kendinde oluşan negatiflik hali ve rahatsız edici durum olarak açıklamıştır (Akt. Koçak, 2008). Bireyler, ilişki kurduğu diğer bireylere olan güvenini kaybettiğinde ve gerekli desteği alamadıklarında yalnızlık yaşarlar (Horney, 1998, s. 27).

Peplau ve Perlman (1982), yalnızlığı bireyin, diğer bireylerle mevcut ilişkileri ile hedeflediği ilişkileri arasındaki farklılıktan kaynaklanan negatif duygu durumu olarak tanımlamışlardır. Yalnızlık, “kişiye acı ve sıkıntı veren, kişinin psikolojik, fiziksel ve sosyal bütünlüğüne karşı oluşan bir tehlikedir” (Kozaklı, 2006, s. 17).

Neto ve Borros (2000), yalnızlığın kişinin, sosyal gereksinimlerinin sosyal ilişki ağında yer alan bireyler tarafından giderilmemesi ya da istenen düzeyde olmamasından kaynaklandığını savunmaktadır. Younger (1995) ise yalnızlığı, bireyde diğer bireylere yönelik duyulan özleme karşın tek başına olma duygusu olarak ifade etmektedir.

Yalom’a (1999) göre yalnızlık, kişiler arası kurulamayan iletişimsizlik sebebiyle bireyin diğerlerini tehdit unsuru olarak görmesi, ileri düzeyde kaygılanması ve insanlardan uzaklaşması sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Geçtan (1999), yalnızlığı bireyin çevreye olan uyumunu yitirmesi sonucu kendisini kimsesiz hissetmesi ve mutsuzluk duygusuna esir olması durumu olarak tanımlamaktadır.

Saraçoğlu (2000) yalnızlığı, bireylerin mevcut sosyal ilişki düzeylerini, geçmiş ilişkileriyle karşılaştırarak yetersiz bulması sonucu kendisinde oluşan eksiklik olarak tanımlamaktadır. Weiss’e (1973) göre yalnızlık, bireyin diğer bireylerle yakın sosyal ilişkilerinin bulunmaması sonucu samimiyetten ve duygusallıktan uzak olma durumu olarak ifade edilmektedir.

Young’a (1982) göre yalnızlık, “doyum sağlayıcı sosyal ilişkilerin yokluğu ya da algılanan yokluğu ve bu gerçek ya da algılanan yokluğa eşlik eden psikolojik zorlanma belirtileridir” şeklinde dile getirilmektedir. Rook (1984), yalnızlığı daha genel bir açıdan ele alarak “bireyin diğerleri tarafından anlaşılmadığı, onlara yabancı kaldığı ya da onlar tarafından reddedildiği ve / veya özellikle sosyal bütünleşme duygusu ve duygusal yakınlık kurmak için olanaklar sunan arzu edilen etkinlikleri gerçekleştirmek

için uygun sosyal partnerlerin yokluğu durumunda yaşanan, süreğen duygusal zorlanma” şeklinde tanımlamaktadır.

Yalnızlık kavramına yönelik farklı tanımlamalar yapılmış olmasına karşın bazı ortak noktalar bulunmaktadır. En önemli ortak noktalardan biri, yalnızlık yaşantısının öznel yaşantıdan oluşmasıdır. Yani yalnızlık duygusu birçok birey tarafından yaşanılabilir da her birey yalnızlığı kendi iç dünyasında farklı olarak yaşamaktadır. İkinci bir ortak nokta olarak, yalnızlık duygusunun istenilmeyen, olumsuz, hoş olmayan ve bireylerde duygusal olarak çöküntüye neden olan bir yaşantı olması gösterilebilir. Bir diğer ortak nokta olarak da bireyin kişilerarası ilişkilerinde meydana gelen zedelenmenin ve ilişki yoksunluğunun yalnızlık duygusuna zemin hazırlaması olarak gösterilebilir (Duy, 2003).

2.2.2.Yalnızlık ile İlişkili Değişkenler

Yalnızlık, gelişmiş toplumların yaşadığı büyük problemlerin başında gelmektedir. Yalnızlığa yönelik algılar genelde tek başına kalmış, yalıtılmışlık ve ileri yaşlarda olsa da aslında insan hayatının her aşamasında yalnızlık duygusunun esiri olabilmektedir (Selçukoğlu, 2001). Yalnızlıkla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında yaşın, cinsiyetin, kişilik özelliklerinin ve ailenin bireylerin yalnızlık yaşamlarının artmasında ve yaygın hale gelmesinde önemli değişkenler olarak rol oynadığı görülmüştür (Tanrıseven, 2014).

2.2.2.1.Yalnızlık ve Yaş İlişkileri

Yalnızlık ve yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında farklı türden sonuçlara ulaşılmaktadır. Frank ve Woodward (1988), yalnızlığın öznel bir yaşantıdan ibaret olduğunu ve yaşamın her anında ortaya çıkabileceğini ve özellikle de ergenlik çağındaki bireylerde daha sık görüldüğünü ifade etmişlerdir. Orzeck ve Rokach (2004), yalnızlık duygusunun ergenlik çağındaki ve genç yetişkinlik dönemindeki bireylerde daha fazla görüldüğünü belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Roscoe ve Skomski’de (1989) yalnızlık duygusunun ergen bireyler tarafından problem olarak görüldüğüne dikkat çekmiştir.

Bireyin yaşı ile yalnızlığı arasında aynı yönde bir ilişkinin olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Quay (2002), okul öncesi dönemdeki 876 çocukla yaptığı çalışmada, yaşı büyük olan çocukların, küçük olanlara oranla yalnızlık düzeylerinin daha fazla olduğunu belirterek yaşın yalnızlıkla ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Green, Richardson, Dedorah, Lago ve Schatten-Jones (2001), genç ve yaşlı yetişkinlerin duygusal ve sosyal yalnızlıkları ile sosyal ağlarını incelemiştir. Yaşı büyük olan bireylerin duygusal ve sosyal yalnızlıkları yaşı küçük olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

2.2.2.2.Yalnızlık ve Kişisel Özellikler

Kişilik özellikleri, bireylerin yalnızlık yaşantıları ile ilişkili değişkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda ergenlik çağındaki bireylerde yalnızlık yoğun olarak görülmektedir. Brennan (1982), ergenlik döneminde yalnızlığın sık olarak görülmesinin üç ana nedeni olduğunu ileri sürmektedir. Bunları, kişilik özellikleri (utangaçlık, düşük öz saygı, zayıf sosyal beceriler, vs.) gelişimsel nedenler ve sosyal yapılar ya da kültürel süreçler olarak sıralamaktadır. Jones, Carpenter ve Quinnata (1985), yalnızlığı yordayan kişilik değişkenlerini şöyle kategorize etmiştir:

1. Yetersiz sosyal beceriler (utanma, içe dönüklük, çekiniklik, atılğan olamama),
2. Duygusal uyarılma ve çatışma (depresyon, anksiyete, nörotiklik),
3. Zayıf benlik algısı (düşük benlik saygısı, zayıf sosyal- benlik kavramı) ve
4. Negativistik tutumlar (düşmanlık, dışsal denetim odağı, kişilere, yaşama ve topluma karşı karamsar bakış, algılama).

2.2.2.3.Yalnızlık ve Cinsiyet

Cinsiyet, bireylerin yalnızlık yaşantıları ile ilişkili diğer bir değişken olarak kabul edilmektedir. Demir (1990), üniversite öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada, erkek öğrencilerin yalnızlık düzeylerinin kız öğrencilere kıyasla anlamlı ölçüde yüksek olduğunu belirtmiştir. Yeh (2004), hayatını tek sürdüren yaşlı-yetişkinlerden erkeklerin,

kadınlara göre yalnızlık düzeyinin yüksek olduğunu araştırma bulgularında elde etmiştir.

2.2.2.4.Yalnızlık ve Aile İlişkileri

Bireylerin yalnızlık yaşantıları ile ilişkili başka bir değişken olarak aile ilişkileri belirtilmektedir. Wiseman, Maysseless ve Sharabany (2005), üniversiteye yeni başlayan 146 öğrenciyi örnekleme dahil ettiği çalışmada, öğrencilerin aileleri ile bağlılıklarını ve ilişkilerinin niteliğini algılama ile yalnızlık düzeylerini belirlemek üzere çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda, aileleriyle güvenli ve ilgili bağlılık belirtme ile yalnızlıkları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

O'Neill ve Parke (2000) ve Roterberg (1999), ailelerin ergen çocukları üzerinde yönlendirmelerle sosyal becerilerini arttırmada onlara yardımcı olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu şekilde sosyal ilişkilerindeki farklılıklara erken adapte olabilecekleri ve daha asgari düzeyde yalnızlık yaşayacaklarını ifade etmişlerdir.

2.2.3.Yalnızlığın Boyutları

Yalnızlık, farklı araştırmacılar tarafından tek boyutlu ve çok boyutlu yaşantı olarak nitelendirilmektedir. Yalnızlığın tek boyutlu olması ile anlatılmak istenen yalnızlık yaşantısı oluştuğunda, bireyin kişiler arası, sosyal, kültürel ve psikolojik davranışlarını tümüyle etkilemesidir. Yalnızlığın çok boyutlu yapıda olması da yalnızlığın farklı yönlerinin olduğunu ve farklı şekillerde yaşanması anlamına gelmektedir (McWhirter, 1990). Sadler ve Johnson (1980) yalnızlığı beş boyutta ele almaktadır. Bunlar:

1. Bireyin kendi içsel parçalarıyla uyumsuzluğundan ortaya çıkan duygu durumunu yansıtan **psikolojik yalnızlık**,
2. Bireyin kendini diğer bireylerden ayıran kendilik algısının oluşturduğu **kişiler arası yalnızlık**,
3. Diğerleri veya grup tarafından dışlanmanın neden olduğu **sosyal yalnızlık**,
4. Kültürel kesintiler ile kültürel değişimin oluşturduğu yaşantılardan kaynaklanan **kültürel yalnızlık**,

5. Yaraticısı olan Tanrı'dan veya doğadan uzaklaşma sonucu oluşan **kozmik yalnızlık**.

Geçtan'a göre, birbirinden farklı anlama gelen kavram ve durumlar çoğu zaman yalnızlık diye nitelendirilmektedir. Tek başına yaşayan bireylerin somut yalnızlığı, bireylerin yaşadığı topluma yabancılaşması şeklindeki yalnızlığı, sosyal çevresinde reddedilmesi sonucu oluşan yalnızlığı, çevresiyle sınırlı iletişim kurarak kendi isteği olan yalnızlığı ve karşısındakilerin kendini anlamamasını düşünmesinden dolayı içine kapanık olması gibi yaşantıların her biri yalnızlık olarak nitelendirilmektedir.

2.2.4.Yalnızlık Türleri

Robert S. Weiss 1973'te yayımladığı “Yalnızlık: Duygusal ve Sosyal Soyutlanma Yaşantıları” isimli kitabında yalnızlığı duygusal ve sosyal yalnızlık olarak ikiye ayırmıştır.

Duygusal yalnızlık, insanlar arasında samimi, sıcak ve duygusal ilişkilerin yokluğunu ifade etmektedir. Ölüm, boşanma gibi durumlar sonucunda önemli ilişkilerin yok olması duygusal yalnızlık kavramı ile ilişkilendirilmektedir (Weiss, 1973). Bireylerin ikili ilişkilerdeki bağlanma ve güven duygusunun yeterince oluşmaması, ebeveyn desteğini yeterince hissedememesi ve iyi bir arkadaşının olmaması duygusal yalnızlığın oluşmasında oldukça etkilidir. Bireyler, başka biriyle yakın ilişkiler ve duygusal bağların yokluğunda, duygusal yalnızlığa kapılabilirler (Kaplan, 2011). Duygusal yalnızlık yaşayan bireyler, yoğun kaygı, üzüntü ve terk edilmiş hislerini yaşarlar.

Sosyal yalnızlık, bireyler arasındaki sosyal ilişkilerin yok denecek ölçüde zayıf olması ya da olmamasını ifade etmektedir. Ayrıca, bireylerin çalışma ortamlarında, kendilerini kabul edecek bir grup bulamamalarını yansıtmaktadır (Şişman ve Turan, 2004). Sosyal yalnızlık bireyin çevresindeki sosyal ağlara dahil olamamasını, sohbet edebileceği, sorunlarını paylaşabileceği ve de en önemlisi zamanını birlikte geçirebileceği diğer bireylerden yoksun olmasını kapsamaktadır. Sosyal yalnızlık yaşayan bireyler sürekli sıkılma ve arkadaşları tarafından sürekli reddedilme hissine kapılma eğilimindedirler.

2.2.5 Yalnızlık Düzeyi

Yalnızlık, hayatın her aşamasında görülebilirken, yalnızlığın her zaman aynı düzeyde kalacağı söylenemez. Yalnızlığın derecesi, sıklığı ve kalitesi, kişinin mücadeleye ettiği gelişimsel evrenin durumu, elde ettiği duygusal sağlığın derecesi ve yaşadığı toplumla yakından ilişkilidir. Yani, kişinin yaş ve gelişimsel özellikleri, sosyal çevresi ve yaşadığı toplumun sosyo-kültürel özellikleri yalnızlık düzeyini belirlemektedir (Erim, 2001).

Yapılan birçok bilimsel araştırma bulgularında, ergenlik çağındaki bireylerin yalnızlık yaşantısıyla daha sık karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bu da yalnızlık düzeyinin yaş ve gelişimsel özelliklere bağlılığını ifade etmektedir. Demir (1990), yaptığı bilimsel çalışma sonucunda, erkek öğrencilerin kız öğrencilerden, başarısız kişilerin başarılı kişilerden, boş zamanlarında tek kalan kişilerin boş zamanlarını başka kişilerle geçirenlerden, çevresinden sosyal destek hissedemeyenlerin, sosyal destek hissedenlerden ve sorunlarını, problemlerini başkalarıyla paylaşmayanların paylaşanlardan daha fazla yalnızlık düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

2.2.6.Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlık yaşantısı ve nedenleri üzerine araştırmalar yapan Dykstra (2009), bireylerin yalnızlık duygusu hissetmelerinin üç temel nedeni olduğunu ifade etmiştir. İlk olarak, bireylerin içinde bulunduğu sosyal ağa dahil olamaması sonucu yalnızlık hissetmeleridir. İkinci olarak, bireylerin ikili ilişkilerde ilişki düzeyini yeterli bulmadığı durumlarda yalnızlık hissetmeleridir. Ve üçüncü olarak da bireyin kişisel özelliklerinde görülen eksiklikler ve zayıflıklar sonucunda yalnızlık hissetmeleridir.

Qualter'a (2003) göre, bireyde derin izler bırakan travmatik yaşantılar ve kayıplar da bireyin yalnızlık hissetmesine neden olmaktadır. Birey için önemli olan biri tarafından umursanmaması, o kişinin farklı bir yerleşim yerine taşınarak kendisinden haber alınamaması veya kendisi için önemli olan o kişiyi kaybetmesi sonucu yalnızlık duygusunu yaşayabilmektedir. Yapılan açıklamalar doğrultusunda yalnızlığın olası nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Haliloğlu, 2008):

1. Sosyal destek eksikliği,
2. Düşük benlik algısı,
3. Zayıf sosyal beceriler,
4. Bağlanma ilişkileri ve bağlanma figüründen ayrılıklar,
5. Bireysel ve psikolojik faktörler,
6. Sosyal ilişkilerdeki eksiklikler,
7. Gerçek dışı öznel değerlendirmeler, bilişsel faktörler (yüklemeler, şemalar vb.),
8. Sıkıntı veren duygular ve duygusal zorlanmalar,
9. Toplumsal ve çevresel faktörler.

2.2.7. Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık kavramı bireyler tarafından önemsenmeyip ciddiye alınmadığı zaman, bireyleri olumsuz etkileyerek önemli ölçüde zarar verebilmektedir. Rokach'a (2004) göre, yalnızlığın olası sonuçları şu şekilde sıralanmaktadır:

- 1.Yalnızlık duygusu, bireyleri diğer bireylerden uzaklaştırarak samimiyetin ve dostluğun oluşmasını engeller.
- 2.Yalnızlık duygusu yaşayan bireyler, diğer bireylerle ilişki seviyesini ayarlayamazlar. Çevresindeki bireyleri sürekli kıskanma eğiliminde olduklarından sıkça ilişkileri zedelenir.
- 3.Yalnızlık duygusunu yaşayan bireylerin dikkatleri genelde dağınık olduğundan yaratıcılıkları kısıtlı ve psikolojileri sağlam değildir.
- 4.Yalnızlık duygusuna mağlup olan bireyler, rasyonellikten uzak, işlevsel olmayan düşünce sistemi geliştirerek hayatları ile ilgili yerinde olmayan kararlar verebilirler. Hemcinsleri ve karşı cinsleri ile olan ilişkilerinde bağımsız hareket ederek anlamsız davranışlarda bulunabilirler.

5.Bireyler, yalnızlık duygusuyla yüzleşmedikleri ve başa çıkmadıkları takdirde hassas ve katı bir kişiliğe dönüşebilirler.

6.Yalnızlık, geride duygusal izler bırakan, acı ve sıkıntı veren bir duygu halidir.

2.2.8.Örgütsel Yalnızlık

Yalnızlık kavramı araştırılıp incelendiğinde, her ülkede, her ırkta farklı şekillerde, farklı düzeylerde yaşanıyor olması yalnızlığın küresel bir boyutta bir problem olduğunu göstermektedir. Yalnızlık, eski zamanlardan beri var olmakta ancak gelişen teknolojiyle birlikte daha da yaygın hale gelmektedir. Modernleşmenin artmasıyla, sosyal ağlar da artarak gruplar çoğalmıştır. Durum böyle olunca bireylerde yalnızlık yaşantısı da sorun haline gelmiştir.

Günümüz insanı, teknolojik gelişmeler sayesinde bilgi, birikim ve tecrübesini arttırarak çalıştığı iş yerinde sürekli etkileşim halinde olmaktadır. Bireyler, çalıştıkları iş yerinde arkadaşlarıyla çalışmaktan zevk alıp onlara güven duydukları gibi çalışma arkadaşlarından soğuyup kopukluk hissedebilir ve kendini dışlanmış olarak görebilir. Yoğun rekabet hırslının yaşandığı günümüz toplumlarında, çalışanların birbirlerini destekleyici tavırları hızla ortadan kalkmaktadır (Peplau ve Perlman, 1984). Bireylerin diğerler insanlara ve kendilerine yönelik bu algıları yalnızlık yaşantısını kaçınılmaz kılmaktadır. Çünkü birey diğerlerine karşı negatif bakış açısına sahip ise onlarla yakınlık kurduğu anda olumsuz sonuçlarla yüzleşeceğine dair endişeler geliştirmekte ve doğal olarak ilişkilerden kaçınmaya başlamaktadır. Süreç sonunda da yalnızlık duygusu yaşanmaktadır (Hamamcı, 2002).

2.2.9.Örgütsel Yalnızlık Kavramı ve Tanımlar

Örgütsel yalnızlık, bireylerin özel yaşamlarındaki yalnızlık yaşantısından farklı olup genelde iş yaşamında görülmektedir. Bireyin ait olduğu sosyal çevrenin bireyi görmezden gelmesi sonucu yalnızlaştırması şeklinde tanımlanabilir (Wright, Burt ve Strongman, 2006, s. 59). Günlük yaşamda çevresindeki insanlarla iletişimleri iyi, ilişkileri sağlıklı, yalnızlık yaşamayan bireyler, iş ortamında örgütsel açıdan ilişki kurmada veya arkadaş desteği almada zorluklar yaşayabilmektedir. Böylece, normalde

yalnızlık duygusu yaşamayan birey, örgütsel açıdan yalnızlık duygusu yaşamaktadır (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009).

Kafetsios (2002), örgütsel yalnızlığı, bireylerin sosyal iletişim ağının yetersizliğinden veya ortak ilgi, çalışma ve yaşantılarının olmadığı bir grubun parçası olmamaktan ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bireyler, sosyal bir ortamda yalnız kaldıkları zaman yalnızlığı oldukça etkili, acılı ve iz bırakıcı biçimde yaşarlar (Sermat, 1980).

İş yaşamında bireylerin kendini güvende hissedip huzurlu buldukları ortamlar birey ve örgüt açısından önemlidir. Böyle ortamların yokluğunda ortaya çıkan yalnızlığın önlenememesi durumunda ise çalışanlar psikolojik olarak güçsüz duruma düşmekte motivasyon ve iş verimleri oldukça düşük seviyelere gerilemektedir (Kaplan, 2011, s. 34). Ayrıca, çalışanların dahil oldukları sosyal ağlar olabildiğince geniş olsa bile yine de yalnızlık yaşayabilecekleri ihtimali unutulmamalıdır. Çünkü yalnızlığın tanımında da Peplau ve Perlman'ın (1984), belirttiği üzere “bireyin var olan sosyal ilişkileri ile arzuladığı sosyal ilişkiler arasındaki fark” bireye göre geniş sosyal bir ağla beklenen düzeyde giderilmeyen bir fark olabilir. Yani, iş yaşamında yeterli düzeyde sosyal ilişkiler çalışanın kendisini kişisel özelliklerinden ötürü yalnız hissetmesinin önüne geçememektedir. Bu durumda, örgütsel yalnızlığın çevresel, kişisel ve durumsal boyutları olduğu söylenilebilir (Peplau ve Perlman, 1982, s. 15).

Genel olarak, örgütsel yalnızlıkla ilgili yapılan tanımlamalarda önemli ortak kavramlar yer almış ancak birbirinden farklı tanımlamalar yapılmıştır. Örgütsel yalnızlık, durumsal nedenlerin, çevresel faktörlerin ve kişisel özelliklerin etki ettiği bir olgu olarak kabul edilmiştir (Güngörmüş, 2011).

2.2.10.Örgütsel Yalnızlığın Boyutları

Weiss (1973), yalnızlık kavramını sosyal ve duygusal yalnızlık olarak iki kategoriye ayırmıştır. Örgütsel yalnızlık, genel olarak iş ortamında, bireyler arasındaki açık mesafenin varlığından kaynaklanan sıkıntı durumu tanımlanmaktadır (Wright ve diğerleri, 2006, s. 60). Örgütsel yalnızlık, sadece iş ortamında görülmesiyle genel yalnızlıktan ayrılmakta ve farklılaşmaktadır (Doğan ve diğerleri, 2009). Bu

farklılaşmayı açıklığa kavuşturmak üzere Wright, Burt, ve Strongman geçerliği ve güvenilirliği yüksek olan Lonelines at Work Scale (LAWS, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği) geliştirilmiştir. Bu ölçekte örgütsel yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk boyutlarında ölçülmektedir.

2.2.10.1.Sosyal Arkadaşlık

Wright ve diğerleri (2006, s. 66), örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunu, iş yerindeki sosyal ağların yeterliliği ile ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. Sosyal arkadaşlık, bireyin aynı örgütteki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niceliğini ortaya koymaktadır. Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık, arkadaş, iş arkadaşı ve akran gibi değerlerin eksikliğinden dolayı ortaya çıkan duygu olarak tanımlanmaktadır. Bu tür yalnızlık durumunda kendini hisseden bireylerde, arkadaşları tarafından reddedilme hissi, sıkılganlık ve utangaçlık gibi haller görülmektedir.

Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayan bireyler, kendisini iş yerindeki sosyal ağdan kopuk hissetmekte ve bu ağın dışında kalmaktadırlar. Aidiyet hissini yitirerek işle ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşmakta zorlanarak kendisini var olan arkadaş grubundan bağımsız görmektedir (Mercan, Oyur ve Alamur, 2012, s. 217). Ayrıca, örgütsel yaşamda, sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayan bireylerin dinlenme saatlerinde sohbet edeceği birini bulmakta sıkıntı yaşadıkları, iş yerindeki bireylerle piknik, parti, yemek gibi sosyal aktivitelere katılmadıkları ve iş yerindeki ilişkilerden memnun olmadıkları söylenebilir.

Sürekli başarılı olan ve ayakta kalan örgütlere baktığımızda etkili iletişimin önemini görebilmekteyiz. Çünkü çalışan bireyler arasındaki eş güdümlü çalışmanın ve iş birliğinin temelinde sıcak, samimi ve içten ilişkiler yer almaktadır. İletişim ile ilgili örgütlerde sergilenen her davranış örgüte etkide bulunabilmektedir (Demir, 2000, s. 135).

Sonuç olarak, örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunda, iletişim yoksunluğu önemli bir unsurdur. Örgütlerde çalışanlar ortak sosyal ağlara sahip olarak bilgi aktarımını gerçekleştirmekte ve üretimi sağlamaktadır. İletişim zenginliği de üretimin ve verimin üst düzeyde olmasını mümkün kılabilmektedir. Böyle örgütlerde

çalışan bireyler, kendini ifade etme imkanları bulduklarından ve bilgiyi paylaştıklarından yalnızlık hissinden uzaklaşarak kendilerini güvende hissedeceklerdir. İletişim, örgüt üyelerinin doğru yer ve zamanda sağlıklı ilişkiler kurarak birbirlerini anlamalarına ve tanımalarına imkan sağlayacaktır (Asunakutlu, 2002).

2.2.10.2.Duygusal Yoksunluk

Duygusal yoksunluk, iş yaşamındaki bireylerin arkadaşlarıyla ilişkilerinin niteliğini ortaya koymaktadır. Nitelik kavramıyla anlatılmak istenen, bireyin arkadaşlarıyla ilişkilerine dair kendisinde oluşan duygu ve düşüncelerdir (Doğan ve diğerleri, 2009). Duygusal yoksunluk boyutunda olan birey, arkadaşlarının kendisini anlamayacağını düşünerek onlarla iletişime girmekten kaçınmaktadır. Duygusal olarak eksik olan birey çalıştığı örgütte kendisini huzursuz hissedip kimseyle yakın ilişkiler kuramamaktadır (Kaplan, 2011, s. 33-34). Weiss (1973), duygusal yoksunluktan kaynaklanan yalnızlığı, bireyin başka birine karşı yakın bağlılığının olmadığı, kaygı ve boşluk duygularının yaşandığı durum olarak ifade etmektedir.

Peplau ve Perlman (1982), duygusal yalnızlığı, ruhsal olarak kendisini normal ortamlarda tatmin edemeyen, yakın ve özel ilişkilerden yoksun bireylerin durumu olarak ifade etmektedir. Yapılan bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, duygusal yoksunluk boyutunun bireyin yaşam alanındaki insan sayısı ile ilgili olmadığı anlaşılacaktır. Zaten, bireyler bazen kalabalıklar ve tanıdıklar içinde dahi kendisini yalnız hissedebilmektedir. Bu yüzden, duygusal yalnızlığın sosyal ilişkilerin sıklığıyla alakalı olmadığı görülmektedir (Yaşar, 2007).

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunda bireyin kişisel özellikleri de dikkate alınmalıdır. Çünkü bireyler, normal zamanlarda sergiledikleri bazı davranışları örgütsel yaşamda da sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar kimi zaman olumlu karşılanırken kimi zaman da olumsuz karşılanacaktır. Örneğin, saygı, sevgi, uyum ve nezaket kavramlarının yer bulduğu bir örgütte sinirli ve agresif yapıya sahip bireyler uyum sağlamakta zorlanabilirler (Yaman, 2001).

Genel olarak, çalıştığı kurumda rahat olmayan, sürekli kendisini boşluk duygusu içinde hisseden, paydaşlarıyla yakın ilişkiler kuramayan, kendisini dışlanmış düşünen

bireylerin duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir. Kuiper ve arkadaşlarının da yalnızlığı bir nevi olumsuz yaşam durumları karşısında başa çıkma metodu olarak tercih ettikleri görülmektedir (Yaşar, 2007). Yalnızlık yaşayan bireyler, gün geçtikçe kendilerini işe yaramaz, güçsüz ve sahipsiz olarak hissettiklerinden çevresinden koparlar. Diğer insanlara karşı bakış açıları değişip zamanla acımasız ve vurdumduymaz bir hale gelirler (Yaşar, 2007).

2.2.11.Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Yalnızlık kavramı ile ilgili bilimsel çalışmalara bakıldığında, bazı değişkenlerin yalnızlık duygusunu etkilediği görülmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, aylık gelir ve yerleşim alanı gibi değişkenler bireylerin normal ve örgütsel alandaki yalnızlıklarına etki etmektedir.

Çorapçioğlu (1998), eğitim seviyesinin düşüklüğünün ve işin niteliğinin yalnızlığa etki ettiğini ve üst düzeydeki kişilerin astlarına oranla daha az yalnızlık yaşadıklarını açıklamaktadır. Bu düşünceye Wright (2005), hiyerarşik yapıda CEO'lar ve üst düzey yöneticiler daha fazla yalnızlık yaşarlar düşüncesiyle katılmamaktadır. Üst düzey yöneticilerin, astlarıyla aralarındaki hiyerarşiyi korumak için kendilerini yalnızlığa ittikleri düşünülebilir.

Yapılan araştırmalara göre, farklı meslek gruplarının örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri de farklılık gösterebilmektedir. Seidenberg (1980, s. 186), iş adamlarının hem iş dışı seyahatlerinde hem de örgütlerinde yalnız olduklarını savunmuş ve rekabetten uzak, samimi dostluklar arayışı içinde olduğunu belirtmiştir. İş yükü ve stres düzeyi fazla olan meslek gruplarına çalışan bireylerin yalnızlık düzeylerinin daha yüksek olduğuna bazı araştırma bulgularında ulaşılmıştır. Cooper (1981), rekabetin egemen olduğu örgütlerde problem çözmek ve başarıyı kalıcı kılmak çalışanların ve kurumun açıklarının ortaya çıkma korkusuyla engellemelerle karşılaşabileceğini ifade eder. Sergilenen bu engelleme hareketiyle oluşan stres, kaygı ve gerilim üst düzey yöneticilerin yalnızlık yaşamalarına sebep olur. Örgütsel yalnızlık ile ilgili literatüre bakıldığında yalnızlık düzeyini açıklamak için kurum içindeki statünün ve kariyer durumunun tek başına yeterli etkenleri oluşturmadığı görülmektedir.

2.2.12. Okul Çalışanlarının Örgütsel Yalnızlığı

Öğretmen, öğrenme işine kılavuzluk eden kişi olarak tanımlanmaktadır. Öğrenmeye rehber olarak görevlendirilen öğretmenlerin bir takım görevleri bulunmaktadır. Bu görevler de öğretmenlerin kurumlarında bazı şartların yerine getirilmesiyle mümkün olabilmektedir.

Maslow (1954), insan ihtiyaçlarını “hiç bitmeyen bir istekler hiyerarşisi” olarak ifade etmektedir (Eroğlu, 2000). Öğretmenler, ait olma ve sevgi ihtiyacını okuldaki sosyal ortamda gidermeye çalışacaklardır. Böyle olunca da öğretmenlerin yaptığı işten haz alması, meslektaşlarıyla yakın ilişkiler kurması ve yüksek iş doyumunu sağlaması gerekmektedir. Okulda kurulan sosyal ağın öğretmenlerin motivasyonlarına etki edip performanslarını arttıracığı unutulmamalıdır. Aksi takdirde, sosyal açıdan umduğunu bulamayan öğretmenlerin kurumlarında yaşamaları kaçınılmaz olacaktır.

Sarı (2005), stresin bireyler üzerinde birçok olumsuz etkisinin bulunduğunu ve motivasyonu azaltarak iş verimini düşürdüğünü belirtmiştir. Stres kaynakları olarak cazip olmayan çalışma şartları, işin niteliksiz oluşu, organizasyon ve görev dağılımı yetersizliği, ücret azlığı, rekabet ve hızlı teknik değişiklikler gösterilebilir. Bu stres kaynaklarına öğretmenlerin maalesef okul ortamında maruz kaldıkları düşünüldüğünde, öğretmenlik mesleğinin oldukça stresli olduğu söylenebilir.

Okul kültürünün yeterli seviyede olmaması ve örgütsel güven düzeyinin düşük olması öğretmenlerin okullarında yalnızlık duygusu yaşamalarına neden olmaktadır. Böyle bir ortamda öğretmen olan kişilerin yöneticilerle ve öğretmenlerle etkili iletişim gerçekleştirip sosyal etkinliklere katılmaları beklenemez. Okulda kendisini yöneten kişilerin yeterli olduğuna inanmayan, onları benimsemeyen öğretmenle yönetici arasında da çift yönlü iletişimin olduğu söylenemez (Celep, 2000, s. 51).

Belirli bir süre öğretmenlik yaptıktan sonra okul yöneticisi olan okul müdürlerini de okul çalışanı olarak değerlendirip örgütsel yalnızlık durumlarını incelemekte yarar olacağı düşünülmektedir. Okul müdürleri de yaptıkları iş gereği yalnızlık duygusu yaşama eğilimindedirler. Allison’ın (1997) çalışmasında ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan 643 okul müdürünün oluşturduğu örnekleme cevap verenlerin yarısı

kendini çalıştığı kurumda yalnız hissederek iş tatminlerinin düşük olduğunu ifade etmişlerdir.

2.2.13. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları

Örgütsel yalnızlığı çözülemeyecek bir problem olarak görmemek gereklidir. Örgütsel yalnızlık, bireylerin çalıştığı kurumda bazen öfke patlaması bazen de duygusal geri çekilme şeklinde oluşabilir. Örgütsel yalnızlığın sebepleri ve bireylere etkisi farklılık gösterdiği gibi örgütsel yalnızlıkla başa çıkma yolları da farklılık göstermektedir (Kaplan, 2011, s. 44). Örgütsel yalnızlık duygusunun kısa sürede ortadan kalkması için sarf edilen çabalar hemen yanıt vermeyebilir. Birey, olumsuz ortamda çok kalır ve sıkıcı ilişkileri uzun yaşarsa yalnızlık duygusu o derece derin olur (Ernst ve Cacioppo, 1998).

2.2.13.1. Örgütlerde Kişiler Arası İlişkiler

Örgütün işleyişini sağlayacak samimi ve sıcak ilişkiler oluşturmak örgütte çalışan bireyler bağlıdır (Wright, 1985). Aynı örgütte yer alan çalışanların birbirleriyle etkili iletişimleri, problemleri ortak bir anlayışla çözmeleri örgütün sağlığı ve başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Fine (1986), örgütsel kültürle örgütsel samimiyet arasındaki ilişkiyi göz önüne almış ve çalışanlar arasındaki kişiler arası ilişkiyi arttıran faktörler belirlemiştir. Bu faktörler mizah, törenler ve kutlamalar, iş dışında paylaşılan faaliyetler ve ortak görevlerdir.

Bireyler, ortak düşünce ve değerleri barındıran sosyal ortamlarda kolay ve rahat bir şekilde kişiler arası ilişkiler oluşturma eğilimindedir (Fine, 1986). Bireylerin çalıştıkları örgütün ikliminin örgütteki kişiler arası ilişkinin niteliğini etkileme gücü yüksektir. Samimiyetin, arkadaşlığın, iş birliğinin egemen olduğu örgütler ile güvensizliğin bireyselliğin ve rekabetçiliğin hakim olduğu örgütlerdeki kişiler arası ilişkilerin benzer nitelikte olması elbette mümkün değildir. İş yerinde olumlu havanın olması ve pozitif değerlerin paylaşılması kişiler arası ilişkileri arttırmakta, çalışanların daha az yalnızlık yaşamalarını sağlamaktadır.

2.2.13.2.Örgütlerde Sosyal Destek

Dignam ve West (1988), bireyin arkadaşlarından, ailesinden ve birlikte çalıştığı kişilerden aldığı desteğin kendisini stresin zararlı etkilerine karşı koruyan bir güç olduğunu belirtmişlerdir. Genel olarak, sosyal destek alan bireylerin performansları ve başarıları artarak iş doyumları en üst seviyeye çıkabilmektedir. Örgütüne karşı yüksek güven duyacak ve kendisini örgütün önemli bir parçası olarak görecektir. Böyle olunca da bireyin iş yerinde yalnızlık duygusu azalacak ve üretimi artacaktır.

2.2.13.3. Örgütlerde Arkadaşlık

İş yerinde kurulan arkadaşlık bağları, her bireyin ayrı ayrı sosyal açıdan gelişmesine ve iletişimlerini arttırmalarına olanak sağlamaktadır. Samimi ve ilgili arkadaşlara sahip bireylerin, bilgi seviyelerini arttırdığı ve iş stresinden uzaklaştıkları söylenebilir. Çalışanlar ve yöneticiler, arkadaşlıklar sayesinde görevlerini yerine getirmekte zorlanmamakta ve örgüt içi değişikliklere uyum süreçleri hızlanmaktadır. İş yerinde kurulan arkadaşlıklar, yapılan işi sevilebilir hale getirebilir ve bireylerin yaratıcılığını arttırabilir (Yager, 1997).

2.2.14. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları

Örgütsel yalnızlık, iş yaşamındaki sosyal ilişkilerin yoksunluğundan dolayı ortaya çıkan bir duygu halidir (Wright ve diğerleri, 2006). Örgütsel yalnızlık yaşayan bireylerin iyi bir ruh halinin olmadığı, iş performanslarının giderek düştüğü, iş yaşamında gerekli desteği alamadıkları görülmektedir. Örgütsel yalnızlık, bireyin psikolojisini olumsuz yönde etkilediğinden dolayı, bireylerin motivasyonlarının ve iş verimlerinin düşmesine, algılanan örgütsel desteğin azalmasına, örgütsel bağlılığın ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının zayıflamasına ve örgüt kültürünün zarar görmesine neden olmaktadır (Gumbert ve Boyd, 1984; Yılmaz ve Arslan, 2013).

İş veriminin düşmesi ve iş doyumunun azalması, örgütsel yalnızlığın görülen en belirgin sonucu olarak ifade edilebilir. Yalnızlık yaşayan birey, performans kaybı yaşayarak başarısızlık duygusuna kapılacak ve kendini yetersiz görecektir. Bu da bireyin iş doyumunun azalmasına sebep olacaktır. Şahin (2005), çalışan bireylerin

kendisini bir kuruma ait hissetmediğinde yalnızlık duygularının artacağına ve iş veriminin düşebileceğine dikkat çekmiştir.

Stres duygusu da örgütsel yalnızlığın önemli başka bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Şimşek (1999), stresi “iş yerinde veya çevrede yer alan ve sağlığa zararlı olarak görülen olaylar ve durumlar” olarak tanımlamaktadır. Yalnızlığın bireyi değişik açılardan etkilediği düşünülürse yalnızlık yaşayan bireylerin de ileri düzeyde stresli oldukları düşünülebilir.

Örgütsel yalnızlığın diğer sonuçları olarak da yüksek kaygı, kararsızlık, endişe, tahammülsüzlük, duygusal geri çekilme, sinirlilik, güvensizlik ve öfke patlaması gibi durumlar gösterilebilir (Adamson ve Axmith, 2003). Örgütsel yalnızlık, bir takım olumsuz sonuçları doğurduğu gibi bir takım değişkenlerin sonucu olarak da ortaya çıkmaktadır (Wright ve diğerleri, 2006). Özetle, yalnızlık kavramı sebep ve sonuç değişkeni olarak değerlendirilebilmektedir.

Kaiser ve Polczynski, öğretmenlik mesleğinin verdiği stresin, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin performansları üzerinde olumsuz etki yapacağını, öğretmenlerin ve ailelerinin ruhsal durumlarını da etkileyebileceği belirtilmiştir (Öztürk, 1995). Yılmaz ve Altınok'un (2009), 530 ilköğretim okul müdürüyle yaptıkları çalışmada, okul müdürlerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, yalnızlık ve yaşam doyum arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

2.2.15.Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yılmaz ve Altınok (2009), yaptıkları çalışmada okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyumlarını incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyleri ile yaşam doyum algıları arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirtilmiştir.

Yılmaz'ın (2011), 472 ilköğretim okulu öğretmeniyle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin sahip oldukları insani değerler ile yalnızlık düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin insani değer tercihleri ile yalnızlık algıları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Kaplan'ın (2011), 405 öğretmenle gerçekleştirdiği çalışmada, öğretmenlerin örgütsel yalnızlık ve örgütsel güvenleri arasındaki ilişki düzeyi ve örgütsel yalnızlığın bazı değişkenler açısından incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin yalnızlık algıları ile güven düzeyleri arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tanrıseven (2014), 322 öğretmeni örnekleme dahil ettiği çalışmada, öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin düşük düzeyde yalnızlık algılarına sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum ve içselleştirme alt boyutlarında bağlılıkları yüksek düzeyde, özdeşleştirme alt boyutunda ise bağlılıkları düşük düzeyde çıkmıştır.

2.2.16. Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Gumbert ve Body (1984), yaptıkları araştırmada 249 işletme sahibini örnekleme dahil etmiştir. Araştırmanın bulgularında, daha önce büyük şirketlerde çalışıp sonra küçük işletmelere geçen bireylerin kendilerini, diğer bireylere göre daha fazla yalnız hissettikleri görülmüştür.

Bell, Roloff, Van Camp ve Karol (1990), araştırmalarında bir takım değişkenlerin örgütsel yalnızlıkla ilişkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Örgütsel yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki olduğunu araştırma sonuçlarında elde etmişlerdir. Üst kademedeki görev yapan yöneticilerin alt kademedeki çalışanlara oranla daha az yalnızlık yaşadıkları belirtilmiştir. İş yerindeki zor ve olumsuz çalışma şartlarının bireylerin yaşadıkları yalnızlığı arttırdığını ifade etmişlerdir.

Reinking ve Bell (1991), çalışmalarında bireylerin kariyer durumları ve iletişim becerilerinin yalnızlıkla ilişkilerini incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, örgütte alt kademedeki çalışanların üst kademedeki çalışanlara oranla daha fazla yalnızlık yaşadıkları belirtilmiştir.

Cubitt ve Burt (2002), 293 okul müdürünü örnekleme kattığı çalışmada, katılımcıların iş yeri yalnızlığını incelemiştir. Yalnızlık ve mesleki tükenmişliğin, başarıya ve kişilik zedelenmesine olumsuz etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Howard (2002), yaptığı nitel araştırmada yüksek okul müdürlerinin izolasyon algılarını incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlüğü statüsünün bireyleri yalnızlaştırıcı etkisinin olduğunu belirtilmiştir.

Wright'ın (2005), iş yerinde yalnızlık konulu çalışmasında farklı meslek çalışanlarından 362 katılımcıyla yalnızlık ve sosyal destek arasındaki ilişki incelenmiştir. Negatif duygusal ortam ve yetersiz sosyal destek sonucu bireylerin örgütlerinde yalnızlık yaşantılarının arttığını araştırma sonuçlarında elde etmiştir.

2.3.Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı

“Yabancılaşma” kavramı Latince kökenli “alienare” sözcüğünden türetilmiş olup dilimize sonradan geçmiştir (Telman, 1988, s. 126). Yabancılaşma kavramına bakıldığında, bireyin sosyo-kültürel çevresine olan uyumunun giderek azalması, genellikle de yakın çevresi üzerinde kurduğu egemenliğin son bulması halinde bireyde oluşan yalnızlık ve çaresizlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Kongar, 1979: akt. Eryılmaz, 2010: s. 1).

Yabancılaşma kavramı Webster İngilizce Sözlüğü'nde (1968) “bir özelliğin bir başka tarafa iletilmesi, akli rahatsızlık” şeklinde tanımlanmaktadır (Özbudun ve Demirer, 2008, s. 15). Geçmişte akıl hastalarını belirtmek için kullanılan yabancılaşma teriminin günümüze doğru bu anlayışını yitirdiği görülmektedir.

Yabancılaşma sürecinde kişiler istekleri ve arzuları sebebiyle kendi öz benliğine, çevresine ve ilişkilerine yabancı hale gelir. Süreç içerisinde gerçek insani ilişki ve davranışlar, nesnelere ilişki ve davranışlarına dönüşerek insandan uzak hale gelir (Akdeniz-Binbirçiçek, 2012, s. 14). Yabancılaşma kavramının özünde insanın dünyaya yani yaşadığı doğaya, temasta bulunduğu varlıklara, iletişim kurduğu diğer insanlara ve en önemlisi bedeninin ve ruhunun sahibi olan kendisine yabancılaşmış olduğu düşüncesi yatmaktadır. Sahip olunan bu düşünceye göre insan kendisini olayların merkezinde rol oynayan özne yerine dışarıdan izleyen nesne olarak algılamaktadır (Fromm, 1998, s. 56).

Yabancılaşma olgusu, kişinin özünü yitirmesi, ümitsizlik, yalnızlık, zayıflık, isteksizlik, kaygı, kayıtsızlık, dışlanmışlık, anlamsızlık, memnuniyetsizlik ve kuralsızlık

gibi duygulardan oluşmaktadır (Eryılmaz, 2010, s. 1). Yabancılaşma duygusuna mağlup olmuş insan, bu mağlubiyet halini oldukça doğal bir şeymiş kabul etmektedir. İçinde bulunduğu duruma sebep olan etmenleri sorgulamayıp ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçları da düşünmemektedir. Yaşama karşı olumsuz tutumlar takınmakta ve genellikle sönük profile sahip olabilmektedirler (Fromm, 2014, s. 160-191).

Yabancılaşma, bireylerin psikolojik yönüyle ilgili bir kavram niteliğinde olup bireyin ait olduğu topluma karşı olumsuz düşünceler içerisine girmesine ve bağlı olduğu toplumdan kopmasına neden olan duygular bütünü şeklinde tanımlanmaktadır.

Günümüzde yabancılaşma sözcüğüne farklı kişiler tarafından farklı şekillerde tanımlamalar yapılmıştır. Schaar'a göre, "bazı anlamları bakımından yabancılaşma düşüncesi yazınsal tarih kadar eskidir." Marx'a (2000) göre yabancılaşma, insanı kendi ürettiği ürünlere, kendisine, kendi iç doğasına ve diğer insanlara yabancılaştıran eylemlerin tamamı şeklinde ifade edilmektedir. İnsan emeği sonucu oluşan ürünlerin, insanı egemenliği altına alması ve insanı insan olmayana dönüştürmesi ifade edilmektedir. Fromm'a (1996, s. 36) göre yabancılaşma, bireyin kendi eylemleri sonucunda oluşturduğu ürünü kendisine ait olarak görmemesi durumunu ve bireyin kendisinden kopmuş halini yansıtmaktadır. Püsküllüoğlu (2000) ise yabancılaşmayı, bireyin kendisi tarafından ürettiği nesnelere himayesi altına girerek asıl olan sorunlara, çevreye ve insani ilişkilere yabancı kalması olarak tanımlamaktadır. Hoşgörür'e (1997) göre ise yabancılaşma "kendi kendini gerçekleştirme ve kişilikleri ile ilgili ihtiyaçları eksik kaldığında, iş görenlerce yaşanan güçsüzlük halidir." Aldemir'e (1983) göre de "yabancılaşma toplumsal bir sistemdeki kişilerin kendi davranışlarının elde etmek istedikleri sonuç veya sonuçları ne dereceye kadar etkileyebildiklerine olan inançtır." Tolan (1981, s. 179)'a göre yabancılaşma, "insanın emeği tarafından yaratılan şeyin aynı insana, kendisini köleleştiren yabancı bir öz olarak geri dönmesi sürecidir." Levin (1994; akt. Parsıl, 2007, s. 23) yabancılaşma kavramını, bireylerin toplumda sahip oldukları rollerini kaybetmesi sonucunda oluşan belirsizlik durumu şeklinde ifade etmektedir. Durkheim'e göre, yabancılaşmanın temelinde toplumsal normların insanların düşüncelerini ve eylemlerini etkileme gücünü kaybetmesi yatmaktadır. Yabancılaşma konusunda önemli araştırmalarda bulunan sosyolog Melvin Seeman'da

(1975) yabancılaşmanın tek bir tanımla sınırlı olmadığını ve yabancılaşmanın farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan bir hastalık durumu olduğunu ifade etmiştir.

Sonuç olarak yabancılaşma kavramı, insanın insani değerlere yabancı hale gelerek kendisinden ve diğer insanlardan uzaklaşmasıdır. Bireyler arası toplumsal ilişkiler kopuk bir hal almaya başlamakta ve kişiler kendinden, ürettiği üründen ve çevresinden uzak kalarak hayatını sürdürmeye başlamaktadırlar (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 7).

2.3.1. Yabancılaşmanın Boyutları

Bir kavramı anlamamanın, açıklamanın veya çözümlemenin en kolay yolu, o kavrama ait olan boyutları ortaya koymaktır. Melvin Seeman da yabancılaşma olgusunu sistematik bir şekilde ele alarak; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklinde boyutlandırmıştır (Seeman, 1959, s. 786).

2.3.1.1. Güçsüzlük

Kişilerin kendi düşünce ve davranışlarının, arzu ettiği sonuçları karşılamayacağına olan olumsuz beklentilerinden kaynaklanan duygu halidir (Yeniçeri, 2009, s. 142). Güçsüzlük, toplumsal süreçler içerisinde bireyin kendisini her türlü denetim mekanizmalarından yoksun hissetmesidir. Yaşamının başkaları tarafından yönlendirildiğini düşünen kişi kendisini zayıf ve güçsüz hisseder. Güçsüzlük hissine kapılan kişi kendisi üzerinde denetim hakkına sahip kişi veya normlarla mücadele edemeyeceği düşüncesiyle hareket eder (Seeman, 1972). Güçsüz kişi özgün düşünce ve davranışlarını yansıtmak yerine var olan durumlara tepki gösterir ve diğer insanlar tarafından yönlendirilir (Fettahlıoğlu, 2006, s. 34).

2.3.1.2. Anlamsızlık

Bireylerin hayatında yer alan değer ve doğrulardan hangisine inanması gerektiği konusunda sağlıklı fikirler üretememesidir. Bireye anlatılan doğruların kendisi için hiçbir anlam ifade etmemesi ve doğruların kendisine yarar sağlamayacağı düşüncesi olarak da ifade edilebilir (Seeman, 1959, s. 786). İnsanın kendisini tam olarak

tanıyamaması sonucu davranışlarının öz iradesine ait olmadığını düşünmesi, bireyin anlamsızlık düzeyinde olduğunu yansıtmaktadır (Tutar, 2014, s. 359). Yabancılaşmış birey, yüz yüze kaldığı sorun ve problemlerle hesaplaşma sürecini, anlamlandırma becerisini büyük ölçüde kaybeder. Eylem ve davranışlarının sahibini diğer insanlar olarak düşünür ve bütün bunların anlamsız olduğunu düşünür. Öngörü gücünü yitiren, bağımlı hale gelen ve düşünmeyi düşünemeyen yeni bir kimliğe bürünür (Lindley, 1990, s. 27).

2.3.1.3..Kuralsızlık

Kuralsızlık diğer bir ismiyle “anomi” veya “normsuzluk” literatürde birbiri yerine kullanılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Williamson ve Cullingford, 1998, s. 267). Bireylerin hedeflenen sonuçlara ulaşabilmek için genel olarak kabul görmeyen düşünce ve davranışları benimsemesi anlamına gelmektedir. Toplum için ortak kabul edilen değerlerin zamanla kaybolması durumunda bireyde oluşan faydacı anlayışın artması ve davranışlarının kişisel hale gelmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Seeman, 1959, s. 787-788). Kuralsızlık boyutunda, toplum tarafından kabul görmeyen davranışlar daha çok özümsebilir ve devamlı hale gelir (Tolan, 1981, s. 127). Kuralsızlık duygusuna yenik düşen birey, toplumsal kurallardan ayrı düşer. Bu da bireyin toplum tarafından onaylanmayan, etik dışı eylemlerde bulunmasına hızlandırır (Brown, Higgins ve Paulsen, 2003, s. 3).

2.3.1.4.Yalıtılmışlık

“Soyutlanma” veya “toplumsal yalıtım” olarak da kullanılan yalıtılmışlık kavramı, bireyin kendisini ait hissettiği sosyal çevreden dışlanmış olarak görmesidir (Başaran, 2000). Kişinin kendi isteğiyle grubundaki diğer insanlarla etkileşime girmekten kaçınması sonucu sosyal yönden geri kalması ve toplumsal süreçleri takip edememesi durumudur. Birey yalıtılmışlık duygusu yaşadığı zaman örgütsel iletişimi kopuk hale gelmekte ve grup aidiyeti son bulmaktadır (Seeman, 1983, s. 176). Yalıtılmışlığın temel nedeni olarak bireyin içinde bulunduğu çevrenin ya da kendi psikolojik durumunun negatif yönde olması gösterilebilir (Elma, 2003, s. 35).

Anlaşıyor ki yalıtılmışlık duygusu, bireyin kendisini toplumdan geri çekmesi nedeniyle yaşanabileceği gibi çevrenin de onu dışlaması sonucu oluşabilmektedir.

2.3.1.5.Kendine Yabancılaşma

Bireyin kendi öz benliğine yabancı hale gelmesidir. Kendisine yabancı hale gelen bireyler sergiledikleri davranışlardan, üstlendikleri rollerden mutluluk hissini tadamaz ve kendilerini büyük bir boşluktaymiş gibi hissederler (Seeman, 1959, s. 789). Öz benliğine yabancı hale gelen birey, kendi sahip olduğu yetenek ve potansiyelin farkında olamamaktadır. Teknolojik gelişmelerin hızlanmasının sonucu olarak da insanın kendi ürettiği ürünlere özünden bir şeyler katmadığı ve kendi varlığıyla olan ilişkisini azalttığı görülmektedir (Fettahlıoğlu, 2006, s. 35).

2.3.2.Yabancılaşma Kuramları

Bu bölümde yabancılaşma kavramını farklı yaklaşımlarla ele alan düşünürlerin tanımlamalarına ve açıklamalarına yer verilmiştir.

2.3.2.1.Friedrich Hegel ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı felsefi bir terim olarak ilk defa Alman idealizminin saygın isimlerinden Friedrich Hegel tarafından kullanılmaya başlanmıştır (Doğan, 1998, s. 25). Hegel yabancılaşma kavramına ilk olarak “Tin’in Görüngübilimi” isimli eserinde yer vermiştir (Beşer, 2004). Hegel’in ele aldığı yabancılaşma kavramında birey kendisini düşünen, hisseden bir organizma olarak görememekte ve sosyal çevresine yabancı hale gelmektedir. Hegel, insanlık tarihi ile insanoğlunun yabancılaşma tarihinin aynı zamanlara denk geldiğini ileri sürmektedir (Lefebvre, 2010).

Hegel’e göre yabancılaşma olgusunun birbiriyle bağlantılı ve büyük iki anlamı olduğu bilinmektedir. Birincisi; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrıldığı farkında oluşudur. İkincisi ise; yine bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrı olan benliğini tamamen terk edişi ya da ona teslimiyetidir (Demirer ve Özbudun, 1998). Hegel’e göre “akılsal olan her şey gerçektir ve gerçek olan her şey akılsaldır.” Kant’ın ikiciliğine itiraz ederek aklın tarihin içinde

yer aldığını ve tarihin de akılla anlamlandırılabilirliğini belirtmektedir. Dolayısıyla da tinin, doğanın ve tarihin içinde yer aldığını vurgulamaktadır (Akdeniz-Binbirçiçek, 2012, s. 17). Hegel, doğaya yabancılaşmanın ruhun belirgin bir özelliği olduğunu söylemektedir. Doğa “Mutlak Ruh” un bir yansımasıdır ve “Mutlak Ruh” un kendine yabancılaşması ya da kendini ötekileştirmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Süreç sonunda ise ruh kendini doğa ve insan olmak üzere ikiye ayırmaktadır. İnsan sınırları olan bitimli bir varlık olup zaman ve mekan içerisinde rol oynar. “Mutlak Ruh” ise sınırsız, evrensel ve bitimsizdir (Tolan, 1996, s. 285).

Sonuç olarak, Hegel yabancılaşma sürecini, kişinin özüyle tekrar bir araya gelmesi şartıyla ait olduğu toplumsal bütünden ayrılması olarak tanımlamaktadır. Yabancılaşma sürecini atlatılmak için kişinin bu sürecin farkında olması gerektiğini vurgulamaktadır (Demirer ve Özbudun, 1998).

2.3.2.2.Ludwig Andreas Feuerbach ve Yabancılaşma

Feuerbach’a göre “yabancılaşma” bireyin özünü “kendi dışına yansıtma” halidir. Yabancılaşmanın tek olumlu yönünün ise insanı “özünü” dışında aramasının sonucunda kendi içine yönlendiren ara bir evrenin varlığı olarak belirtmektedir (Özbudun ve Demirer, 2008, s. 20). Feuerbach yabancılaşma olgusunu dini temellere dayanarak açıklamıştır. Dini de kişilerin güç ve isteklerinin birer yansıması olarak görmektedir. İnsanların kendi özelliklerini ve güçlerini yaratıcısına yüklemesi sonucu kendi öz benliğinden soğuması ve yabancılaşması kaçınılmaz olmaktadır (Ergil, 1980, s. 33).

Feuerbach, Hegel’den tamamen farklı düşünerek onun fikirlerinin takipçisi olmamıştır. Hegel’e göre kendine yabancılaşan “Mutlak Ruh” kendisini doğa ve insanda ortaya koymaktadır. Feuerbach’e göre ise “Mutlak Ruh” kişinin yabancılaşmasının bir sonucu olarak kendini göstermektedir (Tolan, 1996, s. 286).

Feuerbach, yabancılaşma olgusunun bastırılmasının insanın özünü insan olarak görmesine bağlı olduğunu söylemektedir. İnsanların bazı özsel niteliklere sahip olduğu bilinmektedir. Bunlar; irade, akıl ve sevgidir. Bu üç niteliği taşımayı kaybeden ya da

bunları Tanrı inancına bırakan kişiler yabancılaşmış demektir (Bloch ve diğerleri, 1970, s. 120-121).

2.3.2.3.Karl Marx ve Yabancılaşma

Hegel yabancılaşma kavramını ilk kullanan kişi olsa da geniş bir yelpazede açıklayan ve kullanan kişi Karl Marx'tır. Marx'ın yabancılaşma olgusu kapitalist düzene dayanmaktadır (Eryılmaz, 2010, s. 6). West'e (1988) göre Marx'ın yabancılaşma kuramında, iş hayatında işgörene bağımsızlık, görev dağılımı ve kariyer fırsatları verilmediği takdirde yabancılaşmanın görülebileceği belirtilmektedir.

Marx'da Hegel gibi insanın kendine ve doğaya yabancılaşma tarihiyle insanlık tarihinin aynı dönemlere denk geldiğini savunmaktadır. Yabancılaşma bireylerin çevresiyle olan etkileşimleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Kişi kendisini olayların içinde genel olarak, özne sıfatında göremiyorsa ve dünya hem kendine hem de diğerlerine uzak kalıyorsa bu kişi yabancılaşmıştır (Akdeniz-Binbirçiçek, 2012, s. 18). Karl Marx'a göre; "insanın kendi eylemleri, onun tarafından yönetilmek yerine, onun üstünde ona karşı işleyen yabancı bir güç tarafından yönetilmektedir" (Fromm, 1996, s. 135).

Marx, yabancılaşma durumunun farklı şekillerde ortaya çıkabileceğini belirtmekte ve yabancılaşma kavramının dört boyuttan oluştuğunu ileri sürmektedir. Bu boyutlar; emeğe yabancılaşma, iş sürecine yabancılaşma, doğaya yabancılaşma ve kendine yabancılaşmadır (Ferguson ve Lavalette, 2004, s. 300-302; Tolan, 1981, s. 145-156; Overend, 1975, s. 308-309). Marx, birinci boyut olan emeğe yabancılaşma boyutunun insanlık tarihi boyunca sürekli var olduğunu söylemektedir. Gerekçe olarak da işgörenin üretiminin tasarlanması, planlanması ve kontrolünde rolünün bulunmadığını anlaması sonucunda kendisini bir makineyle eşdeğer hissetmesidir (Tolan, 1981, s. 147). İkinci boyut olan iş sürecine yabancılaşma boyutunda, işgörenin kontrolü yitirmesi temel faktördür. İşgören içinde bulunduğu hiçbir işe anlam verememekte ve sadece görevi yerine getirmekle yükümlü olduğunu savunmaktadır (Ferguson ve Lavalette, 2004, s. 301). Marx, diğer bir boyut olan doğaya yabancılaşmada, insanı öteki canlılardan ayıran doğaya egemen olma düşüncesinin varlığından söz etmektedir. Ancak kapitalizmin sonucunda yabancılaşmış emeğin bu düşüncüyü ortadan kaldırdığını ve insanı doğasına yabancı hale getirdiği belirtmektedir

(Marx, 1970, s. 112-114). Son olarak da insanın kendine yabancılaşması boyutunda, kişinin ürüne, iş sürecine ve yaşadığı doğaya yabancılaşmasının sonucu olarak doğal bir şekilde kendine yabancı hale geleceğini ve ilişkilerinde öz benliğinden ayrı hareket edeceği beklenmektedir (Marx, 1970, s. 116).

2.3.2.4. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma

Marcuse, gelişen sanayi ve teknolojinin insan emeğinin işlevselliğini yitirdiğini ve giderek insan gücüne olan ihtiyacın da azalacağını vurgulamıştır. Makineleşmeye esir olan hayatın, insanı tüketerek yabancılaşmasına neden olacağını ileri sürmüştür (Marcuse, 1968, s. 20-23). Marcuse, gelişen sanayi toplumlarını mercek altına almış ve yabancılaşmanın sosyal yapının bütün sınıfları için görülebilecek bir durum olduğunu belirtmiştir (Eryılmaz, 2010).

Marcuse, hayatımızın her alanında giderek büyük pay sahibi olan kitle iletişimlerinin insanın yabancılaşmasını desteklediğini savunmuştur (Eltugay, 1999). İletişim araç ve gereçlerinin varlığının artması, insanları bağımlı hale getirmekte ve teknolojinin esiri durumuna düşürmektedir. Düşüncelerini ifade etmekten kaçınan, davranışlarının farkına varamayan ve toplumda etkisiz eleman durumuna düşen insan robot haline gelmektedir (Tuna ve Ekin 1970, s. 139).

2.3.2.5. Erich Fromm ve Yabancılaşma

Fromm yabancılaşma olgusunu “hastalık” olarak tanımlamaktadır. “İnsanın doğadan ve birbirinden kopmuş olmasının, kendisini yalnız, soyutlanmış ve yabancı hissetmesine neden olduğunu” ileri sürmektedir (Fromm, 1990, s. 60; 1991, s. 125). Fromm’a (2010) göre, insan doğanın vazgeçilmez bir parçasıdır ve doğaya sınıksız bağlıdır. Ancak, farkındalık duygusu ve akli kendisini zamanla ait olduğu doğadan ayırmıştır. Ayrılığın başlamasıyla da yabancılaşmanın ilk aşaması gerçekleşmektedir. Erich Fromm, “The Sane Society” adlı eserinde kendine yabancılaşma boyutunu, bireyin yetenek ve güçlerini kendine ait hissetmemesi ve kendisini yabancı biri olarak görmesi şeklinde tanımlamaktadır (Fromm, 1996, s. 134).

Fromm'un yabancılaşma kuramına göre, kapitalizmle birlikte insan bireye dönüşmektedir ve bu birey kendisini şaşkın ve güven yoksunu hissetmektedir. Kapitalizmin parçalarından olan endüstriyel hareketler, teknolojik gelişmeler, bilimsel faaliyetler ve bürokratik kurumlar bireyi olumsuz etkilemekte, sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Bu sorunlarla baş başa kalan insan kendisini güçsüz ve çaresiz hissedip edilgen bir yapıya geçmektedir (Fromm, 2004, s. 66-67). Fromm kapitalizmin esiri olan toplumlarda ekonomik ilişkilerin yanında, insanlar arası ilişkilerinde yabancılaşmış olduğunu söylemektedir (Eryılmaz, 2010, s. 9).

2.3.2.6.Emilie Durkheim ve Yabancılaşma

Emilie Durkheim yabancılaşma kavramını doğrudan kullanmayıp yabancılaşma olgusunu doğuracak olan “anomi” (kuralsızlık) kavramı üzerinde yoğunlaşmıştır. “Toplumsal İşbölümü Ve İntihar” adlı eserinde yabancılaşmaya neden olan ortamın anomi (kuralsızlık) olduğunu ileri sürmektedir (Eryılmaz, 2010, s. 10). Anomi kavramını ilk kez kullanan Durkheim, bu kavramı; toplumun üyelerinin nerede, nasıl ve ne şekilde davranışta bulunacaklarını belirleyen kuralların geçerliklerini zamanla yitirmeleri şeklinde ifade etmektedir (Elma, 2003, s. 32).

Durkheim, iş görenlerin görev paylaşımının toplumu dengede tuttuğunu belirterek bir otoriteye ihtiyaç duyulduğunu söylemektedir. Yetkisini kabul edeceği tek gücün ise toplum olduğunu bilmektedir. Anomi kavramı da yetkisini benimsediği toplumsal araçlardan olabildiğince yararlanamaması durumunu yansıtmaktadır (Demirer ve Özbudun, 1998).

2.3.2.7.Max Weber ve Yabancılaşma

Weber, ideal tip bürokrasi modelinde, çağdaş toplumun gereksinimlerini karşılayan örgüt şemasını kategorize etmektedir. Tasarladığı örgüt modelinde, bireysel özelliklere yer vermeyip yasa ve kuralların varlığından söz etmektedir (Ö. Aytaç, 2005). Weber'e göre otoritenin etkin olduğu işletmelerde bireyler önceden belirlenmiş kurallara göre hareket etmek zorundadır. Kurallara göre davranmak mecburiyetinde olan insan, bağımsız hareket edememekte ve duygularını yansıtmakta güçlük

çekmektedir. Söz konusu durumda kişi zamanla çevresine ve kendisine yabancılaşmaktadır (Gençer, 2002, s. 28).

2.3.2.8. Carl Rogers ve Yabancılaşma

Rogers, hümanistik yaklaşımı benimseyerek insanın özünde iyi biri olduğunu ve gerekli şartların sağlanması şartıyla bireylerin kendini gerçekleştirebileceklerini belirtmektedir. Kendini gerçekleştiren bireyin öz varlığına ve çevresine yabancı hale gelemeyeceğini ve yabancılaşma olgusundan uzaklaşacağını savunmaktadır (Corey, 1982, s. 81).

2.3.3. Örgütsel Yabancılaşma

Örgüt, ortak amaçları gerçekleştirmek üzere, belirli iş ve görev paylaşımı yapılarak bir grup insanın bir araya gelmesinden oluşan yapılar olarak tanımlanmaktadır (Schein, 1980, s. 11). Günümüzde önemli ve etkili olan örgütler toplumları derinden etkileme gücüne sahiptirler. Kılçık'a (2011) göre örgütler, bireylerin hayatında kişisel ilişkilerin gelişmesini artırır ve takım ruhunun oluşmasına katkı sağlar. Aynı zamanda, örgüt üyelerinin sorunlar ve problemlerle karşı karşıya kalmasına da neden olabilmektedir. Örgütsel yabancılaşma problemi de örgüt üyelerinin yaşadığı olumsuz sonuçlar içerisinde yer almaktadır.

Örgütsel yabancılaşma kavramı işgörenin giderek işine uzak hale gelmesi sonucu kişinin duygu ve düşüncelerini, üreteceği ürününe yansıtamaması durumudur (Başaran, 1998). Örgütsel yabancılaşma kavramının, işgörenin yetkisi, mesleki gelişim ve değişime bakış açısı, üstleri tarafından tanınma ve kabul görme beklentisi gibi konularda yaşadığı doyumsuzluk hali olduğu da vurgulanmaktadır (Newstroom, 1983; akt. Eryılmaz, 2010).

Örgütlerde yer alan bireyler arasındaki iş bölümü, olumsuz ilişkiler, işveren ve işgören uyumsuzlukları, çatışmalar, işin niteliği gibi değişkenler kişileri örgütlerine karşı yabancı hale getirmektedir (Eryılmaz, 2010). Ekonomik büyümenin gerçekleşmesi, teknolojinin çok ileri boyutlara ulaşması, örgütlerin büyüklük ve

faaliyetlerinin genişlemesi sonucu değişimlerin kaçınılmaz hale gelmesi çalışanların ait oldukları örgüte yabancı olmasına neden olmaktadır (Kanungo, 1982; akt. Elma, 2003).

Yabancılaşma, ilk olarak insanın kendi işgücüne yabancılaşması ile başlayıp üretim sürecinde ve örgüt içerisinde kendisini zayıf ve aciz hissetmesine, işinden tat almamasına kadar uzanır. Kişi kendisini sürekli yalnız görür, öz benliğine ve çevresine mesafeli davranır (Başaran, 2008). Bireylerin işine ve örgütüne yabancılaşması sonucu bazı durumlar ortaya çıkmaktadır (Başaran, 1998):

- Yabancılaşma durumunda ne üretim araçları ne de ürettiği ürün işgörenin malıdır.
- Uzmanlık, işgörene işin bütününün küçük bir parçasını üretme olanağı verdiği için işgörenin ürettiğinin ne olduğunu görmesi ve yaratıcılığını geliştirmesi engellenmiştir.
- Tekdüze, küçük parça üretimi yüzünden işgören, ortaya çıkan ürüne "ben ürettim" diyememektedir.
- İşgören kullandığı teknolojiye uyum sağlamak zorunda kaldığından işgörenin, kendini denetleme isteği elinden alınarak denetimi makineye devredilmiştir.
- Makine ile baş başa bırakılan işgörenin, toplumsallaşmanın ve kişilik geliştirmenin vazgeçilmez gereği olan insanlarla ilişki kurma olanağı elinden alınmıştır.
- İşgören, örgütün denetimi altına girerek kendi geleceğini denetleme hakkından vazgeçirilmiştir.
- İşgören, sonunda örgütteki yaşamında denetlenmeyi ve kendini anlatmayı reddederek işinden soğumaktadır.
- Örgütün yetke sıra dizini ve denetimi işgöreni özünden soğumaya itmektedir.

2.3.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Diğer Kavramlarla İlişkisi

Örgütlerde, üyelerin yabancılaşmasına neden olabilecek birden çok etken bulunmaktadır. Örgütlerde meydana gelen olumsuz davranışlar ve tutumlar örgütsel yabancılaşmanın hızlanmasına sebep olmaktadır (Eryılmaz, 2010, s. 18).

2.3.4.1.Örgütsel Yabancılaşma ve Karara Katılım

Karar verme, var olan problemin çözümüne yönelik en uygun yolun belirlenmesi olarak tanımlanabilir. Örgütlerin yönetiminde karar verme süreci örgütün sağlığı ve devamı açısından hayati öneme sahiptir. Karar verme evresi, yönetimin niteliğini belirlemektedir (Aydın, 1998: akt. Eryılmaz, 2010). Yönetime dahil olma şu üç özelliği zorunlu kılmaktadır (Genç, 2007):

- Örgütün alt kademe yönetimlerinin ve işgörenlerin örgüt politikası ve yönetimi konusundaki kararlara katılması,
- İşgörenlerin, psikolojik ihtiyaçlarını tatmin edecekleri demokratik bir ortama kavuşmaları,
- Yönetici ile işgören arasında diyalog ve işbirliği kurarak örgütün yönetsel etkililik ve verimliliğinin artırılması.

Örgütler, ortak ülküleri olan kişilerin, bir araya gelerek hedeflerini gerçekleştirmelerine fırsat vermektedir. Örgütteki bireyler hedeflediği sonuçlara ulaşmak için ortak kararlar almak mecburiyetindedirler. Bu kararlar örgütün her biriminde, olayların her aşamasında alınabilmekte ve örgütsel yaşamın temel ögesi durumuna gelebilmektedir (Güney, 2011). İşgörenler yönetsel kararlara katılım gösterdiklerinde kendilerini örgütlerinin önemli bir halkası olarak görmekte ve değerli olduklarını hissetmektedirler (Ugochukwu, 2016).

Örgütlerin varlığını uzun süre devam ettirmeleri çalışanlarının birbirleriyle ve örgütleriyle ilişkilerine bağlıdır. Bireyler işleri ile ilgili karar verme süreçlerine istekli bir şekilde katıldıklarında örgütleriyle arasındaki psikolojik bağlılıkları artmaktadır (Yeniçeri, 2009, s. 33). Örgütsel kararlara katılım, kararların etkililiğini arttırmakta ve çalışanlar arasında yardımlaşma ve dayanışma olgusunun gelişmesini sağlamaktadır (Eryılmaz, 2010).

2.3.4.2.Örgütsel Yabancılaşma ve Bürokrasi

Max Weber'in Bürokrasi Kuramı'ndaki düşünceleri, örgüt kuramlarının temelini oluşturmaktadır. Endüstriyel alanda gelişimlerin artması, sendikal faaliyetlerin

çoğalmas ve siyasal oluşumların yaygınlaşması örgütlerin sayısını da arttırmıştır. Weber'e göre örgütlerin sağlıklı ve etkili şekilde çalışması için bürokrasinin varlığı zorunludur (Gürbüz ve Sığırı, 2014). Her bürokratik örgütün diğer örgütlerden farklı bir yapısı ve kişiliği bulunmaktadır. Örgüt içi kurallar, ilkeler, öneriler kişiliği oluşturan temel yapı taşları olarak kabul edilmektedir (Eryılmaz, 2010). Weber, bürokrasinin ilkelerini şu şekilde sıralamaktadır (Yozgat, 1983):

- Her çalışanın yetki ve sorumluluklarının açıkça belirtildiği iş bölümünü,
- Mevki ve pozisyonların belirli bir hiyerarşik anlayışa göre sıralanması,
- Herhangi bir görevi üstlenecek kişilerin eğitim görmelerini ve gerekli donanıma sahip olmalarını,
- En üstteki yönetici harici diğer yöneticilerin tayinle iş başına gelmelerini,
- Yöneticilerin sabit aylık ücretle çalışmalarını,
- Yöneticilerin kendilerini başında olduğu örgütlerin sahibi olarak görmemeleri belirtilmektedir.

2.3.4.3.Örgütsel Yabancılaşma ve Çatışma

Çatışma; “birey ya da grupların içlerinde ve aralarında çeşitli nedenlerden kaynaklanan anlaşmazlık, zıtlık, uyumsuzluk, birbirine ters düşme konusunda ortaya çıkan ve iyi yönetilmediği durumda örgüte ve bireye zararlı olabilen dinamik bir etkileşim süreci” olarak tanımlanmaktadır (Gümüşeli, 1994; akt. Eryılmaz, 2010). Akgün'e (1999) göre, örgütsel çatışma ve yabancılaşma ilişkisi “buz dağı” benzetmesiyle açıklanmıştır. Yabancılaşma, buz dağının görünmeyen kısmını, çatışma ise görünen kısmını temsil etmektedir. Çatışma, örgütte yeni bir durumun varlığında yansıtılan tepkiler bütünü şeklinde buz dağının görünen yüzü olarak algılanmaktadır. Yabancılaşma ise, kişinin öz benliğinde oluşan ve buz dağının görünmeyen kısmını oluşturmaktadır (Yeniçeri, 1991).

Çatışma örgütlerde bir takım olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bunlar (Başaran, 1998, s. 201; Gümüşeli, 1994, s. 63; Arslan ve Polat, 2004, s. 434):

- Çalışan, psikolojik yönden örgütte tehlikeli duruma düşebilir,
- Çalışanlar, ikili ilişkilerinde birbirlerine dostça tavırlar sergilemeyebilir,

- Yöneticiler, yetkisini sınırsızmış gibi hissedip tehlike saçabilir,
- Çalışan, iletişim ve etkileşimlerinde öznel davranıp sürece zarar verebilir,
- Çatışma, çalışanların moral ve motivasyonlarına zarar verip, işlerine sürekli devamı azaltabilir,
- Örgütte harcanılan ve kazanılan nesnelere israfına yol açabilir,
- Örgütün başarı ve etkililiğini azaltıp amacının dışına çıkmasına neden olabilir.

2.3.4.4.Örgütsel Yabancılaşma ve İş Stresi

Stres kavramı, en genel tanımıyla: “Bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranım olup kişi üzerinde psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir iç veya dış hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur” şeklinde tanımlanmaktadır (Cryer, 2003; akt. Eryılmaz, 2010). Bireylerin gündelik yaşamlarında dahi sürekli yer edinen stres kavramı, problemlerin ve sorunların ana kaynağı olarak algılanmaktadır. “Yüzyılın hastalığı” gibi isimlendirmelerle ifade edilse de dünya var olduğu müddetçe stres de var olacaktır. Gelişen dünyada hayat şartlarının aynı kalmaması, stresin miktarını ve insanlar üzerindeki etkilerini arttırmaktadır (Dalkılıç-Sürgevil, 2014).

Meisner ve diğerlerinin de vurguladığı gibi, kişinin işine yabancılaşması sonucunda, iş stresini yaşayacağı ve örgütüne karşı sağlıksız hareket edeceği beklenmektedir. Örgütlerde yaşanan strese neden olan etmenler şu şekilde sıralanabilir (Ertekin, 1993, s. 71):

- Rol çatışması,
- İşin özelliği,
- Örgütteki yerleşme düzeni,
- İş akışının tasarımı,
- Örgütsel desteğin olmaması,
- Ücret politikaları,
- Çalışanların niteliği,
- Örgütteki karar alma süreci.

2.3.4.5. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel İletişim

Amaçları ortak olan bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu gruplar ve topluluklar için iletişim vazgeçilmez bir süreçtir. Örgütteki bireyler ve gruplar arasındaki etkileşimi sağlayan yapı örgütsel iletişimdir (Vural, 2003). Örgütsel iletişim, örgütlerde eylemlerin gerçekleşmesine ve yönetim süreçlerinin işlenmesine katkı sağlamaktadır (Kaya, 1999).

Örgütsel iletişim, örgütteki bütün bölümler arasında etkileşimi ve bilgi iletimini sağlayarak başarılı bir yönetimin temel belirleyicisi konumundadır (Eryılmaz, 2010: 27). Örgütsel iletişim, bilgi alış verişini gerçekleştirdiği gibi örgüte geri bildirim fırsatı da verdiği için bağlılığı arttırmakta ve yabancılaşma duygusunu azaltmaktadır. Üyeler bu sayede yaptıkları işin farkında olurlar ve sonuçlarından haberdar olurlar. Kendilerine önem verildiğini fark eden çalışanlar, güven duygusunu daha çok hisseder ve yabancılaşma tehlikesinden sıyrılırlar (Güney, 2011, s. 282-283).

2.3.4.6. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel İklim

Örgütsel iklim, işgörenlerin yaptığı işten beklentilerinin karşılanma düzeylerinin ölçümü şeklinde tanımlanabilir. Örgütü diğer örgütlerden ayıran bütün özellikleri içinde barındırır ve zamanla değişmez yapılara sahip olur (Campbell, 1970, s. 389). Halpin, örgütsel iklimden ilk defa bahsetmiştir. Halpin'in “birkaç okulu ziyaret eden araştırmacılar okulların duygular açısından birbirinden nasıl farklı olduğunu anlarlar” ve “her bir okulun kendisine ait bir kişiliği olduğunu anlarlar” diyerek okulların birbirinden farklı ortamlarının varlığından söz etmektedir (Hoy, Tarter ve Bliss, 1990). Halpin (1966, s. 178; akt. Arslan, 2004 s. 223), örgütsel iklimin türlerini şöyle açıklamaktadır:

- **Açık İklim:** Açık iklim, örgüt üyelerinin ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahip oldukları örgütsel iklim türünü belirtmektedir.
- **Özerk İklim:** Bu örgütsel iklimin en ayırt edici özelliği yöneticinin üyelere, iş birliği ve uyumu sağlamak için kendi yöntemlerini bulmalarını sağlayıcı ve grup içindeki sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak yolları bulmaları adına verdiği büyük özgürlük ortamıdır.

- **Kontrollü İklim:** Kontrollü iklim görev başarısı baskısı veya sosyal ihtiyaç doyumunun az seviyede olduğu iklim türüdür. Kontrollü iklim ortamında herkes çok çalışır ve örgütte diğerleri ile sosyalleşme sürecine girmek için vakit bulamazlar.
- **Ortalama İklim:** Ortalama iklimde yönetici çok çalışarak örnek oluşturur ve örgütü harekete geçirmeye çalışır, aynı zamanda öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarının farkındadır.
- **Serbest İklim:** Öğretmenler işe fazla yoğunlaşmadıkları için iş başarısı düşüktür. Öğretmenlerin çalışmaları evrak ve raporlarla yüküldür. Buna karşılık yönetici tarafından az takdir görürler ve yönetici görev başarısını kolaylaştırmak için özel bir çaba sarf etmez.
- **Kopuk İklim:** Öğretmenler çok çalışmalarına rağmen, sosyal ihtiyaç doyumuna ulaşamamıştır. Öğretmenler örgüte ait olduklarını hissedemezler.
- **Kapalı İklim:** Kapalı bir iklime sahip olan okullarda yönetici, öğretmenlerin hem çalışmalarına hem de sosyal ihtiyaçlarına karşı duyarlı değildir. Bu yüzden öğretmenler iş başarısı ve sosyal ihtiyaç yönünden doyum almazlar. İşe karşı isteksizdirler, kişisel ve örgütsel başarı hissi hemen hemen yoktur.

2.3.4.7.Örgütsel Yabancılaşma ve Teknoloji

Teknoloji, bireylerin yaşamlarını kolaylaştırmak için kullandıkları araç ve gereçlerin tamamı şeklinde tanımlanabilir. Teknolojinin maddi ve manevi olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Maddi boyutunu, büyük çoğunluk üretimi gerçekleştiren makineler oluşturmaktadır. Manevi boyutunu ise üretimi gerçekleştirebilmek için gerekli bilgi ve beceriler oluşturmaktadır (Shepard, 1977, s. 2). Inkson ve Simpson (1975), teknolojinin varlığıyla birlikte ortaya çıkan ortamın yabancılaşmaya yol açabilecek yapıda olduğunu ve çalışanların kendilerini güçsüz hissedebileceğini belirtmektedir (Girijesh ve Yashwant, 2012; akt. Averbek, 2016).

2.3.4.8.Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık

Meyer ve Allen (1991) bağlılıkta; örgüte karşı güçlü duygusal his, örgütten ayrılmanın sebep olacağı maliyeti düşünme ve örgütte kalma zorunluluğu gibi üç

durumu tanımlar. Aynı zamanda, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gibi şekillerden bahsetmektedir. Bağlılıkta ortak olan nokta, çalışanın örgütle ilişkisini belirleyen ve örgütle bağıni sürdürme ya da örgütten ayrılma kararını yansıtan psikolojik tutumudur (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Örgütlerine içsel olarak bağlılık gösteren bireyler kendilerini örgütleriyle özdeşleştirir, sahiplenme duygusunu hisseder ve örgütün sorunlarını kendi sorunları gibi görürler. Örgütsel bağlılığın oluşması için de şu üç ögenin varlığı gerekmektedir (Randall, 1987, s. 461; Reichers, 1985, s. 468; Brockner ve diğerleri, 1992, s. 244):

- Kişinin örgüt amaçlarını kabulü ve onlara duyduğu güçlü inanç,
- Kişinin örgüt için beklenenden daha fazla çaba gösterme isteği,
- Kişinin örgütteki üyeliğini devam ettirme arzudur.

2.3.4.9.Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sosyalleşme

Bireyler, yeni bir örgüte katıldıklarında, o örgütün kurallarını, değerlerini ve kültürlerini öğrenip kabullenmek zorundadırlar. Çünkü bireylerin yaptığı işten yüksek düzeyde doyum almasının ve başarılı olmasının temel şartı örgütünü benimsemesine bağlıdır. Bu bağlılık ise, bireyin örgütsel sosyalleşme sürecini başarılı bir şekilde yürütmesine bağlıdır (Eryılmaz, 2010, s. 33). Örgütsel sosyalleşme, kişilerin önceki yaşantılarından farklı olarak yeni bir duruma dahil olması sonucu, misafir konumundan ev sahibi rolüne geçmesini sağlayan süreçtir (Balcı, 2000, s. 11). Sosyalleşme sürecinde uygulanan faaliyetlerden beklenen yararlar şu şekilde sıralanabilir (Glueck, 1982; Yüksel, 2000, s. 128; Yalçın, 2002, s. 138):

- Sosyalleştirme, işe yeni başlayan çalışanların iş sürecini daha hızlı bir şekilde kavramasına katkı sağlar ve maliyetlerin azalmasına olanak verir.
- Sosyalleştirme, yeni işgörenlerin korkularını yenmesine, gerginliklerinin artmamasına ve olumsuz duygularından sıyrılmalarına yardım eder.
- Sosyalleştirme sayesinde mesleki tecrübesi fazla olan çalışanlar, işe yeni girenlerle fazla zaman kaybetmezler. Bu da iş kaybını azaltmaktadır.
- Sosyalleşme, işgörenlerin iş hakkında gerçekçi tavırlar sergilemesine ve bireylerin iş tatminlerine ulaşmasına yardımcı olur.

2.3.4.10. Örgütsel Yabancılaşma ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, çalışanların fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan yorgun olmalarını ifade etmektedir. İlk kez psikolog H.Freudenberger tükenmişlik kavramından bahsetmiş ve insanların aşırı çalışıp yorgun duruma geçerek işin gereklerini yerine getiremediğini belirtmiştir. Tükenmişlik duygusunu yaşayan bireyler zamanla işinden ve çevresinden soğumaya başlar ve karmaşık duygular içerisine girer. İşe devam etme sıklığında azalma, insanlara karşı tahammülsüz olma ve şüpheli davranma konusunda da artmalar meydana gelmektedir (Tutar, 2014).

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı gibi üç boyutta incelemektedir (Ergin, 1992, s. 143). Duygusal tükenme; tükenmişliğin kişisel stres boyutunu yansıtmakta ve bireylerin duygusal yönden zayıf hale gelmelerini belirtmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, s. 402; Wright ve Douglas, 1997, s. 492). Duyarsızlaşma; tükenmişliğin sosyal yönüne vurgu yapmakta olup bireylerin işine ve çevresine karşı soğuk, tepkisiz kalmalarını tanımlamaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, s. 403; Wright ve Douglas, 1997, s. 492). Düşük kişisel başarı duygusu ise; bireylerin kendilerini sürekli eleştirme ve olumsuz bir şekilde değerlendirmelerini ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, s. 403; Maslach ve Zimbardo, 1982, s. 5; Wright ve Douglas, 1997, s. 492).

2.3.5.Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Yabancılaşma duygusunun oluşmasında, bireysel farklılıklar, istekler, inançlar ve beklentiler önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, kişisel özelliklerden yaş ve cinsiyet gibi değişkenler de yabancılaşmaya neden olmaktadır (Mercan, 2006, s. 38). Bireylerin çalışma ortamlarının büyüklüğü, yönetim şekli ve idari yapısı yabancılaşmanın oluşmasına zemin hazırlamaktadır. İş ortamlarındaki iş bölümü, çalışma hızı, tartışmalar, olumsuz tutum ve davranışlar, çalışanların karar alma süreçlerine katılamama durumları ve iş yerinin fiziksel özellikleri gibi etmenler çalışanları etki altında bırakmakta ve yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Hoşgörür, 1997). Ayrıca, bireyler çalışma ortamlarında yaşadıkları çatışmalar sonucunda, işine ve ortamına yabancı hale gelebilmektedir. Çatışma sonucunda, örgütte verimlilik çıktısında

azalmalar ve işe yeni dahil olan çalışana harcanan maliyet oranlarında artmalar meydana gelmektedir (Varol, 1993, s. 107).

Bireylerin örgütlerinde yaşadıkları yabancılaşma durumlarının, kendilerinin toplumsal çevrelerinden kişisel çevrelerine kadar uzanan bir dizi etmeden kaynaklandığı ifade edilmektedir. Yabancılaşmanın nedenleri olarak da şu etmenlerden bahsedilmektedir (Hoşgörür, 1997; Pars, 1982):

Çağımızın Özellikleri: Teknolojik gelişmelerin artış göstermesinin paralelinde sanayileşme ve kentleşme oranları da artış göstermektedir. Bu da doğal çevrenin insanlar üzerindeki baskısını ve tahribatını ileri seviyeye taşımakta ve yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Günlük Yaşam Koşulları: Bireylerin evleri ile iş yerleri arasındaki mesafenin varlığı, işe giriş çıkış saatleri, aile yapısı, bağlı olduğu yapının kültürel özellikleri, sağlık sorunları, sosyo-ekonomik durumları yabancılaşmalarına yol açmaktadır.

Çalışılan Kurumun Niteliği: Bireylerin çalıştıkları kurumdaki bürokratik yapı, görev tanımı, iş bölümü, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiler, çalışılan ortamın fiziksel yapısı ve iş karşılığında kazandığı ücretin miktarı, iş yerindeki aşırı kuralcılık, kuralsızlık gibi etmenler yabancılaşmaya ortam hazırlamaktadır.

Yapılan İşin Niteliği: İşin zamanı ve süresi, iş yükü, işin isteyerek yapılmaması, alınan kararlara katılamama, telkin ve eleştiri yoksunluğu, işin sonuçlarından bihaber olma gibi değişkenler yabancılaşmayı tetiklemektedir.

Kişisel Özellikler: Bireylerin yaşadığı hayattan beklentileri, fiziksel ve psikolojik yapısı, kişilerarası tutum ve davranışları, iletişim becerileri, mesleki doyum seviyesi, sorumluluk algısının düşüklüğü ve ihtiyaçlarını karşılama düzeyinin azlığı yabancılaşmaya neden olmaktadır.

2.3.6.Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşma kavramına farklı insanlar tarafından farklı şekillerde değinilmiştir. Yakın zamanda ise, insanların sosyal-psikolojik hastalıklarının karşılığında kullanılmaya başlanmıştır. Hastalığın göstergesi olarak da birey ait olduğu toplumdan, örgütünden ve kendinden uzaklaşmaktadır (Bayındır, 2002). Örgütlerine yabancılaşan bireylerin davranışları, diğer çalışanlar tarafından hissedilmekte ve üretim sürecinin

sonunda ortaya çıkardığı ürünün niteliğine de olumsuz olarak yansımaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın neden olduğu sonuçları; davranışsal ve örgütsel sonuçlar şeklinde iki grupta incelemek mümkündür (Eryılmaz, 2010, s. 34).

2.3.6.1.Davranışsal Sonuçlar

Örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkardığı davranışsal sonuçları kendi arasında iki gruba ayırmak gerekirse, birinci grupta doğrudan gözlenebilen tepkiler, nörotik ve anti sosyal davranışlar yer alır. Bu davranışlar; insanlarla ilişkilerden uzaklaşma, hayata karşı kayıtsız olma, toplumun değerlerine duyarsızlık, ilgisizlik, bencillik, teslimiyetçilik ve kadercilik olarak sıralanabilir. İkinci grupta ise, dolaylı olarak gözlenebilen olumsuz davranışlar yer almaktadır. Bu davranışlar; örgütsel başarının azalması, örgüte karşı sürekli olumsuz tutumların oluşması, çalışanın işine ve örgütüne içsel olarak bağlanamaması, işini anlamsız bulması ve sorumluluk duygusunu hissetmemesi şeklinde ifade edilebilir (Nef, 1980, s. 86; Minibaş, 1993, s. 42; akt. Eryılmaz, 2010, s. 34).

2.3.6.2.Örgütsel Sonuçlar

Örgütüne karşı ileri düzeyde yabancılaşan bireylerde; mesleki tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve örgütsel yaşam kalitesinin düşmesi gibi bir takım olumsuz sonuçlar görülmektedir (Eryılmaz, 2010, s. 34).

2.3.6.2.1. Mesleki tükenmişlik

Tükenmişlik; bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk duyguları, olumsuz benlik kavramı, hayata ve diğer insanlara karşı negatif yönde tutumları içeren sorunlar olarak tanımlanmaktadır (Maslach, 1981, s. 4). Tükenmişlik ile ilgili belirtilen özelliklerin birçoğunun aynı zamanda yabancılaşmanın sonucu olarak da ortaya çıktığı görülmektedir. Doğal olarak mesleki tükenmişliği, örgütsel yabancılaşmanın bir sonucu olarak kabul edebiliriz (Eryılmaz, 2010, s. 35).

2.3.6.2.2.İş doyumsuzluğu

İş doyumsuzluğu, çalışanların işine karşı hissettiği duygusal tutumları içermekte olup, iş deneyimleri sonucu kişide oluşan olumlu ruh hali olarak tanımlanabilir. Bireylerin işlerine karşı hissettikleri olumsuz tutum ise, iş doyumsuzluğu olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1996, s. 231). Bireylerin örgütlerine yabancılaşmalarının sonucunda iş doyumsuzlukları artmaktadır ve iş hayatları sıkıcı ve monoton bir hale gelmektedir.

2.3.6.2.3.İş yaşam kalitesi

İş yaşam kalitesi, örgütteki bireylerin bedensel, zihinsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını dikkate alan çalışma ortamlarını ifade etmektedir (Schulze, 1998, s. 520). Çalışanların iş yaşamlarının iyileştirmesiyle, yabancılaşmanın olumsuz etkileri en asgari seviyeye indirilebilmektedir (Eryılmaz, 2010, s. 37). Melvin Seeman'da yabancılaşmanın ortaya çıkaracağı olası birkaç sonuçtan şu şekilde bahsetmiştir (Seeman, 1967):

- Çalıştıkları işleriyle ilgili karar verme yetkisine sahip olmayan çalışanlar, kendilerini kişisel ve sosyal sonuçlara etki edemeyecek kadar zayıf hissederler.
- Yapılan işin değersiz olduğu düşüncesinin olduğu ortamlarda önemli hedefler azalır ve geçici amaçlar ön plana çıkmaktadır.
- İş sürecinin uzun olması ve sonucunda çalışanların emeklerinin hiçe sayılması, çalışanlarda isteksizlik ve hayal kırıklığı oluşturur.
- Kariyer ve gelişim olanaklarından yoksun iş ortamları, çalışanları işine karşı kayıtsız bırakmakta ve güvensiz hissettirmektedir.
- Yabancılaşmış iş, çalışanların iş motivasyonlarını olumsuz bir şekilde etkilemekte ve iş görenlerin içine kapanık olmalarına neden olmaktadır.

2.3.7.Örgütsel Yabancılaşma ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Minibaş (1993), çalışmasında 11 bankada çalışan personelleri örnekleme olarak yabancılaşma kavramını incelemiştir. Yaptığı çalışmada, çeşitli değişkenlere bağlı olarak gereksinimler, algılar, duygulanım ve yabancılaşma açısından karşılaştırma

yapmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, başarı gereksinmesinin yüksek düzeyde olması, iş tatmininin, işe bağlılığın ve yeterlilik duygusunun artmasına neden olurken yabancılaşmanın yaşanmasına engel olmaktadır. Özerklik gereksinmesini yüksek olması ise, doğrudan yabancılaşmanın yaşanmasına neden olmaktadır.

Elma (2003), çalışmasında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerine yabancılaşma algılarını, yabancılaşmanın boyutlarında çeşitli değişkenlere göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında genel olarak yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Celep (2008), çalışmasında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerine karşı yabancılaşma düzeylerini belirlemek istemiştir. Genel olarak, öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarına rağmen bekar ve mesleki kıdemi düşük olanların işlerini anlamsız buldukları görülmektedir.

Eryılmaz (2010), çalışmasında Ankara'da devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan 362 öğretmenin örgütsel yabancılaşma düzeylerini, örgütsel yabancılaşmanın boyutlarında ele alarak çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin nadiren örgütsel yabancılaşma algısı yaşadıkları görülmüştür. Araştırmada, yabancılaşmanın güçsüzlük, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş ancak anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Averbek (2016), çalışmasında Mardin il merkezinde ilkokullarda görev yapan 346 öğretmeni örnekleme olarak öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki saptanmıştır.

2.3.8.Örgütsel Yabancılaşma ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Zielinski ve Hoy (1983), çalışmalarında öğretmenleri örnekleme olarak yalıtılmışlık ve yabancılaşma konularını incelemiştir. Araştırmalarının sonucunda, öğretmenlerin kendilerine yabancılaşmaları ile öğretimsel ve örgütsel güçsüzlükleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Öğretmenlerin kendilerini resmi yetkiden, yöneticilerden ve meslektaşlarından soyutlamaları, işlerinde kendilerini güçsüz ve işe yaramaz olarak düşünmelerine ve işine yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

Rhodes (1988), çalışmasında farklı iki okul bölgesindeki 256 ilkokul öğretmenini örnekleme dahil etmiş ve eğitim reformlarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin yeteneklerini ölçmek için yabancılaşmayı, çalışma koşullarını ve etkinlik kavramını araç olarak kullanmıştır. Ayrıca yabancılaşma ile etkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemeyi de amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, yabancılaşma ile etkinlik arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Reform girişimlerinde, öğretmenler arasındaki farklı seviyeler arasında etkinlik ölçütüne göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Etkinlik düzeyi farklı olan gruplar arasında, reformların gerektirdiği değişime ilişkin algıları arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Mendoza ve Manrique –de-Lara (2007) çalışmalarını 99 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin birey-örgüt uyumsuzluğu ya da krizi algısı ile örgüte, diğer öğretmenlere ve öğrencilere karşı örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir bağlantı olarak işe yabancılaşma incelenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, işe yabancılaşmanın, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Jeffrey S. Brooks, Roxanne M.Huges, ve Melanie C.Brooks (2008), yabancılaşma kavramını ele aldıkları araştırmalarında, bir liseden iki yıl süresince toplanan vaka çalışması yapmışlardır. Araştırmanın sonuçlarında, öğretmenlerin yabancılaşmanın bütün boyutlarını yaşadıkları ve her öğretmenin bu boyutları farklı şekilde açıkladıkları görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin yabancılaşmasının, reformlar ve değişiklikleri uygularken öğretmenler, yöneticiler ve karar vericiler için derin anlamları olan değişken bir olgu olduğu tespit edilmiştir.

Wayne O'Donohue ve Lindsay Nelson (2012) çalışmalarında, yabancılaşma kavramının iş ortamında ortaya çıkış sürecini incelemişlerdir. Yabancılaşmanın bireyin dışında gelişen ve bireyin içinden kaynaklanan iki düzeyinden bahsedilmektedir. Bireylerin çalışma ortamlarının iyi düzenlenmesinin kendilerinin zihinsel sağlık ve verimli çalışmasını önemli ölçüde etkilediği belirtilmiştir.

Amanda Shantz, Kerstin Alfes, Catherine Bailey and Emma Soane (2015), çalışmalarında, 283 iş göreni örnekleme olarak yabancılaşmanın nedenlerini ve sonuçlarını incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularında, yabancılaşma kavramına neden önem verilmesi gerektiği; yabancılaşmanın örgütlerde sapkın davranışlara yol açtığı ve yöneticilerin yabancılaşma olgusunu azaltacak bir yol izlemeleri gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, iş çeşitliliğinin ve iş tanımının yabancılaşmayla negatif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

2.4.Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı, Oxford İngilizce sözlüğünde (1989), bireylerin güdüm ve eylemlerinin iyiliğine, samimiyetine ve içtenliğine inanmama durumu olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca sinizm kavramının “aşğılama ve kusur bulma” kelimeleriyle de ifade edildiği belirtilmektedir. İnsanların sadece kendi menfaatlerini gözettiğine inanan bireylere “sinik” denilmektedir (James, 2005, s. 1).

Sinizm kavramının ilk olarak ortaya çıkışı, Antik Yunan Uygarlığında M.Ö 500'lü yıllara kadar dayanmaktadır (Brandes, 1997, s. 7). Literatürde, sinizm kavramının kökenine yönelik iki temel görüş bulunmaktadır. İlk görüşe göre sinizm, Yunanca da köpek olarak kullanılan “kyon” kelimesinden türemektedir. Sinik bireylerin, sade yaşantıları tercih etmesi, toplumsal kuralları benimsememesi, giyim tarzlarının basit olması ve Yunan Uygarlığını küçümsemesi onların “kyon” yani köpek olarak anılmalarına neden olmaktadır. İkinci görüşe göre, sinizm kavramının adını Atina civarlarında yer alan ve Sinik Okulunun da bulunduğu “Kynosarges” kasabasından aldığı varsayılmaktadır (Gökberk, 2000, s. 48; Hançerlioğlu, 1999, s. 6).

Mautner (1997) sinizmi, bireylerin gün yüzüne çıkarmadığı düşünceleri hakkında olumsuz ve kötümser bakış açısına dayalı olarak olayları açıklama tutumu ve kendi menfaatlerini korumak amacıyla diğerleriyle samimi olma, işleri yoluna koyma

eğilimi olarak ifade etmiştir. Sinizm, diğerleriyle kurulan ilişkide genel olarak, karşı tarafın kötü olduğuna dair inanç sonucu güven eksikliği olarak belirtilmektedir (Berman, 1997, s. 105). Vice'ye (2011, s. 172) göre sinizm, bireylere, örgütlere ve değerlere karşı güvensizlik, hakaret ve şüphecilik duygusunun ileri düzeyde olması ve bireylerin sadece kişisel menfaatleriyle motivasyonlarının yükseleceğine dair inançları olarak ifade edilmektedir.

Sinizm, bireylerde öfke, utanç, sıkıntı ve küçümseme gibi duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Eaton'a (2000) göre, sinik bireylerin yönetimin dürüst olmadığına, diğer bireylerin kendilerinden fayda sağlamak istediğine ve örgütte kendilerine adaletli olunmadığına dair düşünceleri sinizm kavramını oluşturmaktadır. Kanter ve Mirvis'de (1991), modern sinizmin oluşmasındaki şu etkenlere dikkat çekmektedir:

Sinizm, bireyin; toplum, örgüt, otorite ve gelecek ile ilgili sahip olduğu gerçekçi olmayan beklentilerinin karşılanamaması sonucu ortaya çıkan bir durumdur.

Sinizm, bireyin kendisi ya da başka biriyle ilgili yaşadığı hayal kırıklığı ve yenilgilerinin devamında oluşan duygulardır.

Genel olarak, sinik bireyler; yalanı, ikiyüzlülüğü ve çıkarıcılığı insanların temel karakteristik özellikleri olarak görmekte, insanların bencil ve tutarsız olduklarını ve davranışların arkasında gizli niyetler olduğunu düşünmektedirler. Kişi, örgüt ve toplum gibi kavramlar hakkında tiksinti ve utanç hissetmekte, bu kavramların dürüstlük ve içtenlikten uzak olduğuna inanmaktadırlar. Ayrıca, sinik bireyler tecrübelerinden bahsederken, kendi yorumlarını da ekleyerek alaycı bir üslup kullanmaktadırlar (Pelit, 2014, s. 75).

Kanter ve Mirvis (1989), sinizm duygusunun günümüz örgütlerinde oldukça fazla olduğunu belirtmişlerdir. Amerika'da aktif iş gücü içerisindeki çalışanların %40'ını sinik bireyler oluşturmaktadır.

2.4.1.Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm kavramıyla ilgili ilk çalışmalar 1940'lı yıllarda yapılmış olsa da akademik anlamda yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Doğruluk, içtenlik, dürüstlük ve adalet ilkelerinden yoksun olmak, örgütsel sinizm kavramının temel ilkelerinden sayılmaktadır. Örgüt yöneticileri, kişisel çıkarlarını gözetebilmek adına bu temel özelliklerden mahrumdurlar. Ayrıca, örgütte bazı olumsuz davranışların görülmesine de sebep olurlar (Polatcan, 2012). Örgütsel sinizm, bireylerin ait oldukları örgütlerinin ahlaki değerleri taşımadığını ve doğruluk, dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı inancı olarak tanımlanmaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007).

Anderson (1996) örgütsel sinizmi; bireye, gruba, ideolojiye ve örgüte ilişkin yaşanan düş kırıklığı, güvensizlik ve umutsuzluk olarak ifade etmektedir. Bedeian'a (2007) göre örgütsel sinizm, örgütte yer alan insanların bir kısmında bulunan, örgütlerinin doğruluktan, adaletten ve içtenlikten uzak olduğu inancı olarak ifade edilmektedir.

Abraham (2000), örgütsel sinizmin, örgüte karşı olumsuz duyguları ve eleştirel tutumları içerdiğini, örgüt çalışanlarının kişisel değerleri ile örgütün değerlerinin uyumsuz olduğunu ve çalışanların örgütlerine güvenmediğini belirtmektedir. Wilkerson'a (2002) göre örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik süreçleri, kuralları ve yönetimi üzerinden çoğunlukla olumsuz tutumlara sahip olmasıdır. Özgener, Ögüt ve Kaplan'a (2008) göre örgütsel sinizm, örgütün dürüst olmadığı ve çalışanları aldattığı inancı, örgüte karşı sinirlilik, kızgınlık ve utanç duyguları ile güçlü eleştirilerin varlığını yansıtmaktadır. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi, kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettiği olumsuz tutumlar şeklinde tanımlamışlar ve örgütsel sinizmi şu üç boyutta ele almışlardır:

1. Örgütün aldatıcı olduğuna yönelik inançlar.
2. Örgüte yönelik oluşturulan olumsuz tutumlar.
3. Örgütü küçümseyen, alay konusu yapan eleştirel davranışların sürekli hale gelmesi.

Örgütsel sinizm kavramı, örgüte yönelik açık ya da örtük eleştirileri, olumsuz tutumları ifade etmek için kullanılır (Pelit, 2014, s. 81). Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı (2014), eğitim örgütlerinin de bireylerin ilgi, tutum, davranış, kültür, inanç, değer ve kişilik özellikleri gibi farklı değişkenlerden etkilendiğini belirtmişlerdir. Örgütsel sinizm algısına sahip bir öğretmenin, okulunun gelişimi için hiçbir çaba göstermeyeceğini ifade etmişlerdir. Bu kayıtsızlığı da okuldaki yönetici ve çalışanların okulu geliştirmek üzere çalışma gayretinde bulunmayacakları inancı doğurmaktadır. Ayrıca, örgütsel sinizm algısının okuldaki yöneticiler tarafından önlenemez bir durum olduğunu vurgulamışlardır. Öğretmenlerine güvenen, onları karar alma süreçlerine dahil eden ve görev dağılımını eşit yapan yöneticilerin olduğu okullarda örgütsel sinizm belirtilerine rastlanılmayacağını ifade etmişlerdir.

Örgütsel sinizm ile ilgili olarak yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel sinizmin özünde geleceğe dair bir karamsarlık ve beklentilerin göz ardı edilmesiyle oluşan bir hayal kırıklığı yer almaktadır (Brandes, 1997).

2.4.2.Örgütsel Sinizm Türleri

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin farklı türlerde sınıflandırılmış olduğu görülmektedir. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmi olarak sıralanmaktadır (Abraham, 2000; Cartwright ve Holmes, 2006; Wanous, Reichers ve Austin, 2000).

2.4.2.1.Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, bireylerin doğuştan gelen muhalif olma özelliği ile insan davranışlarını sürekli olarak olumsuz değerlendiren sinizm türüdür. Kişilik sinizminde birey, diğer bireyleri küçümseyip hor görmekte ve onlara saygısızca davranışlarda bulunmaktadır (Abraham, 2000). Kişilik sinizminin diğer sinizm türlerinin de ana kaynağı olabileceği belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak ise, sinik özelliği doğuştan gelen bireylerin hayata karşı olumsuz bir şekilde yaklaşmaya yatkın olmaları ve adalet duygusuna karşı daha hassas olmaları gösterilmektedir (Pelit, 2014, s. 77). Kişilik sinizminde savunulan temel düşünce; dünyanın dürüst olmayan, başkalarını hiçe sayan, adaletsiz olan, sosyal ilişkilerinden memnun kalmayan bencil insanlarla dolu olduğu

inancıdır. Kişilik sinizminin esiri olmuş bireylerde, yoğun olarak güvensizlik duygusu bulunmaktadır. Güvensizlik duygusuna sahip bu bireylerde; öfke, üzüntü, kızgınlık ve hile davranışları yaygın olarak görülmektedir. Kişilik sinizmi, bir kişilik özellik olup doğuştan gelmekte ve kolayca değişmemektedir (Kılıç, 2013).

2.4.2.2. Toplumsal/Sosyal/Kurumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, bireylerin vatandaşı oldukları ülkeye ve o ülkenin kurumlarına yönelik hissettiği güvensizlik duygusu sonucu sahip olunan olumsuz inanç ve davranışları ifade etmektedir (Kanter ve Mirvis, 1989, s. 36). Toplumsal sinizm, toplum ile birey arasındaki sosyal sözleşmenin ihlali sonucu oluşmaktadır (Peterson, 1994). Birey, toplumsal sinizm algısına sahip ise, bireyin duyguları genel olarak beklentilerinin karşılanmadığı yönündedir (Kılıç, 2013). Kalağan (2009, s. 56) yaptığı bir çalışmada, örgütlerde şüpheciliğin üst seviyelerde yaşanmasının toplumsal sinizm yaşayan bireylere olumsuz yansıtacağını belirtmiştir.

2.4.2.3. İşgören/ Çalışan Sinizmi

İşgören sinizmi, çalışanın çalıştığı kurumuna, yöneticilerine, mesai arkadaşlarına ve diğer objelere karşı engellenme, güven duymama ve düş kırıklığı sebebiyle yansıttığı olumsuz tutum olarak ifade edilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 200). Çalışan sinizmi; uzun mesai saatleri, iş yükünün fazlalığı, kötü yönetim, istenmedik yeni görevler, küçültülen kurumlar ve yönetim kademelerinin azaltılması sonucu çalışan ile işveren arasında oluşan algılar olarak da tanımlanmaktadır (Kılıç, 2013).

Psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışan sinizminin oluşmasına neden olan önemli bir değişken olarak görülmektedir. Örgüt, bireye karşı sorumluluklarını yerine getirmeyip, çalışanın güvende olmasını sağlayamadığında, ihlaller gerçekleşecek ve çalışan sinizmi oluşacaktır (Helvacı, 2010, s. 391). Kanter ve Mirvis, çalışan sinizminin; örgütlerde eşit terfi olanakları, mesai saatlerinin düzenlenmesi ve örgüt yönetimiyle iletişimin artırılıp güçlenmesi sonucu kontrol altına alınabileceğini ifade etmişlerdir (Abraham, 2000, s. 272).

2.4.2.4.Mesleki /İş Sinizmi

Mesleki sinizm, bireylerin örgütlere ve otoriteye karşı yansıttıkları olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Mesleki sinizmde, çalışanlar tarafından yapılan işin sıkıcı olduğu, ödüllendirmelerden yoksun olduğu ve çaba sarf etmeye değmeyeceği inancı egemendir. Çalışanlarda mesleğine karşı ciddiyetsizlik ve vurdumduymazlık davranışları da mevcuttur (Abraham, 2000, s. 273). Mesleki sinizmde, çalışanlar tüketicilere ve topluma karşı olumsuz tutum içerisinde bulunmaktadır. Çalışanlar, tüketicilere sağlanan olanakların ve sunulan hizmetlerin eksikliğini yönetime, uygulamalara ve politikalara bağladığı zaman, örgütsel açıdan sinizm davranışında artış görülecektir (Sur, 2010).

2.4.2.5.Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olarak sonuçlanan değişim çabalarına karşı bir reaksiyon olup gelecek çabaların da başarısız olacağına yönelik karamsarlığın baskın olması durumu olarak ifade edilebilir. Değişim için herhangi bir çaba olumsuz sonuçlandığında, çalışanlar kendilerini hüsrana ve ihanete uğramış gibi hissederler. İlerleyen zamanlardaki çabalarının da olumsuz sonuçlanacağına dair kötümserlik algıları, onları uğrayacakları hüsrana karşı koruyan bir güç olarak görülecektir (Abraham, 2000, s.272). Örgütsel değişim sinizminin oluşmasını engellemek için şu öneriler sunulmaktadır (Kabataş, 2010):

1. Çalışanlar, sadece kendilerini ilgilendiren kararlara dahil edilmelidir.
2. Çalışanlar, mevcut devam eden değişim faaliyetleri hakkında bilgilendirilmelidir.
3. Zaman yönetimi konusunda, verimliliğin artması sağlanmalıdır.
4. Örgütlerdeki, sürpriz değişikliklerin önüne geçilmelidir.
5. Örgütün güvenilirliği ön plana çıkarılmalıdır.
6. Örgüt, önceki hatalarını kabul etmeli ve çalışanlardan özür dilemelidir.

7. Çalışanların fikirleri önemsenmeli ve çalışanların gözünden değişimler incelenmelidir.

2.4.3 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutunun olduğu görülmektedir.

2.4.3.1. Bilişsel /İnanç Boyutu

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyutu, çalışanların kırgınlık, aşağılama ve kınama gibi duygulara sahip olması sonucu örgütün güvenilir olmadığına dair inançları olarak açıklanabilir. Bu doğrultuda, sinik bireyler örgütlerinin adalet, güven ve içtenlik gibi ilkelerden yoksun olduğunu düşünerek örgütsel uygulamaları birer ihanet olarak görmekte ve benimsemektedir (Fındık ve Eryeşil, 2012). Örgütsel sinizm, bilişsel boyutta incelendiğinde sinik bireylerin, örgütteki faaliyetlerin örgütsel ilkelerden yoksun olduğunu, çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığını, çalışanların tutarsız ve güvenilmez olduklarını düşündükleri söylenebilir (Özcan, 2014).

2.4.3.2. Duyuşsal/Duygusal Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal boyutunda, diğer bireylere karşı saygısızlık, kırgınlık, öfke ve utanç gibi duygusal tepkiler yer almaktadır (Abraham, 2000: akt. Polatcan, 2012). İleri düzeyde, örgütsel sinizm algısına sahip bireyler, örgütlerinin adını duydukları zaman sıkılma, tikslenme ve utanç gibi duyguları hissetmektedirler. Ayrıca, diğer insanları küçük görme, kendini beğenme, nefret, güvensizlik ve hayal kırıklığı gibi olumsuz tepkiler de duyuşsal boyutta hissedilen duygular arasında yer almaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012). Helvacı'ya (2010) göre, örgütsel sinizm algısına sahip bireylerin örgütlerine karşı hissettikleri acıma, alay, tikslenme ve utanç gibi duyuşsal tepkilerin altında yatan temel neden, örgütün eksik yönlerini vurgulayıp kendi üstünlüklerini ön plana çıkarma düşüncesidir.

2.4.3.3.Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyutu, örgütlerde sinik davranışlara sahip bireylerin, örgütsel açıdan gelecekte olacak durumlar hakkında olumsuz düşünme eğiliminde olduklarını yansıtmaktadır (Pelit, 2014, s. 100). Sinik bireyler, genellikle olumsuz ve küçük düşürücü davranışlarda bulunma eğilimindedirler (Dean ve diğerleri, 1988, s. 346). Ayrıca, örgütlerde çalışanlar, anlamlı bakışmaları ve gülümsemeleri ile de sinik davranışlarını yansıtabilirler (Brandes ve diğerleri, 2006, s. 240). Genel olarak, bilişsel ve duyuşsal süreçlerden geçip davranışsal boyuta erişmiş olan çalışanlar, olumsuz tutumlarını davranışa dönüştürüp negatif tutumlar yansıtmaktadır.

2.4.4..Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütün dürüstlükten ve samimiyetten yoksun olduğunu düşünmesi sonucu oluşmaktadır. Abraham (2000), çalışanların kişisel değerleri ile örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk sonucu örgütsel sinizmin görüldüğünü belirtmiştir. Örgütsel sinizmin görülmesinde bireylerden kaynaklanan kişisel faktörlerin varlığı kadar bireylerin ait olduğu kurumdan kaynaklı örgütsel faktörler de etkili olmaktadır. Örgütsel sinizme neden olan kişisel faktörler arasında yaş, cinsiyet, medeni hal, gelir durumu, eğitim seviyesi, mesleki kıdem bulunmaktadır (Turan, 2011, s. 106). Örgütsel etmenler arasında ise; örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali yer almaktadır (Çağ, 2011, s. 69).

Literatürde, örgütsel sinizme neden olan kişisel faktörlere bakıldığında, genç yaşlardaki çalışanların ileri yaşlardaki çalışanlara göre, evli çalışanların bekarlara göre, gelir düzeyi düşük olan çalışanların yüksek olanlara göre ve mesleki kıdemi fazla olan çalışanların az olan çalışanlara göre daha fazla sinik davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca, örgütlerde alt kademedeki çalışanların üst kademedekilere göre ve eğitim seviyesi yüksek olanların düşük olanlara göre daha fazla sinik davranışlarda buldukları belirtilmiştir.

Örgütsel sinizmin oluşmasına neden olan, çalışanların örgütsel adalet algıları, kurumlarının kendilerine verdiği değerle yakından ilgilidir. Çalışanlar, örgütsel adalet

kavramına dikkat edilerek örgütsel süreçlerde adil davranılması gerektiğini savunmaktadır (Ertürk, 2014). Aksi halde, çalışanların kurumlarına karşı adalet algıları azalacak ve sinizm düzeyleri artacaktır.

Örgütsel politika, örgüt tarafından benimsenmeyen ancak örgütün karar verme sürecini etkileyen kişisel çıkarılara dayalı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Olumsuz hisler, menfaate dayalı davranışlar, endişeler ve güvensizlik gibi kavramlar örgütsel politikayı etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel politikalar, örgütsel sinizmin nedenleri arasında gösterilmektedir (Kalağan, 2009).

Psikolojik sözleşme, örgüt ile çalışanların karşılıklı olarak sorumluluklarını içeren yazılı olmayan beklentiler şeklinde tanımlanmaktadır (Mimaroğlu, 2008). Psikolojik sözleşme ihlali, örgütün çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmemesine bağlı olarak eğitim, gelişme, ücret ve kariyer konularında kendini göstermektedir (Mimaroğlu, 2008, s. 66). Beklentilerinin karşılığını bulamayan çalışanlar da doğal olarak örgütlerine karşı olumsuz tutumlar içerisine girecek ve sinik davranışlar geliştirecektir. Ayrıca, örgütsel sinizmin oluşmasına neden olan faktörler arasında iletişimsizlik, rol çatışmaları, rol karmaşaları, stres, iş yükü, haksız rekabetler ve etik olmayan davranışlar bulunmaktadır.

2.4.5.Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm, çalışanların çalıştığı örgütten beklentilerinin karşılanamaması sonucu ortaya çıkmakta olup çalışanlar ve örgüt üzerinde birtakım sonuçlara neden olmaktadır. Örgütsel sinizm, zamanla örgüt ve çalışanlarda büyük zedelenmelere yol açabilmektedir (Pelit, 2014, s. 101).

2.4.5.1.Örgütsel Sinizmin Bireysel Açından Sonuçları

Örgütsel sinizm, bireyler üzerinde sinirsel ve duygusal rahatsızlıklara neden olmaktadır. Çalışanlar; depresyon, düş kırıklığı, çöküntü ve bunalım gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (Kalağan, 2009; Pelit ve Ayduğan, 2011). Örgütsel sinizmin bireyler üzerinde alkol ve sigara alışkanlığı kazanma ve aşırı bir şekilde kilo alma gibi olumsuz yönde davranışsal sonuçları da bulunmaktadır (Brandes, 1997, akt. Kalağan,

2009). Ayrıca, örgütsel sinizm, bireylerde stres, güvensizlik, öfke ve kaygı gibi duygusal tepkiler sonucunda beden sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Örgütsel sinizm neticesinde, çalışanlarda motivasyon eksikliği, performans kaybı, erken emeklilik, aidiyet hissinin zayıflaması, olumsuz davranışların yaygınlaşması ve ilişki yoksunluğu gibi davranışlar görülmektedir (Kabataş, 2010; Kalağan, 2009).

2.4.5.2.Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Sonuçları

Örgütsel sinizmin, örgütlerin verimliliğini ve saygınlığını azaltan birçok etkisi bulunmaktadır. İş tatminsizliği, örgütsel bağlılığın azalması, hırsızlık, örgütsel küçülmeler, işten ayrılmalar, işe yabancılaşma, örgütsel vatandaşlık davranışında azalmalar ve tükenmişlik davranışları bu etkiler arasında gösterilebilir (Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013, s. 1264).

2.4.5.2.1.İş Tatmininin Azalması

İş tatmini, bireylerin çalıştığı işten, gereksinimlerini ve beklentilerini karşılayıp karşılamamasına göre aldığı mutluluk ve doyum olarak tanımlanabilir. Bireylerin, örgütsel sinizm algıları arttıkça iş tatminleri azalacaktır (Sur, 2010). Çalışan bireylerde, örgütsel sinizmin sonucunda, iş tatminsizliğiyle birlikte performans kayıpları, işten ayrılmalar ve verimsizlik gibi durumlar da görülmektedir (Çağ, 2011).

2.4.5.2.2.Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının, örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini benimseyerek içselleştirmesi olarak ifade edilebilir (Swales, 2002, s. 159). Örgütüne bağlı olan bireyler, örgütünün başarısını arttırmak için üst düzeyde çaba sarf etmektedirler. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiye bakıldığında, örgütsel bağlılığın örgütsel sinizmin sonucu olarak azaldığı görülmektedir (Pelit, 2014, s. 104).

2.4.5.2.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Azalması

Örgütsel vatandaşlık, çalışanların örgüt tarafından resmi olarak belirlenen davranışların haricinde, gönüllülük esasına dayalı olarak sergiledikleri davranışlardır (Poyraz ve Aksoy, 2012, s. 185). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını ele alan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışının azalmasına yol açtığı görülmektedir (Kabataş, 2010).

2.4.5.2.4. Tükenmişlik Davranışının Artması

Tükenmişlik kavramı, mesleği gereği insanlarla oldukça fazla ilişki düzeyine sahip olan bireylerde gözlenen hayal kırıklığı, enerji kaybı ve duyarsızlaşma hissi olarak tanımlanmaktadır (Sürgevil ve diğerleri, 2007). Uzun süreli stres, ağır çalışma şartları, mükemmeliyetçilik algısı, iletişimsizlik, olumsuz duygular, ödül ve terfi doyumsuzluğu, problemler, adaletsiz uygulamalar, güvensizlik, zararlı alışkanlıklar ve yüksek beklentiler tükenmişliğe neden olan faktörlerdendir (Kaşlı ve Seymen, 2009, 562-563). Örgütsel sinizmin ve tükenmişliğin, karşılanamayan beklentiler sonucu oluşan hayal kırıklığı ile beslendiği düşünüldüğünde iki kavram arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Alan ve Fidanboy, 2012).

2.4.5.2.5.Yabancılaşmanın Artması

Yabancılaşma, bireyin işinden, çevresinden, kendisinden ve örgütünden uzaklaşma duygusu olarak tanımlanmaktadır (Şimşek ve diğerleri,2006, s. 573). Örgütsel sinizmin artış göstermesiyle örgütlerde yabancılaşma düzeyi de artış göstermektedir. Sinik bireylerin örgütte sergilediği davranışlardan, çalışma arkadaşları doğal olarak etkilenmektedir. Etkilenen bireyler, zamanla sinik bireylerden uzaklaşacak ve yabancılaşma görülecektir.

2.4.6.Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Tokgöz ve Yılmaz (2008) çalışmalarında, 346 çalışanı örnekleme almışlardır. Yaptıkları çalışmada, çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile kişisel özellikleri karşılaştırılmıştır. Çalışmalarının sonucunda, genel sinizm ile örgütsel sinizm

arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel ve örgütsel sinizm ile kişisel özelliklerden yaş ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış ancak eğitim seviyeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Kutanis ve Çetinel (2009) araştırmalarında, çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmalarının sonucunda, çalışanların örgütsel adalet kavramına yönelik olumsuz algılarının sinik tutumlarını etkilediği görülmüştür.

Kabataş (2010) çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularında, genel sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel sinizm davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çağ (2011) yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm davranışı arasında ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Özler ve Atalay (2011) çalışmalarında, çalışanların tükenmişlik örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi hedeflemişlerdir. Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm davranışı ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Fındık ve Eryeşil (2012) çalışmalarında, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, çalışanların yaş, eğitim düzeyi ve kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Çalışanların, örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur.

Helvacı ve Çetin (2012) çalışmalarında, ilköğretim okullarına görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek istemişlerdir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri düşük düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerin sinizme ilişkin görüşlerinde; cinsiyet, branş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak, görev yaptığı okulda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla sinizm algısına sahip olduğu görülmüştür.

Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013) çalışmalarında, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek istemiştir. Araştırma sonucunda, işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur.

Kahveci ve Demirtaş (2015), araştırmaları sonucunda, ilk, orta ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük düzeyde olduğunu ve davranışsal boyutta ise daha yüksek seviyede olduğunu bulmuşlardır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki kıdem ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı bir şekilde farklılık bulunduğu görülmüştür. Ancak, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Demirtaş, Özdemir ve Küçük (2016) çalışmalarında, öğretmenlerin bürokratik yapı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algılarının düzeyini ve değişkenler arasındaki ilişki düzeylerini incelemiştir. Araştırmaları sonucunda, öğretmenlerin okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Bürokratik yapı değişkeninin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizmle arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine, örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında da orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.4.7.Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Kanter ve Mirvis (1991) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizmi demografik değişkenler açısından incelemiştir. Yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. 18-25 yaş aralığındaki çalışanların 55 yaş ve üzeri çalışanlara göre sinizm seviyeleri daha yüksek çıkmıştır. Erkek çalışanların bayan çalışanlara göre daha fazla sinik davranışlar sergilediği görülmüştür. Ayrıca, medeni durumu boşanmış/ayrı olanların da sinizm düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir.

Anderson ve Bateman (1997), örgütlerde görülen sinizmin nedenlerini ve sonuçlarını araştırmak için örnekleme uzman ve yönetici bireyleri almıştır. Yaptıkları çalışmalar sonucunda, yönetici ücretlerinin yüksek olmasının, düşük performansın ve ansızın işten çıkarmaların çalışanlarda sinik tutumların oluşmasına neden olduğu belirtilmiştir.

Brandes vd. (1999), 129 çalışanı ve idareciyi örnekleme aldıkları çalışmada, örgütsel sinizm davranışı ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca, idarecilerin biçimsel davranışı ve çalışanların ve idarecilerin örgütte alınan kararlara katılım düzeyleri ile örgütsel sinizm davranışı arasındaki ilişki de incelenmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde negatif yönde ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizm ile idarecilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif yönde ilişki, çalışanların örgütte alınan kararlara katılım düzeyleri ile örgütsel sinizm davranışı arasında ise orta düzeyde negatif yönde ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Barnes (2010) yaptığı doktora çalışmasında, 473 çalışanı örnekleme alarak örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye ve bu iki değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini incelemiştir. Araştırmanın bulgularında, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur.

Nafei ve Kaifi (2013) çalışmalarında, 297 çalışanı örnekleme alarak örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük düzeyde olduğuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, katılımcıların demografik özellikleri, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi ve analiz aşamasında kullanılan istatistiksel işlemler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeli doğrultusunda tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modellerinde, iki veya daha fazla sayıda değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışılmaktadır (Karasar, 1998, s. 81). Değişkenler arasındaki ilişki, karşılıklı veya kısmi bağımlılık şeklinde olabileceği gibi her iki durumu da etkileyen üçüncü bir değişkenden ötürü de olabilir. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmalarda veri toplama aracı olarak genellikle anketler tercih edilmektedir (Karasar, 2008, s.81).

Bu model kapsamında yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algıları arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2.Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Muş ili merkez ve merkeze bağlı köy ve kasabalarda 132 ilkokulda görev yapan 796 sınıf öğretmeni ile 44 ortaokulda görev yapan 598 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise aynı öğretim yılında tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 600 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma grubuna dağıtılan 600 anket formundan 540 tanesi geri dönmüştür. Ölçekler kontrol edildiğinde 37 anketin ise eksik veya sağlıksız doldurulduğu düşünüldükçe 503 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Araştırmada hedeflenen

örneklem sayısı 600 olarak belirlenmiş ancak araştırma sonucunda elde edilen örneklem sayısı 503 olmuştur.

3.3.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin; öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum, kıdem, görev yaptığı okuldaki kıdem yılı ve branşları ile ilgili frekans değerlerine ve yüzde hesaplamalarına yer verilmiştir.

3.3.1.Öğrenim Durumu

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımı Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Öğrenim Durumu	f	%
Ön Lisans	3	0,6
Lisans	471	93,7
Diğer	29	5,7
Toplam	503	100

Tablo 1’deki verilere bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 0.6’sının (3 kişi) ön lisans mezunu, % 93.7’sinin (471 kişi) lisans mezunu ve % 5.7’sinin (29 kişi) ise diğer (yüksek lisans) mezunu olduğu görülmektedir.

3.3.2.Cinsiyet

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	268	53,3
Erkek	235	46,7
Toplam	503	100

Tablo 2’deki verilere bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 53.3’ünün (268 kişi) kadın, % 46.7’sinin (235 kişi) ise erkek olduğu görülmektedir.

3.3.3. Medeni Durum

Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumlarına göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Medeni Durum	f	%
Evli	289	57,5
Bekar	214	42,5
Toplam	503	100

Tablo 3’teki verilere bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57.5’inin (289 kişi) evli, % 42.5’inin (214 kişi) ise bekar olduğu görülmektedir.

3.3.4. Kıdem

Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımı Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Kıdemlerine göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kıdem	f	%
1-5 Yıl	280	55,7
5-10 Yıl	142	28,2
11-15 Yıl	45	8,9
16 Yıl ve Üzeri	36	7,2
Toplam	503	100

Tablo 4'teki verilere bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 55.7'sinin (280 kişi) 1-5 yıl, % 28.2'sinin (142 kişi) 6-10 yıl, % 8.9'unun (45 kişi) 11-15 yıl ve %7.2'sinin (36 kişi) ise 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

3.3.5.Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Yılı

Katılımcıların görev yaptığı okuldaki kıdem yılına göre dağılımı Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Yılına göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Görev Yaptığı Okuldaki Kıdem Yılı	f	%
1-5 Yıl	420	83,5
6-10 Yıl	58	11,5
11-15 Yıl	14	2,8
16 Yıl ve Üzeri	11	2,2
Toplam	503	100

Tablo 5'teki verilere bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 83.5'inin (420 kişi) 1-5 yıl, % 11.6'sının (58 kişi) 6-10 yıl, % 2.8'inin (14 kişi) 11-15 yıl ve %2.2'sinin (11 kişi) ise 16 yıl ve üzeri görev yaptığı okuldaki kıdem yılına sahip olduğu görülmektedir.

3.3.6.Branş

Katılımcıların branşlarına göre dağılımı Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Branşlarına göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Branş	f	%
Sınıf Öğretmeni	213	42,3
Branş Öğretmeni	290	57,7
Toplam	503	100

Tablo 6’daki verilere bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 42.3’ünün (213 kişi) sınıf öğretmeni, % 58’inin (290 kişi) ise branş öğretmeni olduğu görülmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler ölçekler aracılığıyla toplanmıştır. Bu araştırma kapsamında örnekleme yer alan öğretmenlerin demografik bilgilerini ölçmeye yönelik Kişisel Bilgi Formu, örgütsel sessizliklerini ölçmek amacıyla Örgütsel Sessizlik Ölçeği, örgütsel yalnızlıklarını ölçmek amacıyla İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, örgütsel yabancılaşmalarını ölçmek amacıyla Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve örgütsel sinizm algılarını ölçmek amacıyla Örgütsel Sinizm Ölçeği uygulanmıştır. Katılımcılara dağıtılan ölçekler beşli likert tipi derecelendirmeye uygun olarak şu şekilde sunulmuştur: 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum. Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın yöntem Cronbach Alpha Katsayısıdır. Özdamar (2002, s. 633) Cronbach Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan kriteri şu şekilde belirtmektedir:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

3.4.1.Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Demirtaş ve Kahveci (2013) tarafından hazırlanmış olan Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlikleri test edilmiştir. Ölçekteki bütün test maddelerinin güvenilirliği için Cronbach Alpha Katsayısı 0.883 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu saptanmıştır. Ölçek 18 sorudan oluşmakta olup ölçeğin boyutları; okul ortamı(1-4), duygu(5-7), sessizliğin kaynağı(8-12), yönetici(13-15) ve izolasyon(16-18) olmak üzere beş boyutta sınıflandırılmıştır.

3.4.1.1.Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Yapılan Güvenirlik Analizi

Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin toplamının ve boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Toplamının ve Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Okul Ortamı	4	.644
Duygu	3	.775
Sessizliğin Kaynağı	5	.791
Yönetici	3	.873
İzolasyon	3	.854
Toplam	18	.924

Tablo 7’deki değerlere bakıldığında, Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin toplamına ve boyutlarına yönelik hesaplanan Cronbach Alpha Katsayılarının .644 ile .924 değerleri arasında değiştii görülmektedir. Gözlenen bu değerlere göre ölçme aracının yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.2.İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş olan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Türkçe’ye uyarlaması Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Doğan ve arkadaşları tarafından ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçekteki bütün test maddelerinin güvenilirliği için Cronbach Alpha Katsayısı 0.90 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer doğrultusunda ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, “Duygusal Yoksunluk” ve “Sosyal Arkadaşlık” boyutlarından oluşmaktadır. Anketin ilk 9 sorusu Duygusal Yoksunluk boyutunu, diğer 7 sorusu ise Sosyal Arkadaşlık boyutunu oluşturmaktadır. Ölçeğin; 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16’ncı maddeleri öğretmenlere tersten sorulmuştur. Bu sekiz maddeye verilen cevaplar bilgisayar ortamına aktarılırken tersten kodlanmıştır.

3.4.2.1.İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Yapılan Güvenirlik Analizi

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin toplamının ve boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Toplamının ve Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Duygusal Yoksunluk	9	.873
Sosyal Arkadaşlık	7	.605
Toplam	16	.854

Tablo 8'deki değerlere bakıldığında, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin toplamına ve boyutlarına yönelik hesaplanan Cronbach Alpha Katsayılarının .605 ile .854 değerleri arasında değiştigi görülmektedir. Gözlenen bu değerlere göre ölçme aracının yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.3.Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilen örgütsel yabancılaşma ölçeği, Melvin Seeman'ın (1959) sınıflandırdığı şu beş boyuttan oluşmaktadır: Güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma. Eryılmaz (2010) tarafından ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Eryılmaz, yaptığı analizler sonucunda faktör yük değerleri ve her bir madde için hesaplanan Cronbach Alpha Katsayıları düşük olan 5 maddeyi ölçekten çıkarmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplaması yapılan Cronbach Alpha Katsayılarının ise 0.67 ile 0.89 değerleri arasında değiştigi görülmüş ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4.3.1.Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Yapılan Güvenirlik Analizi

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin toplamının ve boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Toplamının ve Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Güçsüzlük	15	.874
Anlamsızlık	10	.875
Yalıtılmışlık	6	.734
Kuralsızlık	4	.767
Kendine Yabancılaşma	3	.672
Toplam	38	.940

Tablo 9'daki değerlere bakıldığında, Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin toplamına ve alt boyutlarına yönelik hesaplanan Cronbach Alpha Katsayılarının .672 ile .940 değerleri arasında değiştiği görülmektedir. Gözlenen bu değerlere göre ölçme aracının yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.4.Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm Ölçeği, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği üç boyuttan ve 13 sorudan oluşmaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde, duyuşsal boyutta 4 madde ve davranışsal boyutta 4 madde yer almaktadır. Brandes ve diğerleri (1999), boyutların Cronbach Alpha Katsayılarını ise sırasıyla 0.86, 0.80 ve 0.78 olarak hesaplamışlar ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

3.4.4.1.Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Yapılan Güvenirlik Analizi

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin toplamının ve boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Toplamının ve Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

Örgütsel Sinizm Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Bilişsel	5	.886
Duyuşsal	4	.953
Davranışsal	4	.795
Toplam	13	.912

Tablo 10'daki değerlere bakıldığında, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin toplamına ve boyutlarına yönelik hesaplanan Cronbach Alpha Katsayılarının .795 ile .953 değerleri

arasında değiştiği görülmektedir. Gözlenen bu değerlere göre lme aracının yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.5.Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla hazırlanan lcekler 2017-2018 eğitim ğretim yılının Mayıs ve Haziran aylarında, Muş İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alındıktan sonra ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine uygulanmıştır. lme aracının öğretmenler tarafından doldurulması yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür.

3.6.Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin yapılacak analizlere uygunluğunu ölçmek amacıyla gerekli incelemeler yapılmış ve araştırmada kullanılan rgtsel Sessizlik lği, İş Yaşamında Yalnızlık lği, rgtsel Yabancılaşma lği ve rgtsel Sinizm lğine ait verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için gerekli olan bir sayıltı, mevcut verilerin normal dağılım göstermesidir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre dağılımın normal olabilmesi için Skewness ve Kurtosis değerlerinin +1,5 ve -1,5 aralığında olması gerekmektedir. Buna göre bu sayıltının karşılanıp karşılanmadığını test etmek amacıyla öğretmenlere uygulanan tüm lceklerden elde edilen Skewness ve Kurtosis değerleri incelenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini istatistiksel olarak açıklayabilmek için yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma analizi teknikleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin rgtsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla Pearson arpım Moment Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm algılarını yordama düzeyini belirlemek için çoklu regresyon analizi teknikleri uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerinde beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ortalamalar açısından yapılacak karşılaştırmalarda Tablo 11’de verilen değer aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 11. Ölçeklerde Kullanılan Değer Aralıkları

Tamamen Katılıyorum	4.21-5.00
Katılıyorum	3.41-4.20
Kısmen Katılıyorum	2.61-3.40
Katılmıyorum	1.81-2.60
Hiç Katılmıyorum	1.00-1.80

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma sürecinde toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucu elde edilen bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

4.1.Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin toplamına ve boyutlarına (Okul Ortamı, Duygu, Sessizliğin Kaynağı, Yönetici ve İzolasyon) ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Boyutlarına ve Toplamına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Sessizlik Ölçeği	N	\bar{x}	SS	Skewness	Kurtosis
Okul Ortamı	503	2.88	1.25	-	-
Duygu	503	3.26	1.27	-	-
Sessizliğin Kaynağı	503	2.64	1.29	-	-
Yönetici	503	3.13	1.36	-	-
İzolasyon	503	2.85	1.30	-	-
Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam	503	2.91	1.29	.014	-.274

Tablo 12’ye göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyi ortalamalarının Okul Ortamı boyutu için (\bar{x} =2.88), Duygu boyutu için (\bar{x} =3.26), Sessizliğin Kaynağı boyutu için (\bar{x} =2.64), Yönetici boyutu için (\bar{x} =3.13) ve İzolasyon boyutu için (\bar{x} =2.85) ve ölçeğin tamamı için ise (\bar{x} =2.91) “(Kısmen Katılıyorum)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları en yüksek Duygu boyutunda en

düşük ise Sessizliğin Kaynağı boyutunda gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ölçeğine verdikleri cevaplara bakılarak araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütlerinde orta düzeyde sessizlik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

4.2.İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin toplamına ve boyutlarına (Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık) ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Boyutlarına ve Toplamına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	N	\bar{x}	SS	Skewness	Kurtosis
Duygusal Yoksunluk	503	1.85	1.07	-	-
Sosyal Arkadaşlık	503	2.27	1.14	-	-
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Toplam	503	2.04	1.10	.822	.332

Tablo 13’e göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algı düzeyi ortalamalarının Duygusal Yoksunluk boyutu için (\bar{x} =1.85), Sosyal Arkadaşlık boyutu için (\bar{x} =2.27) ve ölçeğin tamamı için ise (\bar{x} =2.04) “(Katılmıyorum)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine verdikleri cevaplara bakılarak araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütlerinde düşük düzeyde yalnızlık algısına sahip oldukları görülmektedir.

4.3.Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin toplamına ve boyutlarına (Güçsüzlük, Anlamsızlık, Yalıtılmışlık, Kuralsızlık ve Kendine Yabancılaşma) ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Boyutlarına ve Toplamına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	N	\bar{x}	SS	Skewness	Kurtosis
Güçsüzlük	503	1.81	1.02	-	-
Anlamsızlık	503	1.57	0.89	-	-
Yalıtılmışlık	503	1.87	1.09	-	-
Kuralsızlık	503	1.93	1.11	-	-
Kendine Yabancılaşma	503	1.70	1.02	-	-
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Toplam	503	1.76	1.01	.869	.289

Tablo 14’e göre öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algı düzeyi ortalamalarının Güçsüzlük boyutu için (\bar{x} =1.81), Anlamsızlık boyutu için (\bar{x} =1.57), Yalıtılmışlık boyutu için (\bar{x} =1.87), Kuralsızlık boyutu için (\bar{x} =1.93), Kendine Yabancılaşma boyutu için (\bar{x} =1.70) ve ölçeğin tamamı için ise (\bar{x} =1.76) “(Hiç Katılmıyorum)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algıları en yüksek Kuralsızlık boyutunda en düşük ise Anlamsızlık boyutunda gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine verdikleri cevaplara bakılarak araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütlerinde çok düşük düzeyde yabancılaşma algısına sahip oldukları görülmektedir.

4.4.Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğinin toplamına ve boyutlarına (Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal) ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15’te yer almaktadır.

Tablo 15. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Boyutlarına ve Toplamına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Sinizm Ölçeği	N	\bar{x}	SS	Skewness	Kurtosis
Bilişsel	503	2.30	1.20	-	-
Duyuşsal	503	1.70	1.05	-	-
Davranışsal	503	2.63	1.24	-	-
Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplam	503	2.22	1.70	1.002	1.137

Tablo 15’e göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyi ortalamalarının Bilişsel boyutu için (\bar{x} =2.30), Duyuşsal boyutu için (\bar{x} =1.70), Davranışsal boyutu için (\bar{x} =2.63) ve ölçeğin tamamı için ise (\bar{x} =2.22) “(Katılmıyorum)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları en yüksek Davranışsal boyutunda en düşük ise Duyuşsal boyutunda gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğine verdikleri cevaplara bakılarak araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütlerinde düşük düzeyde sinizm düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

4.5.Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi Pearson Momentler Katsayısı hesaplama yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları

Ölçekler		Örgütsel Sessizlik	Örgütsel Yalnızlık	Örgütsel Yabancılaşma	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Sessizlik	r	1			
	p				
Örgütsel Yalnızlık	r	.444**	1		
	p	.000			
Örgütsel Yabancılaşma	r	.520**	.648**	1	
	p	.000	.000		
Örgütsel Sinizm	r	.607**	.556**	.666**	1
	p	.000	.000	.000	

**p<0.05

Tablo 16'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik algıları ile Örgütsel Yalnızlık algıları ($r=.444$; $p=.000$), Örgütsel Sessizlik algıları ile Örgütsel Yabancılaşma algıları ($r=.520$; $p=.000$), Örgütsel Sessizlik algıları ile Örgütsel Sinizm algıları ($r=.607$; $p=.000$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarına yönelik algıları yükseldikçe örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm davranışlarına yönelik algıları da yükselecek ya da öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarına yönelik algıları düştükçe örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm davranışlarına yönelik algılarının da düşeceği görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlık algıları ile Örgütsel Yabancılaşma algıları ($r=.648$; $p=.000$), Örgütsel Yalnızlık ile Örgütsel Sinizm algıları ($r=.556$; $p=.000$) arasında da pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık davranışlarına yönelik algıları yükseldikçe örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm davranışlarına yönelik algıları da yükselecek ya da öğretmenlerin örgütsel yalnızlık davranışlarına yönelik algıları düştükçe örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm davranışlarına yönelik algılarının da düşeceği görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma algıları ile Örgütsel Sinizm algıları arasında da pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.666$; $p=.000$). Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışlarına yönelik algıları yükseldikçe örgütsel sinizm davranışlarına yönelik algıları da yükselecek ya da öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışlarına yönelik algıları düşükçe örgütsel sinizm davranışlarına yönelik algılarının da düşeceği görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algıları arttıkça örgütsel sinizm algılarının da artacağı söylenebilir.

4.6.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Çoklu Regresyon

Sonuçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini yordama derecesini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının, Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerini Yordama Derecesine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	β	T	P
Sabit	-,118	,101	-	-1,163	,245
Örgütsel Sessizlik	,320	,034	,335	9,365	,000
Örgütsel Yalnızlık	,202	,053	,153	3,829	,000
Örgütsel Yabancılaşma	,562	,060	,393	9,349	,000

$p < 0.05$, $R = ,742$, $R^2 = ,550$, $F = 202,331$, $p = ,000$

Tablo 17’de öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel sessizlik ölçeği, örgütsel yalnızlık ölçeği ve örgütsel yabancılaşma ölçeği puanları ile örgütsel sinizm ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmektedir ($R = ,742$, $R^2 = ,550$, $p < ,05$). Bu üç ölçek, öğretmenlerin örgütsel sinizmdeki varyansın %55’ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş çoklu regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel sinizm üzerindeki görece önem sırası; örgütsel yabancılaşma, örgütsel sessizlik ve örgütsel yalnızlıktır. Çoklu regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin varyans analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel yabancılaşma, örgütsel sessizlik ve örgütsel yalnızlık algılarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şu şekildedir:

$$\text{"Örgütsel Sinizm} = \\ , -118 + ,320 \times \text{örgütsel sessizlik} + ,202 \times \text{örgütsel yalnızlık} + \\ ,562 \times \text{örgütsel yabancılaşma}"$$

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin tartışma ve geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1.Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmada, eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm algılarının ne düzeyde olduğunun da belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Muş ili merkez ve merkeze bağlı köy ve kasaba okullarında görev yapan 503 ilkokul ve ortaokul öğretmeni rastgele örnekleme yöntemiyle araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak; Örgütsel Sessizlik Ölçeği (Demirtaş ve Kahveci, 2013), İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009), Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği (Eryılmaz, 2010) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği (Kalağan, 2009) olmak üzere dört ölçek kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin geneline yönelik algıları Kısmen Katılıyorum düzeyinde gerçekleşmiştir. Elde edilen bu bulgu ile araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sessizlik algısına sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel anlamda düşüncelerini ifade etmekten kaçındıklarını ve bazen sessiz kalmayı seçtiklerini göstermektedir. Kolay (2012) ve Yanık (2012) ortaöğretim kurumlarında, Ünlü (2015), ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında ve Burulday (2018), ortaokullarda öğretmenler üzerine yaptığı çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerine yönelik algılarını bu araştırmanın sonuçlarına paralel bir şekilde orta düzeyde bulmuşlardır. Örgütsel

sessizliğin düşük düzeyde değil de orta veya yüksek düzeyde görülmesi örgütlerin geleceği açısından tehlike arz etmektedir. Çünkü öğretmenlerin örgütsel açıdan düşüncelerini bilinçli bir şekilde esirgemesi, çalıştığı kurumun kalitesi ve gelişimi açısından olumsuz bir durum olarak görülmektedir (Daşçı, 2014, s. 87). Öğretmenlerin hedefledikleri başarıya ulaşabilmeleri, duygu ve düşüncelerini açık bir şekilde ifade edebilmelerine bağlıdır. Örgüt içerisinde sağlıklı bir şekilde geri bildirim alamayan öğretmenlerin kurumlarına yönelik bağlılıklarında azalmalar meydana gelmektedir. Örgütlerdeki sessizlik algısının düşük seviyelerde olması, öğretmenler ile yöneticiler arasındaki bağın güçlü olduğunu ve kuruma yönelik tehdit unsurlarının az sayıda olduğunu göstermektedir. Bayram'ın (2010) yaptığı araştırma sonucunda akademisyenlerin % 75'inin izolasyon korkusu nedeniyle sessiz kaldıkları, Çakıcı'nın (2008) yaptığı çalışma sonucunda ise akademisyenlerin % 70'inin örgütlerinde sessiz kaldıkları görülmektedir. Yine Kahveci'nin (2010) yaptığı çalışmada okullarda yüksek düzeyde sessizlik yaşandığı görülmektedir. Sessizliğin hakim olduğu yapılarda, örgütsel açıdan yanlış kararlar alınmakta, öğretmenlerin ilgi ve motivasyonları düşmekte, öğretmenlerde iş tatminsizliği ve güvensizlik duyguları oluşmaktadır. Örgütlerde sessizlik davranışının yaygın olarak görülmesi, gelecek yıllarda bu davranışın örgüt iklimi haline gelmesine de yol açmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin geneline yönelik algıları Katılmıyorum düzeyinde gerçekleşmiştir. Elde edilen bu bulgu ile araştırmaya katılan öğretmenlerin düşük düzeyde örgütsel yalnızlık algısına sahip oldukları görülmektedir. İş yaşamında, öğretmenlerin kendilerini güvende hissedip huzurlu buldukları ortamlar kendileri ve kurumları açısından oldukça önemlidir. Böyle ortamların yokluğunda ortaya çıkan yalnızlık duyguları sonucunda, öğretmenler kendilerini psikolojik olarak güçsüz hissetmekte, motivasyon ve iş verimleri oldukça düşmektedir. Okullarında yalnızlık yaşayan öğretmenler, meslektaşlarının kendilerini anlamayacağını düşünerek onlarla yakın ilişkiler kurmaktan kaçınmaktadır ve kendilerini örgütlerindeki sosyal ağdan kopuk hissetmektedirler. Mevcut araştırma ile aynı doğrultuda olan Kaplan'ın (2011), Tanrıseven'in (2014) ve Sezen'in (2014) öğretmenler üzerine yaptığı çalışmalarda öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerine yönelik algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre öğretmenler çalıştıkları kurumlarda kendilerini yalnız hissetmemektedir. Özkan (2019)

ve Özkuk'un (2017) öğretmenleri örnekleme aldıkları çalışmalarda, öğretmenlerin orta düzeyde yalnızlık algısına sahip oldukları ve ara sıra yalnızlık yaşadıkları görülmektedir. Örgütsel açıdan yalnızlık yaşayan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmalar meydana gelirken; stres, kararsızlık, kaygı ve güvensizlik davranışlarında artışlar olmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin geneline yönelik algıları Hiç Katılmıyorum düzeyinde olup aralığın üst sınırına çok yakındır. Elde edilen bu bulgu ile araştırmaya katılan öğretmenlerin oldukça düşük düzeyde örgütsel yabancılaşma algısına sahip oldukları görülmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın yaşandığı okullarda görev yapan öğretmenlerde, toplumun ortak değerlerine karşı duyarsızlık, kayıtsızlık, ilgisizlik görülmekte ve öğretmenlerin birbirinden uzaklaştığı görülmektedir. Yabancılaşma algısına sahip öğretmenlerde, okuluna karşı olumsuz tutumların oluşması; öğretmenlerin işini anlamsız bulmalarına, kurumlarına içsel olarak bağlanamamalarına ve sorumluluk duygusunu yitirmelerine neden olmaktadır. Öğretmenlerin yaptıkları işi anlamsız bulmaları, önemli hedeflerinin azalmasına ve geçici amaçlarının artmasına neden olmaktadır. Elma (2003) çalışmasında, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerine yabancılaşma algılarını, Güven Sarı (2018) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarını, Eryılmaz (2010), Kahveci (2015), Averbek (2016) öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarını mevcut araştırmanın bulgularına paralel bir şekilde düşük düzeyde bulmuşlardır. Bu bulguların geneline yönelik olarak çalışanların, örgütlerine karşı yabancılaşma yaşamadıkları söylenebilir. Karar alma süreçlerine aktif olarak katılmayan öğretmenler, kendilerini kişisel ve sosyal açıdan oldukça zayıf ve etkisiz olarak görmektedirler.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğinin geneline yönelik algıları Katılmıyorum düzeyinde gerçekleşmiştir. Elde edilen bu bulgu ile araştırmaya katılan öğretmenlerin düşük düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerine değer veren, güvenen, görev dağılımını eşit yapan ve öğretmenlerini karar alma süreçlerine aktif olarak katan yöneticilerin olduğu okullarda örgütsel sinizm belirtilerine rastlanılmamaktadır. Örgütsel sinizmin hakim olduğu örgütlerde görev yapan öğretmenler, örgütlerinin doğruluk, içtenlik, samimiyet ve

adalet ilkelerinden yoksun olduklarını düşünmekte ve örgütlerine güvenmemektedirler. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arttıkça iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları azalmakta; performans kayıpları, işine yabancılaşma düzeyleri ve tükenmişlik davranışları artmaktadır. Örgütsel sinizm algısına sahip bir öğretmen, okulunu korumak ve geliştirmek adına hiçbir çaba göstermemektedir. Kahveci ve Demirtaş (2015) ve Helvacı ve Çetin (2012) araştırmaları sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Bu bulgulara göre, öğretmenler kurumlarına yönelik olumsuz tutumlar hissetmemektedirler.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algıları yükseldikçe örgütsel sinizm algıları da yükselecektir ya da örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algıları düştükçe örgütsel sinizm algıları da düşecektir. Görev yaptığı okulda kurumuna yönelik düşünce, fikir ve önerilerini açıklamaktan kaçınmayan, kendisini çalıştığı kurumdaki arkadaşlarına sosyal ve duygusal yönden yakın hisseden, yaptığı işin anlamlı olduğuna inanıp kendini yeterli ve güçlü hisseden öğretmenlerin okullarına yönelik güvensizlik duyguları yaşamaları beklenmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini yordama derecesini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları üzerinde önemli birer yordayıcı olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını en çok yordayan değişken örgütsel yabancılaşmadır. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışları arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır. Yıldız, Akgün ve Yıldız'ın (2013) ve Kahveci'nin (2015) de araştırmaları bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunda, işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını en çok yordayan ikinci değişken örgütsel sessizliktir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları arttıkça

örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır. Demirtaş, Özdemir ve Küçük'ün (2016) çalışmaları da mevcut araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermekte olup öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel sinizmleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarını yordayan diğer bir değişken ise örgütsel yalnızlıktır. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık davranışları arttıkça örgütsel sinizm davranışları da artmaktadır. Literatürde, örgütsel yalnızlık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısı yok denecek kadar az sayıdadır.

5.2.Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları doğrultusunda uygulayıcılara ve yöneticilere bir takım öneriler sunulmuştur.

5.2.1.Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırmanın örnekleminde ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler yer almaktadır. Okul öncesi ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler ile üniversitede görev yapan akademik personelin de örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini inceleyen benzer çalışmalar yapılabilir.
- Bu araştırma Muş ili ile sınırlı olduğundan diğer illerde görev yapan öğretmenleri örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi araştırılabilir.
- Örgütsel sinizmin sonuçları ile ilgili çalışmalar yapılabilir ve farklı kavramlar ile ilişkisi incelenebilir.

5.2.2.Yöneticilere Yönelik Öneriler

- Okul yöneticileri, öğretmenlerin görüş ve önerilerini önemsemeli ve onları karar alma süreçlerine dahil etmelidir.
- Okul yöneticileri, öğretmenlere görev paylaşımı yaparken görevleri adil bir şekilde ve öğretmenlerin yeterliklerine uygun biçimde dağıtmalıdır.

- Öğretmenler arası ilişkilerin arttırılmasına yönelik olarak okul müdürlükleri tarafından planlanan sosyal etkinliklerin türleri ve sayıları arttırılabilir. Böylelikle öğretmenlerin okul yönetimine ve birbirlerine olan güven duygularında artış olacaktır. Örgütsel açıdan sessizlik, yalnızlık, yabancılaşma ve sinizm algılarında da önemli derecede azalmalar meydana gelebilecektir.



KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Adamson, B. & Axmith, M. (2003). The CEO Disconnect: Finding Consistency Between Personal Values and The Demands of Leadership. *Ivey Business Journal*, May/June, 1-6.
- Afşar, L. (2013). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1970). The Prediction of Behavior From Attitudinal and Normative Variables. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6(4), 466-487.
- Ajzen, I. (1985). *From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior*. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action Control: From Cognition to Behavior* (pp. 11.39). Heidelberg: Springer.
- Akdeniz-Binbirçiçek E. (2012). *J.P. Sartre' da Yabancılaşma Fenomeni*. Karakoyun Yayınları. İstanbul.
- Akgün E. (1999). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2012). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik İlişkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Isparta.
- Aldemir C. (1983). "Yöneticilerin Güç Tipleri İle İş'e Yabancılaşma ve İş doyumu Arasındaki İlişkiler", *AMME İdaresi Dergisi*, 16-1: 61-77, Mart.
- Algın, İ. (2014). *Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Allison, D. (1997). Assessing Stress Among Public School Principals in British Columbia. *Psychological Reports*, 80, 1103-1114.
- Alparslan, A. M. (2010). *Örgütsel Sessizlik İklimi ve İş Gören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E., ve Salalı, E.T. (2014). Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 3 (1), 25-52.
- Andersson, M. L. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework". *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., and Bateman, T. S. (1997). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects". *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, 449-470.
- Arlı D. (2011). *Öğretmenlerin Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Arlı, D. (2013). İlkokul Müdürlerinin Örgütsel Sessizlik ile İlgili Görüşleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2).
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz, 9, 55-67.
- Averbek E. (2016). *İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Diyarbakır.
- Aydın A. (1998). *Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılandırılması ve Öğretmen Yetiştirme Sorunu*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılandırılması Özel Sayısı. Yaz. Sayı:15.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu.
- Balcı A. (2000b). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Barçın, Nafi (2012). İşletmelerde Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Barnes, L. L. (2010). *The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts From Positive Psychology*. (PhD Thesis), Claremont Graduate University, California.

- Başaran İ. E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Başaran İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran İ.E. (2008). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Bayındır B. (2002). *Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme-Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Batmunkh, M., (2011). Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bayram, T. Y. (2010). *Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Bedeian, A.G.(2007). Even if the Tower is Ivory, It isn't White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academic of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Bell, R.A., Roloff, M.E., Van Camp, K. & Karol, S.H. (1990). Is it Lonely at The Top? Career Success and Personal Relationships. *Journal of Communication*, 40 (1), 9-23.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Bowen, F. ve Blackmon K. (2003), Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice, *Journal of Management Studies*, 40, 1393-1417.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. (Dissertation of Doctor of Philosophy). The University of Cincinnati.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). "Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes". *Eastern*

- Academy of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award*, 150-153.
- Brandes, P., Das, D., & Hadeni, M. (2006). "Organizational Cynicism: A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes". In G. B. Grean & J. A. Grean (Eds.), *Sharing Network Leadership*, Greenwich, CT: Information Age Publishing, 191-224.
- Brennan, T. (1982). "Loneliness at Adolescence", in L.A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* (269-290). New York: Wiley.
- Brinsfield, C. T. (2009). *Employee Silence: Investigation of Dimensionality, Development of Measures, and Examination of Related Factors Dissertation*. Unpublished Doctoral Dissertation, Ohio State University, Ohio.
- Brinsfield, C. T., Edwards, M. S., & Greenberg, J. (2009). Voice and Silence in Organizations: Historical Review and Current Conceptualizations. J. Greenberg, & M. S. Edwards (Ed.), *Voice and Silence in Organizations İçinde* (s. 3-37). UK: Emerald.
- Burulday, V. (2018). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Tükenmişlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cartwright, S. and Holmes, N. (2006). "The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism". *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199-208.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler* (1.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep B. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cooper, C. (1981). *The Stress Check*. Englewood Cliffs, CA: Prentice-Hall.
- Coşkun, A. (1994). *İletişim Becerisini Geliştirme Eğitiminin İş Görenlerin İletişim Çatışmalarına Girme Eğilimlerine, Yalnızlık Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Cubitt, S. & Burt, C. (2002). Leadership Style, Loneliness and Occupational Stress in New Zealand Primary School Principals. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37 (2), 159-169.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 152-154.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 119.
- Çakıcı, A., (2010), “Örgütlerde İş Gören Sessizliği, Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Çakıcı, A. ve Aysen, B. (2014). Örgütlerde Yönetici Sessizliği Mümkün müdür? Keşifsel Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1): 107-125.
- Çevik R. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çorapçıoğlu, A.Ö. (1998). Cezaevinde Yalnızlık ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi. *Kriz Dergisi*, 6 (1), 21-31.
- Dalkılıç-Sürgevil O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Daşcı, E. (2014). *İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Daşcı, E., & Cemaloğlu, N. (2016). The Development of The Organizational Silence Scale: Validity-Reliability Study. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 32-45.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). “Organizational Cynicism”. *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.

- Demir, A. (1990). *Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, M. ve Demir, Ş.Ş. (2012). Yükseköğretim Kurumlarında Örgütsel Sessizlik: Turizm Lisans Eğitimi Kurumları Örneği. *Milli Eğitim*, (193), s.184-199.
- Demirer T. ve Özbudun S. (1998). *Yabancılaşma*. Ankara: Öteki Matbaası.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y., ve Küçük, Ö. (2016). Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(2), 193-216.
- Dignam, J. & West, S. (1988). Social Support in The Workplace: Tests of Six Theoretical Models. *American Journal of Community Psychology*, 16 (5), 701-724.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Durak, G. (2012). *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik*. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Duy, B. (2003). *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dykstra, P. A., (2009). "Older Adult Loneliness: Myths and Realities". *European Journal of Ageing*, 6, 91–100.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- Ehtiyar, R. ve Yanardağ, M. (2008). Organizational Silence: A Survey on Employees Working in a Chain Hotel. *Tourism and Hospitality Management*, 14(1): 51-68.

- Elma C. (2003). *İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eltugay Ö. (1999). *“Popüler Kültür ve Yabancılaşma.”* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eraslan, L. (2012). Günümüz Öğretmen Sendikacılığının Değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 1(1), 59-72.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M., (2007), *Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi*. 15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı; Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ergil D. (1980). *Yabancılaşma ve Siyasal Katılma*. Ankara: Olgaç Yayınevi.
- Ergin C. (1992). *“Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
- Erim, B. (2001). *Yetiştirme Yurtlarında Yaşayan Ergenlerin, Benlik Saygısı, Depresyon ve Yalnızlık Düzeyleri ile Sosyal Destek Sistemleri Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ernst, J.M. & Cacioppo, J.T. (1999). Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8, 1-22.
- Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O., & Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İş Gören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Ertürk, E. (2014). *Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eryılmaz A. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.

- Fettahlioğlu T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fındık M., ve Eryeşil K. (2012). “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *International Iron & Steel Symposium, Bildiri Kitabı*, Karabük, Türkiye, 1250-1255.
- Fine, G. (1986). Friendships in The Work Place. In V. Derlega & B. Winstead (Eds.), *Friendship and Social Interaction*. New York: Springer-Verlag.
- Frank, B.D. & Woodward, J.C. (1988). Rural Adolescent Loneliness and Coping Strategies. *Adolesence*, 23 (91), 559-565.
- Fromm E. (1990). *The Sane Society*. Great Britain: Henry Holt and Company.
- Fromm E. (1996). *Sağlıklı Toplum*, (çev. Y. Salman ve Z. Tanrısever). İstanbul: Payel Yayınevi, İstanbul.
- Fromm E. (1998). *Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum* (çev. Necla Arat).İstanbul: Say Yayınları.
- Fromm E. (2004). *Çağdaş Toplumların Geleceği* (çev. A. Arıtan ve K. H. Ökten). İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Fromm E. (2010). *Psikanaliz ve Din* (çev. E. Erten). İstanbul: Say Yayınları.
- Fromm E. (2014). *Sağlıklı Toplum*. (çev. Y. Salman ve Z. Tanrısever). İstanbul: Payel Yayınevi.
- Gambarotto, F., & Cammozzo, A. (2010). Dreams of Silence: Employee Voice and Innovation in a Public Sector Community of Practice. *Innovation: Management, Policy & Practice*, 12(2), 166-179.
- Geçtan, E. (1999). *İnsan Olmak* (20. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Genç N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gençer A. (2002). *Öğretmenlerin İş Doymu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi.
- Girijesh K. Y. ve Yashwant K. N. (2012). *Work Alienation and Occupational Stress*. *Social Science International*. 28 (2), 333-344.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Green, R.L., Richardson, D.S., Lago, T. & Schatten-Jones, E.C. (2001). Network Correlates of Social and Emotional Loneliness in Young and Older Adults. *The Society For Personality and Social Psychology*, 27 (3), 281-288.
- Gumbert, D.E. & Boyd, D.P. (1984). The Loneliness of The Small Business Owner. *Harvard Business Review*, 62 (6), 33-38.
- Gül, H., & Özcan, N. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman il Özel idaresinde Görgül bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 107-134.
- Güney S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güngörmüş, K. (2011) *Hemşirelerin Duygusal Zekaları ile İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Gürbüz S. ve Sığrı Ü. (2014). *Yönetim Bilimi ve Örgütsel Davranış Alanının Kuramsal Gelişimi*. Ünsal Sığrı ve Sait Gürbüz (Ed.), *Örgütsel Davranış*. (s.2-19). İstanbul: Beta Basım.
- Güven Sarı, E. (2018). *Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri ile İlişkisi*. Yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Haliloğlu, S. (2008). *Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri, Bağlanma Biçimleri ve İşlevsel Olmayan Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi.
- Halpin A. W. (1966). *Theory and Research in Administration*. NY: Macmillan.
- Hamamcı, Z. (2002). *Bilişsel Davranışçı Yaklaşımla Bütünleştirilmiş Psikodrama Uygulamasının Kişilerarası İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalar ve Temel İnançlar Üzerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Harvey, J. B. (1988). The Abilene Paradox: The Management of Agreement. *Organizational Dynamics*, 3(1), 63-80.
- Helvacı, M. A. (2010). “Örgütsel Sinizm”. (Ed.: H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz) *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde*, Ankara: Pegem Akademi, 383-397.

- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. *International Periodical For Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety. *HSR: Health Services Research*, 41(4), 1539-1554.
- Horney, K., (1998). *Çağımızın Nevrotik Kişiliği* (3. Baskı). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Hoşgörür V. (1997). "Eğitim İş Görenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği)". Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Howard, M. (2002). *Perceptions of Isolation Among Georgia High School Principals*. Unpublished Doctoral Dissertation. Georgia Southern University.
- Hoy W.K., Tarter J. C., & Bliss R. J.(1990). *Organizational Climate, School, Health and Effectiveness: A Comparative Analysis*. *Educational Administration Quarterly*, (26)3, 260-279.
- Huang, X., Vliert, E. V. D., & Vegt, G. V. D. (2005). Breaking the Silence Culture: Stimulation of Participation and Employee Opinion Withholding Cross-Nationally. *Management and Organization Review*, 1(3), 459-482.
- James, M. S. L. (2005), *Antecedents and Consequences Of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA.
- Jones, W.H., Carpenter, B.N., & Quinnata, D. (1985). Personality and İnterpersonal Predictors of Loneliness in Two Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1503–1511.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kafetsios, K. (2002). Attachment, Social Support and Well-Being Across The Life-Span: Independent and Combined Effects. XI. *International Conference On Personel Relationships Poster*, Halifax, Canada.
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2013a). Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları. *Education*, 38(167), 50-64.
- Kahveci, G.. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52).
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler*. Doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kanter, D. L. and Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kaplan, S. (2011). *Öğretmenlerin İş yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2009), İş gören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı, 17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi-Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü.
- Kaşlı, M., Seymen, O. A. (2009). "17. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Konferansı Dahilinde" 17. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı" bildiri kitapçığındaki "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". Eskişehir, Türkiye, 562-567.
- Kılçık F. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları (Malatya ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi.
- Kılınç, E. (2012). *Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansı ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Kılıç, R., Keklik, B., & Yıldız, H. (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Taniyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2), 249-268.
- Knoll, M. Ve Rolf V. D. (2013). Do I Hear the Whistle? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. *Journal Business Ethics*, 113, 349-362.
- Koçak, E. (2008). *Ergenlerde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kozaklı, H. (2006). *Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutanis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2009). “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay”. 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 693-699.
- Kutanis, Ö.R. ve Çetinel, E. (2014). Kadınların Sessizliği: Devlet Okullarındaki Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1): 153-173.
- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adanmışlık ve Öz-Yeterliliklerinin Örgütsel Sessizlikleri Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta..
- Lefebvre H. (2010). *Marx'ın Sosyolojisi* (çev. S. Hilav). İstanbul: Birikim Yayınları.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2).
- Marx K. (2000). *Yabancılaşma*. (çev. K. Somer). Ankara: Sol Yayınları.
- Maslach C. & Susan E. J. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.

- Maslach C., Schaufeli W.B ve Leiter M.P. (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.
- Maslach C. ve Zimbardo P.G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Mautner, T. (1997). *Dictionary of Philosophy*. Penguin Reference Books.
- McWhirter, B.T. (1997). Loneliness, Learned Resourcefulness, and Self-Esteem in College Students. *Journal of Counseling ve Development*, 75 (6), 460–470.
- Mendoza-Suárez.M.J. ve Lara P.Z- M., (2007). *The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in The Canary Islands. International Journal of Organizational Analysis*. 15 (1)
- Mercan M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Mercan, N., Oyur, E. ve Alamur, B. (2012). "İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 213-226.
- Meyer J.P, Allen, N. J. ve Smith, C.A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations*. *American Psychological Association*. 78 (4), 538-551.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Minibaş J. (1993). *Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Morrison E. W. ve Milliken F. J. (2000). Organizational Silence: a Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, *The Academy of Management Review*, 25, 706-725.
- Milliken, F. J., & Morrison, E. W. (2003). Shades of Silence: Emerging Themes and Future Directions For Research on Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1564-1586.

- Milliken, F. J., Morrison E. W. ve Hewlin, P. F. (2003) An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don't Communicate Upward and Why. *Journal of Management Studies*, 40, 1453-1454.
- Nafei, W. A. (2013). Examining The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Change: a Study From Egyptian Context. *Journal of Business Administration Research*, 2(2), 1-12.
- Nartgün, Ş. S., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri (Teachers' Perceptions on Organizational Cynicism and Organizational Silence). *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (Uluslararası Hakemli Dergi-International Refereed Journal)*, 2(2), 47-67.
- Neto, F. & Barros, J. (2000). Psychosocial Concomitants of Loneliness Among Students of Cape Verde and Portugal. *Journal of Psychology*, 134 (5), 245-255.
- O'Donohue W. ve Nelson L. (2014). *Alienation: An Old Concept With Contemporary Relevance for Human Resource Management. International Journal of Organizational Analysis*. 22 (3).
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Sevinç Matbaası, Ankara.
- O'Neil, R. & Parke, R.D. (1999). Social Relationships Across Contexts: Family-Peer Linkages. *Relationships as Developmental Contexts* 30, 211-239.
- Orzeck, T. & Rokach, A. (2004). Men Who Abuse Drugs And Their Experience of Loneliness. *European Psychologist*, 9 (3), 163-169.
- Oxford English Dictionary (1989)*. Second Edition. Oxford: Clarendon Press.
- Özbudun S., Markus G. ve Demirer T. (2008). *Yabancılaşma ve Ankara: Ütopya* Yayınevi.
- Özcan, E. ve Polat, S. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Düzeyleri. *International Ejer Congress*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1: SPSSMINITAB* (4. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, L. ve Sarioğlu, U. S. (2013). Çalışanların Örgütte Ses ve Sessizlik Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve

- Özel Sektörde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27, 257.
- Özgener, İ., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*, Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkan, Z. (2019). *Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Özkuk, Z. (2017). *Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Özler, D. ve Atalay, C. (2011). A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector. *Busines and Management Review*, 1 (4), 26-38.
- Öztürk, N. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinin Okulun İklimine İlişkin Algıları ile Gerilim (Stres) Düzeyleri Arasındaki İlişkiler (İzmir Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öztürk, H. (2014). Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Parsıl A. M. (2007). *Sınıf Örgütünde Yabancılaşma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pelit, E., ve Ayduğan, N. (2011). "Otel İşletmeleri İş görenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma". *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı*, Düzce (30 Kasım - 4 Aralık), 286-302.
- Peplau, L.A. & Perlman, D. (1982). Perspectives on Loneliness. In L.A. Peplau and D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. New York: Wiley-Inter Science.
- Peplau, L.A. & Perlman, D. (1984). Loneliness Research: A Survey of Emprical Findings. In L.A. Peplau and S.E. Goldston (Eds.), *Preventing the Harmful*

- Consequences of Severe and Persistent Loneliness* (13-47). Rockville, MD: National Institute of Mental Health.
- Pinder, C.C. ve Harlos, K.P. (2001). As Responses To Perceived Injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 331-369.
- Polat S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Poyraz, K., ve Aksoy, Ş. E. (2012). “Mobbing İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (1), 183-202.
- Premeaux, S.F. & Bedeian, A.G. (2003). Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking Up in the Workplace. *Journal of Management Studies*, 40 (6): 1537-1562.
- Püsküllüoğlu A. (2000). *Arkadaş Türkçe Sözlük*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Qualter, P. (2003). Loneliness in Children and Adolescents: What do Schools and Teachers Need to Know and How Can They Help? *Pastoral Care In Education*, June, 21 (2), 10-18.
- Quay, L.C. (2002). Personel and Family Effects on Loneliness. *Journal Of Applied Developmental Psychology*, 13 (1), 97-110.
- Randall D. M. ve COTE J. A. (1991). *Interrelationships of Work Commitment Constructs, Work and Occupations*, Vol:18, No:2.
- Reinking, K. & Bell, R. (1991). Relationships Among Loneliness, Communication Competence, and Career Success in a State Bureaucracy: A Field Study of The Lonely at The Top Maxim. *Communication Quarterly*, 39 (4), 358-373.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1974). Failures in Upward Communication in Organizations: Three Possible Culprits. *The Academy of Management Journal*, 17(2), 205-215.

- Rokach, A. (2004). Loneliness Then and Now: Reflections on Social and Emotional Alienation in Everyday Life. *Current Psychology*, 23 (1), 24-40.
- Roscoe, B. & Skomski, G.G. (1989). Loneliness Among Late Adolescents. *Journal Of Adolescence* 24 (96), 947-955.
- Ryan, K. D., & Oestreich, D. K. (1991). *Driving Fear Out of The Workplace: How to Overcome The Invisible Barriers to Quality, Productivity, and Innovation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sadler, W.A. & Johnson, T.B. (1980). From Loneliness to Anomia. In J. Hartog, J.R. Audy, & Y.A. Cohen (Eds.), *The Anatomy of Loneliness* (34-64). New York: International Universities Press.
- Saraçoğlu, Y. (2000). *Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, On dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarı, T. (2005). *İlköğretim Öğretmenlerinin Stres Düzeylerini Etkileyen Etmenlere İlişkin Algıları (Denizli İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schein Edgar H. (1980). *Organizational Pschyology* (çev. M. Tosun). New Jersey: Prentice Hall.
- Scheufele, D. A., & Moy, P. (2000). Twenty-Five Years of The Spiral of Silence: A Conceptual Review and Empirical Outlook. *International Journal of Public Opinion Research*, 12(1), 3-28.
- Seeman M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*. 24 (6), 783-791.
- Seeman M. (1967). Powerlessness and Knowledge: A Comparative Study of Alienation and Learning. *Sociometry*, 30:105-23.
- Seeman M. (1972). "Alienation and Engagement," Campbell, A./ Converse, P. E. (eds.), *The Human Meaning of Social Change* (New York: Russell Sage Foundation).
- Seeman, M. (1975). Empirical Alienation Studies. *Annual Review of Sociology*, 1(1).
- Seeman M. (1983). "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing:The Hidden Continuity of the Classic Themes," *Social Psychology Quarterly*, 46/3: 171-184.

- Seidenberg, R. (1980). The Lonely Marriage in Corporate America. In J. Hartog, J. Audy, & Y. Cohen (Eds.), *The Anatomy of Loneliness* (pp. 186-203). New York: International Universities Press.
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sermat, V. (1980). Some Situational and Personality Correlates of Loneliness. In J. Hartog, J. Audy, & Y. Cohen (Eds.), *The Anatomy of Loneliness* (pp. 305-318). New York: International Universities Press.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Shepard J. M. (1972). Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers. *American Journal of Sociology*. 78(3), 740-742.
- Shoemaker, P. J., Breen, M., & Stamper, M. (2000). Fear of Social Isolation: Testing an Assumption From the Spiral of Silence. *Irish Communications Review*, 8, 65-78.
- Slade, M. R. (2008). *The Adaptive Nature of Organizational Silence: A Cybernetic Exploration of the Hidden Factory*, Yayınlanmış doktora tezi, George Washington Üniversitesi.
- Sullivan, H.S. (1953). *Interpersonal Theory of Personality*. New York: Norton Company Inc.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sussman, L(2008). Disclosure, Leaks, and Slips: Issues and Strategies for Prohibiting Employee Communication, *Business Horizons*, Cilt 51, Sayı 4.
- Sürvegil, O., Fettahlioğlu, Ö. O., Gücenmez, S., Budak, G., ve Budak, G. (2007). “Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 36-58.

- Şahin, H. (2005). Örgütsel Stres. *TMMOB Maden Mühendisleri Odası Madencilik Dergisi*, 44 (1), 54-56.
- Şahin, H. (2016). *Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki: İzmir İli Çiğli İlçesi Devlet İlkokullarına İlişkin Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi*. Doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Şimşek, M.Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, A., ve Fettahoğlu, T. (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Şişman, M., Turan, S. (2004). “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri”. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 117-128.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson. Boston.
- TDK(2018.Mayıs.08).
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5af18522e8a880.19785990
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Employee silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate. *Personnel Psychology*, 61(1), 37-68.
- Tanrıseven, Ö. (2014). *Yatılı Bölge Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Erzurum İl Örneği)*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Erzurum Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim-Örgütsel Adaletin Rolü*. İstanbul: Beta Basım.

- Telman N. (1998). *Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Yabancılaşma Duygusu İle Olan İlişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tezer A. (2015). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlıkları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-303.
- Tolan B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.
- Tolan B. (1996). *Toplum Bilimlerine Giriş*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bilim Dalı.
- Tutar H. (2014). *Örgütsel Psikoloji*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ugochukwu O. (2016). *The Effect of Organisational Justice and Organisational Citizenship Behaviors Among Private Universities in Enugu State*. *International Journal of Information, Business and Management*. 8 (1).
- Ünlü, Y. (2015). *İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Vakola, M.ve Bouradas, D. (2005). AntecedentsandConsequences of Organisational Silence: An EmpiricalInvestigation. *EmployeeRelations*, 27(5), s.441– 458.
- Varol M. (1993). *Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş*. (Etkili Yönetmel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine) Ankara. Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları No: 2.
- Wanous, J. P., Reichers, A., and Austin, J. (1994). “Organizational Cynicism: An Initial Study”. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.

- Weiss, R.S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Williamson I., Cullingford C. (1998). "Adolescent Alienation: Its Correlates and Consequences," *Educational Studies Journal*, 24: 267-275.
- Wiseman, H., Maysel, O. & Sharabany, R. (2005). Why are They Lonely: Perceived Quality of Early Relationships With Parents, Attachment, Personality Predispositions and Loneliness in First Year University Students. *Personality And Individual Differences*, 40 (2), 237-248.
- Wright S.L, Burt C.D.B., & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 59-68.
- Wright, P. (1985). The Acquaintance Description Form. In S. Duck & D. Perlman (Eds.), *Understanding Personal Relationships: An Interdisciplinary Approach* (pp. 39-62). London: Sage.
- Wright, S.L. (2005). *Loneliness in The Workplace*. Unpublished Doctoral Dissertation, Christchurch (New Zealand) University of Canterbury.
- Yager, J. (1997). *Friendships: The Power of Friendship and How it Shapes Our Lives*. Stamford, CT: Hannacroix Creek Books.
- Yalom, I. (1998). It's Lonely at The Top: Isolation as a Problem for CEOs. *Inc.*, 20 (5), 39-41.
- Yaman, M. (2001). *Kişilerin Değerleri ile Birlikte Çalışmayı Tercih Ettikleri Kişilerin Özellikleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yanık, C. (2012). *Örgütsel Sessizlik ile Güven Arasındaki İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaşar, M.R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 237-260.
- Yeh, S.J. and Lo, S.K. (2004). Living Alone, Social Support and Feeling Lonely Among The Elderly. *Social Behavior And Personality*, 32 (2), 129-138.

- Yeniçeri, Ö. (1991). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama*. Erciyes Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Yeniçeri Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, E. (2011). An Investigation of Teachers' Loneliness in The Workplace in Terms of Human Values They Possess. *African Journal of Business Management*, 5 (13), 5070-5075.
- Yılmaz, E., Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 451-469.
- Yılmaz S., Sarpkaya P. (2009). *Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6(2).
- Young, J.E. (1982). Loneliness, Depression and Cognitive Therapy: Theory and Application. In L.A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* (p.379-406). New York: Wiley.
- Younger, J.B. (1995), "The Alienation of The Sufferer", *Advanced Nursing Science*, 17 (4), 53-72.
- Yüksel, R. F. (2015). *Okul Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zeynel, E., & Çarıkçı, İ. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(3), 217-248.

EKLER

EK 1 İzin Belgesi



T.C.
MUŞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 63326527-355.01-E.9566751
Konu : Araştırma İzni Erkan KAYAALP

16.05.2018

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterliği)

İlgi :Fırat Üniversitesi 19.04.2018 tarih 75612 sayılı yazısı.

İlgi yazınız doğrultusunda Üniversitenizin yüksel lisans öğrencisi Erkan KAYAALP in tez çalışması ilimiz okullarında yapılması için Müdürlüğümüzden izin talebinde bulunulmuştur. Millî Eğitim Müdürlüğümüz bünyesinde bulunan "Anket ve Araştırma izni komisyonu"muzca derslerin aksatılmadan ve gönüllülük esasına göre araştırmanın okullarımızda yapılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Metin İLCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: Olur yazısı

Güvenli Elektronik İmza
Asli İştir. No: 16.05.2018
Feri GÜLER

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evnks.org.tr/meb.gov.tr> adresinden 0350-2a0a-3787-ae2f-1aa3 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2. Veri Toplama Araçları

Değerli Meslektaşım;

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında yürüttüğüm tez çalışmam için araştırma yapmaktayım. Aşağıda sunulan anketler, öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sizin düzeyleriyle ilişkilendirilmesi açısından bilimsel çalışmalara katkı sağlayacağı amacıyla sizlere ulaştırılmıştır. Ankette yer alan hiçbir sorunun doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Yapılan bilimsel çalışmanın geçerliği ve güvenilirliği vereceğiniz samimi cevaplarla bağlıdır. Vereceğiniz cevaplar sadece araştırmacı tarafından bilimsel veri amacıyla kullanılacaktır. Zamanınızı ayırıp katkı sağladığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Erkan KAYAALP

KİŞİSEL BİLGİLER

I. Öğrenim Durumunuz:

- 1 () Ön Lisans
2 () Lisans
3 () Diğer (Lütfen yazınız
.....)

II. Cinsiyetiniz:

- 1 () Bayan
2 () Erkek

III. Medeni Durumunuz:

- 1 () Evli
2 () Bekar

IV. Kıdeminiz:

- 1 () 1-5 yıl
2 () 6-10 yıl
3 () 11-15 yıl
4 () 16 yıl ve üzeri

V. Görev Yaptığınız Okuldaki Kıdem Yılı

- 1 () 1-5 yıl
2 () 6-10 yıl
3 () 11-15 yıl
4 () 16 yıl ve üzeri

VI. Branşınız

- 1 () Sınıf Öğretmeni
2 () Branş Öğretmeni(.....)

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği					
Örgütsel Yabancılaşma: Bireyi kendisine ve diğer insanlara karşı yabancılaştran eylemlerin tamamıdır.					
Açıklama: Lütfen size en uygun olan seçeneğe "X" işareti koyarak işaretleyiniz					
		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
		(1)	(3)	(5)	
1	Öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4 5
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	1	2	3	4 5
3	İşimde tükenmişimi, yıprandığımı hissediyorum.	1	2	3	4 5
4	Okulda yönetsel işlere yönelik yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4 5
5	Çalışma isteğimi ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	1	2	3	4 5
6	Okulda gereksinim duyduğum arkadaş desteğini alamadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4 5
7	Meslektaşlarımın beni iş konularıyla ilgili olarak kullandıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4 5
8	Ne kadar çalışsam çalışayım, değişen bir şey olmayacağını hissediyorum.	1	2	3	4 5
9	Okulda fikirlerimin önemsenmediğini düşünüyorum.	1	2	3	4 5
10	Sınıf yönetiminde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4 5
11	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	1	2	3	4 5
12	Beni ilgilendirmeyen haksızlıklara tepkisiz kalmayı tercih ediyorum.	1	2	3	4 5
13	İşimle ilgili kararlarda görüşlerimin dikkate alınmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4 5
14	Okuldaki anlaşmazlıkların çözümünü konusunda yapabileceğim bir şey olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4 5
15	Okulda bürokratik işleyişin beni koşulsuz uyuma zorladığımı düşünüyorum.	1	2	3	4 5
16	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda işe yaramadığını düşünüyorum	1	2	3	4 5
17	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	1	2	3	4 5
18	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	1	2	3	4 5
19	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	1	2	3	4 5
20	Öğretmenliği idealist bir şekilde yapan meslektaşlarımın çabalarının gereksiz olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4 5
21	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4 5
22	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1	2	3	4 5
23	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	1	2	3	4 5
24	Kendimi derse girmek üzere programlanmış bir robot gibi hissediyorum.	1	2	3	4 5
25	İşimle ilgili toplantılara katılmayı anlamsız buluyorum.	1	2	3	4 5
26	Okul kurallarının bütün öğretmenlere eşit olarak uygulanmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4 5
27	Davranışlarımın yasa ve kurallara uygun olmasını umursamıyorum.	1	2	3	4 5
28	Okulda kendi koyduğum kuralları uyguluyorum.	1	2	3	4 5
29	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	1	2	3	4 5
30	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	1	2	3	4 5
31	Okulda dışlandığımı duygusunu yaşıyorum.	1	2	3	4 5
32	Okulda ilişkilerin içten olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4 5
33	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	1	2	3	4 5
34	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir etkinlik yapmayı arzulamıyorum.	1	2	3	4 5
35	Okulda arkadaş çevremi sıkıcı buluyorum.	1	2	3	4 5
36	Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	1	2	3	4 5
37	Dersimi bitirir bitirmez okuldan hemen uzaklaşmak istiyorum.	1	2	3	4 5
38	Kendimi topluma katkısı olmayan bir birey olarak değerlendiriyorum.	1	2	3	4 5

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği						
Örgütsel Yalnızlık: Bireylerin çalıştığı kurumdaki diğerleriyle yakınlık kurma ihtiyacının giderilmemesi sonucu kendisinde oluşan durumdur.						
		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum		
		(1)	(3)	(5)		
1	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	1	2	3	4	5
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissederim.	1	2	3	4	5
3	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissederim.	1	2	3	4	5
4	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissederim.	1	2	3	4	5
5	İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.	1	2	3	4	5
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissederim.	1	2	3	4	5
8	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissederim.	1	2	3	4	5
9	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	1	2	3	4	5
10	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5
11	İş yerindeki sosyal etkinliklere katılırım. (piknik, parti, yemek vs.)	1	2	3	4	5
12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	1	2	3	4	5
13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5
14	İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	1	2	3	4	5
16	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insan var.	1	2	3	4	5
Örgütsel Sessizlik Ölçeği						
Örgütsel Sessizlik: Bireyin çalıştığı kurumuna ilişkin olumsuz tutumdur.						
		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum		
		(1)	(3)	(5)		
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniliyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5
Örgütsel Sessizlik Ölçeği						
Örgütsel Sessizlik: Bireyin çalıştığı kurumda örgütsel durumlara yönelik konularda düşüncelerini esirgemesidir.						
		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum		
		(1)	(3)	(5)		
1	Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.	1	2	3	4	5
2	Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.	1	2	3	4	5
3	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.	1	2	3	4	5
4	Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.	1	2	3	4	5
5	Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.	1	2	3	4	5
6	Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.	1	2	3	4	5
7	Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.	1	2	3	4	5
8	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.	1	2	3	4	5
9	Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.	1	2	3	4	5
10	Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.	1	2	3	4	5
11	Okul yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.	1	2	3	4	5
12	Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.	1	2	3	4	5
13	Okul yöneticilerinin "En iyi ben bilirim" tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.	1	2	3	4	5
14	Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.	1	2	3	4	5
15	Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.	1	2	3	4	5
16	Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.	1	2	3	4	5
17	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.	1	2	3	4	5
18	Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler	1	2	3	4	5

Ek 3.Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 05/03/2018-251640

T.C.



FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı :97132852/050.01.04/

Konu :Yrd. Doç .Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR (Yük Lis. Öğr. Erkan KAYAALP)

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALINA

İlgi :28/02/2018 tarihli, 250818 sayılı ve "İzin İsteği" konulu yazı

Anabilim Dalımız Öğretim Üyesi Yrd. Doç .Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR yönetiminde, Yük Lis. Öğr. Erkan KAYAALP'a ait "**Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi**" konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır.
Prof. Dr. Mustafa KAPLAN
Kurul Başkanı

Not : Araştırmacıların TÜBİTAK'a yapılacak başvurular için, tüm üyelerin ıslak imzalarının bulunduğu etik kurul kararını talep etmeleri gerekmektedir.

EK :
Etik Kurul Kararı 1 (bir) sayfa

Firat Üniversitesi Rektörlüğü 23119 ELAZIĞ/TÜRKİYE Ayrıntılı bilgi için iritibat : Teslime ÖZKILIÇ
Tel: 0 (424) 237 00 00 Faks: 0 424 2122717
E-Posta: : Elektronik ağ-http://www.firat.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACININ ADI SOYADI
01.03.2018	05	07	Yrd. Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR

KARAR

“Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algularının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa KAPLAN (Başkan)			
Prof. Dr. Demet ÇİÇEK (Üye)	İmza	Prof. Dr. Figen DEVECİ (Üye)	İmza
Prof. Dr. Erdal TAŞKIN (Üye)	İmza	Prof. Dr. Nuri GÖMLEKSİZ (Üye)	Bulunmadı
Doç. Dr. Funda GÜLCÜ BULMUŞ (Üye)	İmza	Doç. Dr. Süleyman İLHAN (Üye)	İmza
Doç. Dr. İrfan EMRE (Üye)	İmza	Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye)	İmza
Doç. Dr. Özge HANAY (Üye)	İmza	Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye)	Bulunmadı
Yrd. Doç. Dr. Nurhan HALİSDEMİR (Üye)	İmza	Yrd. Doç. Dr. Mehmet TUZCU (Üye)	İmza



EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU¹

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Erkan KAYAALP
Öğrenci Numarası	161402101
Enstitü Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri
Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi: Tuncay Yavuz ÖZDEMİR
Tez Başlığı (Türkçe)	Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 81 sayfalık kısmına ilişkin, 17/05/2019 tarihinde Enstitü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16 'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç


Erkan KAYAALP
Öğrencinin Adı-Soyadı
(İmzası)

¹ İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "% 25'i geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

ÖZGEÇMİŞ

Erkan KAYALP, 1993yılında Elazığ'da doğdu. İlkokul, ortaokul, lise ve üniversite eğitimini Elazığ'da tamamladı. 2015 yılında Fırat Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği bölümünden mezun oldu. 2015-2018 yılları arasında Muş Hasköy Şehit Mehmet Çapar İlkokulunda Okul Öncesi öğretmeni olarak görev yaptı. 2018 yılında Elazığ Palu Mehmet Vehbi Bilgin İlkokulunda iller arası atamayla göreve başladı. Halen bu görevini devam ettirmektedir.

E-Posta Adresi: kylp.2393@gmail.com

