



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA, İŞE YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
İLİŞKİSİNE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Könül ABASLI

Doktora Tezi

Ankara, 2018



Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye... En İyiyeye...



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA, İŞE YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
İLİŞKİSİNE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

TEACHERS' OPINIONS ON THE RELATIONSHIP AMONG ORGANIZATIONAL
OSTRACISM, WORK ALIENATION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Könül ABASLI

Doktora Tezi

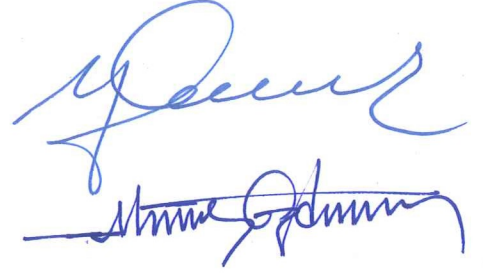
Ankara, 2018

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,
K¼n¼l ABASLI'nın hazırladığı "rg¼tsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve rg¼tsel
Sinizm İlişkisine Y¼nelik ğretmen G¼r¼řleri" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından
**Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Y¼netimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Bilim Dalında Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı

Prof. Dr. Y¼ksel KAVAK



J¼ri Üyesi (Danışman)

Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR



J¼ri Üyesi

Doç. Dr. Sait AKBAşLI



J¼ri Üyesi

Doç. Dr. Didem KOşAR



J¼ri Üyesi

Dr. Öđr. Üyesi S¼heyła BOZKURT



Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisans¼st¼ Eğitim, ğretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 25/ 05 / 2018 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca / / tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali Ekber şAHİN
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

Öz

Bu araştırmada, örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin merkez ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan 465 öğretmenin katılımıyla gerçekteşmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Dışlanma Ölçeği”, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, *t* testi, ANOVA, post hoc testlerinden LSD testi, Pearson Korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın her iki boyutuna ilişkin görüşlerinin “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Örgütsel dışlanma boyutlarına ilişkin görüşlerde medeni duruma göre farklılaşmanın olduğu saptanmıştır. İşe yabancılaşmanın “Güçsüzlük” boyutuna ilişkin görüşlerin “nadiren”, “Anlamsızlık” ve “Yalıtılmışlık” boyutunda “hiçbir zaman” ve “Okula Yabancılaşma” boyutunda ise “bazen” düzeyinde olduğu görülmüştür. İşe yabancılaşma boyutlarına ilişkin görüşlerin demografik değişkenler açasından farklılaşmadığı saptanmıştır. Örgütsel sinizmin tüm boyutlarına ilişkin görüşlerin “katılmıyorum” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Örgütsel sinizme ilişkin görüşlerde eğitim durumu, yaş ve çalıştığı okuldaki görev süresi değişkeni açasından farklılaşmaların olduğu görülmüştür. Örgütsel dışlanma boyutları ile işe yabancılaşmanın “Güçsüzlük”, “Anlamsızlık” ve “Yalıtılmışlık” boyutları arasında düşük ve orta düzeyde, pozitif yönlü; örgütsel dışlanmanın her iki boyutu ile örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe yabancılaşmanın “Güçsüzlük”, “Anlamsızlık” ve “Yalıtılmışlık” boyutları ile örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İşe yabancılaşmanın “Okula Yabancılaşma” boyutu ile örgütsel sinizmin “Bilişsel” boyutu arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanmanın “Yalnızlaştırma” boyutunun, işe yabancılaşmanın ise “Güçsüzlük” ve “Yalıtılmışlık” boyutlarının örgütsel sinizmin anlamlı yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Anahtar sözcükler: örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm, öğretmen.

Abstract

This study aims to examine teachers' views on the relationship among organizational ostracism, work alienation and organizational cynicism. The study is carried out with the participation of 465 teachers in public secondary schools in the districts of Ankara city during the academic year of 2017-2018. "Organizational Ostracism Scale", "Work Alienation Scale" and "Organizational Cynicism Scale" have been used as data collection tools. The arithmetic mean, standard deviation, percentage value, *t* test, ANOVA, LSD test of post hoc tests, Pearson Correlation coefficient and multivariate regression analysis were used for the analysis of the data obtained in the research. The results indicated that teachers' views on the both dimensions of organizational ostracism were in a "strongly disagree" level. It was seen that teachers' views on organization ostracism differed according to marital status. Teachers' views on the "Powerlessness" dimension of work alienation was in a "rarely" level, "Meaningfulness" and "Isolation" dimensions of work alienation were in a "never" level and "School Alienation" dimension of work alienation was in a "occasionally" level. The results indicated that teachers' views on work alienation didn't show a significant difference based on demographic variables. Teachers' views on the all dimensions of organizational cynicism were in a "disagree" level. Besides that, it was seen that teachers' views on organizational cynicism differed according to age, educational level and tenure of office at the school where they work. There was a low and moderate positive correlation between all dimension of organizational ostracism and "Powerlessness", "Meaningfulness" and "Isolation" dimensions of work alienation; a low positive correlation between all dimension of organizational ostracism and all dimensions of organizational cynicism; a moderate positive correlation between "Powerlessness", "Meaningfulness" and "Isolation" dimensions of work alienation and all dimensions of organizational cynicism; a low negative correlation between "School Alienation" dimension of work alienation and "Cognitive" dimension of organizational cynicism. It has been seen that "Isolate" dimension of organizational ostracism and "Powerlessness" and "Isolation" dimensions of work alienation were a predictor of organizational cynicism.

Keywords: organizational ostracism, work alienation, organizational cynicism, teacher.

Teşekkür

Doktora tezimin başlangıcından sonuna kadar bilgi birikimini ve deneyimlerini her zaman paylaşan, karşılaştığım her türlü zorluk karşısında destek ve katkısını esirgemeyen, hevesle çalışmalara devam etmemi sağlayan, kendisinden çok şey öğrendiğim ve birlikte çalışmaktan onur duyduğum değerli hocam, tez danışmanım Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Doktora eğitimim sürecinde akademik bakış açısı kazanmamda büyük katkıları olan sevgili hocalarım, Prof. Dr. Yüksel KAVAK ve Dr. Öğr. Üyesi Yusuf BADAVAN'a, doktora yeterlik sınavında ve tez izlememde desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım, Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ'ye, Doç. Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU'na, Doç. Dr. Didem KOŞAR'a, Doç. Dr. Şaduman KAPUSUZOĞLU'na, Dr. Öğr. Üyesi Süheyla BOZKURT'a ve Dr. Öğr. Üyesi Ayhan URAL'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu çalışmanın her aşamasında manevi destekleri ile hep yanımda olan değerli arkadaşlarım Dr. Şule POLAT'a ve Dr. Yener AKMAN'a; veri toplama sürecinde yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Nedim ÖZDEMİR'e, Safiye Çiğdem GÖREN'e, Nuray Özge SAĞBAŞ'a, Derya Saldık CEYLAN'a ve Bahar Yakut ÖZEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Beni büyüten, okutan ve doktora eğitimimi her zaman destekleyen, rahmetle andığım babama...

İçindekiler

Öz.....	ii
Abstract.....	iii
Teşekkür.....	iv
Tablolar Dizini.....	ix
Şekiller Dizini.....	xii
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	xiii
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	7
Araştırma Problemi.....	9
Sayıltılar.....	9
Sınırlılıklar.....	10
Tanımlar.....	10
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	11
Örgütsel Dışlanma.....	11
Dışlanma Kavramı Ve Tanımı.....	11
Dışlanmayı Açıklayan Görüşler.....	17
Dışlanmanın Tehdit Ettiği İhtiyaçlar.....	22
Dışlanma Karşısında Verilen Tepkiler.....	25
Dışlanma Zamanı Kullanılan Paradigmalar.....	28
Örgütsel Dışlanma Kavramı.....	31
Eğitim Örgütlerinde Dışlanma.....	32
İşe Yabancılaşma.....	34
Yabancılaşma Kavramı ve Tanımları.....	34
Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	36
İşe Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı.....	42

İşe Yabancılaşmanın Nedenleri.....	43
İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	45
İşe Yabancılaşmanın Sonuçları.....	49
Eğitim Örgütlerinde İşe Yabancılaşma.....	53
Örgütsel Sinizm.....	54
Sinizm Kavramı ve Tanımı.....	54
Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tanımı.....	56
Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	57
Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	61
Örgütsel Sinizmin Türleri.....	63
Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	65
Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	69
Eğitim Örgütlerinde Sinizm.....	74
İlgili Araştırmalar.....	76
Örgütsel Dışlanma Konusunda Yapılmış Çalışmalar.....	76
İşe Yabancılaşma Konusunda Yapılmış Çalışmalar.....	79
Örgütsel Sinizm Konusunda Yapılmış Çalışmalar.....	85
Bölüm 3 Yöntem.....	91
Araştırmanın Modeli.....	91
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	91
Veri Toplama Araçları.....	95
Örgütsel Dışlanma Ölçeği.....	95
İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	101
Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	102
Verilerin Analizi.....	102
Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları.....	104
Araştırmanın Güvenirlik Çalışmaları.....	104

Araştırmanın Geçerlik Çalışmaları	105
Bölüm 4 Bulgular, Tartışma ve Yorum.....	110
Örgütsel Dışlanmaya İlişkin Bulgular ve Yorum	110
Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Bulgular	110
Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanmaya İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	112
İşe Yabancılaşmaya İlişkin Bulgular ve Yorum.....	118
İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	118
Öğretmenlerin İşe Yabancılaşmaya İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	124
Örgütsel Sinizme İlişkin Bulgular ve Yorum	138
Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	138
Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	142
Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	154
Örgütsel Dışlanma ve İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları	157
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler.....	160
Sonuçlar	160
Öneriler	162
Kaynaklar	165
EK-A: Ankara İli 2016-2017 Resmi Ortaokul İstatistikleri.....	195
EK-B: Ön Uygulama Ölçeği	196
EK-C: Veri Toplama Araçları	198
EK-Ç: İOÖİYÖ ve ÖSÖ İçin Kullanım İzin Belgeleri.....	202
EK-D: Etik Komisyon Onay Bildirimi	204
EK-E: Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni	205

EK-F: Etik Beyanı	206
EK-G: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu	207
EK-H: Dissertation Originality Report	208
EK-I: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı	209



Tablolar Dizini

Tablo 1 <i>Yabancılaşmanın Tanımları</i>	36
Tablo 2 <i>Ankara'nın Dokuz Merkez İlçesinde Yer Alan Ortaokullar ve bu Okullarda Çalışan Kadın ve Erkek Öğretmen Sayısı ve Oranları</i>	91
Tablo 3 <i>İlçelere göre Çalışmanın Yürütülmesi Planlanan Okullar ve bu Okullardan Örneklemeye Alınan Öğretmen Sayısı</i>	92
Tablo 4 <i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri</i>	93
Tablo 5 <i>Alt Ölçekler ve Seçenek Sınırları ve Ağırlıkları</i>	96
Tablo 6 <i>Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları</i>	98
Tablo 7 <i>Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin İç Tutarlık Katsayıları</i>	101
Tablo 8 <i>Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler ve Boyutlarına ait Normallik Testi Sonuçları</i>	103
Tablo 9 <i>Korelasyon Katsayısının Değerlerine İlişkin Sayısal Sınırlar</i>	104
Tablo 10 <i>Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ait Güvenirlik Katsayısı Değerleri</i>	105
Tablo 11 <i>Uyum İndekslerine İlişkin Ölçütler</i>	106
Tablo 12 <i>Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum Değerleri</i>	106
Tablo 13 <i>Yalnızlaştırma Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri</i>	111
Tablo 14 <i>Hiçleştirme Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri</i>	111
Tablo 15 <i>Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre t-Testi Sonuçları</i>	113
Tablo 16 <i>Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine göre t-Testi Sonuçları</i>	114
Tablo 17 <i>Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre t-Testi Sonuçları</i>	115
Tablo 18 <i>Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş Değişkenine göre ANOVA Sonuçları</i>	116
Tablo 19 <i>Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Sonuçları</i>	117

Tablo 20 Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Sonuçları	118
Tablo 21 Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	119
Tablo 22 Anlamsızlık Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	120
Tablo 23 Yalıtılmışlık Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	122
Tablo 24 Okula Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	123
Tablo 25 İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre t-testi Sonuçları	125
Tablo 26 İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine göre t-testi Sonuçları	128
Tablo 27 İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre t-testi Sonuçları	130
Tablo 28 İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş Değişkenine göre ANOVA Sonuçları	132
Tablo 29 İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Sonuçları	134
Tablo 30 İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Sonuçları	137
Tablo 31 Bilişsel Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	139
Tablo 32 Duyuşsal Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	140
Tablo 33 Davranışsal Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	141
Tablo 34 Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre t-testi Sonuçları	142
Tablo 35 Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine göre t-testi Sonuçları	144
Tablo 36 Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre t-testi Sonuçları	146

Tablo 37 Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş Değişkenine göre ANOVA Sonuçları.....	148
Tablo 38 Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Sonuçları.....	150
Tablo 39 Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Sonuçları	152
Tablo 40 Araştırma Değişkenlerine İlişkin Pearson Korelasyon Sonuçları	154
Tablo 41 Örgütsel Dışlanma Boyutlarının Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları.....	157
Tablo 42 İşe Yabancılaşma Boyutlarının Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları.....	158
Tablo 43 Örgütsel Dışlanma ve İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları.....	159

Şekiller Dizini

Şekil 1. Psikolojik dışlanma modeli.....	20
Şekil 2. Örgütsel dışlanma ölçeğine ait Path Diyagramı	100
Şekil 3. ÖDÖ'nün doğrulayıcı faktör analiz modeli.....	107
Şekil 4. İOÖİYÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi modeli	108
Şekil 5. ÖSÖ'nün doğrulayıcı faktör analiz modeli.....	109



Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

akt: Aktaran

vd: ve diğerleri

örn: örneğin

TDK: Türk Dil Kurumu

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi – Exploratory Factor Analysis

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi - The Analysis of Variance

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi – Confirmatory Factor Analysis

LSD: Least Significant Differences

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

LISREL: Linear Structural Relations

%: yüzde

f: frekans

p: Anlamlılık

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

ss: Standart Sapma

sd: Serbestlik Derecesi – Degree of Freedom

t: Hesaplanan *t* değeri

X²: ki-kare

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi tartışılmış, araştırmanın sınırlılıklarına ve ilgili tanımlara yer verilmiş ve kavramsal çerçeve hem genel olarak hem de eğitim örgütleri ve öğretmenlik mesleği çerçevesinde ortaya konmuştur.

Problem Durumu

Günümüzde toplumu etkileyen küreselleşme olgusunun beraberinde getirdiği yeniliklere ayak uydurabilmek için örgütler sürekli değişim yaşamaktadırlar. Yaşanan değişim ve gelişmeler eğitim örgütlerini de etkisi altına almaktadır. Bir eğitim örgütü olarak okulun temel amacı öğrencilerin sosyal bir insan olarak yetişmelerini sağlamaktır. Bu amacın gerçekleştirilmesi sürecinde eğitim görevini yerine getiren öğretmenlere önemli görevler düşmektedir. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin en önemli öğelerinden biri olan öğretmenlerin toplumsal gelişim sürecinde okulun amaçları etrafında birleşmeleri, eğitimin değişim karşısında beklenen işlevini yerine getirmeleri ve kendilerini örgüte ait hissetmeleri büyük önem taşımaktadır. Bunların yanı sıra öğretmenlerin diğer meslektaşları ile sosyal ilişkilerde olumlu davranışlar sergilemesi de beklenmektedir. Öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile olumlu sosyal ilişkilere olan ihtiyaçları konusunda yaşayacağı başarısızlıklar onların kişisel ve mesleki yaşamında bir sıra istenmeyen durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu olumsuz sonuçlardan biri de öğretmenlerin okulda meslektaşları tarafından önemsenmemesi, göz ardı edilmesi, yani dışlanması (exclusion, ostracism) durumudur.

Dışlanma kavramı uygarlık tarihinin başlangıcından bu yana insan hayatının bir özelliği olarak ortaya çıkmış, Antik Yunan'da sapkın (olağan dışı davranışlar sergileyen) bireyleri cezalandırmak amacıyla kendi toplumlarından çıkarmak için kullanılmıştır. Basso (1972, akt. Banki, 2012) dışlanma eyleminin toplumun çeşitlerine - halk, kabileler, dini gruplara bakmaksızın tüm kesimlerinde önemli toplum kurallarını (normlarını) ihlal edenleri cezalandırmak yöntemi olarak kullanıldığını belirtmiştir. Dışlanma kavramı bireyin başka bir birey veya grup tarafından genellikle açıklama getirilmeden grup dışında tutularak göz ardı edilmesi, yok sayılması, soyutlanması olarak tanımlanmaktadır (Williams, 1997). Dışlanma

eylemi birey için üzücü ve acı bir duygu olmakla beraber onun benlik saygısını düşürebilen ve başkalarıyla etkileşimde kontrol duygusunu elinden alabilen bir eylemdir (Sulea, Filipescu, Horga, Ortan & Fichmann, 2012). Dışlanma olgusu sözel bir sataşma ve ya fiziksel bir saldırı olmamasına rağmen olumsuz bir deneyimdir (Akın, Uysal ve Akın, 2016).

Alanyazında konu ile ilgili araştırmalar (Ferris, Brown, Berry & Lian, 2008; Leary, 2005; Blackhart, Nelson, Knowles & Baumeister, 2009) gözden geçirildiğinde bireylerin grup dışında tutulma durumlarına ilişkin üç farklı dışlanma türünün kullanıldığını söylemek mümkündür. Bunlar sosyal dışlanma (social exclusion), psikolojik dışlanma (ostracism) ve sosyal reddedilme (social rejection) olarak ifade edilmektedir. Fakat bu kavramların ifade ettiği anlamlar konusunda araştırmacılar arasında fikir birliğinin olduğunu söylemek zordur. Bazı araştırmacılara (Ferris vd., 2008; Jones & Zadro, 2008; Oaten, Williams, Jones & Zadro, 2008) göre her üç kavram aynı olguya işaret etmektedir. Diğer araştırmacılar ise (Blackhart vd., 2009; Leary, 2005) kavramların anlamları arasında ayrıntıda bazı farklılıkların olduğunu ifade etmektedirler (Williams, 2007). Sosyal dışlanma zamanı dışlanan birey ile dışlayan birey ve ya grup arasında önceden kurulan ve belli bir süre gerçekleşen bir ilişki vardır. Bu ilişkinin belli bir noktasında birey ve ya grup dışlanan bireyi artık istemediğini açık bir şekilde ifade ederek ilişkiyi bitirir ve ya grubun dışında tutmaya başlar. Dolayısıyla dışlanan kişi yalnız bırakılır (Blackhart vd., 2009; Williams, 2007). Psikolojik dışlanma ise bireyin diğer birey ve ya grup tarafından göz ardı edilmesi, yok sayılmasıdır ve bu tür dışlanmada dışlanan birey ile dışlayan birey ve ya grup arasında hiç bir ilişki bulunmaz. Psikolojik dışlanma genelde göz temasından kaçınmakla veya sözel olarak tepki vermemek gibi farklı şekillerde gözlenebilir (Williams, 2007). Sosyal reddetme süreci ise genellikle uzun bir zaman dilimini kapsamamakla beraber reddedilen birey ile reddeden birey ve ya grup arasında çoğu zaman ilişki bulunmaz ve ya kısa süreli bir ilişki olur. Reddedilen bireye bir grup üyesi olarak istenmediğini, sevilmediğini açık bir şekilde belirtmekle gerçekleşir (Williams, 2007). Blackhart vd.'ne (2009) göre sosyal dışlanma ile sosyal reddedilme arasındaki temel fark sosyal reddedilmede reddedilen bireyin reddeden kişi ve ya grupla ilişki kurma arzusunun olduğu, fakat sosyal dışlanmada ise böyle bir isteğin söz konusu olmadığı görüşüdür. Dışlanma olgusu ile ilgili kavram ayrımı yapılmaksızın grup dışında tutulmanın olumsuz bir davranış olduğu ve ister günlük

yaşamda isterse de çalışma hayatında kendini gösterdiği söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında eğitim örgütü olarak okulda da bu tür davranışlara rastlamak mümkündür. Okulda öğretmenlerin diğer meslektaşları ile ilişkilerde yaşadığı olumsuzluklar, dışlanma durumu onları meslekten soğutabilmektedir. Meslekten soğuma, eğitim sürecine karşı öğretmenlerin ilgisizliği gibi durumlar yabancılaşma (alienation) kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Latin kökenli “alienatio” kelimesinden türetilmiş bir kavram olarak yabancılaşmayı tek bir tanımla açıklamak zordur. İlk kelime anlamı “kendinden geçme, benliğini terk etme” anlamında olan bu kavram ilk kez Hegel tarafından kullanılmış, Karl Marx tarafından bilimsel alana getirilmiş ve sistematik olarak Seeman tarafından kapsamlı incelenmiştir (Büyükyılmaz, 2007; Jossa, 2013; Minaslı, 2013). Hegel, yabancılaşmanın insanın fiziki ve ruh varlığı arasındaki ayrım sonucunda meydana çıktığını belirtmiştir (Yalçın & Koyuncu, 2016). Yabancılaşmanın dört boyutta ortaya çıkabileceğini düşünen Marx bu boyutları “emeğe yabancılaşma”, “iş sürecine yabancılaşma”, “doğaya” ve “kendine yabancılaşma” olarak ifade etmiştir (Ferguson & Lavatte, 2004). Seeman (1975, akt. Erkilic, 2012) yabancılaşmanın durum ve kişisel özelliklere göre değişebilecek bir kavram olduğunu ve bu yüzden de tanımlanmasının zor olduğunu belirterek onu boyutlara ayırmanın önemini vurgulamıştır. Seeman'e göre yabancılaşma; “güçsüzlük”, “anlamsızlık”, “normsuzluk”, “kendine yabancılaşma” ve “toplumsal yalıtım” olarak beş boyutlu bir olgudur (Erkilic, 2012). Bu düşünelerden başka farklı yazarlar da yabancılaşma kavramını değişik biçimde tanımlamışlar. Örneğin, Kongar (1979, akt. Eryılmaz & Burgaz, 2011) yabancılaşmayı bireyin toplumsal ve kültürel çevresine karşı uyumunun azalması ve bunun giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine neden olması olarak tanımlarken, Fromm (1992) ise yabancılaşmayı bireyin kendisini ve dünyayı pasif bir biçimde kabul etmesi ve bu doğrultuda davranımlarda bulunması olarak ifade etmiştir.

Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde işe yabancılaşma çalışanın işini daha az önemsemesi ve işi yapmak için gerekenden daha az enerji harcaması, geçici dış ödüller için işini icra etmesi olarak tanımlanmaktadır (Agarwal, 1993). İşe yabancılaşma örgütte çalışan bireyin mesleki gelişiminin ve değişime olan bakış açısının üst yönetim tarafından tanınma ve kabul görmesi konularında beklentisinin

karşılanmaması sonucu yaşadığı doyumsuzluk hali olarak da açıklanmaktadır (Eryılmaz & Burgaz, 2011).

Yabancılaşma kavramının boyutlarının işe yabancılaşma için de geçerli olabileceğini ileri süren bilim insanları vardır. Örneğin, Soysal (1997) örgütlerde beş farklı yabancılaşma şeklinin olduğunu ifade etmiş ve bunları “örgüt çalışanının güçsüzlüğü”, “işgörenlerde anlamsızlık”, “örgütte kuralsızlık”, “örgüt içi sosyal tecrit” ve “işgörenin kendine yabancılaşması” olarak sıralamıştır. Örgüt çalışanının güçsüzlüğü “bireyin kendi ürünleri ve üretim sürecinde kullandığı araçlar üzerinde kontrol hakkından yoksun bırakılması, yönetimi etkileme gücünün bulunmaması ve bireyin yalnız başına bir şey başaramayacağı duygusu” olarak tanımlanmaktadır (Soysal, 1997). İşe yabancılaşmanın diğer boyutu olan “iş görenlerde anlamsızlık” örgüt bireyinin toplumsal ve bireysel olayları anlayamama duygusuna kapılması ve çalışanın yaptığı işle örgütte gerçekleştirilen diğer işler arasında bir bağlantının olmadığını düşünmesi olarak ifade edilmektedir (Başaran, 2004). Örgütte kuralsızlık boyutu, örgüt çalışanlarının örgütün belirlediği normlara karşı ilgisizlik göstermesi, kuralları benimsememelerini, kurallardan soğuması sonucu ortaya çıkan yabancılaşma durumudur (Urvick, 1970). İşe yabancılaşmanın diğer boyutu olan “örgüt içi sosyal tecrit” toplumdaki ayrılma duygusu olmanın yanı sıra yerleşik değer ve kuralları benimsemekte zorluk yaşayan çalışanlarca hissedilebilen bir durumdur (Minaslı, 2013). Son boyutu olan “iş görenin kendine yabancılaşması” bireyin yeteneklerini, yaptığı eylemlerini kendine yabancı görmesi olarak betimlenebilir (Soysal, 1997).

Eğitim örgütleri toplumun vazgeçilmez örgüt yapıları olduğu düşüncesinden hareket edildiğinde bu kurumların içerisinde var olan yabancılaşma sürecinden de bahsetmek mümkündür (Yavaş & Polat, 2012). Eğitimde yabancılaşma öğretmenleri doğrudan etkileyen bir sorun olmakla beraber onların öğrenme ve öğretme ile ilişkili olan süreçlerden uzaklaşması, öğretim sürecine ilişkin ilgisinin azalması ve sürecin giderek sıkıcı bir durum haline gelmesi ve zevksiz olması gibi olumsuz durumlarla sonuçlanabilir. Bununla beraber eğitimde yabancılaşma örgütte çalışan bireylerin dışlandığını, ayırımı maruz kaldığını düşünmesi ve okul meslektaşları ve kendisine karşı yabancılaşma hissetmesi olarak da açıklanabilir (Eryılmaz & Burgaz, 2011).

Eğitim sisteminde büyük öneme sahip olan öğretmenlerin kendilerine ve okuldaki diğer meslektaşlarına karşı hissettiği yabancılık duygusu onların bir sıra olumsuz tutumlar sergilemesine yol açabilir. Olası sonuçlardan biri de öğretmenlerin sergilediği sinizm davranışları (cynicism) olabilir.

Sinizm bir düşünce biçimi ve yaşam tarzı olarak ilk kez Antik Yunan'da görülmüştür. Kavram din, felsefe, psikoloji, siyasi bilimler, sosyoloji ve yönetim gibi farklı disiplinlerin konusu olmakta ve alanyazında çok fazla ve çeşitli tanımları bulunmaktadır. Andersson ve Bateman'a (1997) göre sinizm umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile betimlenen genel ve özel bir tutum olmanın yanı sıra kişilere, gruplara, ideolojiye, toplumsal geleneklere ve kurumlara yönelik negatif duygulardır. Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams'a (1989) göre sinizm insanın kendisinden başka diğerlerini çıkarıcı, değersiz olduğunu gösteren görüşleridir. Abraham (2000) sinizm kavramını küçümseme, öfke, hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguları harekete geçirmek olarak tanımlamıştır.

Örgüt bağlamında sinizm kavramı 1980'li yıllarda gelişmeye başlamış ve çeşitli tanımları bulunmaktadır. Dean, Brandes ve Dharwadkar'a (1998) göre örgütsel sinizm çalışanın açık ve ya gizli biçimde örgüte karşı olumsuz yönde inanç ve duygularını içermektedir. Bir başka tanımda örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgütle ilgili tutumları ile bağlı olan, olumsuz inançları, duyguları ve benzeri davranışlarıyla nitelendirilen bir kavram olmakla beraber, aynı zamanda çevresel faktörlerle değişebilen toplumsal ve kişisel tecrübelerin geçmişine bir cevap olarak ifade edilmektedir (James, 2005). zler, Atalay ve şahin'e (2010) göre ise örgütsel sinizm, çalışanın çalıştığı örgüte yönelik beslediği öfke, kırgınlık, ümitsizlik ve hayal kırıklığı gibi olumlu olmayan duygularıdır.

Örgüte karşın negatif bir tutum olarak nitelendirilen örgütsel sinizm "bilişsel", "duyuşsal" ve "davranışsal" olmakla üç boyuttan ibarettir (Dean vd., 1998). "Bilişsel" boyut çalışanlarının örgütün bütünlükten, dürüstlük ve samimiyetten, adaletten yoksun olduğu inancını içermekte ve bunun sonucu olarak kendilerine ihanet edildiğine vurgu yapmaktadır (Kutunis ve Dikili, 2010). İkinci boyut olan "duyuşsal" boyut ise saygısızlık, utanç duymak, öfke hissetmek gibi çeşitli duygusal tepkileri içermektedir ve dolayısıyla sinizm diğer olumsuz duygularla ilişkilendirilebilir (Brandes, 1997; Abraham, 2000). Son boyut olan "davranışsal" boyut ise çalışanın örgüte yönelik negatif, eleştirel davranış gösterme eğilimi anlamına gelmekle

beraber örgütün samimiyet ve bütünlükten yoksun olduğunu belirten açıklamalar, örgütle ilgili olumsuz ifadeler ve tahminlerde bulunma gibi davranışları ifade eder (Dean vd., 1998).

Sinik davranışlar sergileyen bireylere her türlü örgütte rastlamak mümkündür. Örgütsel sinizm konusuyla ilgili yapılmış çalışmalar sinik davranışların hem birey hem de örgüt üzerinde olumsuz etki bırakabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde çalışanların da sinizme yönelik davranış ve tutumlarının göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Okul bağlamında örgütsel sinizm öğretmenlerin okul örgütüne karşı olan negatif tutumlarını, inançlarını ifade etmektedir. Böyle olumsuz inancın olması öğretmenlerin düşük performansla çalışmalarına ve verimsiz olmasına neden olmaktadır (Sağır & Oğuz, 2012).

Kalağan ve Güzeller'e (2010) göre örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen çalıştığı okulu geliştirmek için çaba göstermenin diğer meslektaşları tarafından önemsenmediği hissine kapılabilmekte ve aynı zamanda bu yönde bulunmak istediği önerilerden vazgeçebilmektedir. Örgütsel sinizm yaşayan öğretmen hem de gösterdiği çaba sonucunda herkese eşit davranılmayacağını düşünmekte ve okulun geleceğine yönelik olumsuz tutumlar sergilemektedir. Söz konusu olumsuz durumları ortadan kaldırmak için öğretmenleri sinik tutumlar sergilemeye iten sebeplerin incelenmesi, olası durumlarda kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi ve politikalar geliştirilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiği zaman dışlanmanın zorbalık, anlamsızlık, uyuşukluk, duygu eksikliği, işle ilgili tutumlar ve psikolojik sağlık, öz düzenleme, ait olma ihtiyacı, saldırganlık davranışları, duygusal dengesizlik, narsizm, öfke, özsaygı ve iş performansı, ego tükenmesi, sosyal duyarlılık (Aydın vd., 2013; Carter-Sowell, Chen & Williams, 2008; Chow, Tiedends & Govan, 2007; Ciarocco, Sommer & Baumeister, 2001; Hitlan, Clifton & Desoto, 2006; Hitlan, Kelly, Schepman, Schneider & Zarate, 2006; Ferris vd., 2008; Oaten vd., 2008; Sondergaard, 2012; Twenge, Baumeister, Tice & Stucke, 2001; Twenge, Baumeister, Dwall, Ciarocco & Bartels, 2007; Twenge & Cambell, 2003; Williams & Zadro, 2001; Wu, Yim, Kwan & Zhang, 2011) gibi çeşitli değişkenlerle birlikte ele alındığı görülmüştür. İşe yabancılaşıma değişkeni ise genelde örgütsel bağlılık, vatandaşlık, adalet, kültür, iklim, iş tatmini, işten ayrılma, örgütsel liderlik (Günsal, 2010; Gürcü, 2012; Kahveci & Demirtaş, 2015; Koyuncu, 2013; Mendoza & Lara,

2008; Mercan, 2006; Minaslı, 2013; Tummer & Dulk, 2013; Uysaler, 2010) gibi kavramlarla birlikte çalışılmıştır. Sinizm değişkeninin ise örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, örgütsel güven, işten ayrılma, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, okul kültürü, liderlik davranışları (Argon & Ekinci, 2016; Akın, 2015; Bölükbaşıoğlu, 2013; Çağ, 2011; Ergen, 2015; Kılıç, 2011; Polatcan, 2012; Simha, Elloy & Huang, 2014; Şirin, 2010) gibi bir sıra kavramlarla birlikte ele alındığı çalışmalara rastlanmıştır.

Araştırma konusuyla ilgili yapılan çalışmalarda genellikle iki değişkenin ele alındığı (Akpolat & Oğuz, 2015; Aslan & Eren, 2014; Çivilidağ, 2015; Kanter & Wortzel, 1985; Koçoğlu, 2014; Yıldız & Şaylıkay, 2014; Yıldız, Akgün & Yıldız, 2013) görülmüştür. Ancak Türkiye'de eğitim örgütleri bağlamında yapılan çalışmalar incelendiğinde üç değişkenin birlikte ele alınarak incelendiği ve aralarındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılmış her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelemeye yönelmiştir. Bu konu üzerine yapılan çalışmalarla okul örgütlerinde oluşabilecek olumsuz işgören davranışlarının önceden görülmesine ve bu olumsuz durumları aza indirmesine veya tamamen ortadan kaldırılmasına yönelik veriler elde edilebilir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Ankara ili dokuz merkez ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem ve çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizme ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığının saptanması da araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırma değişkenlerinden biri olan örgütsel dışlanma konusunun yurtdışında ve yurtiçinde sınırlı sayıda çalışmalara konu yapıldığı görülmüştür. Bununla birlikte sınırlı da olsa örgütsel dışlanmanın eğitim örgütlerindeki görünümünün de sorgulandığı çalışmalara da rastlanmıştır. Ancak, alanyazın taramalarında öğretmenlerin çalıştıkları örgütlerde yaşadığı dışlanma algısını değerlendirebilecek bir ölçek geliştirme çalışmasına ve resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarını inceleyen herhangi bir çalışma bulgusuna rastlanmamıştır. Dolayısıyla, örgütsel dışlanmayı öğretmen perspektifinden bir

bütün olarak değerlendirebilecek bir ölçme aracına ve öğretmenlerin işyerinde dışlanma algılarını inceleyen bir çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın Türkiye'deki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerini anlamak için faydalı olabileceği umulmaktadır. Türkiye'de eğitim örgütlerinde örgütsel dışlanmaya ilişkin alanyazında var olan boşluğun yanı sıra, gerek yurt içinde gerekse de yurtdışında örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm değişkenlerinin birlikte ele alındığı ve bu değişkenler arasındaki çok yönlü etkileşimi ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çerçevede, öğretmenlik mesleği özelinde yapılan bu çalışma ile ilgili alanyazındaki boşluğun giderilmesi umulmaktadır. Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri öğretmen görüşlerine göre incelendiği bu araştırmanın hem de eğitim örgütlerindeki insan davranışlarıyla ilgilenen araştırmacılara da faydalı olacağı düşünülmektedir. Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda gerçekleştirilen bu araştırmanın farklı illerde, eğitim kurumlarının farklı kademelerinde de geliştirilebilir ve uygulanabilir olduğundan dolayı araştırmacılara yön göstereceği, yeni araştırmalara ışık tutacağı ve bu alandaki yeni çalışmalara teşvik edebileceği umulmaktadır.

Bu araştırmada kapsamında elde edilen bulguların hem okullara hem de öğretmenlere yönelik katkısının da olması umulmaktadır. Eğitim örgütleri bağlamında değerlendirildiğinde, hem örgütsel dışlanma, hem de işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm durumu olumsuz öğretmen davranışları olarak nitelendirilmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul örgütünde diğer meslektaşlarıyla olan sosyal ilişkilerde yaşadıkları olumsuz tecrübeler, diğerleri tarafından dışlanma durumu, onların mesleklerine karşı yabancılaşma duygusu yaşamaları ve çalıştığı okula ve diğer meslektaşlarına yönelik sinik tutumlar sergilemelerinin eğitim-öğretim süreçleri üzerinde olumsuz sonuçlara sebep olabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede, araştırma kapsamında incelenen değişkenlere yönelik öğretmen algılarının ortaya çıkarılması önemli olacaktır. Öğretmenlerin diğer meslektaşları tarafından dışlanma davranışlarına yol açan faktörlerin ortaya çıkarılması ile birlikte okullarda dışlanma durumunun ortadan kaldırılmasına yönelik etkili mücadele yolları keşfedilmiş olacaktır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleğe yönelik bir hayal kırıklığı yaşayarak meslekten soğumalarına sebep olan etmenlerin belirlenmesiyle birlikte geliştirilen öneriler öğretmenlerin işe yabancılaşmalarını engellemede faydalı

olacaktır. Araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik sinizm davranışlarına neden olan sorunların tespit edilmesiyle örgütsel sinizmi önleyici tedbirlerin alınması mümkün olacaktır. Tüm bu olumsuz durumların tespit edilmesi ve ortadan kaldırılmasının ise resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler arasındaki sosyal ilişkilerin iyileşmesine, öğretmenlerin diğer meslektaşları ile güven ve saygıya dayalı ilişkilerin sürdürülmesine, öğretmenler arasında sosyal desteğin artmasına, olumlu ve sürdürülebilir bir okul ikliminin oluşmasına, eğitim kurumlarındaki verimliliğin ve etkililiğin artırılmasına katkı sunması beklenmektedir.

Araştırma Problemi

Resmi ortaokullarda görev yapan öğretmen görüşlerine göre, örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problemler. Resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin;

1. Örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşler; öğretmenlerin, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, yaşı, meslekteki kıdemi ve çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. İşe yabancılaşmaya ilişkin görüşleri nasıldır?
4. İşe yabancılaşmaya ilişkin görüşler; öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, yaşı, meslekteki kıdemi ve çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. Örgütsel sinizme ilişkin görüşleri nasıldır?
6. Örgütsel sinizme ilişkin görüşler; öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, yaşı, meslekteki kıdemi ve çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?
7. Öğretmen görüşlerine göre örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Örgütsel dışlanma ve işe yabancılaşma, örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenler ölçek maddelerini içten ve gerçek görüşlerini yansıtacak bir biçimde cevaplandırmışlardır.

Sınırlılıklar

Bu çalışma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Ankara ili dokuz merkez ilçesindeki (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan ve Yenimahalle) resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilere yönelik görüşleri ile sınırlıdır. Dolayısıyla, araştırma kapsamında sadece Ankara ili merkez ilçelerdeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur.

Tanımlar

Aşağıda araştırmada ele alınan bazı kavramların tanımlarına yer verilmiştir:

Örgütsel dışlanma: Öğretmenlerin diğer meslektaşları tarafından dışlanması, reddedilmesi veya görmezden gelmesinin yanı sıra okulda olumlu kişilerarası ilişkilerini, işle ilgili başarılarını engelleyen bir durumdur.

İşe yabancılaşma: Öğretmenin kendi işini daha az önemsemesi, yaptığı işe gerekli olduğundan daha az çaba sarf etmesi veya en çok dışsal ödüller için çalışması durumudur.

Örgütsel sinizm: Öğretmenin açık ve ya gizli biçimde örgüte karşı olumsuz yönde inanç ve duygularını içermektedir.

Resmi ortaokullar: Ankara ili dokuz merkez ilçesinde kamuya bağlı devlet okullarının orta kademelerini ifade eder.

Öğretmen: Ankara ili dokuz merkez ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarında görevli branş öğretmenidir.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu başlıkta, araştırma kapsamında incelenen örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizme ilişkin kuramsal bilgiler sunulmaktadır.

Örgütsel Dışlanma

Dışlanma kavramı ve tanımı. İnsan doğasını inceleyen birçok bilim dalı, insanoğlunun sosyal bir varlık olduğunu, diğerleri tarafından kabul edilmeye, bir gruba ait olma ve ait olduğu grupla arasındaki sosyal bağları korumaya ihtiyaç duyduğunu söylemektedir. İnsanın sağlık ve mutluluğa, hayatta kalma ve üremenin temel biyolojik hedeflerine tek başına ulaşması zordur. Bu yüzden insanoğlu sosyal bağları oluşturmak ve sürdürmek için güçlü güdülendirilmiştir. Sosyal bağlar ve kişilerarası bağlılıklar, insanların hayatlarını sürdürmesi ve soyunu devam ettirmesi açısından önem taşımaktadır. Sosyal, gelişimsel ve evrimsel psikolojide çok sayıda kuram bireylerin diğer insanlarla olumlu ve devam eden ilişkiler kurma ihtiyacı ile evrimleştiklerini ırelı sürmektedir (Baumeister & Leary, 1995; McDonald & Leary, 2005).

Bireyler diğer insanlarla sosyalleşmek istemenin yanı sıra hem de başkalarının onları kendi etraflarına kabul etmeye gönüllü olmalarını ve bu durumu hoşgörölü karşılamalarını istemektedirler (Leary, 2005: 4). Diğer insanlar tarafından kabul edilmeme, reddedilme, yok sayılma veya grup dışında tutulma olgusu uzun yıllardır araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmakla beraber, bu olgunun nedenleri ve sonuçlarıyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve değişik fikirler öne sürölmüştür. Kuramsal düzeyde olan bu açıklamaların çoğunda genel olarak diğer insanlar tarafından dışlanma, yok sayılma veya grup dışında tutulmanın olumsuz acı verici bir yaşantı olduğu ve bireyler açısından bir sıra negatif sonuçlar doğurduğu görüşü ifade edilmiştir. Bu sonuçlar özellikle 1990'lı yılların başlangıcından itibaren sosyal psikologlar tarafından dışlanma başlığı altında ampirik çalışmalarla incelenmeye başlanmıştır (Kaya, 2012: 1).

Dışlanma kavramıyla ilgili alanyazında çok sayıda ve çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Williams (1997), dışlanmanı bireyin bir başka birey veya grup tarafından genellikle açıklama getirilmeden grup dışında tutularak göz ardı edilmesi, yok sayılması, soyutlanması olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda dışlanma

eylemi birey için üzücü ve acı bir duygu olmakla beraber onun benlik saygısını düşürebilen ve başkalarıyla etkileşiminde kontrol duygusunun elinden alabilen bir eylem olarak nitelendirilmektedir (Sulea vd., 2012). Dışlanma olgusu sözel bir sataşma veya fiziksel bir saldırı olmamasına rağmen olumsuz bir deneyimdir (Akın, Uysal & Akın, 2016).

Dışlanma kavramı üzerine yapılan araştırmalarda (Blackhart vd., 2009; Ferris vd., 2008; Leary, 2005; Oaten vd., 2008; Robinson, O'Reilly & Wang , 2013) bireylerin grup dışında tutulma durumlarına ilişkin üç farklı dışlanma türünün kullanıldığını söylemek mümkündür. Bunlar; sosyal dışlanma (social exclusion), sosyal reddedilme (social rejection) ve psikolojik dışlanma (ostracism) olarak ifade edilmektedir. Fakat kavramların ifade ettikleri anlamlar konusunda araştırmacılar arasında fikir birliğinin olduğunu söylemek zordur. Bazı araştırmacılar (Ferris vd., 2008, Oaten vd., 2008) her üç kavramın aynı olguya işaret ettiğini iddia etmektedir. Sosyal dışlanma, sosyal reddedilme ve psikolojik dışlanma kavramları arasındaki farklılıkları kavramsal olarak açıklamaya (Leary, 2005) veya ampirik olarak ortaya koymaya yönelik çalışmalar (Kandemir, 2011; Molden, Lucas, Gardner, Dean & Knowles, 2009; Soylu, 2010) çalışmalar bulunmaktadır. Fakat hala konunun tam manasıyla açıklığa kavuşturulduğunu söylemek zordur.

Leary (2005) grup dışında tutulma anlamını taşıyan psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilme kavramlarının işaret ettiği olgular arasındaki semantik ve psikolojik farklılıkları ilişki değeri temelinde ortaya koymuştur. Leary, reddetme kavramını temel alarak sosyal dışlanma, sosyal reddedilme ve psikolojik dışlanma kavramları arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları dört boyutta açıklamaya çalışmıştır.

İlk boyut reddedilen birey ile reddeden kişi ya da grup arasında daha önceden herhangi bir ilişkinin olup olmaması durumunu kapsamaktadır. Bu durum aynı zamanda "kişinin önceki aidiyet durumu" (person's prior belongingness status) olarak ifade edilmektedir. Bireyin daha evvelden ait olduğu yahut da içinde bulunduğu bir grup ya da herhangi bir ilişkiden mi dışlandığı yoksa herhangi bir grup ya da ilişkiye daha ilk aşamada mı kabul edilmediği bu durumun temelini oluşturmaktadır.

İkinci boyut ise bireyin olumlu veya olumsuz bir özelliği nedeniyle reddedilmesine işaret etmektedir. Bu boyut “değerlendirmenin yönü” (evaluative valence) olarak isimlendirilmektedir. Burada üzerinde durulan nokta, bireyin olumsuz niteliklere sahip olması yani reddedilen bireyin reddeden birey ya da grup için zorunlu olan koşulları sağlamadığı için mi yoksa dışlayan birey veya grup için kusurlu olmayacak derecede yüksek niteliklere sahip olması yüzünden mi reddedildiği düşüncesidir.

Üçüncü boyut reddedilen kişiden psikolojik veya fiziksel olarak uzaklaşmayı içerip içermemesine odaklanmaktadır. Bu boyut “davranışsal olarak ilişkiyi kesme” (behavioral disassociation) şeklinde değerlendirilmektedir. Burada belirlenmesi gereken önemli nokta bireylerin reddedildikleri zaman algıladıkları ilişkinin değerindeki düşüşün, reddeden bireylerin reddettikleri bireylerden fiziksel veya psikolojik biçimde uzak durdukları için mi veya istenilen bir uzaklaşma söz konusu değilken mi ortaya çıkması durumunun tespit edilmesidir.

Son boyut ise “karşılaştırmalı veya karşılaştırılmayan yargı” (comparative versus noncomparative judgement) olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut reddedilen bireyin reddeden kişi veya grup tarafından görece olarak başkalarından daha az tercih edilmesi sonucunda mı yoksa herhangi bir karşılaştırma yapılmadan mı reddedildiği durumlarını kapsamaktadır. Dotan-Eliaz, Sommer ve Rubin (2009) dışlanma olgusunu farklı yaklaşımla ele alarak dilsel dışlanmadan bahsetmiştir. Araştırmacılara göre bu tür dışlanma iki veya daha çok insanın etraftaki diğerlerinin anlamayacağı bir dilde sohbet etmesi durumu olarak betimlenmektedir.

Sosyal dışlanma kavramı. Sosyal dışlanma bireyin her türlü bağlamda yalnız bırakılmasına, sosyal iletişiminin kurulmamasına işaret eden geniş kapsamlı bir olgu olarak düşünülmektedir (Williams, 2007). Sosyal dışlanma bazen doğrudan hoşlanmadığını bildirmekle, aşağılama bildirimi şeklinde bazen ise bunlar olmadan da gerçekleşebilen yalnız bırakılma, izole edilme olarak tanımlanmaktadır (Twenge vd., 2001). Sosyal dışlanma zamanı dışlanan birey ile dışlayan birey veya grup arasında bir süre gerçekleşen bir ilişki veya etkileşim söz konusudur. Bu ilişki veya etkileşimin bir noktasında grup veya birey dışlanan bireye artık sevilmediğini veya istenmediğini açık şekilde dile getirerek onunla ilişkisini bitirir veya grup dışında tutmaya başlar (Twenge vd., 2001). Blackhart vd. (2009) sosyal dışlanma durumunu, dışlanan kişinin yalnız bir durumda kalması veya dışlayan birey veya

grup tarafından kişinin sosyal ilişkilerden yoksun bırakıldığı şeklinde açıklamaktadırlar.

Sosyal reddetme kavramı. Sosyal reddedilme bir grubun veya bireyin diğer bir gruba veya bireye istenilen özelliklere sahip olmaması veya hoşlanılmaması nedeniyle kendisi ile ilişki kurmak istemediğini açıkça dile getirdiği durumlarda gerçekleşen bir olgudur (Williams, 2007). Reddetme kişinin bir başkasıyla ilişkisini özellikle değerli veya önemli olarak görülmediği düşük ilişkisel değerlendirme durumu olarak nitelendirilmektedir (Leary, Twenge & Quinlivan, 2006). Sosyal psikolojide reddedilme birey veya grup tarafından arzu edilen ilişkinin dışlanması veya ilişki değerinin azalması şekli olarak ifade edilmektedir. Reddedilme aynı zamanda, bireyin diğer bireyler ile sürdürülebilir ve tatmin edici ilişkiler kurma, bu ilişkilerin değerlilik derecesine yönelik algısını belirten ilişki değerinde düşme durumunu açıklama olarak da ifade edilmektedir (Baumeister & Leary, 1995; MacDonald & Leary, 2005). Blackheart vd. (2009) reddedilmenin geniş kapsamlı bir olgu gibi kullanılmasına karşın genel anlamının “sosyal ilişki isteğinin belli bir şekilde geri çevrilmesi” olduğunu ifade etmektedirler. Burada vurgulanan nokta ise bir başkası ile ilişki kurma ve bu ilişkiyi sürdürme arayışında olan kişiye kendisi ile ilişki kurulmasını istemediklerinin söylenmiş olmasıdır. Molden vd. (2009) reddedilme durumundaki hissedilen acının öncelikli kaynağının açık bir olumsuz geribildirim varlığı olduğunu söylemektedirler. Bu durumda bireyler ilişki içindeki durumların zayıfladığı veya yeni ilişkiler kurma şanslarının azaldığını düşünerek sosyal ilişki kaybı hissedebilmektedirler.

Leary (2005) sosyal reddedilme zamanı bireylerin diledikleri ilişki değerinden daha az ilişki değeri algıladıklarını iddia etmektedir. Araştırmacı aynı zamanda reddedilmenin reddeden gruba daha evvelen bir ilişkinin olduğu ya da olmadığı zamanlarda da gerçekleşebileceğini ifade etmenin yanı sıra hem de reddedilen bireyle ilgili değerlendirme yönlerinin olumlu ya da olumsuz olabileceğini de belirtmektedir. Ayrıca, reddedilmenin bireyler arasındaki ilişkinin kesilmesi durumunu kapsayacağı gibi kapsayamayacağını, reddedilmenin karşılaştırmalı bir yargılama neticesinde gerçekleştirebileceği gibi karşılaştırma olmadan da ortaya çıkabileceğini de öne sürmektedir. Blackhart vd. (2009) sosyal dışlanma ile sosyal reddedilme arasındaki temel farkları açıklamaya çalışmıştır. Araştırmacılara göre reddedilmede kişinin dışlayan birey veya grup ile bir bağ kurmayı istediği veya bunu

yapmaya çalıştığı durumu söz konusu iken sosyal dışlanmada ise bireyin böyle bir isteğinin olmaması ve herhangi bir çabada bulunmaması görüşü bulunmaktadır.

Psikolojik dışlanma kavramı. Dışlanma kavramı tüm insan kültürlerinde farklı biçimlerde mevcut iken, “psikolojik dışlanma” kavramının ilk örneklerinden biri Atina demokrasisinde görülmektedir. Atina Agorası kazılarına yönelik raporlar serisinden birinde, tarihi M.Ö. 5.yüzyıla kadar dayanan “ostrakismos” ismi ile nitelendirilen bir uygulamadan bahsedilmektedir. Atina vatandaşları her kış “ostraka” isimli çömlek parçaları üzerine bir isim yazarak, diktatörlük eğilimi gösteren, çok güçlü duruma gelen veya çok zenginleşen yöneticilerin sürgüne gönderilip gönderilmeyeceğine karar vermek üzere oy kullanmakta ve belli bir sayıda oy alan bireyler 5-10 yıl boyunca sürgüne gönderilmekteydi. Dışlanmayla ilgili benzer bir uygulama M.Ö. 454 yılında Syracuse’da da yapılmıştır. Seçmenler dışlanma hedefinde olan kişinin ismini zeytin yapraklarının üzerine yazmışlar. Sapkın vatandaşları dışlamak için seçmenlerin kullandıkları oylar “petalizm” diye nitelendirilmiştir. (Abbott, 1911, akt. Leary, 2001: 22; Kaya, 2012:3; Williams, 2007).

Williams (2007), dışlanma olgusunu; sosyal ortak özellikleri olan tüm gruplarda (maymunlar, aslanlar, kurtlar, mandalar, arılar); dünyanın çeşitli yerlerinde antropolojik çalışmalarda; sanayileşmiş çağdaş uluslarda; idari, dini, askeri, ceza ve eğitim kurumlarında; informal gruplarda ve yakın ilişkilerde, oyun alanlarında çocuklar, gençler ve yetişkinler arasında gözlemlenen bir durum olduğunu ifade etmiştir. Schachter’ın (1951, akt. Williams, 2007) grup müzakerelerinde sapkınlık görüşleri üzerine araştırması sonucunda, grubun görüşlerine katılmayan ve ikna çabalarından da etkilenmeyen üyelerin gruptan ihraç edildiklerini gösteren bulgular elde edilmiştir. Psikolojik dışlanma insanlık tarihi boyunca ister ilkel kabilelerde isterse de çağdaş entelektüel (sofistike) toplumlarda görülen bir durum olup, en genel tanımıyla, bireyin veya grubun başka birey veya grup tarafından genellikle açıklama getirilmeden grup dışında tutularak göz ardı edilmesi, yok sayılması, soyutlanması olarak ifade edilmektedir (Williams, 1997; 2001; 2007; Williams & Zadro, 2001: 21-22).

Psikolojik dışlanmada, dışlanma öncesinde dışlanan bireyle dışlayan birey veya grup arasında hiç bir ilişki bulunmaz. Grup veya birey dışladıkları bireyin farkında değildir. Bu yüzden de grubun dışladığı bireye yönelik olumsuz bir tepkide bulunması veya onu grubun bir parçası olarak görmek istemediğini açık şekilde

sözel olarak dile getirmesi söz konusu değildir. Bu tür dışlanma genel olarak göz temasından kaçınmakla veya sözel olarak tepki vermemek şeklinde gerçekleşmektedir (Williams, 2007). Psikolojik dışlanma nedensel olarak belirgin veya belirsiz şekilde uygulanabilmektedir. Psikolojik dışlanma üzerine yapılan laboratuvar çalışmaların çoğunda, psikolojik dışlanmanın sebeplerinin belirsiz olduğu, hedeflerin kendilerinin sebepleri anlamak zorunda olduğu bulgularına varılmıştır (Williams & Sommer, 1997). Belirsizlik bir durum olarak algılanan psikolojik dışlanma zamanı, birey çoğunlukla bu durumun olup olmadığından veya hangi sebeple olduğundan emin olmadığı için yok sayılmış veya kendisinden uzak durulmuş hissi yaşamaktadır (Williams vd., 2002).

Dışlanmanın uygulanma sıklığı tam ve kısmi olarak iki grupta kategorize edilebilir. Tam dışlanma durumunda birey tüm üyeler tarafından görmezden gelinmekle beraber aynı zamanda tüm grup faaliyetlerinden de uzaklaştırılmaktadır (Williams & Sommer, 1997). Kısmi dışlanma zamanı ise birey tüm grup üyeleri tarafından değil de bazı grup üyeleri tarafından yok sayılmakta ve grup faaliyetlerinden kısmen dışlanmaktadır (Chen & Williams, 2007; Jones, Carter-Sowell, Kelly & Williams, 2009). Williams (1997) aynı zamanda bu tür dışlanmanın fiziksel veya sosyal şekilde gerçekleşebileceğini de belirtmektedir. Fiziksel olarak dışlanma ıssızlık (tenhalık), sürgüne gönderilme veya ayrı bir odada tek başına bırakılmak (time-out in a separate room) olarak ifade edilmektedir. Sosyal olarak dışlanma ise hedef başkalarının varlığı söz konusu iken dışlanmaktadır (Williams & Sommer, 1997).

Bireylerin görmezden gelindikleri veya yok sayıldıkları bir durum olarak algılanan psikolojik dışlanmada, dışlanan bireyler var olan statüsü içinde mevcut durumlarının ilerlemeyeceğini veya yeni ilişkiler geliştiremeyeceklerini düşünebilmektedirler. Bu yüzden sosyal ilişki kurmada başarısız oldukları hissine kapılabilmektedirler. Bu nedenle psikolojik dışlanma yaşayan bireyler diğer birey veya gruplarla ilişkilerinde açık bir biçimde pozitif geribildirim alamadıklarından dolayı acı duygusu hissetmektedirler (Molden vd., 2009).

Leary (2005) diğer dışlanma türlerindeki gibi psikolojik dışlanmada da reddeden bireyin ya da grubun reddettiği bireyi ilişki kurmaya değer bulmaması ve bu yüzden bireyden fiziksel veya psikolojik olarak uzak durulması, yok sayılması durumunun olduğu görüşünü savunmaktadır. Bu anlamıyla psikolojik dışlanmanı

reddedilmenin bir türü olarak ele almakta ve psikolojik dışlanmanın reddedilme sürecini anlatan boyutların sadece bir kısmını karşıladığını söylemektedir. Dışlanma konusuyla ilgili alanyazında yapılmış çalışmalar genel olarak laboratuvar ortamında yapılmıştır (Xu, 2012: 11).

Dışlanmayı açıklayan görüşler. Bu başlıkta, dışlanmayı açıklayan görüşlere ilişkin bilgiler yer almıştır. Dışlanma konusu üzerine yapılan araştırmalarda, dışlanma olgusunu bir bütün olarak ele alan ve yol açtığı tepkileri ve davranışsal sonuçları yordama ve açıklama amacı taşıyan kuramlar vardır. Bu kuramlar sırasıyla; “Sosyal Acı Kuramı”, “Sosyal İzleme Sistemi ve Sosyometre Kuramı”, “Bilişsel Yıkım ve Benlik Düzenlemesinin Bozulması Modeli” ve “Psikolojik Dışlanma Modeli” olarak bilinmektedir (MacDonald & Leary, 2005; Williams, 2007).

Sosyal acı kuramı. Sosyal acı kuramı MacDonald ve Leary (2005) tarafından geliştirilmiş bir kuram olup, dışlanmanın olası sonuçlarını açıklamaktadır. Kuram daha çok dışlanmanın yol açtığı acı duygusunu açıklamak üzerine odaklanmıştır. İlk kez 1978 yılında Panksepp, Herman, Conner, Bishop ve Scott tarafından kullanılan “sosyal acı” kavramını MacDonald ve Leary (2005), bireylerin ilişkide buldukları kişiler veya gruplar tarafından dışlanmaları sonucu ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak nitelendirmektedir.

Sosyal acı kuramına göre bir acı yaşantısının iki bileşeni bulunmaktadır. Bunlar acı duyumu (sensation) ve acı duygusu (affect) olarak kategorize edilmektedir. Acı duyumu mekanizmasının fonksiyonu yaralanma sonucu ortaya çıkan doku hasarının belirlenmesidir. Acı duygusu mekanizmasının fonksiyonu ise acı duyumuna eşlik eden negatif duyguların düzenlenmesidir. Bu negatif duygular aynı zamanda, acı hissi ile ilişkili hoşnutsuzluk duygularının yanı sıra, bu duyuların gelecekteki etkileri ile ilişkili duyguları da içermektedir (Price, 2000; MacDonald & Leary, 2005). Sosyal acı kuramına göre algılanan bir sosyal dışlanma acı duyumuna değil, acı duygusuna yol açmaktadır. Bu duygu bir taraftan dışlanma tehdidine tepki verilmesini sağlamakta, diğer taraftan da bireye tehdit oluşturan uyarıcıdan kaçınması gerektiğini anlatmaktadır. Sosyal dışlanma sonucu ortaya çıkan temel duygu sadece sosyal acı olmakla kalmaz. Sosyal acının yanı sıra utanma, suçluluk veya kıskançlık duyguları da ortaya çıkabilmektedir (MacDonald & Leary, 2005).

Sosyal izleme sistemi ve sosyometre kuramı. Sosyal izleme sistemi (social monitoring system) Pickett ve Gardner (2005) tarafından geliştirilmiştir. Sosyometre Kuramı ise Leary ve diğerleri (Leary, Tambor, Terdal & Downs, 1995; Leary, 1999) tarafından önerilmiştir. Her iki model gerçek veya olası bir dışlanma tehdidinin duygulanımda yol açtığı değişimleri ait olma ihtiyacı bağlamında açıklamaktadır. Dışlanma olgusu karşısında öne çıkan tepkilerin ait olma ihtiyacı ile bağlantılı olması görüşü hem kuramsal açıklamalarda hem de sosyal izleme sistemi ve sosyometre yaklaşımlarında merkezi bir yeri tutmaktadır (Williams, 2007).

Pickett ve Gardner'e (2005) göre insanın yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan su ve yiyecek gibi temel maddelerin düzeylerinin izlenmesini sağlayan ve eksiklikler olması durumunda çevreyle beraber davranışların bu eksiklikleri giderecek şekilde düzenlenmesini temin eden bir sıra mekanizmalar bulunmaktadır. Biyolojik ihtiyaçların düzenlenmesinde rolü olan ve homeostatik olarak nitelendirilen bu mekanizmaların benzerini ait olma ihtiyacı için de düşünebilmek mümkündür. Sosyal izleme sistemi ismiyle nitelendirilen bu mekanizmanın görevi ait olma ihtiyacını izlemek ve bu ihtiyacın en uygun düzeyde tatmin edilmesini sağlamaktır. Yaşamsal açıdan önem taşıyan biyolojik ihtiyaçların düzeylerindeki düşmelerin bireyleri bu ihtiyaçlarla ilgili bilgilere duyarlı duruma getirmesi gibi, ait olma ihtiyacının en uygun düzeyde tatmin edilmemesi durumu da bireyi ilgili bilgilere karşı duyarlı hale getirmektedir. Kısacası, sosyal izleme sisteminin temel işlevi bireyin davranışlarını sosyal dünyasında başarılı olmasını sağlayacak bilgilere göre düzenlenmesini sağlamaktır.

Sosyometre kuramı (Leary vd., 1995; Leary, 1999) ait olma ihtiyacının izlenmesi ve tatmininin benlik değeri vasıtasıyla gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Kuram, benlik değerinin, bireylerin sosyal ilişkilerinin niteliğini ve dolayısıyla ait olma ihtiyacının tatmin edilme düzeyini ölçen psikolojik bir ölçme aracı işlevini gördüğünü açıklamaktadır. Bireylerin benlik değerlerindeki yükselme, onların sosyal ilişkilerinin niteliğinde ve ait olma ihtiyacının tatmin edilme düzeyindeki bir yükselmenin göstergesi olmakla beraber, benlik değerinin düşmesi ise bireye diğerleri tarafından yeteri düzeyde kabul görmediğini sinyalini vermekte ve bireyi kendini tekrar kabul ettirmek için çaba göstermeye yönetmektedir. Kuram aynı zamanda olumlu bir benlik değerine sahip olma biçiminde bir ihtiyacın olmadığını, insanların reddedilmekten kaçındığını ve kabul edilebilir seviyede sosyal ilişkiler kurmayı amaç

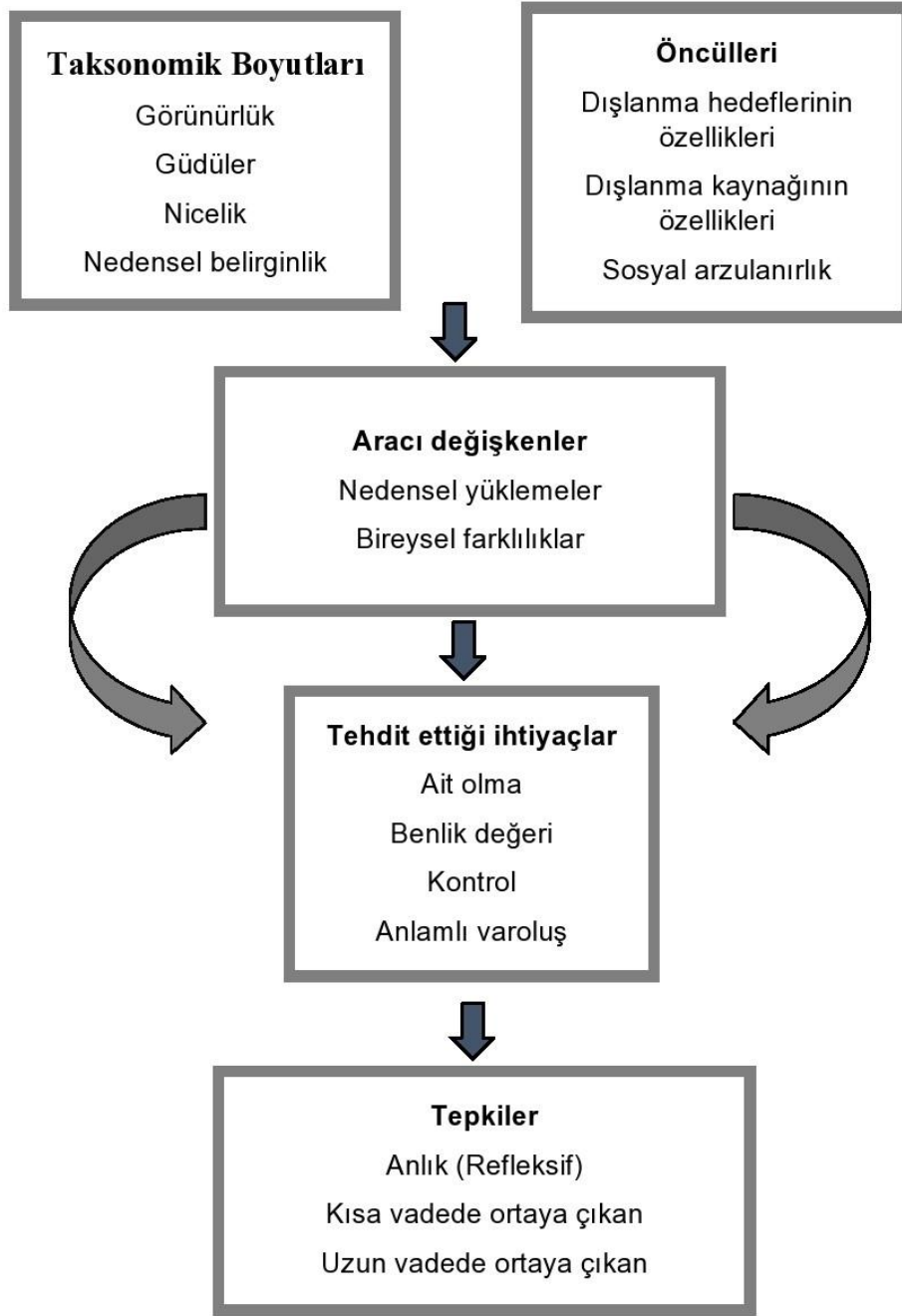
edindiklerini ileri sürmektedir. Benlik değeri, bu amaca hangi ölçüde ulaşıldığını gösteren ve bireyin dışlanmadan kaçına ve sosyal kabul görme gayretlerini düzenleyen psikolojik bir mekanizmadır.

Bilişsel yıkım ve benlik düzenlemesinin bozulması modeli. Bilişsel yıkım ve benlik düzenlemesinin bozulması (Cognitive Deconstruction and Self-regulation Impairment) modeli Baumeister vd. (2005) tarafından önerilen bir model olup, sosyal dışlanmanın bireyin bilişsel faaliyetlerinin aksamasına ve benlik düzenlemesinin bozulmasına yol açacağı düşüncesini temel almaktadır. Araştırmacılara göre benlik düzenlenmesinin varoluş sebeplerinden biri sosyal ilişkiler kurma ve bu ilişkileri sürdürme olarak kabul edilmektedir.

Baumeister, Twenge ve Nuss (2002) bireylerin sağlıklarının, iyi oluşlarının ve diğer olumlu sonuçların diğer bireylerle olan ilişkilerine bağlı olduklarını iddia etmektedir. Dolayısıyla, sosyal olarak kabul görme insanların elde etmek istedikleri temel hedefler arasında yer almaktadır. Fakat bu hedef kolay ulaşılabilir hedef olmamakla beraber, sosyal yeteneklerin kazanılması, başkaları tarafından kabul edilebilecek davranışların belirlenmesi, diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurulması çok zaman ve gayret gerektiren bir süreçtir.

Yapılan araştırmalarda (Baumeister vd., 2002; Oaten vd., 2008) sosyal dışlanmanın bilişsel işlevlerin bozulmasına ve benlik düzenleme yetisinin kaybedilmesine neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları aynı zamanda dışlanma sonucunda, bireylerde umulanın aksine duygusal yönden tepkisizlik, benlik düzenleme yetisinin kaybolması ile beraber bir sıra saldırgan davranışların ortaya çıkmasını göstermiştir.

Psikolojik dışlanma modeli. Psikolojik dışlanma modeli (Model of Ostracism) Williams (1997; 2001; Williams & Zadro, 2001) tarafından geliştirilen bir model olmakla, dışlanmanın bireyler üzerindeki etkileri konusunda önerilen en kapsamlı model olarak kabul görmektedir. Model (Williams, 1997; 2001) dışlanmanın türleri, öncülleri, dışlanma algısının ortaya çıkıp çıkmayacağını belirleyen aracı değişkenler, dışlanmanın yol açtığı tepkiler ve dışlanma sonucu tehdit edilen ihtiyaçlar konusuna açıklamalar getirmektedir.



Şekil 1. Psikolojik dışlanma modeli. (Williams, 1997).

Psikolojik dışlanma modelinde dışlanma türlerinin sınıflandırılmasında dört boyut; görünürlük (visibility), neden (motive), miktar (quantity) ve belirginlik (clarity) açıklanmaktadır. Görünürlük dışlanmanın dışlanma olgusunun *fiziksel, sosyal ve sanal ortamda* (siber) olmasına ilişkin sınıflandırmayı kapsamaktadır. Fiziksel olarak dışlanma durumu terk etme veya vazgeçme (örneğin, tartışma zamanı odayı terk etme; hücre hapsi veya sürgün) gibi durumları kapsamaktadır. Sosyal olarak dışlanma hedefin fiziksel varoluşu zamanı gerçekleşen (örneğin, göz temasından

kaçınma, konuşmama, dinlememe) dışlanmayı içermektedir. Sanal ortamda dışlanma ise etkileşimde, görmezlikten gelmenin ve terk etmenin tüm şekillerini (yüz yüze iletişim haricinde diğerleri, örneğin, elektronik posta kabul etmeme veya mektubun yayımlanmaması, telefon konuşmaları veya benzeri iletişim biçimlerindeki dışlanmayı) kapsamaktadır (Willams & Zadro, 2001: 27-29).

Model aynı zamanda dışlanmanın hizmet ettiği beş olası nedeni öne sürmektedir. Bunlar; *cezalandırıcı* (punitive), *habersiz* (oblivious), *savunmacı* (defensive), *rol gereği* (role-prescribed) ve *dışlanma olmayan* (not ostracism) olarak açıklanmaktadır. Dışlanma cezalandırıcı yapıda olabilir. Diğer bir ifadeyle, hedefin algılanan veya gerçek kabahati yüzünden cezalandırma yöntemi olarak kullanılabilir. Habersiz dışlanma, cezalandırma olarak değil de, dışlanmanın kaynağını hedefin varlığının farkında olmasını tenezzül etmediği zaman meydana gelmektedir. Savunmacı dışlanma olumsuz kişilerarası olayların bazı biçimlerini tahmin ettiğimiz durumlarda, örneğin olumsuz geri dönüş veya başkaları tarafından dışlanmanın mümkün olabilirliği sezdiğimiz zaman meydana gelen koruyucu karşı koymadır. Bir başka ifadeyle savunmacı dışlanma, bireyin karşısındaki kişinin dışlayabileceğini düşündüğü için ondan uzak durduğu ve dolayısıyla bu kişiyi dışladığı durumları kapsamaktadır. Rol gereği dışlanma, dışlanmanın onaylanmış türü olmakla, bireylerin başkalarının varlığını kabul etmediği durumlarda (örn. toplu taşıma araçlarında koltuk paylaşımını reddetmek) oluşmaktadır. Son olarak dışlanma olmayan durum, az göz teması, konuşmama gibi durumlarda ortaya çıkmakta ve tamamen kasıtsız olarak algılanmaktadır. Dışlanmanın bu biçimi belirsizliğe neden olmaktadır. Çünkü bu tür dışlanma hedeflerin kasıtlı olarak göz ardı edilmemesi ihtimalini her zaman içinde bulundurmaktadır (Willams & Zadro, 2001: 29).

Psikolojik dışlanma modeli, dışlanmanın miktarını, süresinin ve belirginliğinin de dışlanma süreçlerinin etkileri yönünden önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Dışlanma miktarı düşük seviyede (sadece dolaysız sorulara cevap vermek, kısmen göz teması sağlamak) veya yüksek düzeyde (hiçbir konuşma yapmamak veya cevap vermemek, kendini durumdan tamamen uzaklaştırmak, tamamen göz temasından kaçınmak) olabilmektedir. Dışlanmanın belirginliği ise bazı durumlarda hedefin açıklamasıyla belirgin olmakla beraber bazen belirsiz olarak kalmaktadır. Model aynı zamanda, dışlanmanın öncüllerinin dışlanma kaynağından, dışlanmanın

hedefinden ve durumsal faktörlerden etkilenebileceğini ileri sürmekle beraber dışlanma algısında bireysel farklılıkların, durumsal etkenlerin aracı veya düzenleyici rollerinin önemine vurgu yapmaktadır.

Williams (1997) dışlanmanın üç öncülünün olduğunu iddia etmektedir. Bunlardan birincisi olası dışlanma durumlarında dışlanma kaynaklarının bireysel farklılıklarını kabul etmektedir. Bazı insanlar şiddete veya duygularını sözel olarak ifade etmeye karşı olarak dışlanma taktiklerini kullanmaya eğilimlidirler. Bazı bireyler ise etkileşim üzerindeki sağlamak veya fiziksel ya da sözel sataşmayı önlemek amacıyla dışlanmayı kullanabilmektedirler. İkincisi, hedefin davranışlarını ortaya çıkarmayı içermektedir. Örneğin, bazı bireyler istenmeyen karaktere sahip olabilir veya başkalarının onları dışlamasına neden olabilecek belli davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar; başkalarına karşı duyarsızlık, devamlı şikâyet, gürültü yapmak gibi istenmeyen özellikleri kapsamaktadır. Son olarak sosyal/durumsal güçler dışlanmaya olanak tanıyabilmekte veya dışlanmanın oluşumunu engelleyebilmektedirler. Örneğin, birey herhangi bir etkinlikte partneriyle kavga etmek yerine ona karşı sessiz muamele yapmayı tercih etmekte, üstüne gitmeyerek sorunun olmadığını belirtmek şeklinde görülmektedir (Williams & Zadro, 2001: 30).

Dışlanmanın tehdit ettiği ihtiyaçlar. Psikolojik dışlanma modeline göre, gerçek veya olası bir dışlanma dört temel ihtiyacı tehdit etmektedir. Bunlar; ait olma ihtiyacı, olumlu bir benlik değerine sahip olma ihtiyacı, kontrol ihtiyacı ve anlamlı varoluş ihtiyacı olarak kategorize edilmektedir. Bu ihtiyaçların tehdit edilmesi, dışlanmanın yol açtığı tepkilerin ve davranışsal sonuçların temelini oluşturmaktadır. Gerçek veya olası bir dışlanma bu ihtiyaçlardan biri için tehdit oluşturabileceği gibi, birden fazlası ya da tümü için de tehdit oluşturabilmektedir. Williams (2007), dışlanmanın ait olma ve benlik değeri gibi ilişkisel ihtiyaçları tehdit etmesi durumunda, dışlanan bireylerin genel olarak ilişkisel gereksinimlerini tekrar karşılamak amacıyla işbirliği yapma ve yardım etme, anlama ve güven duyma gibi olumlu sosyal davranışlara yol açtığını belirtmektedir. Dışlanmanın kontrol ihtiyacı ve anlamlı varoluş ihtiyaçlarının tehdit edilmesi durumunda ise genellikle saldırganlık veya benzeri olumsuz davranışların sergilendiğini ifade etmektedir. Birden fazla ihtiyacın tehdit edilmesi durumlarında ise bireylerin çelişkili

davranışların sergilediği söylenmektedir (Zadro, Williams & Richardson, 2005; Williams, 2007).

Ait olma ihtiyacı. İnsanoğlu sosyal bir varlık olduğu için, diğerleri tarafından kabul edilme, bir gruba ait olma ve ait olduğu grupla arasındaki sosyal bağı korumaya ihtiyaç duymaktadır (Baumeister & Leary, 1995; Baumeister & Tice, 1990). Diğer bir ifadeyle, insanlar sağlıklı, etkin ve güvenilir bir yaşama sahip olmak ve bunu sürebilmek için bağlanma ihtiyacı içeresindeler. Kendilerini yeterli hissedecekleri seviyede benlik saygısına sahip olmalarını sağlayacak sosyal kabul ve onayı grup aidiyetiyle sağlamaya çalışmaktadırlar. Bir gruba ait olma ve diğer insanlarla tutarlı, olumlu ve tatmin edici sosyal bağlar kurma ihtiyacının bireylerin en temel gereksinimlerden biri olduğu açıkça görülmektedir (Williams, 2007).

Ait olma ihtiyacının kökeni konusunda farklı görüşler vardır. Bu görüşlerin temelinde hayatta kalma ve soyunun devamının diğer insanlarla birlikte bulunmayı gerektirmesi, insanların olumlu ve tutarlı ilişkiler kurma ihtiyaçları ile evrimleştikleri düşüncesi durmaktadır (Baumeister & Leary, 1995; McDonald & Leary, 2005; Twenge vd., 2007). Şöyle ki, Maslow (1968, akt. Kaya, 2012) da ait olma ihtiyacına temel insan ihtiyaçları hiyerarşisinin üçüncü basamağında yer vermiştir.

Baumeister ve Leary'e (2005) göre ait olma ihtiyacı bir taraftan insanlarla duygusal yönden tatmin edici ilişkiler kurma isteğini, diğer taraftan ise kurulan ilişkilerin bireylerin birbirlerinin refah ve iyi oluşlarının dikkate almalarını içeren bir çerçevede yürütülmesi gerekliliğini kapsamaktadır. Hem duygusal açıdan tatmin edici ilişkilerin kurulamaması, hem de mevcut ilişkilerin karşılıklı refah ve iyi oluşlarının dikkate alınmadan yürütüldüğü yönündeki algılar ait olma ihtiyacının tatmin olmamasına veya tehdit altına girmesine yol açmaktadır. Dışlanma her iki yönden ait olma ihtiyacını tehdit eden bir durum olarak nitelendirilmektedir.

Dışlanmanın ait olma ihtiyacını tehdit etmesi görüşü ampirik çalışma (Williams, Cheung & Choi, 2000; Williams vd., 2002; Zadro, Williams & Richardson, 2004) bulgularıyla da desteklenmiştir. Bu bulguların yanı sıra dışlanan bireylerin diğerlerine karşı olumlu sosyal davranışlar sergileme eğiliminde olduklarını gösteren çalışmalar da vardır. Örneğin, Williams (2007) dışlanmanın ait olma ihtiyacını tehdit ettiği durumların anti sosyal davranışlarla beraber kendini gruba tekrar kabul ettirmeye veya yeni sosyal ilişkiler kurmaya yönelik olumlu sosyal davranışlara yol

açacağını ifade etmiştir. Benzer bulgular başka çalışmalarda (Maner, Dewart, Baumeister & Schaller, 2007; Pickett & Gardner, 2005) da rapor edilmiştir.

Olumlu benlik değerine sahip olma ihtiyacı. Leary (2005), benlik değerinin ait olma ihtiyacının tatmin edilme düzeyini ölçen psikolojik bir mekanizma olduğunu iddia etmektedir. Bu görüşe karşın Williams (2001) olumlu benlik değerine sahip olmanın sosyal davranışları güdüleyen temel bir insan ihtiyacı olduğunu açıklamaktadır. Olumlu benlik değerine sahip olma ihtiyacı bazı kişilik kuramlarının (örn. Maslow, 1968, akt. Kaya, 2012: 19) ve Greenberg, Solomon ve Pyszczynski'nin (1997) Dehşet Yönetimi Kuramı'nın merkezinde yer almaktadır.

Williams'a (2001) göre, dışlanmanın benlik değerini tehdit etmesinin temelinde yatan düşünce, bireyin yanlış bir şey yaptığı için böyle bir davranışa hedef olduğu şeklindeki varsayımdır. Bu aynı zamanda bireyleri bazı durumlarda diğerlerinden farklı kılan bir özelliğe karşı verilen tepki olarak da düşünülmektedir. Sosyal dışlanma ve sosyal reddedilme zamanı bu mesaj açık bir şekilde, psikolojik dışlanmada ise örtük şekilde verilmektedir. Dolayısıyla dışlanma, bireyde istenmeyen veya kötü bir özellik olduğu görüşünü ifade etmektedir. Böyle bir düşünce ise birey için doğrudan tehdit oluşturmaktadır. Dışlanma olgusunun olumlu benlik değerine sahip olma ihtiyacını tehdit ettiği görüşü bir sıra araştırma (Williams vd., 2002; Zadro vd., 2004) bulgularınca da desteklenmektedir.

Kontrol ihtiyacı. Williams (2001), dışlanmanın bireylerin sosyal etkileşimleri üzerindeki kontrol algıları kaybetmesine yol açtığını iddia etmektedir. Williams'a göre yok sayma, farkında değilmiş gibi davranışlar sergileme ve tepki vermeme biçiminde gerçekleşen dışlanma hedef bireyde büyük ölçüde kontrol algısı kaybına yol açmaktadır. Bir tartışmayı kapsayan sosyal etkileşim de itici olabilmektedir. Fakat bu tür etkileşimler kontrol algısının kaybolmasına olanak sağlamaz. Çünkü bu tür etkileşimde hedef kişiye karşısındakine yanıt vermek veya ortamdan uzaklaşmak ve sonuç olarak da etkileşimi kontrol etmek gibi bir şans verilmektedir. Yok sayma, farkında değilmiş gibi davranma veya tepki vermeme biçiminde gerçekleşen dışlanmada ise hedef kişinin etkileşimi kontrol etme gibi bir şansı bulunmamaktadır. Williams vd.'in (2002) ve Zadro vd.'nin (2004) çalışma bulguları da bu görüşü destekler niteliktedir.

Psikolojik dışlanma modeli, kontrol ihtiyacının tehdit edilmesinin daha çok saldırganlık gibi olumsuz davranışlara neden olacağını öngörmektedir. Bu ise bireylerin sosyal etkileşim üzerindeki kontrolü tekrar kazanma hevesinden kaynaklanmaktadır (Williams, 2007).

Anlamlı varoluş ihtiyacı. Williams (2001), insanların varoluşlarının bir anlam ifade etmesine inanmak istedikleri ve bu inançlarını devam ettirmek için çaba gösterdiklerinin bazı kuramcılar tarafından dile getirilmesini ve araştırma bulguları ile desteklenmesini ifade etmiştir. Greenberg vd. (1997) tarafından geliştirilen Dehşet Yönetimi Kuramı'na göre, insan davranışlarının önemli güdüleyicilerinden biri ölümlü olmanın ve varlığının bir anlam taşımadığının farkında olmanın yaratmış olduğu kaygıdır. Kurama göre insanlar, sürekli olarak ölümün yarattığı dehşet ve yaşamın anlamsız olmasının yarattığı kaygı ile başa çıkmaya çalışmaktadırlar. Olumlu benlik değerine sahip olma ihtiyacının esasında bu dehşet ve kaygı yatmaktadır. Bu dehşet ve kaygının üstesinden gelinmesinde olumlu benlik değerine sahip olma bir psikolojik mekanizma olarak görülmektedir. Olumlu bir benlik değerine sahip olma, bireye varlığının anlam taşıdığı ve değerli olduğu duygusunu vermektedir.

Williams'a (2001) göre, dışlanma dikkate alınmamayı ve yok sayılmayı kapsamaması nedeniyle, bireylere varlıklarının bir anlam ve değer taşımadığını, her an sona erebileceğini mesajını vermektedir. Dışlanma; bireylere eğer var olmasalardı hayatın hangi şekilde devam edeceğini göstermenin yanı sıra kendi varlıklarının dışında da hayatın devam edebileceği düşüncesi ile yüzleştirebilmektedir. Dışlanmanın anlamlı varoluş ihtiyacı için bir tehdit oluşturduğu görüşü de bu düşünceden kaynaklanmaktadır. Diğer ihtiyaçlarının tehdit edilmesi durumunda olduğu gibi, anlamlı varoluş ihtiyacının da tehdit edilmesi olumlu sosyal davranışlardan çok olumsuz sosyal davranışların oluşmasına sebep olmaktadır.

Dışlanma karşısında verilen tepkiler. Psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilme kavramlarının farklı olgulara işaret edip etmediği konusunda farklı görüşlerin olmasına karşın, grup dışında tutulmanın bireyde olumsuz tepkiler ortaya çıkaran acı veren bir durum olduğu konusunda araştırmacılar arasında bir görüş birliği bulunmaktadır (Vanbeest & Williams, 2006). Dışlanma modelinde dışlanmanın yol açtığı tepkiler ve davranışsal sonuçları *refleksif, kısa vadede* ve

uzun vadede gelişen tepkiler olarak üç başlık altında kategorize etmektedir (Williams & Zadro, 2001: 31; Williams 2007).

Refleksif tepkiler. Refleksif tepkiler dışlanma olgusunun gerçekleştiği an ve sürede verilen, bireysel ve ortamsal etkenlerden bağımsız olarak herkeste görülen tepkilerdir. Bu tepkilerin türü ve şiddeti bireysel ve ortamsal değişkenler tarafından etkilenmemektedir. Fiziksel acı biçiminde olan bir çeşit psikolojik acı ve fizyolojik olarak uyarılmışlık durumu, engellenmiş duygusu, öfke, stres ve üzüntü gibi tepkiler dışlanma karşısında verilen refleksif tepkilerden bazılarıdır (Williams, 1997; 2001; Williams vd., 2005). Tecrübe edinen kişi açısından olumsuz olarak nitelendirilen bu tepkiler bir dışlanma veya dışlanma olasılığı karşısında bireyi uarmakla beraber bireyin gereken önlemleri alması için harekete geçmesini sağlamaktır.

MacDonald ve Leary (2005), "Sosyal Acı Kuramı"nda, dışlanma tehdidinin ortaya çıkardığı ilk tepkinin fiziksel acıya benzeyen bir acı duygusu olduğundan bahsetmiş ve bu acıyı sosyal acı olarak nitelendirmiştir. Araştırmacılar bu acı yaşantısının temelinde beden fiziksel acıyı düzenleyen mekanizmasının yattığını ifade etmiştir. Dışlanma durumunda acı duygusuyla beraber utanma, suçluluk veya kıskançlık gibi eşlik eden duyguların da görülmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir.

Kısa vadede ortaya çıkan tepkiler. Bu tepkiler, ilk tepkilerden sonra ortada gerçek bir dışlanma, reddedilme veya yok sayılma ile bunlara yönelik bir tehlikenin olduğu değerlendirmesini ortaya çıkarmaktadır. Kısa vadede ortaya çıkan tepkilerin bir kısmını bireyin istemli denetiminde olan gözlenebilir davranışlar, diğer kısmını ise bilişsel düzeyde gerçekleşen tepkileri oluşturmaktadır. Psikolojik dışlanma modelinde dışlanma sonucu kısa vadede ortaya çıkan sonuçları olumlu sosyal, anti sosyal ve nötr davranışlar olmakla üç ana başlık altında açıklanmaktadır (Molden vd., 2009; Williams, 2007). Williams (2001), dışlanmanın tehdit ettiği ihtiyaç türü ile beraber bireysel ve ortamsal etkenlerin, dışlanmanın yol açtığı ve birbirine zıt gibi görünen bu davranışsal sonuçlardan hangisinin ortaya çıkacağını belirlediğini ifade etmektedir.

Dışlanmanın davranışsal sonuçlarıyla ilgili yapılan araştırmaların bazılarında (Maner vd., 2007; Williams & Sommer, 1997) olumlu sosyal davranışlar üzerinde durulmaktadır. Dışlanma sonucu kısa vadede ortaya çıkan olumlu sosyal nitelikteki davranışlar, sosyal ilişkileri düzeltmeye yönelik çabaların ve sosyal duyarlılık

düzeyinin artması şeklinde kendini göstermektedir. Dışlayan grup veya bireylere yardım etme, grup normlarına uyma, dışlayan kişilerle yeniden bağ kurmaya çalışma gibi davranışlar dışlanma algısının yol açtığı olumlu sosyal davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Maner vd. (2007) yeniden bağ kurma hipotezine (social reconnection hypothesis) göre, dışlanma karşısında ait olma ihtiyacını giderebilmek için bireylerin yeni gruplara üye olmaya çalıştıklarını ve buna yönelik davranışlar sergilediğini belirtmektedir. Dışlanma ile olumlu sosyal davranışlar arasındaki ilişkilerin incelendiği bazı araştırmalarda (Twenge vd., 2007) ise ilgili iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin var olmadığı veya dışlanan bireylerin daha az sosyal davranışlar sergilediklerini gösteren sonuçlar elde edilmiştir.

Dışlanmanın kısa dönemde ortaya çıkardığı davranışsal sonuçlara yönelik yapılan araştırmalarda (Maner vd., 2007) dışlanmaya maruz kalan bireylerin kişiler arası bağları güçlendirme ve yeni sosyal bağlar kurmaya çalışma gibi olumlu sosyal davranışlar yerine çoğu zaman anti sosyal davranışlara yöneldikleri bulguları elde edilmiştir. Williams (2007) dışlanma sonucu oluşan anti sosyal davranışlara örnek olarak yardımda bulunma ve işbirliğinden kaçınma, ilişki çatışmaları, kişilerarası ilişkilerde yaranan sorunlar, dışlayan bireylerin dışlanan bireylere yönelik saldırganlık davranışlarında bulunması ve benzeri gibi durumların olduğunu ifade etmiştir. Dışlanmanın yol açtığı kısa süreli davranışlar bağlamında araştırmacıların (Dewall vd., 2009; Twenge vd., 2001) en çok üzerinde durdukları davranış dışlayan kişiye yönelik saldırganlık davranışları olmuştur. Dewall vd.'ne (2009) göre reddedilme süreci bireyde düşmanca bilişsel yanlılığı tetiklemekte ve bu durum saldırganlık davranışlarının artmasına yol açmaktadır.

Dışlanmanın bazı durumlarda sosyal ilişkiler açısından olumlu veya olumsuz davranışlar yerine nötr olarak kabul edilebilecek bazı davranışların ortaya çıkmasına neden olabileceği yönünde görüşler (Maner vd., 2007; Molden vd., 2009, Williams, 2007) de bulunmaktadır. Bireyin dışlanmanın gerçekleştiği ortamdan fiziksel olarak uzaklaşması, sosyal ilişkilerden kaçınması gibi durumlar nötr sayılabilecek davranışlardır.

Uzun vadede ortaya çıkan tepkiler. Dışlanmanın uzun sürede ortaya çıkan sonuçlarının bireylerin değer verdiği kişi veya gruplar tarafından sürekli olarak yok sayılması, üyesi olduğu grup veya gruplarda uzun zaman içerisinde sık sık dışlanmaya maruz kalması nedeniyle bilişsel ve duygusal kaynaklarının tükenmesi

gibi durumlarda gözlenebileceği belirtilmektedir (Williams 2007). Bu durumun test edilebilmesi uzun süreli sistematik gözlemlerin yapılmasını zorunlu kıldığı için, alanyazında bu aşama ile ilgili yürütülen yeterince araştırma bulunmamakla beraber elde edilen veriler uzun zaman dışlanmaya hedef olan kişilerle yapılan görüşme ve bu kişilerin anılarının incelenmesine dayanmaktadır (Aydın, 2008; Williams, 2007).

Williams'a (2007) göre, bu yolla elde edilen bilgilerden anlaşıldığı kadarıyla kronik biçimde dışlanmaya maruz kalan bireyler duygusal enerjilerinin tükenmesi nedeniyle ne anti sosyal davranışlar ne de kendilerini diğerlerine kabul ettirmeye yönelik herhangi davranışlar sergilemektedirler. Bunun yerine dışlanmaya maruz kalan bireyler bir süre sonra istenmedikleri gerçeğini kabullenerek durumu içselleştirmekte, başkaları tarafından destek görmeyi veya arkadaşlığa kabul edilmeyi beklememektedirler. Williams (2007) uzun süre dışlanmaya maruz kalan kişilerin dışlanma sonucu oluşan acıyı tekrar tekrar yaşamamak için kendilerini dışlamak, yok saymak ve izole etmek gibi davranışlar sergileyebileceğini ifade etmektedir. Bununla beraber kronik olarak dışlanan bireylerde, dışlanmanın başlangıçta yol açtığı üzüntü ve öfke duygularının yerini çaresizlik, değersizlik ve yabancılaşma gibi duygulara bıraktığı söylenmektedir.

Dışlanma zamanı kullanılan paradigmlar. Dışlanma çalışmalarında, koşulları değiştirmek amacıyla çeşitli paradigmlardan yararlanılmaktadır. Bu paradigmlardan en sık kullanılanları Top atma (Ball-Toss), Sanal Top (Cyberball), Tanışma (Get Acquainted) ve Yalnız Yaşam Tahmini (Life Alone Prognosis) paradigmlarıdır. Williams (2007), farklı senaryolar kullanılarak düzenlenen bu paradigmların her birinin kısmen de olsa araştırmalardan elde edilecek sonuçları etkileyebileceğini ve çelişkili araştırma bulgularının tercih edilen paradigmlar arasındaki farklılıklardan kaynaklanmış olabileceğini ifade etmektedir. Bu paradigmlar aşağıda açıklanmaktadır.

Top atma. Bu paradigma ilk kez Williams (1997) tarafından geliştirilmekte olup, bir gerçek ve iki anlaşmalı katılımcı ile yürütülmektedir. Araştırma kapsamında bir deneye katılacağını düşünen katılımcılar odaya alınmakta ve araştırmacının katılımcılara kısa bir süre sonra döneceğini, sessizce onu beklemelerini söyleyerek odadan çıkmasıyla başlamaktadır. Bekleme sırasında anlaşmalı katılımcılardan biri odada duran bir topu aniden görmüş gibi yaparak alır ve katılımcılardan birine atarak üç katılımcı arasında devam eden bir karşılıklı top atma oyunu başlatır. Böylece,

katılımcıların birbirlerine top atıp yakaladıkları, görünüşte katılımcıların yer alacakları araştırmayla herhangi bir ilgisi bulunmayan bir oyun başlar. Her katılımcıya birkaç kez top atıldıktan sonra anlaşmalı katılımcılar, dışlanma koşulunu başlatarak gerçek katılımcıya top atmaya durdurur, göz temasını keser ve onu yok saymaya başlayarak herhangi bir biçimde yanıt vermezler. Bu durum tahmini olarak dört-beş dakika devam eder. Bu sürenin ardından gerçek katılımcılardan bağımlı değişken ölçümleri alınır.

Williams (1997), bu paradigmayı kullanarak yaptığı çalışmaların sonuçlarına dayanarak top atma oyununda dışlanmanın katılımcılar üzerinde etki yarattığını, dışlanma koşulunda yer alan katılımcıların öfke, kızgınlık gibi bir sıra olumsuz duygular yaşadıklarını ve ait olma, benlik sevgisi ve varoluşlarına verdikleri anlamda dışlanma ile orantılı olarak düşme gözlendiğini belirtmiştir.

Sanal top. Bu paradigma Williams vd. (2000) tarafından geliştirilmiştir. Sanal top atma paradigması top atma paradigmasının bir bilgisayar programı aracılığıyla sanal ortama uygulanması olarak düşünülebilmektedir. İki paradigma arasındaki fark bilgisayar programı üzerinden oynanması ve anlaşmalı katılımcıya gerek duyulmamasıdır. Bu nedenle bu paradigma daha kolay uygulanabilmektedir. Sanal top paradigmasının kullanıldığı araştırmalarda bilgisayar önünde oturtulan katılımcıya, çalışmanın zihinsel görüntülemeyle bağlı olduğu ve bu oyunu başka odada oturan görmediği iki katılımcıyla oynadığı söylenmektedir. Paravan öykü, top atma paradigmasında olduğu gibi, katılımcıların oyun sırasında kendilerine top gelmesi veya gelmemesinin yapılacak olan deneydeki performanslarını etkilemeyeceğine inanmalarını sağlamak amacı taşımaktadır. Bilgisayar programı dışlanma koşulunda katılımcılara oyun başında bir veya iki kez top gelecek, ancak oyunun sonuna kadar top kendilerine bir daha gelmeyecek şeklinde düzenlenmiştir. Dışlanmanın olmadığı koşulda ise oyun sürecinde top 30-50 kez atılmakta, dışlanmanın olmadığı koşulda oyun boyunca katılımcıya yaklaşık üçte bir oranında top gelmektedir. Sanal top oyununun tamamlanmasının ardından Top atma paradigmasında da olduğu gibi araştırmanın bağımlı değişken veya değişkenlerine ilişkin ölçümler alınmaktadır.

Williams vd. (2002) tarafından yapılan bir çalışmada dışlanmaya maruz kalan katılımcıların yüz yüze ve sanal ortamda gerçekleştirilen dışlanma sonucundaki etkilerin farklı olup olmaması incelenmiştir. Araştırma sonucunda her iki

dışlanmanın rahatsız edici olduğu, fakat yüz yüze ilişkilerde gerçekleştirilen dışlanmanın daha güçlü etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Tanışma. Tanışma paradigması Nezlek, Kowalski, Leary, Blevins ve Holgate (1997) tarafından geliştirilmiştir. Bu paradigmada gerçek katılımcılarla küçük gruplar oluşturulmakta ve daha sonra üyelerin birbirlerini tanımalarına yardımcı olacağı söylenerek gruba bir tanışma konusu verilmektedir. Bu konular; hobiler, yemekler, üniversitede okudukları bölümler ve benzeri gibi çeşitli konular olabilmekte ve katılımcılar 15 dakikalık bir tanışma sürecine dâhil edilmekteler. Tartışmaların bitmesinin ardından grup üyeleri birbirlerinden ayrılmakta ve kendilerinden daha sonra yapacakları bir görevde birlikte çalışmayı en çok tercih ettikleri bir grup üyesinin ismini söylemleri istenmektedir. Birkaç dakikadan sonra araştırmacı katılımcılara daha önceden seçkisiz olarak atanmış oldukları koşullara bağlı olarak; hiç kimsenin kendisiyle çalışmak istemediği veya herkesin kendisiyle çalışmak istediği gibi geribildirimler verilmektedir. Daha sonra ise diğer paradigmalarda olduğu gibi, bağımlı değişken ölçümleri alınmaktadır.

Yalnız yaşam tahmini. Yalnız yaşam tahmini paradigması Twenge vd. (2001) tarafından geliştirilmiştir. Bu paradigmada, katılımcıdan bir kişilik testi doldurması istenmekte ve sonuçlara göre kendilerine geribildirim verileceği söylenmektedir. Testin doldurulması ve araştırmacının testi değerlendirilmesinin ardından katılımcılara içedönüklük veya dışa dönüklük geribildirimi verilmektedir. Bunun ardından katılımcılara seçkisiz olarak atandıkları koşula göre tekrar bir geribildirim verilmektedir. Bu koşullar *kabul edilme/yüksek aidiyet* (accepted/high belonging), *reddedilme/düşük aidiyet* (rejected/low belonging) ya da *negatif geri bildirim* kontrol koşulu olarak, kazaya yatkınlık koşullarıdır.

Kabul edilme/yüksek aidiyet koşulunda, katılımcıya hayatı boyunca ödüllendirici ilişkiler kuracağı, uzun ve istikrarlı bir evlilik yaşayacağı, yaşamı boyunca sürece arkadaşlıkları olacağı belirtilmektedir. Reddedilme/düşük aidiyet koşulunda ise katılımcılara, yaşamlarının sonunda yalnız kalacak tipte bir kişiliğe sahip oldukları, bu tür kişilerin şuan arkadaşları ve duygusal ilişkileri olmasına rağmen yirmili yaşlarının ortalarından sonra pek çoğu ile ilişkilerini kaybedecekleri, bu tür kişilerin birkaç evlilik yapsa da hiçbirisinin uzun devam etmeyeceği söylenmektedir. Olumsuz geribildirim kontrol koşulunda ise, yaşamlarında sık sık kaza veya yaralanmalar yaşayacakları şeklinde bilgiler verilmektedir (Twenge vd.,

2001; Williams, 2007). Geribildirim sürecinin tamamlanması sonrasında katılımcılardan bağımlı değişken ölçümleri alınmaktadır. Bu paradigmanın uygulanması, kişilik testinin uygulanmasının uzun sürmesinden dolayı, bu paradigmanın uygulanması zaman almaktadır. Bu paradigmanın aynı zamanda dışlanmanın değişimlenmesi yönünden oldukça etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü katılımcılara kaderlerinin kaçınılmaz olduğu söylenmekte, gelecekte herhangi bir değişim yapabileceklerini düşünme şansları ellerinden alınmakta ve yaşamları üzerindeki kontrol duygusu ortadan kaldırılmaktadır (Williams, 2007).

Örgütsel dışlanma kavramı. Örgütsel davranış araştırmaları kapsamında eşsiz deneyim olarak dışlanma nispeten daha az ilgi gören bir konu olarak görülmektedir (Ferris vd., 2008). Fox ve Stallworth (2005) işyerini, dışlanmanın oluşmasında en önemli sosyal bağlamlardan birisi olduğunu ifade etmektedir. Xu (2012: 12) işyerinden dışlanmanın alışılmamış bir durum olmadığını ifade etmekte, kavramın genelde daha geniş kavramlar olan sapkınlık, sosyal boş veriş (umursamazlık), saldırganlık ve işyeri zorbalığı gibi kavramlar içerisinde araştırılmasına rağmen dışlanma kavramının ayrı olarak incelemenin yararlı olabileceğini düşünmektedir.

Olumsuz bir durum olarak nitelendirilen örgütsel dışlanma, bireyin veya grubun diğer birey veya grubu dışlaması, reddetmesi veya görmezden gelmesinin yanı sıra bireyin işyerinde olumlu kişilerarası ilişkilerini, işle ilgili başarılarını engelleyen bir durum olarak nitelendirilmektedir. İşyerinden dışlanma aynı zamanda bireyin örgüt içerisinde olumlu statüsünü negatif yönde etkileyen bir durum olarak açıklanmaktadır (Hitlan vd., 2006a). Hitlan vd. (2006b) işyerinden dışlanma durumunu, örgütlere ve çalışanlara zarar veren boş verme davranışlarının bir biçimi olarak değerlendirmiş ve işyerinde dışlanma konusuyla ilgili sınırlı sayıda çalışmaların yapıldığını belirtmiştir. Robinson vd. (2013) işyerinden dışlanma durumunu, bireyin veya grubunun diğer örgüt üyeleriyle bağlantılı olan eylemlerini, toplumsal açıdan yapması uygun olduğu durumlarda gerçekleştirilmeyi ihmal etmesi, yapmaktan kaçınması olarak açıklamaktadır. Dışlanmanın bireylerin sosyal ve zihinsel işlevleri üzerinde zararlı etkileri bulunmakta ve temel ihtiyaç olan aidiyet duygusu tehdit edilmektedir (Yang, 2012).

Örgütsel dışlanma konusuyla ilgili yapılmış çalışmalar (Ferris vd., 2008; Hitlan vd., 2006a; Kaya, Ataman & Aydın, 2017; Leung, Wu, Chen & Young, 2011;

Robinson vd., 2013; Wu vd., 2011), işyerindeki dışlanmanın depresyon, endişe, duygusal tükenme, işyerinde gerginlik gibi psikolojik bozukluklara ve iş konusunda tatmin olamama, duyarsızlaşma, düşük iş performansı gibi sonuçların ortaya çıkmasına neden olduğunu göstermiştir.

Hitlan vd. (2006b) tarafından yapılmış ve 5000 kişiyi kapsayan bir çalışma sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %13'ü son altı ayda işyerinde dışlanmaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bir diğer çalışmada (Fox & Stallworth, 2005) ise, çalışanların %66'ı son beş senede işyerinde sessiz muameleye maruz kaldığını, %29'u onlar içeriye girdiğinde diğerlerinin kasten onların bulunduğu yeri terk ettiğini, %18'i ise fiziksel olarak izole edilmiş bir yerde bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Leung vd. (2011) işyerinde dışlanmanın hizmet örgütleri üzerindeki etkisi konusu üzerine yaptığı araştırmasında işyerinde dışlanmanın işe bağlılıkla negatif yönde ilişkisinin olduğu bulgusunu elde etmiştir.

Araştırmalar işyerinde dışlanmanın genel olarak örgütlerde yaygın bir durum olduğunu ve örgüte ve çalışanlara zarar veren pasif bir durum olmakla onlar üzerinde negatif etki bıraktığını göstermiştir (Ferris vd., 2008; O'Reilly & Robinson, 2009; Wu vd., 2011). Xu (2012: 13) dışlanmayla ilgili yapılan çalışma bulgularının büyük çoğunluğunun, örgütlerde olduğu gibi düzenli bir etkileşimsel bağlamda yer almayan, sadece katılımcılarla yapılan deneysel laboratuvar çalışmalarına dayandığını belirtmektedir. Araştırmacıya göre deneysel çalışmada katılımcılar, belirli araştırma amacıyla bir araya gelmekte ve deney sonrası onların birbirleriyle daha fazla temas kurma ihtimali bulunmamaktadır. Fakat işyerinde durum aynı değildir. Çalışanların işlerini terk etme gibi planları olmadığı sürece bireyi dışlayan kişi veya grupla etkileşim kurma ve yüz yüze gelme olasılığı yüksektir. Bu yüzden dışlanma sonucu ortaya farklı sonuçlar çıkabilmektedir.

Dışlanma olgusu ile ilgili kavram ayrımı yapılmaksızın (sosyal dışlanma, sosyal reddedilme, psikolojik dışlanma) grup dışında tutulmanın olumsuz bir davranış olduğu ve ister günlük yaşamda isterse de çalışma hayatında kendini gösterdiği söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde dışlanma. Örgütsel davranış araştırmaları kapsamında ele alınan örgütsel veya işyerinde dışlanmanın oldukça karmaşık bir kavram olduğu ve nispeten daha az dikkat çeken bir konu olduğu söylenebilir. Örgütsel dışlanma

en genel tanımıyla işyerinde bireyin ve ya grubun başka birey ve ya grubu görmezden gelerek dışlanması, sosyal ilişkilerden yoksun bırakılması, reddedilmesi durumu olarak nitelendirilmektedir (Hitlan vd., 2006). Olumsuz bir durum olarak nitelendirilen dışlanma olgusu gerek günlük yaşamda, gerekse de iş hayatında kendini gösterebilmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde dışlanmanın eğitim örgütlerinde de varoluşu söz konusu olabilmektedir. Eğitim örgütlerinde dışlanma, öğretmenlerin diğer meslektaşları tarafından istenmemesi sonucunda sosyal ilişkilerden ve etkileşimden yoksun bırakılması durumu olarak nitelendirilebilir. Okulda diğer meslektaşları tarafından önemsenmeme, işle ilgili bilgilerin gizletilmesi, grup çalışmalarına dâhil edilmeme veya işle ilgili sosyal faaliyetlere davet edilmeme gibi durumlar öğretmenlerin dışlanma algısı yaşamasının bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Eğitim örgütlerinin önemli paydaşlarından olan öğretmenlerin diğer meslektaşları tarafından istenmemesi, görmezden gelinmesi, dışlanması durumu onların okuldaki kişilerarası ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum ise öğretmenlerin işle ilgili olan süreçlere katılımını ve işle ilgili başarılarını engelleyen bir durum olarak nitelendirilebilir. Okulda diğer meslektaşları tarafından dışlanma algısı yaşayan öğretmenin okul içerisindeki ve diğer meslektaşları arasındaki statüsü olumsuz yönde etkilene bilinmektedir. Öğretmenlerin diğer meslektaşları tarafından dışlanması durumu hem de onların eğitim süresine ve mesleğe karşı ilgisizliğinin oluşmasına ve çalıştığı işte yabancılaşma duygusu yaşamasına sebebiyet verebilir. Diğer meslektaşları tarafından dışlanan bir öğretmenin sahip olduğu güç sınırlı olduğundan iş sürecine, işle ilgili karar alma süreçlerine katılımı da sınırlı olabilmektedir. Tüm bunlar ise öğretmenlerin kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olabilmektedir. Eğitim örgütlerinde öğretmenler arasında dışlanma durumunun oluşması çeşitli nedenlerle açıklanabilir. Bu nedenler; öğretmenin dâhil olduğu gruptaki meslektaşlarından daha farklı özelliklere sahip olması, okulda en çok bilgi ve deneyime sahip olduğu şekilde bir izlenimin bırakması; temsil ettiği sendikanın farklılığı; dini veya siyasi görüşlerdeki farklılıklar vs. şeklinde düşünülebilir.

Dışlanma durumu hem dışlanan bireye hem de bireyin çalıştığı örgüte zarar verebilir. Bu açıdan düşünüldüğünde okul örgütünde öğretmenler arasında böyle bir durumun söz konusu olması öğretmenlerin işe karşı olumsuz tutumlar

sergilemesine yol açabilir. Bu tutumların oluşması ise öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci ilişkilerine zarar verebilir. Okulda öğretmenlerin diğer meslektaşları ile ilişkilerde yaşadığı olumsuzluklar, onların her türlü sosyal ilişkilerden yoksun bırakılmaları, dışlanma durumu onları meslekten soğutabilmektedir. Meslekten soğuma, eğitim sürecine karşı öğretmenlerin ilgisizliği gibi durumlar ise yabancılaşma (alienation) kavramını ortaya çıkarmaktadır.

İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı ve tanımları. Birçok bilim dalına konu olan ve farklı anlamlar yüklenen yabancılaşma kavramının literatürde tek bir tanımı bulunmamaktadır. Eski Yunanca'da "*alloiosis*" ve bundan türemiş Latin kökenli "alienatio" olarak kullanılan olan yabancılaşmanın ilk anlamı "kendinden geçme, benliğini terk etme" olarak tanımlanmaktadır. Yabancılaşma Helenistik dönemde "Bir ve tek Olan 'la, yani Tanrı'yla bütünleşme" anlamında kullanılmıştır (Demirer & Özbudun, 1998:10). Tolan (1981: 143, akt. Büyükyılmaz, 2007) kavramın ilk kez putlara tapmakla ilişkili olarak çıkageldiğini belirtmiştir. İnsan kendisinin yarattığı putları kutsal olarak kabul etmekte, kendisinin sahip olduğu gücüne ve potansiyeline karşı yabancılaşmaktadır. İnsanın sahip olduğu gücü, "kendini baskı altına sokmakta ve insan, kendi varlığının özelliklerine ancak putların yaşamına boyun eğerek dolayı" yoldan ulaşabilmektedir.

Felsefi bir kavram olarak ortaya çıkan yabancılaşma daha sonralar sosyo-psikolojik, sosyo-ekonomik bir kavram durumuna gelmiştir. Kavramı ilk kullanan felsefi düşünür Freidrech Hegel olmuştur. Salerno'ya (2003: 53) göre Hegel yabancılaşmanı, insanın hem fiziki hem de ruhi varlığı arasındaki farklılık neticesinde meydana çıktığını, yani ruhun yabancılaşması olduğunu söylemiştir. İnsan, gerek kendisine gerekse de çevresine karşı yabancılaşmakla beraber, kendisini düşünen ve hisseden bir mahlûk olarak görmemesinden kaynaklanmıştır.

Yabancılaşma kavramını bilimsel olarak detaylı inceleyen ilk düşünür ise Karl Marx olmuştur. Marx aynı zamanda bu kavramı sosyal, politik ve ekonomik yönden ele alarak incelemiştir. Marx'a göre yabancılaşma bireyselliğin kaybı anlamı taşımakta ve bu tip bir kayıp gerçekte birey yönünden ve toplum açısından istenmeyen bir durum olmaktadır (Kanungo, 1982: 414). Marx yabancılaşmayı iş görenin kapitalizm sebebiyle üretim faaliyetini denetleme ve ürettiği ürüne sahip

olamayacağını bilmesi nedeniyle hissettiği güçsüzlük duygusu olarak algılamaktadır (Durcan, 2007: 2)

Yabancılaşma kavramı geniş kapsamlı ve kültüre göre yansımaları farklılaştığı için çeşitli tanımlarla nitelendirilmektedir. Türkçe'ye batı dillerinden geçen yabancılaşma kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğünde *“belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik biçimde kavranması”* olarak nitelendirilmektedir (TDK, 2016). Ozankaya (1975) Toplum Bilim Terimleri Sözlüğü'nde yabancılaşma kavramını *“Belli tarihsel koşullarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin (emeğin, paranın, toplumsal ilişki sonuçlarının, insanın özelliklerinin ve yeteneklerinin) bu etkinliklerden, bağımsız ve bunlara egemen ya da özlerinde olduklarından değişik biçimde kavranması”* olarak açıklamaktadır.

Fischer'e (1976) göre yabancılaşma, “ruhun kendi yarattığı maddi dünyadan duygusal anlamda uzaklaşması ya da farklılaşması” sonucu oluşmaktadır. Kohn'a (1976) göre ise yabancılaşma insanların dış dünyaları ve kendi beklentileri ile ilgili düşünceleri sonucunda oluşan bir durumdur. Yabancılaşma insanın iş ve dış dünyaya uyumları ile bağlı olmakta, kişinin gerek toplumsal dünyaya gerekse de kendine olan inancını kaybetmesi sonucunda yaşadığı tecrit durumunda ortaya çıkmaktadır. Zielinski ve Hoy (1983: 27) yabancılaşma kavramının kesin bir tanımı olmadığını, tanım farklılığının nedeninin yabancılaşmadan kaynaklandığını belirtmektedir. Levin'e (1994: 391) göre yabancılaşma, bireyin toplumsal rollerinin ifade ettikleri anlamı kaybetmesi sonucunda meydana gelen toplumsal belirsizlik durumu şeklinde betimlenmektedir. Demir ve Özbudun (1998: 7) ise yabancılaşma kavramını “kendinden geçme”, “benliğin dışında olma” olarak nitelendirmektedir. Kongar'a (1979, akt. Gürsoy, 2014: 4) göre yabancılaşma *“kişinin kültürel, toplumsal ve doğal çevresine karşı uyumunun azalması, birey üzerindeki çevre denetiminin ortadan kalkması, bu denetim ve uyumun giderek bireyin yalnızlık ve çaresizliğine neden olması”* olarak ifade edilmektedir. Yabancılaşma hem de bireyin toplumsal bir yapıya katılımı sırasında “kendi öz değerlerini sınaması ve sınıdığı bu değerler ile toplumsal değerler arasında uyumsuzluğun ortaya çıkması” durumudur (Shepard, 1972).

Bademci (2001: 29) yabancılaşmanı, bireyin kültüre, topluma karşı göstermiş olduğu dikkatsizlik ve ilgisizlik hissi olarak ele almakta, bireylerin hem kendilerinden

hem de diğerler bireylerden uzaklaşma ve ayrılmalar olarak tanımlamaktadır. Yabancılaşma kişinin kendi benliğine hem de başkalarına karşı olabileceği ifade edilmektedir. Birey toplumsal bir varlık olmasından dolayı kendisine yabancılaştığı zaman başkalarına karşı da, yani içinde bulunan topluma karşı da yabancılaşabilmektedir. Püsküllüoğlu (2000, akt. Yıldırım, 2009: 41) yabancılaşma kavramını “*bireyin ürettiği nesnelere, emek ürünlerinin egemenliği altında kendi sorunlarına, bulunduğu ortama, toplumsal, insansal olana yabancılaşması*” olarak açıklamıştır. Yabancılaşma genel anlam itibarıyla bireylerin birbirlerinden veya belirli bir ortam ve süreçlerden uzaklaşmaları olarak da tanımlanmıştır (Marshall, 1999: 798).

Yabancılaşma kavramına ilişkin çeşitli araştırmalarda kullanılan tanımlar Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1
Yabancılaşmanın Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanım
Durkheim	1947	Toplumdaki önemli kuralların bozulmasına, kuralsızlık durumunun sonucu
Fromm	1955	Bireyin kendini yabancı veya kendinden soğumuş gibi görme tecrübesi
Seeman	1959, 1975	Güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, sosyal tecrit ve kendine yabancılaşma
Horowitz	1966	Öncelikle dünyanın nesnelere, daha sonra insanlardan ve en sonda da diğer insanlar tarafından sahiplenilen dünyayla ilgili fikirlerden (görüşlerden) kuvvetli ayrılma (tecrit olma)
Schacht	1970	Bireyin kendi çevresindeki başka unsurlarla ilişkisini ayrı tutma (ayrılma) durumu
Miller (1975)	1975	Başkalarından tecrit olunmanın nesnel (izole olma) durumu
Kanungo	1979	İşin, bir kişinin belirgin ihtiyaç ve beklentilerini tatmin etme olanağından yoksun kaldığı algılanan dereceye kadar işten ayrılma durumunun genel kavramsalı
Hirschfeld ve Feild	2000	İş dünyasından bağımsız olan bireyin boyutunu (kapsamını) yansıtması

Kaynak: Nair, N. (2009). *A Study of alienation among knowledge workers*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Indian Institute of Management, Ahmedabad.

Yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimi. Yabancılaşma kavramı sanayi devrimine kadar din ve felsefe alanında tanımlanırken, sanayi devriminin başlaması ile birlikte sosyoloji ve psikoloji alanında da ele alınmaya başlanmıştır. Kavramın tarihsel gelişimi aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir.

Friedrich Hegel ve yabancılaşma. Yabancılaşma kavramını ilk kez Friedrich Hegel felsefi bir kavram haline getirmiştir. Hegel ilk yazılarında "pozitiflik"

ismiyle "Tin'in Görüngübilimi" adlı eserinde ortaya koymuştur (Beşer, 2004). Friedrich Hegel insanın kendini seven ve düşünebilen bir varlık olmadığını, ürettiği, yarattığı eşyaya göre hatırlanır hale gelen bir varlık olduğunu kabul etmektedir. Dolayısıyla, birey kendi anlamını ve değerini kaybettiği düşüncesi yaşadığı zaman, fiziki olarak varoluşu ile gerçekliği arasında bir mesafe yaratmaktadır. İnsan "özgürlük yolunda attığı her adımda yeni bir duvar örülmekte, önüne yeni sınırlar dikilmektedir. İnsan bir zincirden kurtulduğunu düşünürken, yeni bir zincire vurulmaktadır". Hegel bu durum neticesinde yabancılaştırmanın natürel süreç olabileceğini, insan, toplum ve süreç var olduğu müddetçe yabancılaştırmanın da var olabileceğini ifade etmektedir (Lefebvre, 1990: 45). Hegel'e göre yabancılaştırma süreci; "bireyin kendisiyle tekrar bütünleşmek üzere toplumsal bütünden ayrılması" olarak ifade edilmekte ve bu sürecin aşılabilmesi için, bireyin yabancılaştırmanın farkında olması gerektiğini vurgulanmaktadır (Demirer & Özbudun, 1998: 13).

Hegel doğaya yabancılaştırmanı ruhun tipik bir özelliği olarak açıklamaktadır. Doğa, "Mutlak Ruh"un bir görüntüsü olmakta ve "Mutlak Ruh" kendine yabancılaştırma veya kendini dışsallaştırma sonucu ortaya çıkmaktadır. Özümü dışsallaştırdığı bu süreç içinde ruh kendini ikiye bölmektedir. İlk sırada doğa, ikinci sırada ise insan gelmektedir. İnsan sınırlı ve bitimli olmanın yanı sıra zaman ve mekân içidir. "Mutlak Ruh" zaman ve mekân sınırlarından kenarda olmaktadır ve insanlığın evrensel özünü oluşturmaktadır (Tolan, 1996, akt. Eryılmaz, 2011: 4). Hegel felsefesini "Mutlak ruhun" yabancılaştırması etrafında oluşturmuş ve "Mutlak ruhun" daimi hareket halinde olduğunu ve bu hareketin kendini gerçekleştirme süreci olduğunu belirtmiştir. Hegel'e göre tek gerçeklik olarak kabul edilen "Mutlak ruh, yabancılaştırma ve yabancılaştırmadan kurtulma süreci içinde etkinlik gösteren dinamik bir benliktir" (Sayers, 2003: 120).

Ludwig Andreas Feuerbach ve yabancılaştırma. Yabancılaştırma sürecini din olgusuna dayandırarak açıklayan Feuerbach, dinin insanın temel istek ve güçlerinin yansıması olduğunu ifade etmiştir. Tanrıya atfedilenler, gerçekte insanın nitelikleri olması yüzünden, insan kendi kendinden uzaklaşmış ve neticede yabancılaştırmıştır (Ergil, 1980: 33). Feuerbach felsefesinde "Mutlak Ruh", yani Tanrı "kendine yabancılaştırmış insandır. İnsan sadece öznel olanı, yani yalnızca düşüncesinde, hayallinde var olanı, düşünce ve hayali dışında bir varlık haline getirmektedir" (Tolan, 1996, akt. Eryılmaz, 2011: 4). Feuerbach'a göre yabancılaştırmanın ortadan

kaldırılması için insanın kendi özünü insan olarak kabul etmesi gerekmektedir. İnsanın “irade”, “akıl” ve “sevgi” gibi bir sıra “özel nitelikleri” bulunmaktadır. Bu üç özellik hem de insanın gelişiminde araçlar olarak bilinmektedir. İnsan öz niteliklerini kaybetmesi ve bunları Tanrı inancına bırakması durumunda yabancılaşmaktadır (Bloch, 1970, akt. Eryılmaz, 2010: 5-6).

Karl Marx ve yabancılaşma. Karl Marx yabancılaşma kavramını tartıştığı zaman Hegel ve Feuerbach'ın kavramla ilgili düşüncelerine yönelik eleştirileri hareket noktası olarak ele almıştır. Marksist yabancılaşma kuramının temelleri kapitalist düzene ve işbölümüne dayandırılmaktadır. Marx insanın kendi eylemlerinin “onun tarafından yönetilmek yerine, onun üstünde, ona karşı işleyen yabancı bir güç tarafından” yönetilmekte olduğunu düşünmektedir (Fromm, 1996: 135). Marx “1844 El Yazmaları” isimli eserine, güncek ekonomik bir olgudan hareket ettiğini ifade eder. O, işçinin “ne kadar çok zenginlik üretebilirse, üretimi erk ve hacim açısından ne kadar artarsa, o kadar yoksul duruma geleceğini, ne kadar çok meta üretirse, o kadar ucuz bir meta olacağını” ifade eder. İnsanların dünyası değersizleştiği vakit nesnelere dünyası değer kazanır. Emek yalnızca ürün oluşturmakla yetinmez, bunun yanı sıra ürün oluşturduğu kadar kendi kendini ve iş göreni de meta olarak üretmektedir. Bu olguya göre, “emeğin ürettiği nesne, onun ürünü, yabancı bir varlık olarak, üreticiden bağımsız bir erk olarak ona karşı koyar”. Marx'a (1993: 140) göre emek ürünü, bir nesnenin içerisinde somutlaşmış olan emektir, emeğin nesnelleşmesidir. Emeğin edimleşmesi, iş gören için kendi gerçekliğinin yitilmesi olarak, sahiplenme yoksunlaşma ve yabancılaşma olarak görülür.

West (1988, akt. Eryılmaz, 2010: 6) Marx'ın yabancılaşma teorisinin temelini, iş sürecinde iş görene otonom, sorumluluk ve kendini gerçekleştirme için gerekli olan koşulları sağlanamadığı zamanlarda meydana çıkan bir durumun oluşturduğunu belirtmektedir. Marx'a göre iş gören yabancılaşmış durumda iken yapılan iş, ona kendi dışında olan bir varlık gibi görünmektedir. Diğer bir ifadeyle, yapılan iş, iş görenin istemeyerek yerine getirdiği bir iş halini almaktadır (Overend, 1975). Ferguson ve Lavalette'ye (2004) göre Marx, yabancılaşmanın farklı biçimlerde ortaya çıkabileceğini ifade etmekte ve yabancılaşma kavramını dört farklı boyut altında incelemektedir. Bu boyutlar: “emeğe yabancılaşma”, “iş sürecine

yabancılaşma”, “doğaya yabancılaşma” ve “kendine yabancılaşma” olarak nitelendirilmektedir.

Marx'ın açıkladığı birinci boyut işçinin emeğine yabancılaşması olarak ifade edilmektedir. O, emeğe yabancılaşmanın insanlık tarihinde her zaman var olduğunu ifade etmektedir. Kapitalist sistem içerisinde işçi; emeği ve bu emeğinin neticesi olarak ortaya çıkan ürün üzerinde kontrolü sağlayamamaktadır. Bu nedenle işçi yaptığı işe hiçbir anlam ykleyememekte, işi sadece yerine getirmekle yükümlü kalmakta, iş süreci iş görenin kontrol dışında gerçekleşmektedir. İşçi retim zamanı hem fiziksel hem de zihinsel emek gücünü tüm kapasitesiyle kullanamamaktadır. İşçinin emeği neticesinde elde ettiği ürün, artık onun önünde yabancı bir obje olarak durmaktadır (Babür, 2009: 13; Ferguson & Lavalette, 2004).

İkinci boyut insan-doğa ilişkisinde olan yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır. Marx bu boyutu şu şekilde açıklamaktadır: İnsanı başka canlılardan ayıran özelliklerden biri doğaya egemen olabilmesi, onu değiştirecek kapasiteye sahip olması ve gereksinimleri doğrultusunda kullanabilmesidir. Kapitalizm sonucunda ortaya çıkan “yabancılaşmış emek, insanı diğer canlılardan ayıran bu temel özelliği ortadan kaldırmakta ve doğal olarak da insanı doğasına yabancılaştırmaktadır” (Marx, 1970, akt. Eryılmaz, 2010: 7).

Marx yabancılaşmanın son boyutu olarak kendine yabancılaşmadan bahsetmektedir. Kendine yabancılaşma, kendi ürününe ve iş sürecine yabancılaşma olarak nitelendirilmektedir. Bu durumda iş gören gittikçe öz benliğine karşı yabancılaşma yaşamaktadır. alışan kapitalist sistemin içerisinde kendi yaratıcılık gücünü ve bilgisini kullanamamakta, bu ise onun öz varlığına karşı yabancılaştığı durumunu ortaya çıkartmaktadır. Kendine yabancılaşma bir boyut olmanın yanı sıra hem de yabancılaşmanın temel yapısını oluşturmaktadır (Büyükyılmaz, 2007: 24).

Herbert Marcuse ve yabancılaşma. Herbert Marcuse ağdaş kapitalist toplumu irdeleyerek iş gören sınıfının Marx'ın beklentisi doğrultusunda yabancılaşmayı sonlandıracak g olmaktan uzaklaşmış olduğunu belirtmiştir. O, yabancılaşmanın ve ileri derecede sanayileşmiş kapitalist toplumun problemlerinin zmlenmesinde, iş gören sınıfından ziyade toplumdaki marjinal kesimlere ağırlık vermiştir. Herbert Marcuse'e göre hızlı bir şekilde gelişen üretim teknolojileri

sebebiyle, el emeği gittikçe üretimdeki yerini kaybetme, kullanılan makineler gün geçtikçe iş gücüne daha az ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Üretim sürecinin mekanik bir yapı durumuna düşmesi ve bunun toplumsal hayatın tamamına yayılması insanın tükenmesine ve yabancılaşmasına neden olmaktadır (Marcuse, 1968, akt. Eryılmaz, 2010: 8; Fettahlıoğlu, 2006: 22).

Marcuse'e göre kapitalist sistemin çağdaş insana yönelik oluşturduğu bir faklı olumsuzluk, insanın kendini ifade edebilmesine ve sosyalleşmesine katkı sunacak zamanın bırakılmaması durumudur. Kapitalist sistemde modern insan zamanının büyük çoğunluğunu yoğun çalışmakla geçirmekte ve bunun sonucunda vücudu yorgun düşmektedir. Bu yorgunluğu dindirmek için yine zaman harcaması gerekmektedir. Fakat günümüzde bireyin gereksinimleri yapaylığa doğru eğilim göstermekle, niceliksel olarak çoğalan gereksinimler niteliksel olarak artmamaktadır. Dolayısıyla bireyin diğer insanlarla ve genel olarak dış dünyayla ilişki kurabilmesi için yeterince zamanı kalmamakta ve zaman nedeniyle dış dünyayla ilişki kuramayan insan daha çok kitle iletişim araçlarını kullanmakla bu ihtiyacı karşılamaktadır (Andrew, 1970: 247-248).

Erich Fromm ve yabancılaşma. Yabancılaşma olgusunu bir hastalık şeklinde nitelendiren ve "insanın doğadan ve birbirinden kopmuş olmasının kendisini yalnız ve yabancı hissetmesine neden olduğunu" iddia eden Fromm yabancılaşma kavramını "bireyin dünyayı ve kendisini pasif ve alıcı biçimde, yani edilgen olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda davranımlarda bulunması" olarak tanımlamaktadır (Fromm, 1992: 125). Fromm yabancılaşmanı kişinin kendisini bir yabancı gibi hissettiği deneyim biçim olarak ele almakta ve insanın kendi kendisine yabancı olduğunu vurgulamaktadır. O'na göre yabancılaşmış insan topluma uyan insandır. Sanayi toplumunun çağdaş insanı ile puta tapan birisi arasında bu açıdan herhangi bir ayırım bulunmamaktadır. Ancak, modern insan putların şeklini değiştirmenin yanı sıra hem de kendi hayatında da onlara daha büyük bir yer ayırmaya başlamıştır. İnsan kendi yaşamını yöneten iktisadi güçlerin bir nesnesi haline gelmektedir (Kızıltan, 1986, akt. Gürcü, 2012).

Erich Fromm, sanayi, teknoloji, bilimsel gelişmeler gibi süreçlerin, bireyin ruhsal yapısı üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ve psikolojik sorunlar yaşattığını söylemektedir. Fromm aynı zamanda modern toplumda yabancılaşma olgusunun her yeri kapladığını, kapitalist sistemin üretim şekli nedeniyle insanın korkak duruma

gelmesi ve sonuçta da yabancılaşmasını belirtmektedir. Kapitalist sistem, onun karşısında kendisini aciz ve çaresiz hisseden bürokratik kişilikler yaratmaktadır. Dolayısıyla sistem içerisinde korkak bir duruma düşen ve tek çaresi tükenmek olan insan dirençsizliğe gitmektedir. Ayrıca, birey dünyadaki hiçbir şeyi aktif olarak yaşaya bilmemektedir (Fromm, 2004: 67).

Melvin Seeman ve yabancılaşma. II. Dünya Savaşı'ndan sonra yabancılaşmanın ilk kez ölçülebilir bir şekilde getirilmesinde Melvin Seeman'ın büyük katkıları olmuştur. Seeman (1967) yabancılaşmanın çağdaş toplumlarda tipik olarak ortaya çıktığından bahsetmiştir. Seeman'a göre böyle toplumlarda yabancılaşmış insanların sayının çokluğu, yabancılaşmanın bireysel bir olgu olmadığına göstergesidir. Seeman yabancılaşmanın siyasi yönden düşmanlık ve ırk ayrımcılığı, zamanı boşuna sarf etme ve toplumsal hareketlilik gibi bir sıra sonuçlarının olabileceğini vurgulamıştır (Seeman, 1967). Ayrıca yabancılaşma konusunda en büyük sorunun, kavramın tek bir tanımının olmadığı yönündeki görüşü olduğunu da belirtmiştir. Bu yüzden Seeman kavram üzerinde yapılan ayrımın test edilebilir varsayımlar ortaya koymaya olanak sağladığını ifade etmiştir. Bu nedenle yabancılaşma üzerine bir sıra araştırmalar yapmıştır (Seeman, 1959; 1972; 1983).

Seeman (1972) "The Signals of '68: Alienation in Pre-Crisis France" isimli çalışmasında 1968 yılı olayları öncesinde Fransız işçilerinin yabancılaşma duygusu ile politik ilgi ve örgütsel katılma arasındaki ilişkileri incelemiştir. Seeman 1968 olayları öncesinde Fransız işçilerinin en temel sorununun, yabancılaşma boyutları arasından özellikle güçsüzlük duygusu çerçevesine odaklanmış olduğunu belirtmiştir (Seeman, 1972; 1983).

Seeman (1959; 1967) yabancılaşma kavramını beş farklı boyutta ele almıştır. Bu boyutlar:

1. Bireyin, içinde bulunduğu şartlara müdahale edememesi ve neticeni değiştirebilmek amacıyla herhangi bir şey yapamadığını düşünmesi sonucu hissettiği *güçsüzlük*; (*powerlessness*).
2. Gerçekleştirilen eylemlerin birey açısından anlamlı bulunmaması; hayalini kurduğu geleceğine ulaşabilmesine ilişkin umutsuzluk yaşaması *anlamsızlık*; (*meaninglessness*).

3. Mevcut kuralların birey için anlamını yitirmesi neticesinde bireyin belirlediği amaçlara ulaşmak için kuralların dışına çıkması; *kuralsızlık- normsuzluk (normlessness)*.
4. Üyesi olduğu grupların, toplumun amaç ve inançlarının birey için anlamını kaybetmesi, bireyin soyutlaması; *toplumsal yalıtılma – yabancılaştırma (social isolation)*.
5. Uygulanan eylemlerin bireyi tatmin etmemesi sonucunda bireyin *kendine yabancılaştırması (self isolation)*.

Yabancılaştırmanın boyutları ilerideki bölümlerde geniş bir biçimde ele alınacaktır.

İşe yabancılaştırma kavramı ve tanımı. Geyer ve Schweitzer'e (1976: 253) göre işe yabancılaştırma “bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin toplamı olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içindeki görülen sonucu” olarak ifade edilmektedir. Bir başka tanımda işe yabancılaştırma çalışanın “kendi işini daha az önemsemesi”, yaptığı işe gerekli olduğundan daha az çaba sarf etmesi veya en çok dışsal ödüller için çalışması durumu olarak nitelendirilmektedir (Agarwal, 1993: 723). Hoy vd. (1983) işe yabancılaştırmayı “kişinin örgütteki istihdam konumu ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığının yaratmış olduğu duyguların bir yansıması” biçiminde ifade etmektedirler. Kavram aynı zamanda bireylerin yetki-otorite, örgütte çalışan diğer insanlara göre yeri, mesleki yönden hem gelişme, hem de değişme durumları, üstleri tarafından tanınmayla beraber kabul edilme durumları, meslek yaşamındaki beklentileri ile uygun bir işi yapma gibi çeşitli konularda yaşadıkları doyumsuzluk olarak tanımlanmaktadır.

Alkan (1980, akt. Günsal, 2010: 94) işe yabancılaştırma durumunu genel olarak bireylerin kurumlara veya örgütlere yönelik beklentilerinden, değer ile beraber ilişkilerinden de uzaklaşması hali olarak açıklamaktadır. Bir başka tanımda işe yabancılaştırma işten psikolojik kopmanın bilişsel durumu olarak kavramsallaştırılmaktadır. Yabancılaştırma aynı zamanda kendini ifade etmenin yokluğu ve sessizlik ile sonuçlanmaktadır (Kanungo, 1979; 1982). İşe yabancılaştırma olgusu mesleki gelişimle ilgili olan hayal kırıklığı duygusu yaşatmanın yanı sıra mesleki olarak kabul edilen normları yerine getirmede de yetersizliğe neden olmaktadır (Aiken & Hage, 1966). Yabancılaştırma sorunu, örgütler ve onların etkililiği ve verimliliğinin üst seviyede tutulması açısından büyük önem taşımaktadır. Sosyal

(1997: 2) işe yabancılaşmanı örgütte çalışan bireylerin, örgüt kurallarına, yapılarına ve ilişkilerine uzaklaşma durumu olarak nitelendirmektedir. Başaran (1992: 128) işe yabancılaşma kavramını, işin iş görene giderek dışsallaşması ve iş görenin bir parçası olmaktan çıkması sonucunda, iş görenin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal gücünün bağımsız olarak ürüne dönüştüremez duruma gelmesi durumu olarak açıklamıştır. Eryılmaz ve Burgaz (2011) ise işe yabancılaşmayı, örgütte çalışan bireyin mesleki gelişiminin ve değişime olan bakış açısının üst yönetim tarafından tanınma ve kabul görmesi konularında beklentisinin karşılanmaması sonucu yaşadığı doyumsuzluk hali olarak ifade etmiştir. Başaran (2000: 231) yabancılaşmayı iş görenin örgüte yönelik sergilediği tutum bozuklukları olarak tanımlamakta ve kavramı umursamazlık şeklinde örgüte zarar verebilecek bir durum olarak nitelendirmektedir. Ayrıca, örgüte karşı yabancılaşan bireyin, işine devam etse de yine kendisini çalıştığı örgütün bir üyesi gibi göremediğini belirtmektedir.

İşe yabancılaşmanın nedenleri. Örgüt çalışanlarının yabancılaşmasına yol açan farklı nedenler vardır. Bu nedenlere örnek olarak, örgütte çalışan bireyin yaptığı işin neticesini görememesi, örgütte hâkim olan sıkı ya da otoriter yönetim şekli, gereğinden fazla kuralcılık ya da kuralsızlık, fiziksel koşulların yetersizliği, örgüt çalışanlarının meslektaşları tarafından destek görememe gibi durumları göstermek mümkündür. Böyle olumsuz durumlar sonucu birey ruhsal olarak yıpranabilmekte ve işe yabancılaşma durumunun ortaya çıkabilmektedir (Eryılmaz, 2010: 18). Bu etmenleri örgütün bürokratik yapısı, kararlara katılamama, örgüt içi çatışmalar gibi başlıklar altında toplamak mümkündür.

İşe yabancılaşma ve bürokratik yapı. Marx Weber tarafından ortaya konulan ve en etkili yönetim tarzı olarak biçimlendirilmiş bürokrasi kavramı toplumbilimcilerin de dikkatini çeken bir konu olmuştur. Aydın (2005: 88), bürokrasinin oluşturulmasının temelinde karşıtlık ve kararsızlıktan kurtulma niyetinin olduğunu belirtmiştir. Marx'ın bürokrasi ile ilgili temel düşünceleri incelendiğinde, bürokrasinin genel yabancılaşma sürecinin özel bir örneğini oluşturduğu söylenebilir. Bürokrasi sürecinde toplumsal güçlerin insanın kontrolünden çıktığı ve bağımsız bir oluşum durumuna gelmesi sonucunda kendisini yaratan insanın karşısına çıkarak yabancılaşmaya neden olduğu ileri sürülmektedir (Elma, 2003: 45).

Blauner ve Weber (akt. Soysal, 1997: 60), bürokratik yapının yabancılaşmaya neden olduğunu söylemektedirler. Bürokrasiler kendi değer

yargılarına ve normlarına aykırı olan değerlere sahip düşük sosyo ekonomik dereceye sahip sınıfların sorunlarının çözümlenmesi konusunda elverişsiz ve yeteneksizdirler. Merton (1957, akt. Eryılmaz, 2010: 21), yabancılaştırmanın en çok sıkı ve disiplinli çalışan bürokratik örgüt yapıları içerisinde görüldüğünü belirtmiştir. Bürokratik örgütlerde, otorite ilişkileri büyük önem taşımaktadır. Otorite yöneticilerin örgütsel denetiminde yasal bir temel oluşturmanın yanı sıra örgütün düzenli bir şekilde işleyebilmesi için olanaklar sunmaktadır. Aiken ve Hage (1966), yaptıkları araştırmalarda, örgüte yönelik yabancılaştırma, topluma karşı yabancılaştırma ve bürokrasi ve merkezîyetçilik arasındaki ilişkileri araştırmış ve aşırı merkezîyetçi ve bürokratik yapıya sahip olan örgütlerde, işgörenlerin yaptıkları işe ve topluma yönelik daha çok yabancılaştıkları bulgusu saptanmıştır. Isherwood ve Hoy (1973), eğitim üzerine yaptıkları çalışmada, okullarda resmileşme ile işe yabancılaştırma arasında anlamlı bir ilişkinin söz konusu olduğu görüşüne varmışlar. Araştırmada okullarda hiyerarşik bir biçimde olan denetim düzeyi ile öğretmenlerin güçsüzlük duyguları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, hiyerarşik denetim çoğaldığında güçsüzlük duygularında da artışın olduğu saptanmıştır.

İşe yabancılaştırma ve kararlara katılım. Karar süreci örgütte değişiklik yapmak, ortaya çıkan çatışmayı önlemek ve aradan kaldırmak, örgüt üyelerini etkilemek amaçlarıyla kullanılmaktadır (Griffiths, 1956: 202). Örgütü yöneten kişi örgüt bireylerini kararlara katmakla, önemli bilgilere ulaşmanın yanı sıra çalışanların sadakatinden de emin olmaktadır. Kararlara katılma durumu çalışanların sorumluluğunu artırdığı gibi çatışma gibi durumların da çıkmasını önlemektedir. Denhardt (1972, akt. Elma, 2003: 56), yabancılaştırmanı bireyin toplumsal gruptan uzaklaşması olarak açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle yabancılaştırma birey ile diğerleri arasındaki mesafe olarak tanımlanmaktadır. O'na göre yabancılaştırma teriminin yönetime katılmaya yönelik 3 yönü bilinmektedir. Bunlar; "güçsüzlük", "norm yetersizliği" ve "anlamsızlık" olarak bilinmektedir.

Güçsüzlük, insanların kendi kaderlerini denetlemekte karşılaştıkları başarısızlık derecesi olarak ifade edilmektedir. Normsuzluk, toplumsal açıdan kabul görmüş araçlarla, değer yargılarını kapsayan amaçların gerçekleştirilmesinde karşılaşılan yetersizlikler olarak tanımlanmaktadır. Anlamsızlık ise grup deneyiminde rastlanan başarısızlık durumu olarak nitelendirilmektedir. Bu yönleriyle yabancılaştırma kavramı, katılma sorununun tartışılmazında yardımcı olmaktadır. Çünkü

örgütlere yeni yapı kazandırma girişimleri, çoğu zaman insanın mevcut kurumlardan yabancılaştığı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Yabancılaştırmanın varlığı kabul edildiğinde, katılmaya yönelik istekler, yabancılaştırma olgusunun ortadan kaldırılması çabaları olarak değerlendirilebilmektedir. Bu çabalar, yabancılaştırmanın belirtilerini, özellikle güçsüzlük durumunun aradan kaldırılmasında önemli görev yapmaktadır.

Yeniçeri (1987), yabancılaştırma olgusunun sosyo ekonomik ve çevresel etmenlerden ne düzeyde etkilendiğini görmek amacıyla yaptığı araştırmasında, örgütsel kararlara katılma olanağının sağlanmasının, çalışanlara güvenilmesinin, demokratik liderliğin ve çalışanların fikirlerini dikkate alınmasının işe yabancılaştırmayı önlediği yönünde bir sonuca varmıştır. Korman, Wittig-Bergman ve Land (1981, akt. Nair & Vohra, 2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda, kararlara katılımı işe yabancılaştırma arasında negatif bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

İşe yabancılaştırma ve çatışma. Thomas (1992, akt. Robbins & Judge, 2015: 454) çatışmayı, taraflardan herhangi birinin önemsendiği bir şeyin diğer tarafı negatif bir şekilde etkilemek üzere olduğu veya etkileye geldiği algısı ile başlayan bir durum şeklinde tanımlamıştır. Michaels, Dubinsky, Kotabe ve Lim (1996), çalışmalarında özellikle bireyler arası çatışma, rol çatışması ve rol belirsizliği sonucu ortaya çıkan çatışmaların yabancılaştırma olgusunu doğurduğunu belirtmişlerdir.

Gümüseli (1994) kaçınma biçimindeki çatışmadan bahsederken, bunun bireylerin birbirlerinden fiziksel olarak uzaklaşmasına ve aralarında olan iletişimin kopukluk göstermesine neden olduğunu ifade etmiştir. Böyle olumsuz durum karşısında bireyler daha fazla negatif tutumlar sergileyebilmektedirler. Kaçınma biçimi yabancılaştırmanın yalıtılmışlık boyutu ile örtüşmektedir.

İşe yabancılaştırmanın boyutları. İşe yabancılaştırma beş boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar: “örgüt bireyinin güçsüzlüğü”, “işgörenlerde anlamsızlık”, “örgütte kuralsızlık/normsuzluk”, “örgüt içi sosyal tecrit” ve “işgörenin kendine yabancılaştırması” olarak ifade edilmektedir.

Örgüt bireyinin güçsüzlüğü. Güçsüzlük, bireyin yaşamıyla ilgili olarak kontrolü kaybetme duygusudur. Güçlü olan birey kontrol ve idareyi elinde bulundurabilen, güçsüz olanlar ise başkaları ve kişisel olmayan sistemler tarafından kontrol edilmektedir (Korman, 1977: 205). Güçsüzlük bireyin kendi ürettiği ürünlerle üretim

zamanı kullandığı araçların neticeleri üzerinde kontrol hakkının olmaması olarak açıklamaktadır (Seeman, 1959). Güçsüzlük Marksist anlamda, bireyin üretim araçlarından uzaklaşmasını söyleyen nesnel bir kavram olmanın yanı sıra aynı zamanda bireyin ruh halini anlamakla ilgili öznel bir kavramdır.

Clark (1959), güçsüzlük boyutunun yabancılaşmanın kendisi olduğunu ifade etmekle kavramı “kişinin hayatıyla ilgili olarak özel durumlar için belirlediği rollerde kendisini başarısız hissetmesi ve bu rolleri yerine getiremeyeceği konusunda güçsüzlük duyması” olarak açıklamaktadır. Bacharach ve Aiken (1979) güçsüzlük şeklindeki yabancılaşmanın iki farklı boyutta ortaya çıktığını belirtmektedir. Birinci boyut; iş zamanı iş görenin bağımsızca hareket edebilme derecesi olarak nitelendirilmektedir. Bu boyut aynı zamanda çalışma müddetindeki esneklik ve çalıştığı işyerindeki iletişim özgürlüğüne ilişkin değişiklik gösterebilmektedir. Diğer boyut ise, iş görenin örgütsel karar alma sürecindeki etkinliğidir.

Blauner (1964) güçsüzlük biçimindeki yabancılaşmanın aşağıdaki durumlardan kaynaklandığını açıklamıştır:

1. Üretilen ürünlerin kendilerinden ayrılma süreci;
2. İdari politikaları etkilemedeki yetersizlikler;
3. İş koşulları üzerindeki denetimin yetersizliği;
4. Doğrudan iş süreci üzerindeki kontrol yetersizliği.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) güçsüzlüğü, kişinin olayları yönlendirmediği veya olaylar üzerinde kendi parmak izinin olmadığı durumlarda ortaya çıkan olumsuz ruh halinin yaratmış olduğu bir durum olarak nitelendirilmektedirler. Bu algıya sahip olan bireyler yaptıkları iş üzerinde egemenlik duygusu yaşayamadıklarından dolayı geleceği denetleyememe kaygısını da taşımak durumuna gelmektedirler. Minibaş'a (1993: 36) göre, örgütte çalışan bireylerin beceriksizlik duygusu, iş süreci üzerindeki tüm yönetim ve kontrol fırsatlarından yoksun kalma, teknolojiyle başa çıkamama, örgütsel kurallarda sıklıkla meydana gelen değişimler güçsüzlüğün artmasına neden olmaktadır. Bunların yanı sıra iş görenin sorunlarla baş etmede yetersiz durumda olması, becerilerin, yeterliklerin işin gereklerinin gerisinde kalması, yönetimi etkilemede yaşanan olumsuzluklar, üretilen ürün veya hizmet karşısında dışlanma duygusu da güçsüzlüğün artmasına sebep olmaktadır.

İşgörenlerde anlamsızlık. İkinci boyut olan anlamsızlık, bireylerin hangi gerçeklere ve değerlere inanması gerektiği konusunda yeteri kadar bilgiye sahip olmaması durumu olarak nitelendirilmektedir (Seeman, 1959). Eryılmaz ve Burgaz (2011), anlamsızlık duygusunun ortaya çıkmasına neden olan durumları, bireye öğretilen gerçeklerin birey için herhangi bir mana ifade etmemesi ve gerçeklerin onu bir neticeye götüreceğine ilişkin inancının olmaması olarak açıklamaktadır.

Holcomb-McCoy (2004) anlamsızlığı, örgüt çalışanının doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşememesi sonucu ortaya çıktığını belirtmektedir. Birey toplumsal düzen önünde yansız ve kararsız şekilde durmakta, sosyal yapıda karmaşa ve belirsizlik durumu olduğunda nasıl davranacağını bilmemektedir. Bunun sonucunda da birey karmakarışık bir ruh hali içine girmekle beraber kendisini de geriye çekmektedir. Dolayısıyla hem toplumdan hem de bağlı olduğu örgütten herhangi bir beklentisi bulunmamaktadır. Shepard (1972) örgütsel anlamda yaşanan anlamsızlığın, örgütsel amaçların kişisel amaçlarla çatışması sonucu ortaya çıktığını belirtmektedir. Shepard'a göre bu da örgütsel bütünleşmeyi engellemektedir. İşbölümü açısından değerlendirildiğinde, çalışan birey yalnızca kendisinin yapmakla hükümlü olduğu işleri bilmekte ve diğer çalışma arkadaşlarının ve örgütün farklı bölümlerinin uğraştığı işlerle ilgili herhangi bir bilgisi bulunmamaktadır. Bu durumda çalışan, yaptığı işin bütünsel olarak çalıştığı örgüte ne gibi katkı sağladığını bilmemektedir.

Örgütte kuralsızlık/normsuzluk. Yabancılaşmanın bir diğer boyutu kuralsızlık veya normsuzluktur. Seeman (1959) kuralsızlığı, tanımlanan başarı hedeflerine ulaşmak için kişinin örgüt tarafından kabul edilmeyen davranışları kabul etmesi olarak açıklamaktadır. Seeman'a göre kuralsızlık, genel anlam itibarıyla kabul edilen toplumsal standartların kaybolması neticesinde bireyde çıkara, kendisi için faydalı olduğunu düşündüğü davranışların ortaya çıkması biçiminde görülmektedir. Toplumbilimciler yabancılaşmanın kuralsızlık boyutunu, kurallara yönelik bağlılığın azalması sonucunda bireylerin düzensizlik, karmaşıklık, kararsızlık, belirsizlik ve karamsarlık gibi duyguların içine düşmelerini açıklayan bir durum olarak tanımlamaktadırlar (Eryılmaz, 2010: 13-14). Merton (1968, akt. Elma, 2003: 32) normsuzluk kavramını amaç ve araç arasındaki uygunsuzluk ve dengesizlik olarak açıklamaktadır. Amaçlara ulaşmak için kurallara veya normlara aykırı düşen

araçların kullanılması normsuzluğu oluşturmaktadır. Burada bireyin karar ve tercihleri büyük önem taşımaktadır.

Örgüt içerisindeki kuralsızlık, bireysel davranış üzerinde olan toplumsal normların gücünün düzenlenmesi zamanı ortaya çıkan bozulmalar olarak nitelendirmektedir. Örgüt içerisindeki bireyler örgütsel kural ve ya normlara yönelik ilgisiz kalmakta, bu kuralları benimsememektedirler. Dolayısıyla bireylerin kabul görmüş kurallardan soğuması, onlara karşı ilgisizlik göstermesi yabancılaşmanın bir manasını göstermektedir (Urlick, 1970: 8).

Örgüt içi sosyal tecrit. İşe yabancılaşmanın bir diğer boyutu olan örgüt içi sosyal tecrit, bireyin bulunduğu fiziksel çevreden veya örgüt içerisindeki diğer insanlarla ilişki ve iletişimde bulunmaktan kaçınması veya aralarındaki ilişkiyi aza indirmesi olarak nitelendirilmektedir. Elma'ya (2003: 37) göre bu geri çekilme kişinin içinde bulunduğu var olan psikolojik durumdan veya onun çevresinden kaynaklanabilmektedir. Holcomb-McCoy'a (2004) göre sosyal tecrit tarihsel süreç içerisinde ayrımcılığa karşı olan grupların tutum ve davranışlarını yansıtmış, yenilgi ve reddedilen hayaller bu tutumları pekiştirmiş ve motivasyonu tüketmeye başlamıştır. Örneğin, kentsel toplulukların sokaklarında dolaşan evsiz insanlar yabancılaşmanın ve tecritle birleşmiş kopukluğun örneği olarak gösterilmiştir.

Seeman (1959) yalnızlaşma şeklinde yabancılaşmış bireylerin diğer manada entelektüeller gibi olduğunu belirtmiştir. Bu bireyler toplumlarda yüksek önem yüklenen amaç ve düşüncelere düşük bir şekilde değerler biçerler. Dolayısıyla toplumsal yalıtılmış olarak da isimlendirilen sosyal tecrit duygusu, bireyin başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişimin kuramaması ve "yalnız" bir varlık durumuna gelmesine neden olmaktadır (Başaran, 2000).

Bayat (1996: 83-84), örgüt çalışanları açısından yalıtılmış duygusunu, iş görenin gördüğü işten veya bağlı olduğu örgütte yönelik utanç duyması olarak açıklamaktadır. İş görenin çalışma ortamında anlaşılmaması durumu ya da yanlış anlaşılması, diğerleri tarafından kabul edilmemesi veya dışlanması, çalışma arkadaşlarıyla anlam ifade eden bir ilişkiyi kuramaması durumu örgüt içi sosyal tecridin oluşmasına neden olmaktadır.

Zielinski ve Hoy (1983) örgütsel düzeyde bir yalıtılmıştan ve bunun sonucunda ortaya çıkan yabancılaşmadan bahsetmek için çalışanların:

1. Formal yetkiyi elinde bulunduran kişilerden;
2. Örgütte söz sahibi olan yetkili bireylerden;
3. Örgüt içerisindeki diğer iş görenlerden;
4. Diğer iş arkadaşlarından, kendini soyutlamasının gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

İşgörenin kendine yabancılaşması. İnsanların belirli davranışlarının geleceğe ilişkin ortaya koyduğu beklentileri ile örtüşmemesi durumu, onların kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanmaktadır (Tolan, 1981, akt. Elma, 2003: 38). Seeman (1959) iş görenin kendine yabancılaşmasının iki farklı yönünden bahsetmiştir. Birincisi; iş görenin örgütte kendini ortaya koyamaması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Diğeri ise iş görenin işinin içsel anlamını algılayamamasıdır. Kendine yabancılaşan birey, işinin iç etmenleriyle ilgilenmek istememekle beraber para, güvenlik gibi dışsal etmenlerle ilgilenmektedir. Diğer bir ifadeyle, kendinden soğumuş veya kendine yabancılaşmış bireyler, gördükleri işlerden ve iş sürecinde oynadıkları rollerden doyum alamamakta, yaşamlarında bir boşluk duygusuna kapılmaktadırlar.

Mottaz (1981), yabancılaşmanın bu boyutunda, iş görenin örgütte yaptığı işi severek yapmadığını, işini ilginç bulmadığını belirtmektedir. İş görenin kendisinin yapmayı dilediği ve başarmak istediği işle, gördüğü iş arasında bir bağ kuramaması neticesinde muvaffakiyetten doğan mutluluk ve sevinç hissini yaşamamaktadır. Dolayısıyla bir yabancılaşma olgusunu ortaya çıkmaktadır. Soysal (1997: 29) kendine yabancılaşmanı, bireyin yaptığı eylemlerini, davranışlarını, kendisi değilmiş olarak görmesi ile beraber gördüğü işlerin kontrol altına girmemesi durumu olarak açıklamıştır.

İşe yabancılaşmanın sonuçları. İşe yabancılaşmanın ortaya çıkardığı sonuçlar davranışsal ve örgütsel sonuçlar olmakla iki grupta kategorize edilebilir (Eryılmaz & Burgaz, 2011).

Davranışsal sonuçlar. İşe yabancılaşma sonucu ortaya çıkan davranışsal sonuçlar kendi içinde iki ana gruba ayrılmaktadır. Birinci gruba ait olan davranışlar doğrudan gözlenebilen nörotik ve anti sosyal davranışlar olarak nitelendirilebilir. Bunlara davranışlara örnek olarak, insanlar ve gruplar arası etkileşime dayalı ilişkilerden kaçınma, yaşamın anlamını kaybetmesi, içinde bulunduğu toplumun

değerlerine ve normlarına yönelik ilgisizlik, yüksek derecede bencillik gibi davranışları göstermek mümkündür. Bu davranışların tam tersi olan davranışlar da sergilenebilmektedir. Bunlar ikinci grup davranışları oluşturmaktadır. Örneğin, boyun eğme, teslimiyetçilik veya kabullenme davranışları, sorgulamaksızın razı olmak ve kadercilik gibi değişik davranışlar da gözlenebilen davranışlar olarak kabul görmektedir (Minibaş, 1993).

Nettler (1967, akt. Elma, 2003: 41), yabancılaştırmış insanın, zihinsel ve coşkusal bozukluklar yaşadığını, toplumsal ilişkilere karşı tepki duyduğunu ve ilişkilerden kaçındığını, intihar eğilimli olduğunu belirtmektedir. Bunların yanı sıra yabancılaştırmış insan uyuşturucu kullanmaya meraklı, evlenmeye karşı olumsuz bir tutum içerisinde olabilmekte, kural ve yasadışı eylemlere ilgi duymaktadır. İkinci grup ise yabancılaştırmaya bağlı olarak oluşan fakat dolayı olarak gözlemlenebilen olumsuz tutumları içermektedir. Bu grup örgütsel performansın düşmesi, örgüte yönelik olumsuz tutumlar sergileme, örgüt çalışanın işinden onur duymaması ve işine yönelik anlamsızlık, sadece dışsal ödüller için işini yapma, karar ver sorumluluk sahibi olmadan kaçınma gibi davranışları kapsamaktadır (Minibaş, 1993).

Seeman (1967), yabancılaştırma duygusu yaşayan çalışanların daha çok para ve statü ile ilgilendiklerini, bu gibi dışsal etmenlerin yabancılaştırma duygusunun oluşturduğu boşluğu doldurduğunu belirtmiştir. Moch (1980, akt. Elma, 2003: 42) da benzer şekilde, işine yabancılaştırmış çalışanların işlerini çok önemsememesi ve işlerini yaparken özensiz davranışlar sergilemesi, iş için yeterince enerji harcamaması ve sadece dışsal ödüller için çalışmaya istekli olduklarını ifade etmiştir.

Örgütsel sonuçlar. İşe yabancılaştırma bir sıra olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Yapılan araştırmalarda (Agarwal, 1993; Parsak, 2010; Koyuncu, 2013; Michaels vd., 1996; Minibaş, 1993) çalıştığı örgüte karşı yüksek düzeyde yabancılaştırmış bireylerin iş stresi, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik durumları yaşadığı, örgütsel bağlılığın azalması gibi örgütü olumsuz yönde etkileyen durumların ortaya çıktığı sonuçlarına varılmıştır.

1. *İşe yabancılaştırma ve iş stresi.* Davis (1982: 566) stres kavramını, “bireyin duygularında, düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, çevresiyle baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” olarak tanımlamaktadır. İş stresi ise kişiyi

normal işlevlerinden alıkoyan, fiziksel ya da psikolojik davranışlarını değiştiren bir durum olarak ifade edilmelidir. İş stresi hem de işin gerekleri ile çalışanın sahip olduğu yetenekleri, kaynakları arasında uyuşmama neticesinde meydana gelen negatif fiziki ve duygusal cevaplar olarak ifade edilmektedir (Cam, 2004).

İş stresi kavramı ile yabancılaşma arasındaki ilişkileri araştırmaya yönelik yapılan çalışmalarda, iki değişken arasında ilişkinin olduğu saptanmıştır. Agarwal (1993), konuyla ilgili yaptığı deneysel çalışmasında iş stresinin çalışan üzerinde yabancılaşmayı arttırıcı etkisinin olduğunu belirtmiştir. Manderscheid (1981, akt. Elma, 2003: 59-60) tarafından yapılan bir araştırmada yabancılaşma ve stres incelenmiştir. Araştırmada, yabancılaşmanın beş boyutunun (“güçsüzlük”, “anlamsızlık”, “kuralsızlık/normsuzluk”, “yalıtılmış” ve “kendine yabancılaşma”) hem bilişsel hem de duyuşsal göstergeleri ile stres arasında bir ilişkinin olduğu bulgularına rastlanmıştır. Manderscheid, özellikle stresin kaynağı olarak nitelendirilen hem kültürel ve toplumsal, hem de psikolojik ve fiziksel öğelerin, yabancılaşmaya neden olduğunu belirtmiştir. Kültürel olarak kabul edilen etmenler; sosyalleşme süreci ile kuşaktan kuşağa aktarılan normları, değerler ve inançları, aynı zamanda sembolleri de kapsamaktadır. Yapısal olarak nitelendirilen değişkenler; herhangi toplumsal sisteme uzaklaşma şeklindeki rol örüntülerini; toplumsal değişkenler ise toplumsal etkileşim ve ilişkileri içermektedir. Psikolojik değişkenler bireyin bilişsel ve duyuşsal durumundan oluşmakta, fiziksel değişkenler ise fiziksel çevreyi veya genel olarak bireyin bedensel özelliklerini kapsamaktadır.

2. *İşe yabancılaşma ve iş doyumsuzluğu.* İş doyumu genel anlamda işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlanmaktadır (Koustelios, 2001). Luthans'a (1995:3) göre iş doyumunun üç önemli yönü bulunmaktadır. Bunlar:

- İş doyumu duygusal kavram olup, görülmez, yalnızca hissedilebilmekte;
- İş doyumu, elde dilen çıktılarının beklentileri ne oranda karşıladığı biçiminde ifade edilebilmekte;
- İş doyumu, teşvik imkânları, yönetim biçimi gibi farklı tutumlarla ilişkilendirilmektedir.

İş doyumsuzluğu ise örgütte çalışan bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri olumsuz durum olarak nitelendirmektedir (Erdoğan, 2005: 231). Parsak (2010), iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yaptığı

çalışmasında, iş doyumunun arttıkça yabancılaşmanın azaldığı bulgusuna varmıştır. Konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalarda benzer sonuçlar (Koyuncu, 2013; Uysaler, 2010) elde edilmiştir.

3. *İşe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık.* Örgütsel bağlılık kavramı, iş görenin örgüt ile kurmuş olduğu kuvvet birliği ile kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak hissetmesi derecesi biçiminde tanımlanmaktadır (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1994). İşine karşı bağlılık duyan çalışanlar, örgütün amaçlarına ve sahip olduğu değerlerine inanmakla beraber emir ve beklentilere de gönüllü şekilde uymaktadırlar. Çalışanlar aynı zamanda, amaçların istenen biçimde gerçekleşmesi için en düşük dereceli beklentilerin çok daha üstünde çaba sarf etmenin yanı sıra örgütte kalmak için kararlılık davranışı göstermektedirler. Örgütsel bağlılık tutumları sergileyen çalışanlar içsel olarak güdülenmektedirler (Balay, 2000: 3).

Yapılan araştırmalarda (Agarwal, 1993; Minibaş, 1993; Michaels vd., 1996) çalışanların örgütlerine veya işlerine olan bağlılığının azalması sonucunda, işine karşı daha çok yabancılaştığı sonucuna varılmıştır. Çalışanın örgütsel amaç ve değerleri içselleştirmesi, işin gerektirdiği şekilde davranması, rol beklentilerini karşılaması, yaptığı işin önemini fark etmesi, işini önemsemesi, işte etkin katılımı gibi bağlılıkla ilgili faktörlerin, yabancılaşmanın oluşmasını engellediği ifade edilmiştir.

İşine yabancılaşan birey güçsüzleşmekte, dolayısıyla eylemlerinin anlamını takip edememektedir. Birey hem de çalıştığı örgütün doğru olarak kabul ettiklerini sorgular durumuna gelmektedir. Sorgulama ise bireyin kendisi için kabul ettiği doğruları tespit edip, onun yaşadığı toplum yahut örgütten daha farklı normlarla hayatını ve davranışlarını yönlendirmekle sonuçlanmaktadır. Bu da doğal olarak uzaklaşma olarak nitelendirilmektedir. Uzaklaşma ve farklılaşma ise çalışanın örgüte bağlılık derecesini negatif olarak etkilemektedir (Banai, Reisel & Probst, 2004).

4. *İşe yabancılaşma ve örgütsel tükenmişlik.* Tükenmişlik kavramı, iş sürecine bağlı olan tutum ve davranışlarda meydana gelen değişikliklerle kendini gösteren hem fiziksel hem de duygusal yorgunluk sonucunda kişisel başarıyla yeterlik duygularının azalmasına sebep olan bir durum olarak nitelendirilmektedir. Tükenmişlik aynı zamanda fiziksel bitkinlik, uzun süre devam eden yorgunluk,

çaresizlik gibi olumsuz duyguları ve başka insanlara yönelik negatif tutumları içeren hem fiziksel, hem de duygusal ve zihinsel boyutu olan bir olgudur (Maslach & Jackson, 1981).

Eryılmaz ve Burgaz (2011), fiziksel, psikolojik ve zihinsel stres sonucu oluşan tükenmişliğin, örgüt bireyinin yaptığı işten memnuniyetsizliğine, motivasyonun ve performansın düşmesine, zamanla kendisinin üye olduğu sosyal ortamlardan soyutlanmasına ve çevresine karşı duyarsızlaşarak kendisiyle yalnız kalmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Tükenmişliğin sonuçları üç grupta kategorize edilmiştir. Bunlar; fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak nitelendirilmiştir (Igodan & Newscomb, 1986).

Araştırmacılar özellikle psikolojik ve davranışsal sonuçlarla yabancılaşma olgusu arasında olan ilişkilerden bahsederek, yabancılaşmayı hatta tükenmişliğin psikolojik bir göstergesi olarak değerlendirmiştir. Igodan ve Newscomb'a göre güçsüzlük ve değersizlik duygusu, kötümserlik, benliğini kaybetme, ideallerinden uzaklaşma, işle ilgili şikâyetlerde çoğalma, başarısızlık, çalışma gücünü kaybetme, iş veya işyeri değişikliğinde artış gibi durumlar yabancılaşmanın sonuçlarıyla örtüşen temel bazı benzerlikler göstermiştir.

Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma. Günümüzde örgüt hastalığı olarak nitelendirilen yabancılaşma olgusu okul örgütlerinde de sıklıkla gündeme gelen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticiler ve öğretmenler farkında olmadan bu sürecin bir parçası olmaktadır (Polat & Yavaş, 2012). Eryılmaz ve Burgaz'a (2011) göre eğitim sürecinde yabancılaşma olgusu öğretmenleri doğrudan etkileyen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin öğretme ve öğrenme ile bağlı olan süreçlere karşı ilgisizliği, soğuma ve uzaklaşması durumu, süreçlerin çalışanlar için anlam taşımaması sonucunda öğretim sürecine karşı ilgisizlik, eğitimin sıkıcı ve zevksiz bir etkinlik durumuna gelmesi ile sonuçlanabilmektedir. Varvus (1989, akt. Erjem, 2005) demokratik olmayan okul yönetim çevrelerinin öğretmenlerin yabancılaşmasına neden olduğunu iddia etmektedir. Eğitimde yabancılaşma okul örgütünde çalışan öğretmenlerin okulda dışlandığını, ayırıcılığa maruz kalmasını düşünmesi, okuldaki meslektaşlarına ve aynı zamanda kendisine karşı yabancılık hissetmesi şeklinde açıklanabilmektedir (Eryılmaz & Burgaz, 2011).

Mercan (2006: 41) yabancılaşma olgusunun öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini geliştirmelerini, onların yaratıcılıklarını, öğretim hizmetindeki verimliliğini engellediğini iddia etmektedir. Bunların yanı sıra yabancılaşma öğretmenlerin öğretim-öğrenme sürecindeki etkililiğini engelleyerek okulda öğretmenlerin diğeri meslektaşları ile işbirliği içinde çalışmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Hoşgörür (1997, akt. Emir, 2012: 44) de eğitim örgütlerinde yabancılaşmanın öğretmenlerin yaratıcılığını ve onların öğrencilerine ve toplumda bir model olarak görünmesini engellediğini iddia etmektedir. Bunun yanı sıra eğitim örgütlerinde yabancılaşma; öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmelerine ve öğretim-öğrenme sürecindeki etkililiği de engellemektedir.

Elma'ya (2003: 48) göre okulda öğretmenlerin işe yabancılaşmasında etkili olabilecek bir sıra etkenler bulunmaktadır. Bunlar; okulda hiyerarşik yapının hükmetmesi, kararların tek merkezden alınması ve öğretmenlerin karar alma sürecinde bir rolünün bulunamaması, öğretmenlerin yönetsel açıdan rol beklentilerinin açıklanmış olması ve bu rollerin dışına çıkamamaları, mevcut durumun devam ettirilmesi amacıyla hiyerarşik denetimlerin yapılması vs. olarak nitelendirilebilir. Sidorkin'e (2004) göre eğitimde yabancılaşma, çağdaş eğitim formu olarak değeriendirilen okul eğitiminde yaşanmaktadır. Yabancılaşma konusu ile ilgili yapılan araştırmalarda, bürokratik yapı, yoğun ve değişen müfredat, ders yükünün ağırlığı, kalabalık sınıfların olması, okul yönetiminde demokratik anlayışın olmaması gibi etmenlerin eğitimde yabancılaşmaya sebep olduğu ifade edilmiştir (Erjem, 2005; Sidorkin, 2004, Tezcan, 1991).

Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı ve tanımı. Sinizm bir düşünce tarzı ile beraber aynı zamanda yaşam şekli olarak da nitelendirilmektedir. Kavram köklerini M.Ö. 4. Yüzyılda Antik Yunan'da ortaya çıkan "sinik" kelimesinden almaktadır (Kalağan & Güzeller, 2010). Gerek felsefe, din, yönetim, siyasi bilimler gerekse de sosyoloji, psikoloji gibi birbirinden farklı disiplinlerin konusu olan sinizmin alanyazında farklı tanımları bulunmaktadır. Gökberk'e (2000: 52) göre sinizm kavramının ortaya çıkmasına ilişkin iki farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, kavramın Yunanca 'da köpek anlamını ifade eden "kyon" kelimesinden geldiği görüşüdür. Diğeri görüşe göre ise Atina yakınlarındaki Sinikler okulunun olduğu "kynosarges" kelimesinden türetilmiş olabilmesidir. İlk görüşe göre sinik bireyler tabii ve aynı

zamanda sade yaşam tarzını benimsemekte, toplumsal olarak kabul edilen kurallara uymamakta, ahlaki değerleri reddetmekte ve doğanın kurallarına göre yaşamaktadırlar. Bunların yanı sıra sinikler giyimlerine özen göstermemekle beraber kirli bir şekilde dolaşmakla, uygarlığı küçümsemektedirler. Bu nedenlerden dolayı köpek anlamını ifade eden “kyon” benzetmesi sinikler için simge haline gelmiştir.

Dean vd.'ne (1998) göre dünyada ilk sinik Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'tir, fakat Antisthenes'tin tarihteki ünü öğrencisi Diogenes tarafından gölgelenmiştir. Felsefe tarihinde önemli bir insan olan Diogenes'e neden gün ışığında elinde fenerle gezdiği sorulduğu zaman “dürüst bir insan arıyorum” diye cevap vermiştir. Bu cevap ise sinizm kavramının insanların aslında gerçekte dürüstlükten yoksun olduğu yönündeki inancı olarak tanımlanmıştır. Diogenes ile ilgili olan bir sıra anekdot bulunduğu söylenmektedir. Bu anekdotlardan en önemlisi Büyük İskender'in Diogenes'i ziyareti esnasında O'na herhangi bir iyilik yapmak isteme teklifine verdiği “gölge etme yeter” yanıtı olmuştur. Verdiği cevap sonrasında siniklerin “dünya materyalizmi adına her şeyi kabul etmedikleri, sade bir yaşam tarzını benimsedikleri” meydana çıkmıştır (Helvacı, 2010).

Bir yaşam tarzı olarak günümüze kadar gelen sinik tavırlar ve sinizm kavramı çeşitli tanımlarla nitelendirilmiştir. Kavramın tarihsel süreç içerisinde düzeni eleştirerek bireyi öne çıkarmayı amaç edinen ve bazıları tarafından nispeten olumlu bir anlam taşıdığını düşünülürken günümüzde kötümserlik veya güvensizlik gibi negatif anlamlar içeren bir kavrama dönüştürülmüştür (Mantere & Martinsuo, 2001). İnsanların çıkarıcı olduklarına inan kişiler “sinik” olarak tanımlanmaktadır. Sinik insanlar hem de sırf kendi çıkarlarına göre hizmet etmesi gerektiğine inanan kişiler olarak betimlenmektedirler. Bu düşünceyi açıklayan kavram ise “sinizm” olarak ifade edilmektedir. (Andersson & Bateman, 1997; Erdost vd., 2007).

TDK'nın Türkçe sözlüğünde sinizm kavramı “*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Oxford İngilizce Sözlüğünde ise kavram ‘*insanların sadece kendi çıkarları için motive olduklarına inanma eğilimi, şüpheli yaklaşım*’ şeklinde açıklanmaktadır (Oxford İngilizce Sözlük, 2016).

Andersson ve Bateman'a (1997) göre sinizm umutsuzluk ile beraber hayal kırıklığı ile de nitelendirilen genel ve çok özel bir tutum olmanın yanı sıra kişilere, gruplara, ideolojilere, toplumsal geleneklere ve kurumlara yönelik olumsuz duygulardır. Barefoot vd.'ne (1989) göre ise sinizm insanın kendisinden başka diğerlerini çıkarıcı, değersiz olduğunu gösteren görüşleridir. Sinizm kavramı hem de bencillik ve sahtekârlık eylemlerinin insan doğasının merkezinde bulunduğu fikrini ifade eden kişilik özelliği olduğunu belirtmektedir (Kanter & Mirvis, 1991). Abraham (2000) sinizm kavramını küçümseme, öfke, hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguları harekete geçirmek olarak tanımlamaktadır. Eaton'a (2000) göre sinizm "kuşkuculuk", "güvensizlik", "şüphencilik", "kötümserlik", "inançsızlık" gibi kavramlarla benzeşmenin yanı sıra çağdaş anlamda "kusur bulan, "zor beğenen", "eleştiren birey" anlamında da kullanılmaktadır.

Sinizm kavramı samimiyete ve iyiliğe karşı şüphe duyma, inanmama, küçümseme, alaycı gülüşüyle bunu vurgulamayı bir alışkanlık durumuna getirme ve hata bulma eğilimleri anlamlarını çağrıştırmaktadır (Bakker, 2007). James (2005) sinizm kavramının umutsuzluk, engelleme ve düş kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olduğunu belirtmektedir. Sinizm bir eylem için başkalarının belirtilen güdülerine inanmama olarak ifade edilmektedir (Stanley, Meyer & Topolnytsky, 2005).

Örgütsel sinizm kavramı ve tanımı. Örgüt bağlamında sinizm kavramı 1980'li yıllarda gelişmeye başlamış ve örgütsel davranış, halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi gibi disiplinler arası alana konu olmaktadır (James, 2005). Dolayısıyla kavramın evrensel bir tanımı üzerinde görüş birliği bulunamamaktadır. Dean vd.'ne (1998) göre örgütsel sinizm çalışanın açık ve ya gizli biçimde örgüte karşı olumsuz yönde inanç ve duygularını içermektedir. Bu negatif tutumlar hem örgütün doğruluktan ve dürüstlükten yoksun olmasına yönelik inanç, hem de örgüte karşı olan olumsuz duygular ve örgüte yönelik negatif eğilim ve davranışları kapsamaktadır. Bir başka tanımda örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgüt ile ilgili tutumları ile bağlı olan, olumsuz inançları, duyguları ve benzeri davranışlarıyla nitelendirilen bir kavram olmakla beraber, aynı zamanda çevresel faktörlerle değişebilen toplumsal ve kişisel tecrübelerin geçmişine bir cevap olarak ifade edilmektedir (James, 2005).

Bazı araştırmacılara göre örgütsel sinizm, iş görenlerin çalıştıkları örgütlerin dürüst olmadığını düşündüklerinde meydana çıkan bir durum olarak nitelendirilmektedirler (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003). Sinizm bireylerin çalıştıkları örgütlere karşı geliştirdikleri muhalif ve olumsuz düşünce ve davranışlarına, tutumlarına yönelik savunma mekanizması olarak ifade edilmektedir (Naus, Iterson & Roe, 2007). zler vd.'ne (2010) göre ise örgütsel sinizm, iş görenin çalıştığı örgüte yönelik beslediği öfke ve ya kızgınlık, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi negatif duyguları içeren bir kavramdır. Kannan-Narasimhan ve Lawrence (2012) ise örgütsel sinizmi kişilerin çalıştıkları örgütlerine karşın oluşturdukları umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi olumsuz inançları olarak ifade etmektedirler. Bir başka tanıma göre örgütsel sinizm, örgütte yaşanan hayal kırıklıklarının, adil olmayan örgütsel süreçlerin bir sonucudur (Wilkerson, Evans & Davis, 2008). Tanımlardan görüldüğü üzere sinizm kavramı genel anlam itibariyle olumsuz kavram olup istenmeyen düşünceleri yansıtılmaktadır.

Örgütsel sinizmin nedenleri. Örgütsel sinizmin oluşmasına neden olan bir sıra değişik etkenler vardır. Bu etkenler kişisel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelenecektir. Çalışanın cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, hizmet süresi gibi kişisel özellikler örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olan etmenler olarak ele alınmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politika, algılanan örgütsel destek, kişi-rol atışması, örgüt içindeki adaletsizlik algısı gibi etmenler ise örgütsel sinizmi oluşmasında rol oynayan örgütsel etmenler olarak belirtilmiştir.

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel etkenler. Kişisel etkenler çalışanın cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi değişkenleri kapsamaktadır.

1. Yaş: Örgütsel sinizm ve yaş arasındaki ilişkiye yönelik net bir sonuca varmak zor görünmektedir. Kanter ve Mirvis'in (1991) alışmasında örgütsel sinizm ve yaş arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmış, yaş arttığıca örgütsel sinizm düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Johnson'un (2007) alışmasında da aynı bulguya varılmıştır. Bu bulgulara rağmen bazı araştırmalarda ise örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında bir etkileşimin olmadığını gösteren sonuçlara varılmıştır (Anderson & Bateman 1997; Bernerth, Armenakis, Feild & Walker, 2007; Efiltili, Gönen & ztrk, 2008; Erdost, Karacaoğlu & Reyhanoğlu, 2007; Fero, 2005; James, 2005; Tayfun & atır, 2014).

2. *Cinsiyet*: Örgütsel sinizm konusu üzerine yapılan çalışmaların (Anderson & Bateman, 1997; Balay, Kaya & Cülha, 2013; Efiliti vd. 2008; Erdost vd., 2007; Güzeller & Kalağan, 2008; James, 2005; Topkayaç Altinkurt, Yılmaz & Dilek, 2013; Tokgöz & Yılmaz, 2008) büyük bir kısmında cinsiyet faktörünün örgütsel sinizm üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Bunun yanı sıra Kanter ve Mirvis (1991) tarafından yapılmış çalışmada erkek iş görenlerin kadın iş görenlere oranla daha sinik oldukları yönünde bir sonuca varılmıştır. Lobnikar ve Pagon (2004) tarafından yapılmış çalışmada ise bunun tam tersi, erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha az sinik oldukları sonuçlarına ulaşmıştır.

3. *Medeni durum*: Örgütsel sinizmle çalışanların medeni durumu değişkeni arasındaki ilişkiye ilişkin çeşitli araştırma bulgularına rastlanmıştır. Efiliti vd. (2008) ve Erdost vd. (2007), Kalağan ve Güzeller (2010) ise medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmamışlardır. Delken (2014) ise çalışmasında çalışanların bekâr veya evli olma durumlarının örgütsel sinizmi etkileyebileceğini ifade etmiş ve bekâr çalışanların sinizme yönelik algılarının evli olan çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

4. *Eğitim düzeyi*: Bireylerin eğitim seviyesi ile onların örgütsel sinizme yönelik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu, diğer bir ifadeyle, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm algılarının da arttığını gösteren çalışmalar vardır (Fero, 2005; Kalağan & Güzeller 2010). Bunun yanı sıra örgütsel sinizm ve eğitim düzeyi arasında ters yönlü bir ilişkinin olmasından bahseden araştırmalar da vardır. Örneğin, Mirvis ve Kanter (1991), Lobnikar ve Pagon (2004) tarafından yapılan araştırmalarda eğitim seviyesi ve örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını, eğitim seviyesi düşük olan çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer yandan örgütsel sinizm ve eğitim seviyesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösteren çalışmalara da rastlanmıştır (Anderson & Bateman, 1997; Bommer, Rich & Rubin, 2005; Efiliti vd., 2008; James, 2005).

5. *Hizmet süresi*: Örgütsel sinizmi etkileyen bir başka etmen ise çalışanların hizmet süresi değişkenidir. James (2005), Naus (2007), Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılmış çalışmalarda örgütsel sinizm ve hizmet süresi değişkeni arasında bir ilişkinin olduğu bulgusuna varılmış, çalışanların hizmet süresinin azaldığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Yani kıdemli

çalışanların daha az sinik davranışlar sergilediği belirtilmiştir. Lobnikar ve Pagon (2004) çalışmasında kıdemi daha az olan çalışanların daha çok kıdeme sahip çalışanlarla kıyaslamada daha düşük seviyede örgütsel sinizm tutumu sergilediği sonucuna varılmıştır. Bazı çalışmalarda ise değişkenler arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır (Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Erdost vd., 2007; Efiltili vd., 2008; Johnson, 2007; Yetim & Ceylan, 2011).

Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel etkenler. Örgütsel sinizme yol açan en belirgin örgütsel nedenler psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politika, algılanan örgütsel destek, örgüt liderlerinin etkili olmaması, kişi-rol çatışması, örgüt içerisindeki adaletsizlik algısı (Anderson, 1996; Bommer vd., 2005; Cartwright & Holmes, 2006; Eaton, 2000; James, 2005; Özler vd., 2010) olarak sıralanabilir.

1. *Psikolojik sözleşme ihlali:* Sinizmi oluşturan örgütsel faktörlerden biri psikolojik sözleşmedir (Anderson, 1996; Cartwright & Holmes, 2006; James, 2005; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Özler vd., 2010; Pugh, Skarlicki & Passel, 2003). Kavram işgören ile örgüt arasındaki karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin esasına dayanan ve yazılı olmayan bir seri beklentiler şeklinde ele alınmaktadır (Berman & West, 2003; Mimaroglu, 2008). Psikolojik sözleşmenin ihlali ise çalışanın bu sözleşmedeki yükümlülüklerinden birini veya daha fazlasını yerine getirmediğine yönelik görüşü olarak ifade edilmektedir (Aslan & Boylu, 2014). Örgütte psikolojik sözleşme ihmalinin yaşanması iş görenin işine yönelik negatif tutum ve sinik davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır (James, 2005). Psikolojik sözleşme ihlali aynı zamanda sıkıntı ve kaygıya yol açan negatif bir duygusal deneyim olarak kabul edilmektedir (Pugh vd., 2003).

2. *Algılanan örgütsel destek.* Örgütlerde sinizmi oluşturan bir başka etken de algılanan örgütsel destektir. Örgütsel destek kavramı çalışanların örgüt tarafından kendisine hangi düzeyde destek verildiğini hissetmesi ve aynı zamanda düşünmesi olarak tanımlanmaktadır (Yoshimura, 2003). Bireyler çalıştıkları örgütte kendilerine değer verildiğini, düşüncelerinin önem taşıdığını hissettikleri zaman örgüte yönelik olumlu duygular geliştirirken, yeterli desteğin olmadığını gördükçe örgüte karşı olumsuz duygular geliştirebilmektedirler (James, 2005). Yapılan araştırmalarda (Brandes, 1997; Byrne & Hochwarter, 2007; Cole, Bruch & Vogel, 2006) örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasında ters yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışan örgütsel desteği güçlü olarak algılamadığında

örgüte karşı güvensizlik, hayal kırıklığı, hüsrân gibi olumsuz deneyimler yaşayabilir. Bunun sonucunda da çalışanın örgütüne yönelik negatif bir tutum geliştireceği söz konusu olduğundan dolayı algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü ilişkinin var olması gözlenmektedir (Tokgöz, 2011).

3. *Örgütsel politika*. Örgütsel sinizmi oluşturan bir diğer etken örgütsel politikadır. Politika örgütsel yaşamın bir gerçeğidir. Örgütlerin politika alanları, güç paylaşımı konusunda karşılıklı anlaşmaya varmış bireylerin ve grupların oluşturduğu koalisyonlardan ibarettir (Cyert & March, 1983 akt. Hoy & Miskel, 2015). Örgütsel politikalar örgütte çalışanların davranış ve kararlarına yönelik tavırları olarak kabul edilmektedir. Bazı insanlar bu tavırları diğerleriyle kıyaslamada daha olumsuz olarak algılayabilmekte ve örgütte ortaya çıkan herhangi bir olay hem bireyden bireye, hem de durumdan duruma göre çeşitli şekillerde anlaşılabilir (Davis & Gardner, 2004; Kalağan, 2009). Farklı değerlendirilen politik algılar sonucunda çalıştığı örgütü politik olarak algılayan çalışanlar daha koruyucu olmakla olaylara şüphe ile yaklaşmakta ve bu neticede de güven sarsılması yaşanacaktır. Bu durum ise örgütün bütünlüğün yoksun olduğunu, samimi olmayan kararlar alındığını, adaletsiz uygulamalar yapıldığını çalışanlarda örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının görülmesine sebep olabilmektedir (James, 2005).

4. *Kişî-rol çatışması*. Örgütsel sinizmi oluşturan etkenlerden biri de kişî-rol çatışmasıdır. Bu durum kişî birbiriyle yarışan beklentiler ile karşı karşıya kaldığında ortaya çıkmaktadır (Seval, 2006). Örgütte ortaya çıkan kişî-rol çatışması çalışanların gerçek duygulardan uzaklaşmasına ve gerçek duygularından farklı davranmalarına neden olmaktadır. Çatışma nedeniyle gerçek duygularını bastıran çalışanlar yapay işlerini devam ettirirken örgüte, işine ve meslektaşlarına karşı nefret hissi geliştirebilir (Abraham, 2000). Kişî-rol çatışmasının iş ortamında gerilimlerin yaranmasına neden olduğu ve bunun sonucunda da çalışmada stres olduğu iddia edilmektedir (Piko, 2006). Sur (2010) bu durumun çalışmada hayal kırıklığı yarattığı, umutsuzluğa kapıldığı ve sonuçta sinizm yaşadığını belirtmektedir.

5. *Örgüt içerisindeki adaletsizlik algısı*. Örgütsel sinizme neden olan bir diğer etken de örgütsel adalettir. Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılırken, örgütsel adalet kavramı ise çalışanların çalıştıkları örgütte kendilerine adil davranılıp davranılmadığı ile ilgili algıları olarak açıklanmaktadır (İçerli, 2010; Moorman, 1991). Naus vd. (2007) örgütsel sinizmin çalışanların

adaletsiz yaklaşıma ilişkin algıları ya da deneyimleri sonucunda ortaya çıktığını iddia etmektedir. Bu yaklaşımdan hareketle örgüt içinde çatışmaların ve huzursuzluğun kaynağı olarak kabul edilen örgütsel adaletsizlik algısının çalışanların örgüte ilişkin sinik davranış ve tutumlar geliştirilmesinde önem arz eden bir faktör olduğu varsayılmaktadır. Yapılan araştırmalarda (Berneth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efeoğlu & İplik, 2011; James, 2005; Tutar, 2007) çalışanların örgütlerine yönelik adalet algıları yükseldiği zaman örgütsel sinizm tutumlarının azaldığı sonucuna varılmıştır.

Örgütsel sinizmin boyutları. Örgüte yönelik negatif bir tutum olarak nitelendirilen örgütsel sinizm kavramı “bilişsel”, “duyuşsal”, “davranışsal” olmakla üç boyuttan ibarettir (Dean vd., 1998). Delken (2004) sinik tutumların, inançla başlayan ve davranışla sonuçlanan düşünce-davranış sürecinin bir bölümü olduğunu ifade etmektedir. Tutum davranışın uyarıcısı, bireyi davranışa hazırlayan bilgi birikimidir (Erdoğan, 1996, akt. Küçükköylü, 2014). Olumsuz bir tutum olarak algılanan sinik tutumlar bu çalışmada bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmakla üç boyutta incelenmiştir.

Bilişsel boyut. Sinizm kavramıyla ilgili 1996 yılına kadar yapılan çalışmalar (Anderson & Bateman, 1997; Wanous, Reichers & Austin, 1994) genellikle “bilişsel” boyut üzerine yoğunlaşmıştır. Bilişsel boyut çalışanlarının örgütün bütünlükten, dürüstlük ve samimiyetten, adaletten yoksun olduğu inancını içermekte ve bunun sonucu olarak kendilerine ihanet edildiğine vurgu yapmaktadır (Kutunis & Dikili, 2010). Dürüstlük kavramı “doğrucu, içten, açık sözlü olmak, yalan söylememek, kötülük etmemek veya kötü davranışta bulunmamak” olarak nitelendirilmektedir (Özkalp & Kirel, 2001). Örgütte sinik davranışlar sergileyen çalışanlar insan davranışlarını tutarsız ve güvenilmez olduğunu düşünmekte ve bu davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar (Dean vd., 1998). Bu boyutun kapsamı incelendiği zaman örgütlerde sinik davranışlar sergileyen bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir Brandes, 1997: 30; Brandes & Das, 2006: 237; Dean vd., 1998) :

1. Örgütlerdeki uygulamalar örgütsel prensiplerden yoksun olarak hayata geçirilmektedir;
2. Örgütlerde hazırlanan resmi beyanlar iş görenlerce ciddiye alınmaz;

3. Örgütlerde mevcut olan insan davranışları istikrarsız ve güven vermeyen kalitede veya durumda olmaktadır;
4. Örgüt içerisindeki ilişkiler bireysel çıkarılara bağlı olduğundan dolayı iş görenler kendi çıkarları uğruna hem samimiyet ve içtenlik, hem de dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargıları olarak kabul edilen şeyleri kurban edecek; vicdana ve ahlaka uymayan davranışlar sergileyebilecektir.

Duyuşsal boyut. Örgütsel sinizmin bir diğer boyutu olan “duyuşsal” boyut bir nesneye yönelik gösterilen “saygısızlık, öfke, endişe, utanç duymak” gibi negatif duygusal tepkileri içermektedir ve bu da dolayısıyla sinizmin diğer olumsuz duygularla ilişkili olabileceği sonucunu çıkarmaktadır (Abraham, 2000; Brandes, 1997: 31). Andersson (1996) örgütsel sinizm kavramını “çevredeki faktörlere maruz kalarak değişikliğe yatkın olan bir veya birçok nesneye karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu” şeklinde nitelendirdiği zaman sinizmin özellikle duyuşsal boyutundaki öğelerin üzerinde durmuştur (Naus, 2007: 31).

Örgütsel sinizmin bu boyutunda çalışanların örgütle bağlı dürüst, adaletli, saygılı olacağına dair beklentilerinin karşılanmaması ve bunun sonucunda hayal kırıklığına uğramalarını ön plana çıkarmaktadır. Sonuç olarak sinik tutumlar sergileyen çalışanın bu durumunun sadece düşünce olarak kalmadığı, bu düşüncelerini duygulara da yansıttığını söylemek mümkündür.

Davranışsal boyut. Son boyutu olan “davranışsal” boyut ise çalışanın örgüte ilişkin negatif, eleştirel davranış sergileme eğilimi anlamını taşımakla beraber örgütün samimiyet ve bütünlükten yoksun olduğunu belirten açıklamalar, aşağılama ve espriler, örgütle ilgili olumsuz ifadeler ve tahminlerde bulunma gibi davranışları ifade eder (Dean vd., 1998). Örgütte çalışan bireyler örgüt konusunda şikâyetle ve eleştirilerde bulunma, aşağılama ve alaycı gülüşleri espriler yapma, örgütün geleceğiyle ilgili karamsar tahminlerde bulunma gibi davranışlarda bulunabilirler (Brandes & Das, 2006: 240).

Sonuç olarak örgütte çalışan bireylerin önce örgütlerinin bütünlükten yoksun olduğuna inandığını, daha sonra bunu hissettiğini ve son olarak da davranışlara yansıttığını söylemek mümkündür. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar söz konusu bu üç boyutun birbirleriyle ilişkili olduğunu, her üçünün birbirinden bağımsız olarak düşünülmemesi gerektiğini göstermektedir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizmin türleri. Sinizimle ilgili alan yazında yapılan çalışmalar incelendiği zaman beş farklı sinizm türünün olduğu görülmektedir. Bunlar “kişilik sinizmi”, “toplumsal/kurumsal sinizm”, “iş gören sinizmi”, “örgütsel değişim sinizmi” ve “mesleki/iş sinizmi” olarak gruplandırılmaktadır.

Kişilik sinizmi. Örgütsel sinizmin türlerinden olan kişilik sinizmi doğuştan gelmekte ve genel olarak insan davranışlarını negatif bir şekilde algılamaktadır. Bu sinizm türüne göre birey diğer bireyleri hor görmekte ve aynı zamanda küçümsemekte, onlara yukarıdan bakmaktadır. Bununla beraber birey diğerlerine yönelik saygısız şekilde davranmakta ve başkalarıyla arasında güçlü olmayan bağlar oluşturmaktadır. Abraham’a (2000) göre kişilik sinizmi dürüst olmayan, umursamaz, bencil, insanlara karşı kökleşmiş bir şüphe ve güvensizlik duygularını içermektedir. Kişilik sinizminin temel inancı dünyanın adil olmadığı, sahte ve bencil insanlarla dolu olduğu görüşüdür. Bu sinizm türünde güvensizlik söz konusu olduğu için ilgili tutum açık olmasa da kızgınlık, öfke, acı, yenilmişlik ve ya hile yolu ile kendini göstermektedir. Dean vd. (1998) kişilik sinizmi yaşayan bireylerin bu tutumlarının değişmesinin zor olduğunu ifade etmektedirler.

Toplumsal/kurumsal sinizm. Bu sinizm türü birey ve toplum arasında olan psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, beklentilerinin karşılanmadığından dolayı bireylerin kendilerini haksızlığa uğramış gibi hissetmesi, aynı zamanda güvensizlik duymaları ve başkalarına yönelik inançlarını sorgulamaları şeklinde nitelendirilmektedir (Kanter & Mirvis, 1991; Özgener, Öğüt & Kaplan, 2008: 58). Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin toplumla ilgili yaşadıkları hayal kırıklıkları, onların iş hayatında şüpheli ve tedbirli olmalarına ve buna yönelik davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde toplumsal sinizm ile kişilik sinizminin benzer yönlerinin olduğunu söylemek mümkündür. Fakat toplumsal sinizm toplumdaki kaynaklanmasına karşın kişisel sinizm doğuştan gelmekte ve değişmeyen bir kişilik özelliği olarak algılanmaktadır (Dean vd., 1998).

Çalışan/işgören sinizmi. Çalışan sinizmi bir çalışanın görev yaptığı kuruma, bu kurumdaki yöneticilere, diğer çalışanlara ve başka nesnelere yönelik güvensizlik, hayal kırıklığı sebebiyle takındığı olumsuz bir tutum şeklinde ifade edilmektedir (Cartwright & Holmes, 2006). Abraham’a (2000) göre iş gören sinizmi yaşayan kişiyi diğerlerinden ayıran tek fark adaletsizlik duygusudur. Çalışan veya iş gören sinizmi çalışma ortamındaki tüm varlıkları hedef almakla bu hedeflere ilişkin hor görme,

hüsran ve ya umutsuzluk gibi negatif duyguları içermektedir (Andersson & Bateman, 1997: 463).

Andersson ve Bateman (1997: 463) yapmış oldukları araştırmasında çalışan sinizminin yüksek yönetici ücretleri ve düşük örgüt performansı ile beraber ani işten çıkarmalarla da ilgili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışan sinizmi, iş gören ve işveren arasındaki inanç, güven ve eşitlik gibi değişkenlere dayalı olan sözleşme ihlallerinin bozulması anlamını ifade etmektedir (Helvacı, 2010: 391). Kanter ve Mirvis (1989, akt. Abraham, 2000) çalışan sinizmini imkânlarda eşitlik sağlanarak, çalışma saatlerini ve koşullarını iyileştirerek, aynı zamanda yönetim ile iletişim kanallarını geliştirerek kontrol edebilmenin mümkün olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel değişim sinizmi. Bu sinizm türü örgütlerin başarıyı elde etmek için yaptıkları değişim çabası neticesinde başarılı olamama sonucu ortaya çıkan bir tepki olmakla beraber gelecekteki değişim gayretlerinin başarısına yönelik karamsar bir bakış açısı ve değişimi gerçekleştirmek isteyenlerin yetersiz olmasına yönelik inançlar olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000: 272; Wanous, Reichers & Austin, 2000).

Wanous vd.'i (1994) bireylerin örgütlerinde uygulanan değişim girişiminin başarılı olmadıklarını gördükleri zaman sinik tutumlar sergilediklerini ifade etmektedir. Ayrıca, bunun sonucunda beklenen değişimler gerçekleşmediği zaman hayal kırıklığı ile beraber değişimden sorumlu olanlara ilişkin adeta sadakatsizlik duygusuna kapılırlar. İlerideki değişimler zamanı da aynı duyguları tekrar yaşamamak için çalışanlar umut etmeyi bırakır ve başkalarının başarısızlık durumunu bekler hale gelirler. Stanley vd. (2005) değişim odaklı sinizm kavramını geliştirerek onu; örgütte çalışanların, yönetimin söylenen ya da ima edilen sebepler dışında başka nedenlerle yaptığı değişim çabalarına katılma konusunda isteksiz olmaları olarak tanıtmışlardır.

Vance vd. (1996, akt. Brandes, 1997) örgütsel değişim konusuna yönelik sinik davranışlar sergileyen çalışanların değişime ilişkin konularda daha olumsuz bir tutum sergilediklerini ifade etmişlerdir. Örgütsel değişim sinizmine ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel değişim sinizminin duygusal bağlılık, iş tatmini ve refah duygusu, bilgi paylaşımı ve karar verme iklimi, psikolojik sermaye ve olumlu duygular gibi çeşitli değişkenlerle negatif, iş stresi ile doğrusal bir ilişkiye sahip

olduğu saptanmıştır (Brown & Cregan, 2008; Avey, Luthans & Youssef, 2008; Avey, Wernsing & Luthans, 2008).

Meslek/iş sinizmi. Örgütsel sinizmin son türü mesleki sinizmidir. Mesleki sinizm alan yazında iş sinizmi olarak da adlandırılmaktadır. Kavram bireyin mesleğine yönelik hissettiği güvensizlik duygusu ve saygısını kaybetmesi, mesleğini küçümsemesi gibi durumları ifade etmektedir (O'Connell vd., 1986, akt. Dean vd., 1998). Abraham (2000) mesleki sinizmi mesleğe karşı duygusal hissizlik, aldırmaçlık, vurdumduymazlık, önem vermeme durumu olarak nitelendirmektedir.

Mesleki sinizmde iş gören ilk evvel örgüt içindeki diğer çalışanlara yönelik, daha sonra ise halka yönelik olumsuz tutumlar sergilemektedir. Naus'a (2007) göre örgütte çalışanlar kendi yetersizliklerini gerek yönetime, gerekse de politika ve uygulamalara veya kaynakların yetersizliğine dayadıklarında sinizm örgütsel manada büyüebilmektedir. Abraham (2000) mesleki sinizmin oluşmasında iki etkenin rol oynadığını belirtmektedir. Bunlar kişi-rol çatışması veya rol belirsizliği, rol çatışmasıdır. Kişi-rol çatışması, iş görenin bireysel değer yargıları ile çalıştığı örgütün sahip olduğu değer yargılarının uyuşmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bazı mesleklerde çalışanlardan gerçekte hissettiği duyguları yansıtmamaları beklenmektedir. Tahsilat, çocuk bakma ve ya sekreterlik gibi meslekler buna örnek olabilmektedir. Bunun sonucunda ortaya çıkan ayrımlar gerçek kimlikleri kaybetmeye sebep olmaktadır. Rollerin belirsizliği ve ya rol çatışması faktörü ise hizmet sektörü ile ilişkilendirilmekte olup, ilgili alanda çalışanların müşterilerle yaşanan stres yaratan etkileşimler sonucu onların duygusal ve fiziksel olarak kendilerini tükenmiş hissetmelerine sebep olmaktadır (Delken, 2004: 16). Andersson'a (1996) göre mesleki sinizm türünde işin ödüllendirici olmadığı ve bununla beraber işin bunaltıcı olduğu ve çabaya değmediği yönünde bir tutum söz konusu olabilmektedir.

Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri. Örgütsel sinizmin kuramsal temellerini “Beklenti kuramı”, “Atfetme kuramı”, “Tutum kuramı”, “Sosyal değişim kuramı”, “Duygusal olaylar kuramı” ve “Sosyal güdülenme kuramı” oluşturmaktadır.

Beklenti kuramı. Beklenti kuramı Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilmiş bir güdülenme kuramı olmakla çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkili bir kuramdır. Kurama göre kişiler pozitif bir performans değerlendirme ile sonuçlanacağına inanç

duydukları zaman yüksek seviyede çaba göstereceklerdir. Pozitif performans değerlemenin ise ücretteki artış, prim veya terfi gibi örgütsel ödüllerle sonuçlanması ve çalışanın bireysel hedeflerinin tatmin edici olması önemlidir. Beklenti kuramı üç ilişki üzerine odaklanmaktadır (Robbins & Judge, 2013: 226):

1. Gayret-performans ilişkisi. Bu ilişki bireyin çabası oranında performans elde edeceği ihtimaline yönelik beklentiyi ifade etmektedir;
2. Performans-ödül arasındaki ilişki. Bu ilişki belirlenmiş seviyede performans sergileme ile performans neticesinde istenilen ödüle ulaşma imkânı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır;
3. Ödül-bireysel hedef arasındaki ilişki. Örgütsel ödüllerin bireysel hedefleri ya da ihtiyaçları karşılama oranı veya olası ödüllerin birey için çekiciliğini göstermektedir.

Beklenti kuramının temellerinin kişisel bencillığe, diğer ifadeyle kişisel çıkarıcılığa dayandığı belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizm kavramını kapsayan “bencillik ifadesi” ile bağlı olduğu ifade edilebilir (Kalağan, 2009: 50). Örgütsel sinizm ve beklenti kuramı ile arasındaki bir başka ilişki örgütsel değişimi gerçekleştirmek amacıyla gösterilen gayretin ileride başarısız olacağına inancın duyulması şeklinde açıklanabilir. Örgütsel değişim sinizmi araştırmalarında (Reichers vd., 1997; Wanous vd., 1994) sinik tutumların, örgütte çalışan bireylerin örgütün gelecekteki faaliyetlerine ilişkin olumsuz beklentilerin bir sonucu olduğunu belirtmişlerdir. Örgüt çalışanlarının çaba göstermesi durumunda bile istedikleri amaçlara ulaşamayacağı yönündeki negatif düşünceleri bu kuramın sinizm üzerindeki rolünü anlatmaktadır (James, 2005: 11).

Atfetme (yükleme) kuramı. Atfetme kuramı belirli bir davranışa yüklenen anlamı temel alarak bireylerle ilgili yapılan değerlendirmeleri açıklamaya çalışan sosyal psikolojik bir kuramdır. Atfetme, temelde diğer birey veya bireylerin sergiledikleri davranışların sebeplerini nasıl açıkladıklarına göndermede bulunmaktadır (Luthans, 2008: 103). Atfetme kuramında birey ilk önce davranışlarının nedenlerini belirlemek amacıyla güdülenmekte, daha sonra davranışlarını belirlediği bu sebepler üzerine dayandırmakta, en sonda ise bu süreçlere yön veren ilke ve ya kuralların mevcut olduğunu ileri sürmektedir (Duman, 2004: 6).

Örgütsel sinizm ile affetme kuramı arasındaki ilişkilere, Weiner tarafından ortaya konan sosyal güdülenme kuramı vasıtasıyla açıklık getirilmiştir. Kuram özellikle örgütsel sinizmin durumsal yönlerine vurgu yapmakta olup, insanların olumsuz olaylardan sonra bu olayın algılanmasına yönelik olarak nedensel atıflarda bulunabilmeleri üzerinde durmaktadır. Bu atıflar ise gerek sorumluluk kararları, gerekse de öfke veya umut gibi çeşitli duygulara sebep olan beklentiler ile neticelenmektedir. Bu duygular ya topluma yönelik çeşitli davranışlara ya da toplumdan uzaklaşma gibi anti-sosyal davranışlara neden olmaktadır. Weiner'in modeline göre örgütte olumsuz olayların sorumlusu olduğuna yönelik algıların oluşmasına neden olan ifadeler, örgütü suçlayan kişilerin meydana çıkmasına olanak sağlamaktadır. Eğer kişi örgütü suçlarsa, çalıştığı örgüte yönelik sinik davranışlar sergilemesi söz konusu olacaktır (Eaton, 2000).

Tutum kuramı. Tutumlar nesnelere, insanlar veya olaylar hakkında olumlu veya olumsuz değerlendirme içeren ifadelerdir (Robbins & Judge, 2013: 72). Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmakla üç unsurdan oluşan tutumlar örgütsel sinizm kavramıyla ilgili araştırmalarda başından bu yana etkili olmuştur. Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi üç bileşenden oluşan bir tutum olarak açıklamıştır. Bu bileşenler sırasıyla; "duyuşsal", "bilişsel" ve "davranışsal" olarak ele alınmıştır. Olson ve Zanna, (1990, akt. Kalağan, 2009: 51) göre örgütsel sinizmin belirli özellikleri Tutum kuramı ile birlikte açıklanmaya çalışılmıştır. İlgili kuram genel örgütsel sinizmi anlayabilmek için kuramsal bir çerçeve oluşturmaya katkıda bulunan bir çalışma gibi görülmüştür (James, 2005: 12).

Sosyal değişim kuramı. Bu kuram ilk kez 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiştir. Kuram istihdam ilişkilerinin temelini oluşturmakla beraber sosyal bilimler alanında yaygın bir şekilde kullanılan bir kuram olarak kabul edilmiştir. Bu kuramın özünde hayatta kalabilmek için insanlar arasında olan ilişkilerin önemli olduğu ve bireylerin kendi gereksinimlerini karşılamak amacıyla her zaman başkalarıyla iletişimde olmanın gerekliliği vurgulanmıştır (Mimaroglu, 2008: 33). Sosyal değişim kuramı, kişilerin yapmakla sorumlu olduğu işleri düzgün bir biçimde yerine getirmesi için başka kişilere güven duyulmasının gerekli olduğu düşüncesini savunmaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001: 329). Gouldner (1960) iş görenin örgüt içerisinde ona karşı iyi davranışlar sergilendiğini algıladığı zaman kendisini de çalıştığı örgüte karşı iyi davranışlarda bulunmak, örgüte karşı zarar verebilecek

davranışlardan kaçınarak yükümlü hissedeceğini iddia etmiştir (akt, Mimaroglu, 2008: 36). Diğer bir ifadeyle örgütte çalışanlar örgüt için değişim dengesini sağlamak amacıyla karşılık verme yükümlülüğünü kendilerinde hissetmektedirler (Wayne 1997, akt. Erbil, 2013: 3).

Sosyal değişim kuramının temel varsayımı, kişilerin ödüllendirme beklentisi içerisinde olması, bu beklentiler ile sosyal ilişkiler kurduğu ve bu ilişkileri devam ettirdiği düşüncesidir. Ödüllendirme beklentileri ise saygı görme, dostluk, dikkate alınma gibi davranışları kapsamaktadır. Bu kuramın örgütsel sinizmin temelleri gibi irdelenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003: 642). Bunun yanı sıra örgütsel sinizmin hem de sosyal değişim kurallarının ihlal edilmesinin başka bir biçimi olduğunu iddia edilmiştir. James (2005: 14) Blau'nun sosyal değişim kuramında sosyal değişimin kişinin başka bir kişiye yönelmesi ve başka kişinin de benzeri çıkarlar ile kendisine yöneleceği beklentisinin yer aldığını ifade etmiş ve örgütsel sinizm gibi olumsuz tutumların düşük nitelikli sosyal değişim teorisinin birer sonucu olduğunu söylemiştir.

Duygusal olaylar kuramı. Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilen bu kuramda duyguların ve modların kişilerin sergiledikleri davranışlar üzerindeki etkilerine açıklık getirilmiştir. Duygusal olaylar kuramına göre kişilerin geçmiş zamanlarda veya örgüt dışında yaşadıkları veya etkilendikleri duygusal nitelikli tecrübeler şu anki örgütsel davranışlarını etkilemektedir (Weiss & Crapanzano, 1996: 45). Bunların yanı sıra bireylerin geçmiş hayatlarında yaşadıkları olumlu ve ya olumsuz olaylar güncel zamandaki iş hayatında çeşitli duygusal tepkilere sebep olmaktadır. Bu yüzden bireyin çalıştığı örgütü adaletli ya da adaletten yoksun olarak algılama şeklinde yahut da iş tatmini, sinik davranışlar sergilemesinde o zaman yaşadığı ya da geçmiş hayatında deneyimlediği duygusal olayların etkisi bulunabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004: 184). Duygusal olaylar kuramı, iş ortamında gerçekleşen olayların, özellikle hayal kırıklığı ve hüsrana şeklindeki olumsuz duygusal durumların iş tutumları üzerinde bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir (Brown & Cregan, 2008: 669).

Sosyal güdülenme kuramı. Kuram ilk kez 1985'te Weiner tarafından geliştirilmiş ve örgütlerde iş görenlerin hangi sebepten dolayı sinik oldukları ile ilgili farklı hipotezler üretmekte ve bu hipotezlerin denendiği teorik bir temel oluşturmaktadır. Eaton'a (2000) göre sosyal güdüleme kuramı örgütte yaşanan ve

örgütsel sinizmin oluşmasına neden olan olayları tanımlamanın yanı sıra olayların çalışanlar tarafından hangi şekilde ifade edildiği ve bu ifadelerin örgütsel sinizmde oynadığı role vurgu yapmaktadır.

Kurama göre öncelikli olarak bir olayın neticesinin sebepleri incelenmekte, daha sonra olaylar bazı nedensel boyutlarda gözden geçirilmektedir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda, olaya yönelik bazı sorumluluk kararları verilmekte ve ileri zamanlardaki benzeyen olaylara yönelik beklentiler tasarlanmaktadır. Sorumluluk kararları ve farklı beklentiler, ileride sergilenen davranışları etkileyebilecek nitelikteki öfke veya sempati gibi belirli duyguların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Gelecekte baş verecek olaylarda hangi şekilde davranılmasının önemli olduğu ve bunların önceden nasıl bir biçimde ön görüldüğünün gerektiğini tespit edebilmek için nedensel yorumlar ifade edilmektedir (Eaton, 2000: 13). Weiner bu kuramda üç temel etmenin yer aldığını belirtmiştir. Bunlar sırasıyla konum, kontrol edilebilirlik ve istikrar olarak sınıflandırılmıştır. Konum; olayların nedenlerinin içsel veya dışsal etmenler olup olmadığının algılanması olarak tanımlanmaktadır. Kontrol edilebilirlik olayların kişinin iradesi ve ya denetimi altında algılanıp algılanmadığı durumu olarak açıklanmaktadır. İstikrar ise yaşanan olayların ileride yine görülebilme ihtimali anlamını ifade etmektedir (Eaton, 2000: 13-14).

Eaton (2000: 20) sosyal güdülenme kuramına rehber olarak örgütsel sinizm modeli oluşturmuştur. Modele göre örgüt, iş gören tarafından işten hariç edilmelerden sorumlu bulunursa, iş görenin çalıştığı örgüte yönelik öfke bekleme beklendik bir durumdur. Eğer örgüt, iş gören tarafından işten hariç edilmelerden sorumlu tutulmaz ise sempati duyması beklenebilir. Son olarak istikrar boyutu ise gelecekte olması beklenen benzer olaylara yönelik beklentilerin yaranmasına sebep olmaktadır. Bu beklentiler ise ya umuda ya da umutsuzluğa neden olmaktadır.

Örgütsel sinizmin sonuçları. Örgütsel sinizm üzerine alanyazında yapılan çalışmalar kavramın hem bireye hem de örgüte karşı ağır sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Bireysel sonuçlar. Bireysel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları üç şekilde kategorize edilmektedir. Bunlar sırasıyla; psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak nitelendirilmektedir. Örgütsel sinizmin fizyolojik sonuçları değerlendirildiğinde, kalp

ve damar hastalıklarına yol açtığı, yaşam uzunluğunu etkileyebildiği görülmektedir (Eaton, 2007; Smith vd. 1988, akt. Kalağan, 2009: 80). Çalışanların sağlık sorunlarının olmasından dolayı işe gelmemesi, işten ayrılması, performans düşüklüğü şeklindeki sebepler örgüt açısından önem arz eden hasarlar olarak kabul edilebilir neticeler de meydana getirebilmektedir (Kalağan, 2009: 79). Örgütsel sinizm çalışanların ruhsal ve bedensel sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel sinizmin yol açtığı psikolojik sonuçlar bireylerde nevrotik ve duygusal bozukluklar, bunalım, depresyon, uykusuzluk, hüsrân şeklindeki rahatsızlıklar olarak sıralanabilmektedir (Kanter & Mirvis, 1991; Kalağan, 2009). Sinizm yaşayan kişilerin sinirlenme, öfke, acımasızlık, küskünlük, gerilim, endişe vs. gibi davranışlar sergilediğini ifade edilmiştir (Brandes, 1997: 41). Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin neden olduğu davranışsal sonuçlar ise alkol ve sigara kullanma, gerektiğinden fazla kiloya sahip olma gibi sağlığı negatif yönde etkileyen davranışlar olarak ifade edilmiştir (Brandes, 1997: 41; Daviglius vd., 1991; Houston & Vavak, 1991; akt. Kalağan, 2009: 80).

Örgütsel sonuçlar. Sinizmin örgütlerin etikliklerini ve verimliliklerini düşürün, önem arz eden hasarlara sebep olabilecek birçok olumsuz çıktıları bulunmaktadır. Bu sonuçlar; örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven ve örgütsel adaletin azalması, örgütsel tükenmişliğin ve işe yabancılaşmanın artması (Abraham, 2000; Andresson & Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Eaton, 2000; James, 2005; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Naus, 2007; Wanous vd., 1994) olarak nitelendirilebilmektedir.

1. *Örgütsel bağlılık:* Örgütsel bağlılık bireylerin çalıştıkları örgütleri ne kadar benimsedikleri ve örgütlerinde kalmaya, çalışmaya devam etmek istediklerine ne kadar istekli oldukları ile ilişkili bir kavram olup, çalışanın örgüt amaçları yönünde çaba harcaması, örgütten emeğinin karşılığının alması yönündeki inancını ifade etmektedir (Aktaş & Gök, 2010: 35; Güçlü, 2006: 12). Örgütsel bağlılık örgütlere pozitif etki yapmaktadır. Sinizm davranışı ise bağlılığın tersine olarak örgüte negatif etkisi bulunmaktadır. Bunun yanı sıra sinizm örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunan yetenek algılarını azaltmakla çalışanların bağlı oldukları örgütlere karşı güvensizlik duymasına neden olmaktadır (Abraham, 2000: 276). Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini, motivasyon, örgütte kalma isteği gibi durumları artarken, iş değiştirme, işe devamsızlık gibi durumların azalması

düşünülmektedir (İnce & Gül, 2005: 94). Örgütsel sinizm boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları karşılaştırıldığında aralarında bazı farklılıklar görülmektedir. İlk farklılık bilişsel boyutla ilgilidir. Bilişsel olarak sinik bir çalışmada, çalıştığı örgütteki uygulamaların dürüstlük ya da bütünlükten eksik olmasına dair inanç oluşmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise iş gören bireysel değer ve amaçlarının çalıştığı örgütün değer ve amaçlarına benzerlik gösterip göstermediğine dair bir değerlendirme yapmaktadır. İkinci farklılık davranışsal boyutla ilişkilidir. Davranışsal olarak sinik iş görenler çalıştıkları örgütleri terk etmeye yönelik düşüncelerini kabul edip etmemekle ilgilenmektedirler. Örgütsel bağlılıkta ise iş görenin örgütte kalma niyeti söz konusudur. Son olarak, duyuşsal boyutta, çalışanların örgütteki deneyimleri sırasında örgütlerine karşı küçümseme ve engelleme gibi duygular sergilemesi olası iken örgütüne karşı bağlılık duymayan bir çalışanın örgütü ile bütünleşmemesi olası bir durumdur (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde iki değişken arasında yüksek ve anlamlı bir düzeyde ilişkinin söz konusu olduğu gözlemlenmiştir. Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda iş görenlerin sinizm düzeyi arttıkça örgüte bağlılıklarında biz azalmanın olduğu tespit edilmiştir (Abraham, 2000: 282; Eaton, 2000; Brandes, Dharwadkar & Dean, 1999; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003).

2. *Örgütsel vatandaşlık*: Örgütsel vatandaşlık, iş ortamında kişinin kendisi için tanımlanan standartların ve işe ilişkin tanımların yanı sıra, istekli bir şekilde gayret ve fazladan bir rol davranışlarını sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988, akt. Gürbüz, 2006). Greenberg ve Baron (2000: 212) örgütsel vatandaşlık kavramının iş görenin çalıştığı örgütün biçimsel yollarla ortaya koyduğu zorunluluklarının ilerisine geçerek, istenenden daha çoğunu yapması şeklinde algılandığını ifade etmektedir. Abraham (2000) ise örgütsel vatandaşlığı maddi veya sosyal ödüle ilişkin beklentisi olmadan gönüllülük prensibine dayalı biçimde gerçekleştirilen, belirli rol ihtiyaçlarının çok daha ilerisine giden davranışların bütünü olarak açıklamaktadır. Örgütlerde çalışanların sergiledikleri vatandaşlık davranışları, psikolojik sözleşme ihlalleri ortaya çıktığı durumlardan aniden son bulmakta ve çalışanlar örgütlerine karşı bağlılıklarını kaybedebilmektedirler. Bu zaman örgütte hem güvensizlik, hem de yabancılaşma ve sinizm durumları meydana çıkabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizm hem de örgütsel vatandaşlığa

ilişkin davranışları negatif yönde etkileyebilmektedir (Anderson & Bateman, 1997: 450; Abraham, 2000: 277).

3. *İş doyumunu*: İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmakta olup, iş yaşantılarına karşı gösterilen duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Avşaroğlu, Deniz & Kahraman, 2005). Locke (1976, akt. Dönmez, 2014) iş doyumunu bireylerin işlerini veya iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda meydana gelen tatmin edici veya olumlu olan duygusal durumlar şeklinde açıklamaktadır. İş doyumunu aynı zamanda çalışanın işten dilediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucu sergilemiş olduğu duygusal nitelikli tepkiler olarak nitelendirilmektedir (Gül, Oktay & Gökçe, 2008: 2).

Abraham'a (2000) göre kişinin iş doyumunu onun işini sevip sevmemesi ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanın işte beklentileri karşılanmadığında iş doyumunda azalma görülmektedir. İş doyumunu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda iki değişken arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İş görenin örgütsel sinizm seviyesinin yüksek düzeyde olması, iş doyumuna sebebiyet vermektedir. Yani iş görenin örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe, iş doyumunu seviyesinde düşüş olacaktır (Abraham, 2000; Eaton, 2000; Wanous vd., 1994).

4. *Örgütsel güven*: Güven "bir kişinin, karşı tarafın adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına ilişkin inancını temsil eden bir duygu olarak betimlenmektedir (Luhman, 1979, akt., Demircan & Ceylan, 2003). Örgütsel anlamda güven ise bir iş görenin çalıştığı örgütün sağladığı destek ve imkânlarla ilişkin görüşleri ve örgüt içerisindeki liderin dürüst sözlü olacağına ve sözünü yerine getireceğine olan inancı biçiminde açıklanmaktadır. Örgütsel güvenin kendiliğinden ortaya çıkabilecek bir durum değildir. Yöneticiler örgüt içerisinde güvenin oluşmasında temel role sahip olmakla beraber sergiledikleri davranış ya da verdikleri sözlerle örgüt açısından güvenin oluşmasına yahut da kaybolmasına sebep olabilmektedirler (Mishra & Morrissey, 1990; Puusa & Tolvanen, 2006). Örgütsel sinizm adalet duygularının azalmasına, güvensizliğin artmasına neden olabilmektedir (Bommer vd., 2005: 736). Konuyla ilgili yapılan araştırmalar iş görenlerin örgütsel sinizm düzeyleri azaldığı zaman örgütsel güven seviyelerinin arttığını göstermiştir (Abraham, 2000; Türköz, Polat & Coşar, 2013; Özler vd., 2010).

5. *Örgütsel adalet*: Adalet kavramı, çalışanların güven ve güvenilmeye ilişkin duygularını açıklayan bir çerçeve olarak tanımlanmaktadır. Saunders ve Thornhill'e (2003) göre adalet, iş görenlerin güven ya da güvenilmeye ilişkin duygularını ifade eden bir durum olarak nitelendirilmiştir. Örgütsel adalet kavramının temelleri ise Adams'ın "Eşitlik Teorisi'ne" dayanmaktadır. Teoriye göre iş görenler, çalıştıkları örgüte sundukları katkı ile bu örgütün onlara sunduğu faydayı, herhangi bir başka örgütte aynı veya benzeri işleri yapmakla sorumlu olan iş görenlerin elde ettikleri fayda ile kıyaslamakta ve değerlendirmektedirler. Bunun sonucunda da örgütteki yönetimin ne kadar adil olduğuna yönelik karar vermektedirler (Yeniçeri, Demirel & Seçkin, 2009: 84).

Örgütsel sinizm ve adalet ilişkisini açıklamaya yönelik yapılan araştırma bulgularında iki değişken arasında bir ilişkinin söz konusu olduğu sonucuna varılmıştır. James (2005) iş görenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarıyla örgütsel sinizme yönelik tutumları arasında olumsuz yönde bir ilişkinin var olduğunu ifade etmiştir. FitzGerald (2002) çalıştıkları örgüte ilişkin yüksek düzeyde adaletsizlik algısına sahip iş görenlerin örgütlerine yönelik çok fazla sinik tutumlar sergilediğini ifade etmiştir. İş görenlerin örgütlerine ilişkin adaletsizlik algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkileri incelemeğe yönelik yapılan bir araştırmada örgütsel adaletle yönelik negatif bir algıya sahip olan iş görenlerin daha çok sinik tutumlar sergilediğini tespit etmiştir (Kutunis & Çetinel, 2009).

6. *Örgütsel tükenmişlik*: İlk kez 1970'lerde Amerika Birleşik Devletleri'ndeki hizmet sektöründe görev yapan iş görenlerin yaşadıkları mesleki bunalımı aydınlatmak amacıyla kullanılmış ve 1974 yılında Freudenberg'in yaptığı bir araştırma sonrası alanyazına giren tükenmişlik kavramı "mesleki bir tehlike" olarak nitelendirilmiş ve "başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanmayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberg, 1974, akt. Arı & Bal, 2008; Sürgevil, 2006: 3). Bir başka tanımda tükenmişlik kavramı "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımalarıyla oluşan bir sendrom" biçiminde açıklanmaktadır (Maslach & Jackson, 1981, akt. Telli, Ünşar & Oğuzhan, 2012).

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki yönelik ilişkiler değerlendirildiğinde; tükenmişlik iş görenlerin hem örgütlerine hem de müşterilerine yönelik olumsuz tutum olarak ifade edilirken, örgütsel sinizm ise çalışanın sadece çalıştığı örgüte karşı sergilediği olumsuz tutumlar olarak algılanmaktadır. Kavramların her ikisinde gerçekleşmeyen hayal ve hüsrana gibi duygular söz konusu iken, örgütsel sinizmde bu durum hem örgüt hem de üst yönetimle, tükenmişlikte ise diğer iş görenler ve bireyin kendisiyle ilişkili durum olarak ortaya çıkmaktadır. Kalağan (2009: 87) tükenmişlik duygusu yaşayan çalışanların örgütten uzaklaşma eğiliminde olduğunu, sinizm yaşayan bireylerin ise daha çok savunmacı tavır gösterdiğini ifade etmiştir.

Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalara tükenmişlik ile sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Sinik davranışlar sergileyen iş görenlerin hem ilgisizlik, yabancılaşma, çaresizlik yaşadığı hem de yüksek düzeyde duygusal tükenmişliğe sahip oldukları saptanmıştır (Brandes, 1997: 118; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003: 643; Kalağan & Güzeller, 2010; Naus vd., 2007: 690; Özler & Atalay, 2011).

7. *İşe yabancılaşma*: Örgütsel sinizmin önemli sonuçlarından biri de yabancılaşmadır. İlk kez Marx tarafından bilimsel alana getirilen ve Seeman tarafından kapsamlı şekilde incelenen yabancılaşma kavramı iş görenin yaptığı işin giderek kendisini memnun etmemesi, bağlı olduğu örgütün bir parçası olmaması neticesinde iş görenin giderek yalnızlığına sebep olması ve çaresiz kalması olarak tanımlanmaktadır (Büyükyılmaz, 2007; Jossa, 2013; Sur, 2010). Abraham (2000) örgütsel sinizmin yabancılaşmayı doğurduğunu iddia etmektedir. Bireylerin örgütsel sinizm düzeyinin artması onların işe karşı yabancılaşma düzeyinin de artmasına neden olmaktadır. Yabancılaşan iş gören hem diğer iş arkadaşlarına, hem de örgütsel ortama uyum sağlayamayacağı düşünülmekte ve dolayısıyla yaranmış durum bireyin çevresi üzerindeki kontrolünün giderek azalması ve yalnız veya çaresiz durumda kalması ile sonuçlanabilmektedir.

Eğitim örgütlerinde sinizm. Örgütsel sinizm ile ilgili ilk araştırmalar işletme kurumlarında yapılmıştır. 2000'lerin başlarında ise örgütsel sinizmin eğitim kurumlarına yansımaları gerçekleşmiştir (Dağyar & Kasalak, 2018). James'e (2005: 6) göre sinik davranışlar sergileyen bireylere her türlü örgütte rastlamak mümkündür. Bu açıdan düşünüldüğünde, eğitim örgütlerinde de sinizmin

yaşandığını söylemek mümkündür. Örgütsel sinizm konusuyla ilgili yapılmış çalışmalar sinik davranışların hem birey hem de örgüt üzerinde olumsuz etki bırakabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde çalışanların da sinizme yönelik davranış ve tutumlarının göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Okul bağlamında örgütsel sinizm öğretmenlerin okul örgütüne karşı olan negatif tutumlarını, inançlarını ifade eder. Böyle olumsuz inancın olması öğretmenlerin düşük performansla çalışmalarına ve verimsiz olmasına neden olabilmektedir (Sağır & Oğuz, 2012).

Kalağan ve Güzeller'e (2010) göre örgütsel sinizm duygusu yaşayan öğretmenler bağlı olduğu okulu geliştirmek için gayret göstermenin diğer çalışma arkadaşları tarafından önem arz etmediği duygusuna kapılabilmekte ve dolayısıyla bu yönde bulunmak istediği önerilerden vazgeçebilmektedir. Okulda sinizm yaşayan öğretmen okulun geliştirilmesi yönünde öneride bulunmayabilir ve okulun geleceğiyle ilgili umutlu olmayabilir. Bunların yanı sıra sinizm yaşayan öğretmen diğer meslektaşlarının çalıştıkları okulu geliştirmek için yeteri kadar çaba sarf edeceğine inanmamakta veya gösterilen çaba sonucunda herkese eşit davranılmayacağını ve okulun geleceği ile ilgili olumsuz düşünceler sergileyebilmektedir. Söz konusu olumsuz durumları ortadan kaldırmak için öğretmenleri sinik tutumlar sergilemeye iten sebeplerin incelenmesi, olası durumlarda kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi ve politikalar geliştirilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Albrecht (2002) eğitim kurumlarda yaşanan sinizmin sebebi olarak bu kurumların bürokratik bir yapıya sahip olmasını göstermektedir. Eğitim örgütleri olarak okullar dinamik bir yapıya sahiptir ve girdisi ve çıktısı insandır. Başka örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de çalışanların, diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, yöneticilerin, maarif müfettişlerinin ve diğerlerinin tutumları, yaşam şekilleri, inanç ve değerleri, kültürleri, ilgileri gibi bir sıra faktörden etkilenmektedir. Dolayısıyla, eğitim örgütlerindeki çalışanların çeşitliliği, bu çeşitliliğin oluşturduğu farklılıklar örgütsel sinizmin belirleyicileri olarak gösterilebilir (Dağyar & Kasalak, 2018).

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm konusyla ilgili alanyazın taraması sonucu elde edilen çalışmalara değinilmiştir.

Örgütsel dışlanma konusunda yapılmış çalışmalar. Örgütsel dışlanma konusuna ilişkin yapılmış çalışmalar yurtiçi ve yurtdışı olmakla iki ayrı bölümde sunulmuştur.

Örgütsel dışlanma konusunda yurtiçinde yapılmış çalışmalar. Bir devlet üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirilen ve örgüt kültürü ile işyerinde dışlanma arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan çalışmada örgüt kültürü ve işyerinden dışlanma arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Koşar, 2014). Çalışmada katılımcıların cinsiyet açısından anlamlı bir farklılığın bulunduğu, erkek katılımcıların dışlanma algısının kadın katılımcılarla kıyaslamada daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra katılımcıların medeni durumu, yaşı, eğitim düzeyi, kurumdaki görevi ve görev süresi ile işyerinde dışlanma arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Keklik, Saygın ve Kara (2013) tarafından yapılan ve 55 ÖYP'li araştırma görevlisinden toplanan veri üzerinde gerçekleşen çalışma bulgularında, araştırma görevlilerinin örgütsel dışlanma düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak cinsiyet değişkeni açısından kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha yüksek bir puan aldıkları görülmüştür. Yaş, akademik çalışma süresi, kadro durumu, çalışma alanı ve araştırma yapıldığı zaman üniversitedeki çalışma yılına göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Sosyal destek ile örgütsel soyutlanma (dışlanma) arasındaki ilişkileri tespit etmeyi amaçlayan bir başka çalışmada 218 öğretmenden toplanan verilerin analizi zamanı sosyal destek ve örgütsel soyutlanma arasında orta seviyede olumsuz bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Çalışmada aynı zamanda erkek katılımcıların bayan katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde dışlanmaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Halis & Demirel, 2016).

Türkmen, Doğan ve Karaeminoğulları (2016) tarafından yapılan ve işyerinden dışlanmanın iş gücü üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan çalışmada Türk ve Azerbaycanlı çalışanlar arasında kıyaslama yapılmıştır. Cinsiyet ve istihdam sektörü gibi etkenlerin göz önünde bulundurulduğu çalışma 240 kişinin katılımı ile

gerçekleştirilmiştir. Çalışma bulguları işyerinden dışlanmanın işgücünü azalttığını göstermiştir. Bulgular aynı zamanda Azerbaycanlı çalışanların Türk çalışanlarla kıyaslamada işyerinden dışlanmaya daha çok maruz kaldığına ilişkin kanıtlar sunmuş ve kadın ve erkek iş görenler arasında anlamlı farkların olduğunu göstermiştir.

Yıldırım (2016) tarafından yapılan ve dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmada bulgular dışlanma ile sinizm arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma bulguları aynı zamanda dışlanma ile pozitif duygusallık arasında negatif yönlü, dışlanma ile negatif duygusallık arasında ise olumlu bir ilişkinin olduğuna ilişkin kanıtlar sunmuştur.

İzmir ilindeki devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerden toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada katılımcıların işyeri nezaketsizliğine maruz kaldığı durumlarda, ilgili durumdan ne kadar etkilendikleri ve bunun örgütsel sessizliğe sebebiyet verip vermediği incelenmiştir (Kumral, 2017). Çalışmada hem de işyeri nezaketsizliği ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkilerde örgütsel dışlanma değişkeninin aracı rol oynayıp oynamadığını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma bulguları işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik arasında orta seviyede olumlu bir ilişkinin olduğunu ilişkin kanıtlar sunmuştur. Çalışma bulguları aynı zamanda işyeri nezaketsizliği ile örgütsel dışlanma arasında da orta seviyede ve olumlu bir ilişkinin varlığını göstermiştir. Bunların yanı sıra örgütsel dışlanma ile örgütsel sessizlik arasında da düşük seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu da saptanmıştır. Son olarak araştırmada örgütsel sessizlik işyeri nezaketsizliği ilişkisinde örgütsel dışlanmanın kısmı aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özbağ ve Üzümcü (2017) tarafından yapılmış çalışmada Kocaeli ilindeki 107 otel çalışanının görüşüne başvurulmuştur. Araştırmada işyerinde dışlanma ve görev performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular işyerinde dışlanma ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.

Örgütsel dışlanma konusunda yurtdışında yapılmış çalışmalar. Hitlan vd. (2006a) tarafından yapılan bir araştırmada işyerinde algılanan dışlanma ve cinsiyet faktörünün iş kaynaklı tutumlar ve psikolojik sağlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada 223 çalışan üniversite öğrencisinin görüşüne

başvurulmuştur. Araştırma sonuçları, erkek katılımcıların dışlanmaya ilişkin puan ortalamasının kadın katılımcılara oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Araştırma sonuçları aynı zamanda, erkek katılımcıların benlik saygısının kadın katılımcılardan daha az tehdit edildiğini ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yüksek düzeyde dışlanma algısının kadın katılımcılara oranla erkek katılımcıların iş kaynaklı tutumları ve psikolojik sağlıkları üzerinde daha güçlü ve olumsuz bir etkiye sahip olduğu görünmüştür.

Ferris vd. (2008) tarafından yapılmış bir çalışmada işyerinde dışlanma ile aidiyet, öz saygı, kontrol ve anlamlı varoluş arasında orta seviyede olumsuz bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada işyerinde dışlanma ve iş tatmini ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Bunun yanı sıra araştırmada hem de dışlanma ile anksiyete ve depresyon arasında olumlu bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.

Wu vd. (2011) çalışmasında Çin'deki iki petrol ve gaz şirketinin 208 çalışanı ve 96 denetçisinden toplanan veri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma bulgularında işyerinde dışlanma ile dışadönüklük ve uyuşkanlık arasında negatif, nevroz arasında ise pozitif yönlü, anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra, araştırma bulgularında hem de işyerinde dışlanmanın çalışanların iş performansı ile negatif bir ilişkisinin olduğu ve bu ilişkinin çalışanın örgüt odaklı öz saygısına aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Fujian eyaletindeki üç büyük işletmede çalışan 403 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada işyerinden dışlanmanın proaktif davranışlar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular işyerinde dışlanma ile örgüt odaklı özsaygı arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Xiaoyu, Jun, Chun & Rongrong, 2015). Bulgular hem de örgüt odaklı özsaygının çalışanların proaktif davranışları ile pozitif yönlü, işyerinde dışlanmayla çalışanların proaktif davranışları arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğuna ilişkin kanıtlar sunmuştur. Araştırmada örgüt odaklı özsaygının işyerinde dışlanma ve proaktif davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı saptanmıştır.

Jahanzeb ve Fatima'nın (2017) çalışmasında hizmet sektöründe görev yapan 320 iş görenin işyerinde dışlanma düzeylerinin görece düşük olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular işyerinde dışlanma ile koruyucu sessizlik

arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü, duygusal tükenme ve bireylerarası sapkınlık ile ise orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğuna ilişkin kanıtlar sunmuştur.

Lyu ve Zhu (2017) tarafından yapılmış çalışmada işyerinde dışlanmanın çalışanların tutumunu yordama gücü araştırılmıştır. Bulgular iş görenlerin örgütsel dışlanma düzeylerinin görece düşük olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda, işyerinde dışlanmayla duygusal bağlılık ve işe gömülmüşlük arasında düşük düzeyde negatif yönlü, terk etmeye niyetlilik ile ise düşük seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu ve işyerinde dışlanma ile terk etmeye niyetlilik ilişkisinde işe gömülmüşlüğü'nün aracı etkisinin bulunduğu görülmüştür.

Naz, Li, Khan ve Khan (2017) tarafından yapılmış çalışma bulgularında işyerinden dışlanmanın öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Chung (2018) tarafından yapılmış çalışmada tam zamanlı çalışan 225 katılımcının görüşüne başvurulmuştur. Araştırmada işyerinde dışlanma düzeylerinin görece düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları işyerinde dışlanma ile algılanan stres arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda, bireylerin yalnızca düşük düzeyde psikolojik güçlendirme algıları yaşadıkları zaman, algılanan stresin işyerinde dışlanma ve yardımcı davranışlar, görev performansı ilişkisinde aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşe yabancılaşıma konusunda yapılmış çalışmalar. İşe yabancılaşıma konusuna ilişkin yapılmış çalışmalar yurtiçi ve yurtdışı olmakla iki ayrı bölümde incelenmiştir.

İşe yabancılaşıma konusunda yurtiçinde yapılmış çalışmalar. Elma (2003) tarafından yapılmış çalışmada resmi ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşımaya ilişkin görüşlerinin yabancılaşımanın tüm boyutlarda düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Çalışma bulguları aynı zamanda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde işe yabancılaştığını göstermiştir. Araştırmada medeni durum, meslekteki kıdem, öğretmenlerin branşı ve çalıştıkları okul büyüklüğü değişkenlerinin işe yabancılaşımanın önemli yordayıcıları olduğu saptanmıştır.

Erjem (2005) tarafından yapılan ve Mersin ilindeki iki devlet lisesinde görev yapan 20 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin kısmi derecede yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin en yoğun “güçsüzlük” boyutunda yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin incelendiği bir başka çalışmada öğretmenlerin genel ortalamaya nazaran “nadiren” düzeyinde işlerine karşı yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada branş öğretmenlerinin işe yabancılaşma seviyelerinin sınıf öğretmenleri ile kıyaslamada daha yüksek seviyede olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Çalışır, 2006: 122).

Konya ili üç merkezi ilçedeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 153 beden eğitimi öğretmeninden toplanan veri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Ayrıca, beden öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin görev yaptıkları kurumlara göre “güçsüzlük”, “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında farklılaşırken “okula yabancılaşma” boyutunda anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Şirin, 2010).

Kılıçık (2011) tarafından yapılan ve Malatya ili resmi ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine yönelik algılarını inceleyen çalışmada, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini “hiçbir zaman” olarak belirlenmiştir. Çalışma bulguları aynı zamanda branş öğretmenlerinin, daha az mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ve aynı zamanda lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin daha yüksek seviyede işe yabancılaştığını göstermiştir.

Eryılmaz ve Burgaz'ın (2011) Ankara ili merkez ilçelerindeki özel ve resmi liselerde çalışan öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin belirlendiği çalışmasında lise öğretmenlerinin “nadiren” yabancılaşma yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma bulguları aynı zamanda resmi ve özel liselerde görevlendirilen öğretmenlerin yabancılaşma seviyeleri arasında “güçsüzlük”, “kuralsızlık” ve “kendine yabancılaşma” boyutlarında anlamlı farkların olduğu, “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında ise fark olmadığını göstermiştir. Öğretmenlerin yabancılaşma seviyelerinin gerek cinsiyet, medeni durum, gerekse

de kıdem ve öğrenim durumu gibi değişkenler açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı, okul türü açısından ise yabancılaşma düzeylerinin farklı olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bulgular aynı zamanda resmi lise öğretmenlerinin özel lise öğretmenlerine göre daha fazla yabancılaşma yaşadıklarını da göstermiştir.

Aydın ili merkez ilçe sınırları içerisindeki resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan 484 öğretmenden toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri incelenmiştir (Emir, 2012). Araştırma sonucunda öğretmenlerin genel işe yabancılaşmalarının “nadiren” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bulgular öğretmenlerin medeni durumu, yaş, mesleki kıdem ve en son mezun oldukları okul değişkenleri açısından işe yabancılaşmanın alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Bulgular aynı zamanda “güçsüzlük” boyutunda erkeklerin kadınlara oranla daha çok işe yabancılaşma yaşadıklarını, “yalıtılmışlık” boyutunda ise çocuksuz öğretmenlerin iki ve daha fazla çocuğa sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşadıklarına ilişkin kanıtlar sunmuştur.

Yıldız vd. (2013) ortaokullarda çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm algılarının incelediği çalışmasında öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları aynı zamanda işe yabancılaşma ile sinizm arasında yüksek seviyede olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Kesik ve Cömert (2014) tarafından yapılan ve ilköğretim okullarında görevlendirilen öğretmenlerin işe yabancılaşmalarını belirlemeyi amaçlayan çalışmada öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin “hiçbir zaman” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra araştırma bulgularında büyük okullarda çalışan öğretmenlerin, meslekteki kıdemi az olan, lisansüstü eğitime sahip ve branş öğretmenlerinin daha yüksek düzeyde işe yabancılaştığı görülmüştür.

Muğla ilinde ortaokul ve liselerde çalışan 303 öğretmenden toplanan veri üzerinde gerçekleştirilen araştırmada işe yabancılaşma ile mesleki profesyonellik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Araştırma bulguları “okula yabancılaşma” boyutunda cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı bir farkın olmamasına karşın “güçsüzlük”, “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında erkek öğretmenlerin

kadınlara oranla daha çok yabancılaşma yaşadıklarını göstermiştir (Yorulmaz, Altinkurt & Yılmaz, 2015).

İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkilerin incelendiği bir çalışma bulgularında İstanbul ilindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapmakla hükümlü olan öğretmenlerin işe yabancılaşmayı en yüksek “bazen” düzeyinde, “okula yabancılaşma” boyutunda, en düşük ise “hiçbir zaman” düzeyinde, “anlamsızlık” boyutunda yaşadıkları tespit edilmiştir (Kasapoğlu, 2015). Araştırma bulgularında hem de “güçsüzlük” boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin görev, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. “Anlamsızlık” boyutunda ise görev ve kıdem değişkenlerinin anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği görülmüştür.

Kurtulmuş ve Yiğit (2016) Diyarbakır iline bağlı merkez ilçelerdeki Anadolu liselerinde görevlendirilen öğretmenlerin işlerine karşı yabancılaşmasını ve işten ayrılma düzeylerini incelediği çalışma bulgularında öğretmenlerin düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadıklarını ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıkların olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerle kıyaslamada daha çok işe yabancılaştıkları tespit edilmiştir.

Sivas ili içinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplamda 397 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışma sonuçları öğretmenlerin düşük düzeyde işe yabancılaştığını göstermiştir. Bulgular hem de öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre işe yabancılaşma düzeylerinde herhangi bir farklılaşma olmadığına ilişkin kanıtlar sunmuştur (Yıldız, 2016).

Korkmaz ve Çevik (2017) tarafından yapılmış çalışmada ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile yabancılaşma arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin “güçsüzlük”, “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmalarının “nadiren”, “okula yabancılaşma” boyutundaki işe yabancılaşma algılarının ise “bazen” düzeyinde olduğunu göstermiştir.

İşe yabancılaşma konusunda yurtdışında yapılmış çalışmalar. Isherwood ve Hoy (1973) tarafından yapılmış çalışmada bürokrasi, güçsüzlük ile öğretmenlerin çalışma değerleri incelenmiştir. Araştırmacılar bürokratik yapıyı yetki ve uzmanlık değişkenleri yönünden incelemişlerdir. Araştırmada okulun bürokratik yapısı dört yapı şeklinde ele alınmıştır. Bu yapılar; Weberist, otoriter, işbirlikçi ve

kaotik olarak nitelendirilmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin çalışma değerleri ise üç şekilde ele alınmıştır. Bu şekiller; çalışma değerleri, mesleksi ve örgütsel çalışma değerleri olarak incelenmiştir. İlgili çalışmada mesleksi değerleri baz alan öğretmenlerin güçsüzlük duygusu düzeyinin baskıcı yapıya sahip olan okullarda daha yüksek, işbirlikçi yapıya sahip olan okullarda ise düşük olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel çalışma değerlerini baz alan öğretmenlerde güçsüzlük duygusunun işbirlikçi yapıya sahip olan okullarda daha yüksek iken baskıcı yapıya sahip olan okullarda ise düşük olduğu görülmüştür. Son olarak, araştırmada toplumsal değerleri baz alan öğretmenlerin güçsüzlük duygusu, baskıcı yapıya sahip okullarda daha düşük iken işbirlikçi yapıya sahip olan okullarda ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu bulgulara dayalı olarak okulun bürokratik yapısıyla öğretmenlerin güçsüzlük duygusu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

233 ortaokul öğretmeninden toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, yaş ve cinsiyet değişkeni açısından meslekse katılımı işe yabancılaşma arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Steitz & Kulpa, 1984). Araştırma bulguları, yaş değişkeninin kadınlar için negatif, erkekler için ise pozitif bir faktör olduğunu göstermiştir.

ABD'nin New York eyaletindeki ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin yabancılaşmasıyla müdürlerinin kullandığı güç biçimleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bir çalışmada yansız olarak seçilen 20 müdür ve her okuldaki öğretmenlere ölçekler uygulanmıştır. Araştırma bulgularında ortaya çıkan güç tipleri ile okul müdürlerinin okullarının az veya çok stresli olmasına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanı sıra bazı güç tipleri ile yabancılaşma boyutları arasında büyük bir kısmı negatif olmak üzere anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır (Goldberg, 1990).

Eğitim örgütlerinde yabancılaşma üzerine yapılan bir başka çalışmada okulun öğrenme çevresiyle öğretmenlerin kararlara katılımı, okul etkililiği ve öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Johnson & Ellet, 1992). İlgili araştırmada okulların merkezileşme derecesiyle öğretmenlerin işe yabancılaşmaları arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, okulların merkezileşme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Shoho ve Katims (1998) tarafından yapılmış çalışmada ABD'nin Teksas eyaletinde görev yapan özel eğitim ve genel eğitim öğretmenlerinin yabancılaşma algıları incelenmiştir. Araştırmada 395 genel eğitim öğretmeni ve 180 özel eğitim öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Çalışma bulguları özel eğitim öğretmenlerinin genel eğitim öğretmenlerinden daha yüksek yabancılaşma düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. Araştırmada hem de kaynaştırma sınıflarına atanmış özel eğitim öğretmenleri ile bağımsız sınıflardaki özel eğitim öğretmenleri arasında yabancılaşmada anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Özel eğitim öğretmenlerinin görüşlerinin incelendiği bir çalışmada, öğretmenlerin işe yabancılaşmasından kaynaklı işi terk etmelerine yönelik çözüm arayışları bulunmaya çalışılmıştır (Sandidge, 2002). İlgili çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin diğer öğretmen gruplarına göre işi bırakmaya daha çok eğilimli olduğu iddia edilmiştir. Bu kapsamda araştırma 33 ilk ve ortaokuldan seçilen özel öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular; özel eğitim öğretmenlerinin işe yabancılaşma algılarıyla onların özel eğitimde çalışmayı devam ettirme düşünceleri arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, ileri düzeyde yabancılaşma yaşayan özel eğitim öğretmenlerle düşük düzeyde yabancılaşma yaşayan özel eğitim öğretmenler kıyaslandığı zaman, çalışmaya başladıktan sonra beş yıl içerisinde işi bırakmaya daha çok eğilimli oldukları saptanmıştır. Araştırmada hem de ileri düzeyde yabancılaşma yaşayan özel eğitim öğretmenlerinin daha sonraki yıllarda öğretmenlik mesleğini yapmaya devam etme düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Son olarak bulgular, 3-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlara oranla beş yıl içerisinde işi bırakmaya yönelik eğilimlerinin daha düşük olduğunu göstermiştir.

Brooks, Hughes ve Brooks (2008) tarafından yapılmış çalışmada bir resmi lisede iki yıl süresince devam eden vaka incelemesiyle öğretmenlerin beş boyutta ("güçsüzlük", "kuralsızlık", "anlamsızlık", "yalıtılmışlık" ve "kendine yabancılaşma") yabancılaşma yaşayıp yaşamadığı incelenmiştir. Nitel yöntemlerle desenlenen araştırmada, öğretmenlerin yabancılaşmayı her bir boyutta yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin yabancılaşmanın her bir boyutunu farklı şekillerde yorumladığı saptanmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin

yabancılaşmalarını azaltacak biçimde okul yönetim politikalarının geliştirilmesine ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Shehada ve Khafaje (2015) tarafından yapılmış bir çalışmada iş görenlerin işe yabancılaşmasının çalışma koşulları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada, iş görenlerin yabancılaşma ve çalışma koşulları arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, araştırma sonucunda yabancılaşma fenomenini ortadan kaldırmak için ödül ve teşvik sistemi oluşturmak, değer yaratmak ve kendini geliştirmek gibi belirli adımların örgüt tarafından düzenlenmesi ve dikkate alınmasının önemli olduğu ifade edilmiştir.

Tsang (2016) tarafından yapılmış çalışmada Hong Kong'daki 21 öğretmenle derinlemesine yapılan mülakatlar sonucunda öğretmenlerin çoğunun öğretmenlik yapmaktan zevk almadığı, öğretim koşulları hakkında şikâyetle buldukları saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğretim koşullarını “korkunç”, “berbat” veya “mutsuz” olarak nitelendirmişlerdir. Çalışmada öğretmenlerin; öğretmenlik deneyimleri, istihdam durumları ve okullardaki yapısal konuları sebebiyle yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma) yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerle mesleki kıdemi daha az olan öğretmenler arasında yabancılaşma şekillerinin farklı olabileceğini göstermiştir.

Örgütsel sinizm konusunda yapılmış çalışmalar. Örgütsel sinizm konusuna ilişkin yapılmış çalışmalar yurtiçi ve yurtdışı olmakla iki ayrı bölümde sunulmuştur.

Örgütsel sinizm konusunda yurtiçinde yapılmış çalışmalar. Kalağan (2009) tarafından yapılan ve araştırma görevlilerinin sinizm tutumları ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi hedefleyen çalışmada Akdeniz Üniversitesinde görev yapan 214 araştırma görevlisinden toplanan veri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin analizleri sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel destek algıları arasında yüksek düzeyde, anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra çalışmada örgütsel desteğin örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulguları elde edilmiştir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmi en çok bilişsel, en az ise duyuşsal boyutta yaşadıkları saptanmıştır.

Uşak ilinde tüm kamu ilköğretim okullarında görev yapan 311 öğretmenin katılımı ile gerçekleşen ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin tespit edilmesini amaç edinen bir çalışmada öğretmenlerin sinizm algılarının az düzeyde olduğu ve sinizme yönelik görüşlerinin cinsiyet, branş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu gibi değişkenler açısından değişmediği tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresi açısından daha fazla görev yapma süresi bulunan öğretmenlerin daha çok sinizme sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Helvacı & Çetin, 2012).

Polatcan'ın (2012) Karabük ilinde ilköğretim okullarında çalışan 500 öğretmenin katılımı ile gerçekleşen ve öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ve okuldaki yöneticilerin liderlik davranışlarını inceleyen çalışma bulguları öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin okul yöneticileri ile kıyaslamada daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile yöneticilerinin liderlik davranışları arasında orta düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, yaşı ve kıdemi gibi değişkenlere göre örgütsel sinizm ve liderlik davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Arslan (2012) tarafından bir devlet üniversitende çalışan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini belirlemeyi hedef edinen çalışma sonuçları katılımcıların genel ve örgütsel sinizme ilişkin algılarının orta seviyede olduğunu göstermiştir. Bununla beraber araştırmada akademisyenlerin genel sinizme ilişkin algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin genel sinizm düzeyleri en az duyuşsal boyutta yaşanırken, örgütsel sinizm düzeyleri ise en az bilişsel boyutta yaşadıkları görülmüştür. Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutundan başka diğer boyutları ile genel sinizmin her boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Bir başka çalışmada Bolu ilinde taşımalı on okulda çalışan 90 öğretmenin üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmenlerin sinizm ve sessizliğe ilişkin görüşleri ve bu görüşlerin cinsiyet, mesleki kıdem ve kurumdaki görev süresi gibi değişkenler açısından değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırma bulguları öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile gerek cinsiyet, gerekse de mesleki kıdem ve çalıştığı kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermiştir (Nartgün & Kartal, 2013).

Akın (2015) ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 369 öğretmenin katılımı ile gerçekleşen bir çalışmada öğretmenlerin sinizm ve örgütsel güvene ilişkin görüşleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin sinizm düzeylerinin az olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bulgular aynı zamanda öğretmenlerin sinizm düzeylerinin cinsiyet ve buldukları okulda görev yapma sürelerine göre farklılaşmadığını, örgütsel sinizm ve güven düzeylerinin tüm boyutlarında anlamlı ilişkinin olduğunu, örgütsel sinizmin örgütsel güveni yordadığına ilişkin kanıtlar sunmuştur.

Bir başka çalışmada devlet üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile onların tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Gün, 2015). Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğretim elemanlarının sinizm düzeylerinin görece orta olduğunu göstermiştir. Bununla beraber katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” boyutları arasında orta seviyede, pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Akpolat ve Oğuz (2015) Samsun ili dört merkez ilçesindeki ilkokul ve ortaokulda çalışan 407 öğretmenin örneklem olarak seçildiği “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi” başlıklı çalışmada ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü, istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kahveci ve Demirtaş (2015) Rize ili merkez ve tüm ilçelerinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının belirlenmesini amaçlayan bir çalışmada 2219 öğretmenden toplanan verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak öğretmenlerin sinizme ilişkin algılarının gerek yaş, medeni durum, kıdem gerekse de görev yaptığı kurumdaki hizmet süresi ve okul türü değişkenleri yönünden farklılık gösterdiği, cinsiyet değişkenine göre ise benzerlik gösterdiği bulguları elde edilmiştir.

Argon ve Ekinci (2016) tarafından yapılan ve Bolu merkez ilçesinde görev yapan 636 ilk ve ortaokul öğretmenin katılımı ile gerçekleşen çalışmada ise ilk ve ortaokullarda görevli olan öğretmenlerin özdeşleşme ve sinizme ilişkin görüşleri

incelenmiştir. Araştırma bulguları öğretmenlerin sinizm düzeylerinin düşük olduğuna ilişkin kanıtlar sunmuştur. Ayrıca araştırma sonuçları öğretmenlerin özdeşleşme ve sinizme ilişkin görüş puanları arasında ters yönlü, orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Balcı (2016) tarafından yapılmış çalışmada İstanbul ili Arnavutköy ilçesi sınırlarındaki ilköğretim okullarında görevli olan öğretmen ve yöneticilerin sinizm, kendini işe verememe ve sosyal kaytarma düzeylerini belirlemem amaçlanmıştır. Araştırma bulguları hem öğretmenlerin, hem de yöneticilerin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğunu göstermiştir.

Korkut ve Aslan'ın (2016) resmi ve özel ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin "az katılıyorum" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları hem de cinsiyet, öğrenim düzeyi, kıdem ve okul türü gibi değişkenler açısından anlamlı farkların olduğunu göstermiştir.

Sivas ili merkez ilçedeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 313 öğretmenin katılımı ile gerçekleşen bir başka çalışmada öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir (Köybaşı, Uğurlu & Öncel, 2017). Araştırma bulguları örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgütsel adaletin alt boyutları olan işlemsel ve dağıtımsal adaletin örgütsel sinizmi yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan ve Türkiye'de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan 396 öğretim elemandan toplanan veri üzerinde gerçekleşen çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları aynı zamanda hizmet süresi, idari görev ve unvan gibi değişkenler açısından anlamlı farklılıkların olduğuna ilişkin bulgular sunmuştur.

Örgütsel sinizm konusunda yurtdışında yapılmış çalışmalar. Brandes (1997) tarafından yapılan ve örgütsel sinizm üzerinde etkisi bulunan etmenler ve örgütsel sinizmin neticelerini ortaya çıkarmayı hedefleyen çalışmada sinizm ile artan görevler ve sorumluluklar arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında aynı zamanda sinizm ile çalışanların yöneticilerine karşı hissettikleri güven arasında negatif bir ilişkinin olduğu

görülmüştür. Araştırma bulguları çalışanların örgüte yönelik bağlılık ve sinizm düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin varlığını göstermiştir.

Örgütsel sinizm, vatandaşlık, bağlılık, iş gören ve yönetici katılımı, yönetici davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği bir çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü yüksek bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra araştırmada iş gören katılımı ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde, ters yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bulgular yöneticilerin formel rol davranışlarıyla örgütsel sinizm arasında negatif yönlü düşük bir ilişkinin olduğuna ilişkin kanıtlar sunmuştur. Bulgular hem de iş görenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının yöneticilerle kıyaslamada daha yüksek olduğu ve sinizm yaşayan iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının yöneticilerle kıyaslamada daha düşük olduğunu göstermiştir (Brandes vd., 1999).

Pugh vd. (2003) çalışmasında bireyin eski işveren tarafından psikolojik sözleşme ihlali ile onun yeni işverene yönelik tutumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma 141 mağdurdan toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ihlal ile yeni işverene yönelik güven arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bulgular aynı zamanda psikolojik sözleşme ihlali ile çalışan sinizmi arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırmada katılımcıların benzer şekilde yeni işveren tarafından kötü muameleye maruz kalma endişesinin, psikolojik sözleşme ihlali, güven ve sinizm arasındaki ilişkilerde aracılık rolünü oynadığı tespit edilmiştir.

Pitre (2004) tarafından yapılmış bir çalışmada örgütsel sinizmin sebepleri araştırılmıştır. Çalışmada 30 birinci sınıf öğrencisinin görüşüne başvurulmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin sebepleri olarak öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması gösterilmiştir. Bunun yanı sıra araştırmada örgütsel sinizme neden olan unsurlar belirtilmiştir. Bu unsurlar karar verme yetkisinin sınırlanması, başka grup üyelerinin düş kırıklığı yaratması vs. olarak sınırlanmıştır. Örgütsel sinizmin neden olduğu sonuçlar ise; örgütsel bağlılık ve vatandaşlık algısının yokluğu, risk alma ve karar verme becerilerindeki eksiklikler şeklinde ifade edilmiştir.

James (2005) tarafından yapılmış çalışmada örgütsel sinizmin oluşturan etmenler; örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek, örgütsel politika algısı ve

psikolojik sözleşme ihlali irdelenmiş ve bu etmenler ile sinizm arasında olan ilişkiler araştırılmıştır. İlgili araştırmada veriler okul müdürü, öğretmenler ve öğretmen yardımcılılarıyla beraber okuldaki diğer iş görenlerden toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda örgütsel sinizmle örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek ile işyeri kontrolü arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bununla beraber araştırmada örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel politika, görev süresi, iş gerilimi, psikolojik sözleşme ihlali, öğretmen tükenmişliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmada örgütsel sinizmin sonucun olarak iş gerilimi, zarar verici iş davranışları, performans kaybı olabileceği ifade edilmiştir.

Scott ve Zweig (2008) tarafından yapılan ve 312 çalışandan toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada öz değerlendirme ile sinizm arasında negatif yönlü, negatif duygu durum ile sinizm arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmada aynı zamanda genel ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında ters yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Anaokulları ve çocuk bakım merkezleri müdürlerinin hizmetkâr liderliği, öğretmenlerin örgütsel sinizmi, güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki yapısal ilişkilerin incelendiği bir çalışmada Güney Kore'nin Daegu, Kyoungbuk ve Ulsan bölgesinde bulunan anaokulları ve çocuk bakım merkezlerinde çalışan 760 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Araştırma bulguları, müdürlerin hizmetkâr liderliğinin, öğretmenlerin yetkilendirilmesi ve örgütsel sinizmi, örgütsel bağlılığı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bulgular hem de müdürlerin hizmetkâr liderliğinin, öğretmenlerin yetkilerini ve örgütsel sinizmini doğrudan etkilediğine ilişkin kanıtlar sunmuştur (Ye & Min, 2014).

Yim ve Moses (2016) çalışmasında büyük eğitim dönüşüm planı ve iş tatminine karşı öğretmen sinizmi araştırılmışlardır. Araştırma kapsamında 326'sı ilkokul ve 302'si ortaokul olmak üzere toplamda 628 öğretmen görüşüne başvurmuştur. Araştırmada öğretmenlerin eğitim girişimlerine karşı orta düzeyde sinik oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra araştırmada iş tatmini ile sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada sinizmin öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkileri de ortaya konmuştur.

Bölüm 3

Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

2017-2018 eğitim-öğretim yılı Ankara ilinin dokuz merkez ilçesindeki resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik görüşlerini ortaya koyma amacıyla yapılan bu araştırmada, nicel desenlerden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilir. Araştırmada ilişkisel tarama türlerinden yordayıcı ilişkisel tarama kullanılmıştır. Yordayıcı ilişkisel taramada “bağımsız değişkende meydana gelen değişimlerin bağımlı değişkendeki değişimlerin ne kadarını açıkladığına odaklanılır” (Özdemir, 2018: 306).

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Ankara ili dokuz merkez ilçesindeki resmi ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında ele alınan ilçeler ve bu ilçelerinde yer alan resmi ortaokullar, bu ortaokullarda görev yapan erkek ve kadın öğretmenlerin sayısı ve oranlarını Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Ankara'nın Dokuz Merkez İlçesinde Yer Alan Resmi Ortaokullar ve bu Ortaokullarda Çalışan Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Sayısı ve Oranları

İlçeler	Okul		Öğretmen					
	Sayı	%	Kadın		Erkek		Toplam	
			Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Altındağ	47	11.2	932	8.4	411	10.1	1343	8.8
Çankaya	75	18.0	1932	17.5	539	13.3	2478	16.3
Etimesgut	35	8.4	1351	12.1	418	10.3	1769	11.7
Gölbaşı	27	6.5	377	3.4	93	2.3	470	3.1
Keçiören	63	15.0	2027	18.3	829	20.4	2856	18.8
Mamak	60	14.4	1290	11.03	517	12.7	1807	12.0
Pursaklar	14	3.3	312	2.8	182	4.5	494	3.2
Sincan	45	10.8	1398	12.6	559	13.8	1957	13.0
Yenimahalle	52	12.4	1480	13.3	511	12.6	1991	13.1
Toplam	418	100	11106	100	4059	100	15165	100

Kaynak: Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü, İstatistik Şube Bölümü (2017)

Tablo 2’den görüldüğü üzere araştırmanın hedef evreni 2017-2018 öğretim yılında Ankara ilinin dokuz merkez ilçesinde bulunan 418 resmi ortaokulda çalışan 15165 öğretmen oluşmaktadır. Hedef evrenin tamamına ulaşılma imkânının olmaması nedeniyle araştırma evrenden seçilen örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi işleminde “Örneklem Büyüklükleri Tablosundan” yararlanılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın 15165 öğretmenden oluşan hedef evreninin $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 375 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Balci, 2005: 95).

Örneklem seçiminde “tabakalı örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem evrendeki alt grupların bu evrendeki ağırlıkları oranında örneklemede temsil edilmelerini amaçlamaktadır. Örneklem oluşturma sürecine Ankara ili dokuz merkez ilçesinde bulunan resmi ortaokullar ve bu okullarda çalışan öğretmenlerin sayısının tespit edilmesiyle başlanmıştır. Bu kapsamda Altındağ’da 47, Çankaya’da 75, Etimesgut’ta 35, Gölbaşı’nda 27, Keçiören’de 63, Mamak’ta 60, Sincan’da 45, Yenimahalle’de 52 ve Pursaklar’daki 14 resmi ortaokulda toplamda 15165 öğretmenin görev yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 3’te ilçelere göre, çalışmanın yürütülmesi planlanan okullar ve bu okullardan örnekleme alınan öğretmenlerin sayıları verilmiştir.

Tablo 3

İlçelere Göre Çalışmanın Yürütülmesi Planlanan Okullar ve bu Okullardan Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı

İlçeler	Okul		Öğretmen	
	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Altındağ	47	6	1343	33
Çankaya	75	9	2478	61
Etimesgut	35	4	1769	44
Gölbaşı	27	3	470	12
Keçiören	63	8	2856	71
Mamak	60	7	1807	45
Pursaklar	14	2	494	12
Sincan	52	6	1991	49
Yenimahalle	45	5	1957	48
Toplam	418	50	15165	375

Tablo 3'ten görüldüğü üzere araştırmada, Altındağ' da 6 okul ve 33 öğretmen; Çankaya'da 9 okul ve 61 öğretmen; Etimesgut'ta 4 okul ve 44 öğretmen; Gölbaşı'nda 3 okul ve 12 öğretmen; Keçiören'de 8 okul ve 71 öğretmen; Mamak'ta 7 okul ve 45 öğretmen; Sincan'da 6 okul ve 48 öğretmen; Yenimahalle'de 5 okul ve 48 öğretmen; Pursaklar'da 2 okul ve 12 öğretmen olmak üzere toplam 9 ilçede görev yapan 375 öğretmen katılımının olması gerektiği hesaplanmıştır. Fakat geri dönüşlerde ortaya çıkabilecek sorunlar nedeniyle uygulama aşamasında veri toplama araçları 500 öğretmene dağıtılmıştır. Geri dönen anketler incelendiği zaman 35'inin analize uygun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu veriler analize tabi tutulmamıştır. Analizler 465 öğretmenden dönen veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, yaşı, mesleki kıdemi ve çalıştığı okuldaki görev süresi ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre demografik özelliklere ilişkin bilgileri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Düzyey	N	%
Cinsiyet	Kadın	327	70.3
	Erkek	138	29.7
	Toplam	465	100
Yaş	21-26	45	9.7
	27-32	91	19.6
	33-38	130	28
	39-44	92	19.8
	45-50	69	14.8
	51 ve üzeri	38	8.2
	Toplam	465	100
Eğitim durumu	Lisans	378	81.3
	Lisansüstü	87	18.7
	Toplam	465	100
Mesleki kıdem	1-10 yıl	174	37.4
	11-20 yıl	178	38.3
	21 ve üzeri yıl	113	24.3
	Toplam	465	100
Medeni durum	Evli	388	83.4

	Bekâr	77	16.6
	Toplam	465	100
Çalıştığı okuldaki görev süresi	1- 5	337	72.5
	6-10	80	17.2
	11-15	33	7.1
	16 ve üzeri	15	3.2
	Toplam	465	100
Görev Yapılan İlçe	Altındağ	51	11.0
	Çankaya	62	13.3
	Etimesgut	45	9.7
	Gölbaşı	27	5.8
	Keçiören	72	15.5
	Mamak	46	9.9
	Sincan	61	13.1
	Yenimahalle	54	10.1
	Pursaklar	47	11.6
	Toplam	465	100

Tablo 4'den görüldüğü gibi, araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin 327'si kadın, 138'si erkektir. Öğretmenlerin yaşları incelendiğinde; 21-26 yaş aralığında olan öğretmen sayısı 45, 27-32 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 91, 33-38 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 130, 39-44 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 92, 45-50 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 69 ve 51 ve daha üstü yaşlarda olan öğretmen sayısı ise 38'dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 378'i lisans ve geri kalan 87'si ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Kıdem açısından bakıldığında, 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen sayısı 174, 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen sayısı 178, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen sayısı ise 113'dür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 388'i evli, geri kalan 77'si ise bekârdır. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri incelendiğinde; çalıştığı okuldaki görev süresi 1-5 yıl olan öğretmen sayısı 337, 6-10 yıl olan öğretmen sayısı 80, 11-15 yıl olan öğretmen sayısı 33, 16 ve üzeri yıl olan öğretmen sayısı ise 15'dir. Öğretmenlerin 51'i Altındağ ilçesinde, 62'si Çankaya İlçesinde, 45'i Etimesgut, 27'si Gölbaşı ilçesinde, 72'si Keçiören ilçesinde, 46'sı Mamak, 61'i Sincan, 54'ü Yenimahalle, 47'si ise Pursaklar ilçesindeki resmi ortaokullarda çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” geliştirilmiştir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin işe yabancılaşmaya yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla Elma (2003) tarafından geliştirilmiş “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla orijinali Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel dışlanma ölçeği. Resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” (ÖDÖ) geliştirilmiştir. Bu kapsamda ilk önce örgütsel dışlanmayı konu edinen alanyazın incelenmiştir (Banki, 2012; Ferris vd., 2008; Fox & Stallworth, 2005; Hitlan vd., 2006a; Robinson, vd., 2013; Wu vd., 2001; Xu, 2012; Yang & Treadway, 2016). Alanyazın incelemeleri sonrasında kuramsal temele dayalı olarak örgütsel açıdan dışlanmanın göstergesi olabileceği varsayılan ve iki boyut altında toplamda 32 maddeden ibaret madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulduğu zaman Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen “İşyerinden Dışlanma” (Workplace Ostracism) ölçeğinden de yararlanılmıştır.

Hazırlanan taslak form kapsam geçerliliği, hem dil hem de ifade açısından incelenmek ve değerlendirilmek için eğitim yönetimi ile ölçme ve değerlendirme alanlarından toplamda dokuz uzman akademisyenin görüşüne sunulmuştur¹. Uzmanlardan gelen önerilere dayalı olarak taslak forma son hali verilmiş ve 16 maddeden oluşan ölçek ön-uygulamaya hazır duruma getirilmiştir (EK-B).

ÖDÖ, beşli Likert tipine göre hazırlanmıştır ve “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” biçiminde derecelendirilmiştir. ÖDÖ’de yer alan alt ölçeklerde en düşük puan 1 olmakta, en yüksek puan ise 5 şeklinde değerlendirilmektedir.

Örneğin, ÖDÖ’nün “Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler” maddesinde “tamamen katılıyorum” seçeneğini işaretleyen öğretmen çalıştığı kurumdaki diğer meslektaşları tarafından sosyal faaliyetlere davet edilmediğini ifade etmektedir. Aynı

¹ Ölçeğin geliştirilmesine katkı sunan akademisyenlere teşekkürler: Prof. Dr. Nezahat Güçlü, Prof. Dr. Engin Karadağ, Prof. Dr. Kürşat Yılmaz, Doç. Dr. Murat Özdemir, Doç. Dr. Çiğdem Apaydın, Doç. Dr. Ebru Oğuz, Doç. Dr. Nihan Demirkasimoğlu, Dr. Öğr. Üyesi Süheyla Bozkurt, Dr. Ebru Demircioğlu

maddeye “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğini işaretleyerek cevap veren bir öğretmen ise tam tersi, çalıştığı okulda diğer meslektaşları tarafından sosyal faaliyetlere davet edildiğini belirtmiş olmaktadır.

Alt ölçeklerde bulunan seçeneklerin sınırları ile verilen ağırlıkları aşağıdaki Tablo 5’te gösterildiği şekildedir (Balcı, 2002).

Tablo 5

Alt Ölçekler ve Seçenek Sınırları ve Ağırlıkları

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Hiç katılmıyorum	1.00 - 1.79
2	Katılmıyorum	1.80 - 2.59
3	Az Katılıyorum	2.60 - 3.39
4	Katılıyorum	3.40 - 4.19
5	Tamamen Katılıyorum	4.20 - 5.00

Ön uygulamaya hazır duruma getirilen ÖDÖ taslak formu Ankara ilinin merkez ilçelerinde toplamda 11 farklı resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 142 öğretmene araştırmacılar tarafından okullar bizzat ziyaret edilerek uygulanmıştır. Ölçeklerin ortalama doldurulma süresi 10 dakika olmuştur. Geri dönen anketler incelendiği zaman 11 ölçeğin analize uygun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu ölçekler analize tabi tutulmamıştır. Böylece analizler 131 katılımcıdan dönen veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Ön uygulamanın ardından ÖDÖ’nün yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucunda gözlemlenen faktör yapısının geçerliliğini belirlemek amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. ÖDÖ’nün güvenilirliğinin sınanması için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca verinin faktör analizi için uygunluğunu sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile beraber Bartlett Sphericity küresellik testi de uygulanmıştır.

Analiz aşamasında 131 katılımcıdan dönen veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için ilk olarak KMO ve Bartlett Küresellik testi uygulanmıştır. KMO, uygulama örnekleminde elde edilen data setinin faktör analizi

yapmak için uygunluğunu belirlemek amacıyla kullanılan bir testtir ve KMO testi sonucunda elde edilen değerin 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'den düşük olması durumunda ise kabul edilmez olduğu ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2016: 207; Tavşancıl, 2005).

Araştırma kapsamında KMO değeri .87 olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan Bartlett Küresellik Testi de istatistiksel açıdan anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=1691,851$ $p<.001$). KMO katsayısının .60'dan yüksek olmasının yanı sıra Bartlett testinin de anlamlı çıkması durumunda verinin faktör analizi yapmak için uygun olacağı belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007: 126). Tüm bu sonuçlar araştırma kapsamında ele alınan veri setinin faktör analizi için uygunluğunu kanıtlamıştır.

Daha sonraki süreçte 131 ölçek üzerinde AFA uygulanmıştır. AFA kapsamında her bir faktörü temsil edecek maddelerin anlam ve içerik yönünden tutarlı olması, faktör sayısı tespit edilirken öz-değerin 1 ve daha yüksek olması ile beraber çizgi grafiğindeki kırılmalar ölçüt olarak ele alınmıştır. Ayrıca madde seçildiğinde ve maddenin uygunluğuna karar verildiğinde maddelerin faktör yük değerinin 0.40 ve daha yüksek olması, maddelerin temsil ettikleri faktördeki yük değerleriyle diğer faktördeki yük değerleri arasında en az .10 ve daha çok farkın olması kriterleri de dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2002).

AFA'ya 16 madde ile başlanmıştır. Faktör analizinde faktör yapısının belirlenmesinde öz-değeri 1'den yüksek olanlar esas alınmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin üç boyutlu olduğu tespit edilmiştir. Fakat üçüncü boyut altındaki madde sayısı iki olduğundan dolayı herhangi maddenin bir faktöre boyutlanabilmesi için faktörün en az üç maddeden oluşmasına ve Varimax dönüşümü uygulanmasına karar verilmiş ve böylece üçüncü boyut altında toplanan söz konusu iki madde ölçekten çıkarılmıştır. Böylece geriye kalan 14 maddeyle AFA tekrarlanmıştır.

ÖDÖ'nün AFA sonucunda belirlenen faktör yapısı, maddelere ilişkin Varimax dik döndürme yöntemi ile döndürülmüş faktör yük değerleri ve madde-toplam korelasyonu Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri				
Md	İfadeler Bu işyerinde iş görenler;	Fak.1*	Fak.2*	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu
11	Mola zamanlarında beni aralarına almazlar	.857		.891
14	Benimle sadece zorunlu hallerde iletişim kurarlar	.855		.841
10	Beni önemsemezler	.848		.871
13	Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar	.841		.789
9	İşle ilgili bilgileri benden gizlerler	.822		.793
12	Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar	.790		.825
8	Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar	.768		.834
7	Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler	.752		.683
6	Benimle konuşma konusunda isteksizdirler	.723		.684
4	Benden uzak dururlar		.814	.707
2	Beni dışlarlar		.752	.572
1	Benimle selamlaşmazlar		.725	.447
3	Ben geldiğimde ortamı terk ederler		.713	.598
5	Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dâhil etmezler		.611	.542

KMO = .87
Bartlett Küresellik Testi = ($\chi^2=1691,851$, $p < .001$)
Öz-değer (Toplam= 9,745);
Açıklanan toplam varyans = % 69,608
* Faktör 1 "Hiçleştirme", Faktör 2 "Yalnızlaştırma" olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 6'dan görüldüğü üzere ÖDÖ'ye ait 14 madde 2 faktör altında toplanmaktadır. İki faktör birlikte toplam varyansın %70'ni açıklamaktadır. ÖDÖ'nin birinci faktörü dokuz madde ile temsil edilmektedir. Bu faktöre ait öz-değer 8.307 olarak hesaplanmıştır. Bu faktör tek başına varyansın %59'unu açıklamaktadır. Bu faktörü temsil eden maddelerin faktör yük değerleri .86 ile .72 arasında değişmektedir. Birinci faktör altında toplanan örnek maddeler arasında "Bu işyerinde iş görenler beni önemsemezler" ve "Bu işyerinde iş görenler sosyal faaliyetlere beni almazlar" yer almaktadır. Bu faktör altındaki maddeler irdelenmiş ve faktör "hiçleştirme" olarak isimlendirilmiştir.

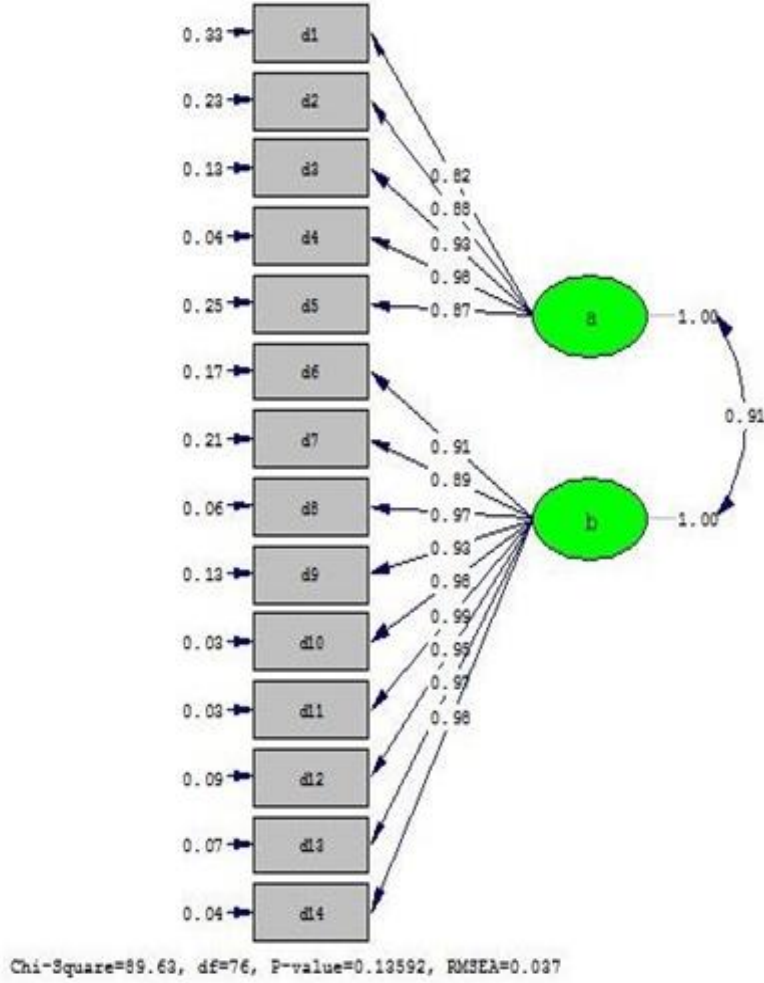
Yine Tablo 6'dan izlendiği gibi ÖDÖ'nün ikinci faktörü ise beş madde ile temsil edilmektedir. Bu faktöre ait öz-değer 1.438 olarak bulunmuştur. Bu faktör ise tek

başına varyansın %10'nu açıklamaktadır. Bu faktörü temsil eden maddelerin faktör yük değerlerinin .81 ile .61 arasında değişmektedir. İkinci faktörü temsil eden örnek maddeler arasında “Bu işyerinde iş görenler ben geldiğimde ortamı terk ederler” ve “Bu işyerinde iş görenler benimle selamlaşmazlar” yer almaktadır. Bu faktör altındaki maddeler incelenmiş ve bu faktör “yalnızlaştırma” olarak isimlendirilmiştir.

Diğer taraftan boyutları temsil eden maddelerin ayırt ediciliğini saptamak için madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Tablo 6'da görüldüğü gibi “hiçleştirme” alt-boyutunu temsil eden maddelerin madde-toplam korelasyonları .89 ile .68 arasında değişmektedir. Bu gibi ölçme araçlarında madde toplam korelasyonlarınınin .30 daha yüksek olması maddeleri iyi derecede ayırt ettiği şeklinde belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu bulgulara dayalı olarak ÖDÖ'nün “hiçleştirme” alt-boyutunda yer alan maddelerin katılımcıları iyi derecede ayırt ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yine Tablo 6'dan izlenebileceği gibi Örgütsel Dışlanma alt ölçeğine ait “yalnızlaştırma” alt-boyutunu temsil eden maddelerin madde-toplam korelasyonları .71 ile .45 arasında değişmektedir. Bu gibi ölçme araçlarında madde toplam korelasyonlarınınin .30 daha yüksek olması maddeleri iyi derecede ayırt ettiği şeklinde belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu bulgulara göre ÖDÖ'nün “yalnızlaştırma” alt-boyutunda yer alan maddelerin katılımcıları iyi derecede ayırt ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

ÖDÖ'nün AFA sonucu tespit edilen 14 maddeden ibaret iki faktörlü yapısı DFA ile test edilmiştir. DFA sonuçları Şekil 2'de sunulmaktadır.



a- "Yalnızlaştırma" boyutu; b- "Hiçleştirme" boyutu

Şekil 2. Örgütsel dışlanma ölçeğine ait Path Diyagramı.

ÖDÖ'nün DFA sonucundan tespit edilen modelin uyum indeksleri irdelenmiş ve ki-kare değeri $\chi^2 = 89.63$, serbestlik derecesi ($sd=76$), $P = 0.00000 < 0.05$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda χ^2/sd değeri kullanılmakta ve bu değer 5'den küçük olması verinin modele iyi uyduğunu, 3'ten küçük olması ise 'mükemmel uyumu' açıklamaktadır (Şimşek, 2007). Araştırma kapsamında *ki-kare* değerinin *serbestlik derecesine* oranı 1.18 (1.1793) olarak hesaplanmıştır. Bununla beraber RMSEA değerinin 0.037 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerinin 0.08'ten küçük olması ise model-veri uyumunu göstermektedir. ÖDÖ'nün iki faktör yapısına yönelik tespit edilen iyilik uyum değerleri aşağıdaki şekilde bulunmuştur; $GFI = 0.99$; $AGFI = 0.99$;

$CFI = 1.00$ ve $IFI = 1.00$. Tüm bu sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin iki faktörlü yapısına yönelik kuramsal modelle veri arasında “mükemmel bir uyum” olduğu sonucuna varılmıştır (Çokluk vd., 2016: 271).

ÖDÖ'nün güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 7'de sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 7

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin İç Tutarlık Katsayıları

ÖDÖ	Cronbach alfa
Yalnızlaştırma	.82
Hiçleştirme	.96
ÖDÖ Tümü	.95

Tablo 7'den de görüldüğü gibi ÖDÖ'nün “Hiçleştirme” alt-boyutun Cronbach alfa katsayısı 0.96, “Yalnızlaştırma” alt-boyutun Cronbach alfa katsayısı ise 0.82'dir. ÖDÖ'nün 14 maddeyi kapsayan tümü için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı değeri 0.95'dir. Tüm bu bulgular ÖDÖ'nün, güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Yukarıda belirtilen çerçevede, ölçeğe ilişkin çalışmalar tamamlanmış ve madde numaraları da düzenlenerek geliştirilen 14 maddelik Örgütsel Dışlanma Ölçeği (EK-C) uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaştırma ölçeği. Öğretmenlerin işe yabancılaştırmaya ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla Elma (2003) tarafından geliştirilmiş “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaştırma Ölçeği” (İÖÖİYÖ) kullanılmıştır (EK-C). İÖÖİYÖ “güçsüzlük”, “anlamsızlık”, “yalıtılmışlık” ve “okula yabancılaştırma” olmakla dört alt boyuttan ve toplam olarak 38 maddeden oluşan beşli Likert tipli derecelendirme ölçeğidir. Derecelendirmeler, “(5) Her zaman, (4) Çoğu zaman, (3) Bazen, (2) Nadiren ve (1) Hiçbir zaman şeklinde sınıflandırılmıştır. Ölçeğin ilk 10 maddesi “Güçsüzlüğü”, 11-21 maddeler “Anlamsızlığı”, 22-31 maddeler “Yalıtılmışlığı”, 32-38 maddeler ise “Okula yabancılaştırma” düzeyini ölçmektedir. Boyutlara ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı “Güçsüzlük” alt boyutu için 0.86, “Anlamsızlık” alt boyutu için .84, “Yalıtılmışlık” alt boyutu için .80, ve “Okula yabancılaştırma” alt boyutu için .62 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak

hesaplanmıştır. Ölçeğin kullanılması amacıyla gerekli izinler elektronik posta vasıtasıyla alınmış ve ilgili izine ilişkin yazışmalar EK-Ç'de sunulmuştur.

Örgütsel sinizm ölçeği. Bu araştırmada öğretmenlerin sinizme ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla orijinali Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlama çalışmaları gerçekleştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (ÖSÖ) kullanılmıştır (EK-C). ÖSÖ, “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” olmakla üç boyutlu bir ölçektir. “Bilişsel” sinizm alt boyutunda 5, “duyuşsal” sinizm alt boyutunda 4, “davranışsal” sinizm alt boyutunda da 4 madde olmakla toplamda 13 maddeden oluşmaktadır. ÖSÖ beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği olup “Hiç katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Tamamen katılıyorum” (5) arasında puanlanmıştır. Ölçekten alınabilecek puanlar 13-65 arası değişmektedir. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması onların örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının yüksek olduğunu, düşük puan alması ise katılımcıların örgütsel sinizme yönelik tutumlarının düşük olduğunu ifade etmektedir. Brandes vd. (1999) tarafından yapılmış çalışmada ölçeğin boyutlarına ilişkin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı “bilişsel” alt boyutu için .86, “duyuşsal” alt boyutu için .80, “davranışsal” alt boyutu için .78 olarak bulunmuştur. Kalağan'ın (2009) çalışmasında ise örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyuta uygun Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .913, duyuşsal” alt boyutunda .948 “davranışsal” alt boyutunda ise .866 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin kullanımı için gerekli olan izinler ise elektronik posta vasıtasıyla alınmış ve ilgili izine ilişkin yazışmalar EK-Ç'de sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmanın uygulanabilmesi amacıyla Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyondan etik komisyon izni (EK-D) ve Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden (EK-E) yasal izinler alınmıştır. Araştırma kapsamında verilerin toplanmasına 2017-2018 eğitim öğretim yılı güz döneminde başlanmıştır. Veri toplama araçları (EK-C), okul müdürleri veya müdür yardımcılarında uygulama izni alınarak ders aralarında ve bitimlerinde araştırmacı tarafından katılımcı öğretmenlere bizzat uygulanmıştır. Veri toplama formunun tamamının doldurulma süresi her bir form için yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür. Katılımcılar gönüllü olarak çalışmada yer almışlardır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen veriler ilk olarak analize uygunluğu yönünden incelenmeye alınmıştır. Ölçeklerin eksik doldurulması olasılığı göz önünde bulundurularak 500 ölçek dağıtılmıştır. Geri dönen veri toplama araçları incelendiği zaman 35 ölçeğin analize uygun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu ölçekler analize tabi tutulmamıştır. Böylece analizler 465 katılımcıdan dönen veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin parametrik yahut parametrik olmayan (non-parametrik) analiz yöntemlerinden hangileri aracılığıyla analiz edileceğini belirlemek için verilerin normal dağılım özelliğine bakılmıştır. Normal dağılım özelliği farklı yöntemlerle incelenebilmektedir. Veri setinin üzerinde lojistik regresyon analizi yapılmadan evvel çok değişkenli istatistiksel varsayımlar (“normallik”, “çoklu bağlantı”, “uç değerler” ve “model veri uyumu”) incelenmiştir. ÖDÖ, İÖİYÖ ve ÖSÖ'nün her bir boyutuna ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, bu değerlerin -3 ile +3 arasında bir değer aldığı görülmüştür. Tablo 8'de ÖDÖ, İÖİYÖ ve ÖSÖ'nün bütününe ve boyutlarına ilişkin normallik testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 8

Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ve Boyutlarına ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek ve boyutları	Çarpıklık değerleri	Basıklık değerleri
ÖDÖ	1.566	2.841
Yalnızlaştırma	1.614	2.987
Hiçleştirme	1.543	2.650
İÖİYÖ	.759	.779
Güçsüzlük	.417	-.400
Anlamsızlık	1.332	1.670
Yalıtılmışlık	1.199	1.543
Okula yabancılaşma	-.581	.168
ÖSÖ	.535	.239
Bilişsel	.418	-.207
Duyuşsal	1.117	1.045
Davranışsal	.280	-.041

Tablo 8'de ÖDÖ, İÖİYÖ ve ÖSÖ'nün bütününe ve boyutlarına ilişkin Normallik Testi sonuçlarına göre verilerin “çarpıklık (skewness)” ve “basıklık

(kurtosis)" değerleri .05 anlamlılık düzeyinde incelenmiştir. Çarpıklık ile basıklık katsayıları, ± 3 sınırları içerisinde kalıyorsa, puanların normal dağılımdan önemli herhangi bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Kline, 2011: 62; Park & Shultz, 2005). Bu durumda parametrik testleri kullanılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, betimsel istatistiklerden frekans, yüzdelik, aritmetik ortalama, standart sapmadan faydalanılarak SPSS paket programının 20.0 sürümü ile zmlenmiştir. Bununla birlikte iki alt grubu bulunan kategorik değişkenler *t* testi ile üç yahut daha fazla alt grubu olan kategorik değişkenler ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. ANOVA ile istatistiksel açıdan tespit edilen anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için ise Post Hoc testlerinden LSD (Least Significant Differences) testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Korelasyon katsayısı ve çok değişkenli regresyon analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. Bu anlamlılık testleri ise .05 düzeyinde yürütülmüştür.

Korelasyon katsayılarının yorumlanması zamanı kullanılan sayısal sınırlara ilişkin bilgiler Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine İlişkin Sayısal Sınırlar

Korelasyon katsayısı	Değerlendirme
0.00 - 0.29	Düşük düzeyde ilişki
0.30 – 0.70	Orta düzeyde ilişki
0.71 – 1.00	Yüksek düzeyde ilişki

Kaynak: Büyüköztürk vd. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi

Tablo 9'dan izlenebileceği gibi mutlak değer olarak 0.00 ile 0.29 arasındaki değerler değişkenler arasında düşük düzeyde ilişkiye işaret etmektedir. Bununla beraber 0.30 ile 0.70 arasındaki değerler ise orta düzeyde ilişkiyi göstermektedir. Son olarak 0.71 ile 1.00 arasındaki değerler ise yüksek düzeyde ilişkiye işaret etmektedir (Büyüköztürk vd., 2012: 92).

Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerlilik alışmaları

Araştırmanın güvenirlik alışmaları. Araştırmanın güvenirliğinin sağlanması için araştırma kapsamında kullanılan "rgtsel Dışlanma", "İşe

Yabancılaşma” ve “Örgütsel Sinizm” ölçeklerine ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları çalışma verileri ile hesaplanmış ve Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10

Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ait Güvenirlik Katsayısı Değerleri

Ölçek	Ölçeğin tamamı	Boyutları
Örgütsel Dışlanma Ölçeği	.972	
Yalnızlaştırma		.884
Hiçleştirme		.959
İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği	.922	
Güçsüzlük		.908
Anlamsızlık		.924
Yalıtılmışlık		.881
Okula yabancılaşma		.764
Örgütsel Sinizm Ölçeği	.937	
Bilişsel		.927
Duyuşsal		.965
Davranışsal		.830

Tablo 10'dan izlenebileceği gibi araştırma kapsamında kullanılan ÖDÖ'ye ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .972 olarak hesaplanmıştır. ÖDÖ'nün “Yalnızlaştırma” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı .884, “Hiçleştirme” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı ise .959 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan İÖÖİYÖ'nün tümüne ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .922 olarak hesaplanmıştır. İÖÖİYÖ “Güçsüzlük” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı .908, “Anlamsızlık” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı .924, “Yalıtılmışlık” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı .881 ve “Okula yabancılaşma” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı ise .764 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ÖSÖ'nün tümüne yönelik hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .937 olarak belirlenmiştir. ÖSÖ'nün “Bilişsel” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı .927, “Duyuşsal” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı .965 ve son olarak “Davranışsal” boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı .830 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın geçerlik çalışmaları. DFA, alanyazında, daha çok AFA çalışmaları sonrasında uygulanan bir yöntem olarak bilinmektedir (Şimşek, 2007). DFA AFA'ya göre modelin ve faktör yapısının geçerliği konusunda teorik olarak daha sağlıklı bilgiler vermektedir. DFA aynı zamanda bir tür hipotez testi olarak

bilinmektedir. Bu hipotezler; araştırmacının “kuramsal bilgilere göre belirlediği gözlem değişkenlerinin gizli faktörlerle ve gizli faktörlerin de kendi aralarındaki ilişkilerini” göstermektedir (şencan, 2005).

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait faktörlerin doğrulanması için elde edilen verilere Lisrel 8.8 programı kullanılarak DFA uygulanmıştır. Yapısal denklem modellemede tek bir uyum iyiliği indeks yerine çok sayıda uyum iyiliği indeksi kullanıldığı için diğer indeksler de incelenmeye tabi tutulmuştur. Tablo 11’de araştırma kapsamında kullanılan uyum indeksleri ile beraber iyi uyum değerleri ve kabul edilebilir sınır değerleri gösterilmiştir.

Tablo 11

Uyum İndekslerine İlişkin ltler

Uyum İndeksleri	Normal Değer	Kabul Edilen Uyum
<i>Ki- kare</i>		
<i>P değer</i>	p>.05	-
<i>Ki- kare/ sd</i>	<2	<5
<i>RMSEA</i>	<.05	<.08
<i>GFI</i>	>.95	>.90
<i>AGFI</i>	>.95	>.90
<i>CFI</i>	>.95	>.90
<i>NFI</i>	>.95	>.90
<i>RMR</i>	<.05	<.08
<i>SRMR</i>	<.05	<.08

Kaynaklar: (Hooper vd., 2008; şimşek, 2007).

Bu araştırma kapsamında kullanılan leklere DFA uyum değerleri Tablo 12’de sunulmaktadır.

Tablo 12

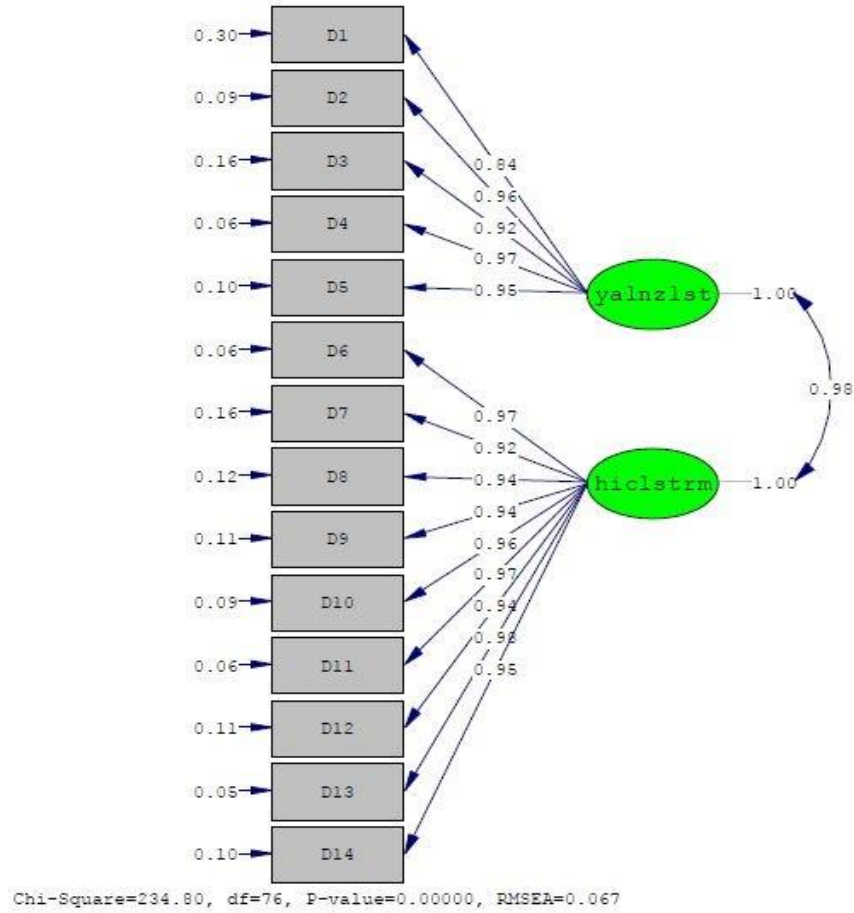
Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Ölçekler	χ^2/sd	RMSEA	AGFI	NFI	CFI	GFI
Örgütsel Dışlanma leği	3.089	0.067	0.99	0.99	0.99	0.99
İlköğretim Okulu ğretmenlerinin İşe Yabancılaşması leği	1.626	0.037	0.96	0.91	0.96	0.96
Örgütsel Sinizm leği	3.662	0.076	0.99	0.99	0.99	0.99

Tablo 12’den izlenebileceği gibi D’nn DFA’dan elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiştir. Bu kapsamda Ki-kare değer ($\chi^2 = 234.80$), serbestlik

derecesi ($sd = 76$), $p= 0.00 < 0.05$) bulunmuştur. Bu durumda X^2/sd değeri kullanılmakta ve bu değer 5'den küçük olması, modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir (Kline, 1998; Şimşek, 2007). Araştırmada $X^2/sd= 3.089$ olarak elde edilmiştir. Uyum indeksi değerleri [$RMSEA=0.067$, $AGFI=0.99$, $NFI=0.99$, $CFI=0.99$, $IFI=0.99$ ve $GFI=0.99$] olarak hesaplanmıştır. Bu değerler modelin iyi uyum verdiğine işaret etmektedir.

Şekil 3'te ÖDÖ'ye ait Path diyagramı gösterilmiştir.

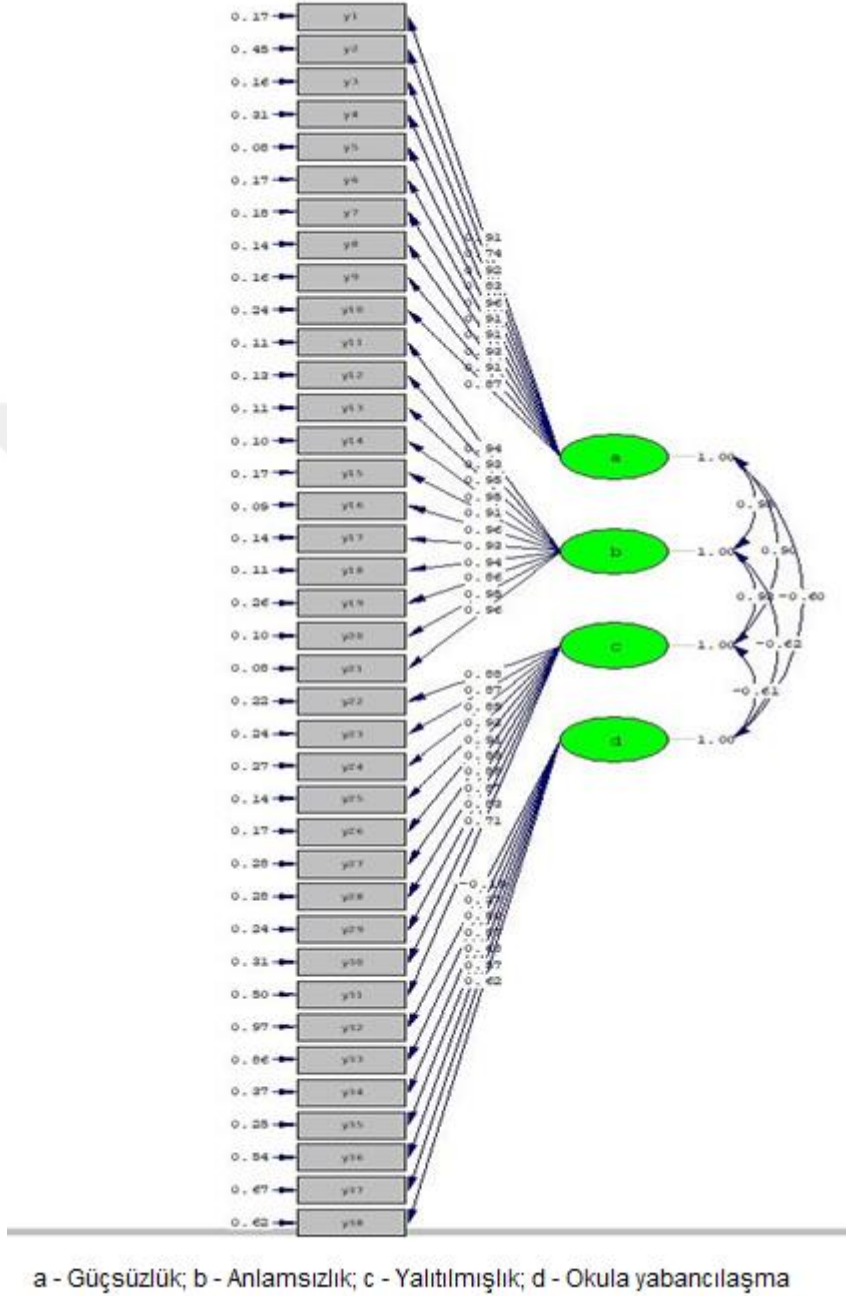


Şekil 3. ÖDÖ'nün doğrulayıcı faktör analiz modeli.

İÖÖİYÖ'nün DFA'dan elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değeri ($X^2 = 1071.33$), serbestlik derecesi ($sd = 659$), $p= 0.00 < 0.05$) hesaplanmıştır. Bu durumda X^2/sd değeri kullanılmakta ve bu değer 5'den küçük olması, modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir (Kline, 1998; Şimşek, 2007). Araştırmada $X^2/sd= 1.626$ olarak elde edilmiştir. Uyum indeksi değerleri [$RMSEA=0.037$, $AGFI=0.96$, $NFI=0.91$, $CFI=0.96$, $IFI=0.96$ ve $GFI=0.96$] olarak

bulunmuştur. Bulunan uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğine işaret etmektedir.

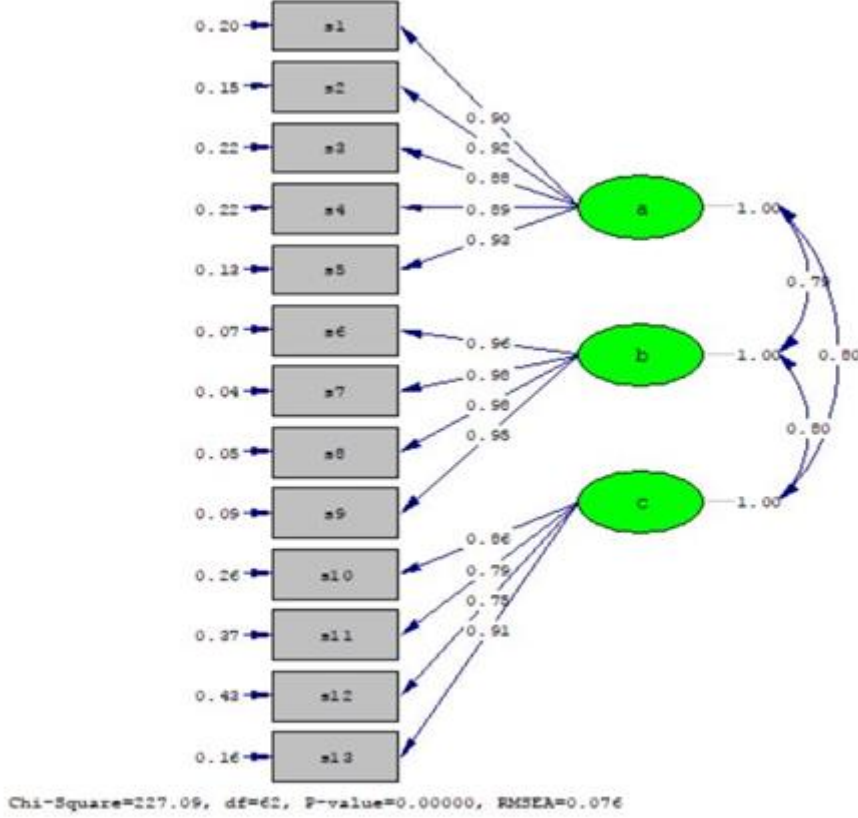
Şekil 4'de İÖÖİYÖ'nün DFA sonuçları Path diyagramında gösterilmiştir.



Şekil 4. İÖÖİYÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi modeli.

ÖSÖ'nün DFA'dan elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değeri ($X^2 = 227.09$), serbestlik derecesi ($sd = 62$), $p = 0.00 < 0.05$) hesaplanmıştır. Bu durumda X^2/sd değeri kullanılmakta ve bu değer 5'den küçük olması, modelin iyi uyum verdiğine işaret etmektedir (Kline, 1998; Şimşek, 2007). Araştırmada

$\chi^2/sd= 3.662$ olarak elde edilmiştir. Uyum indeksi değerleri [$RMSEA=0.076$, $AGFI=0.99$, $NFI=0.99$, $CFI=1.00$, $IFI=1.00$ ve $GFI=0.99$] olarak bulunmuştur. Sonuç olarak bulunan uyum indeksi değerleri elde edilen modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Şekil 5'te ÖSÖ'nün DFA sonuçları Path diyagramında gösterilmiştir.



a - Bilişsel; b - Duyuşsal; c - Davranışsal

Şekil 5. ÖSÖ'nün doğrulayıcı faktör analiz modeli.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin her biri için yapılan DFA sonucunda elde edilen değerler kabul edilebilir aralıklar içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla Tablo 12'de sunulan DFA uyum iyiliği istatistiklerini göz önünde bulundurarak ÖDÖ'nün iki boyutlu, İOÖİYÖ'nün dört boyutlu ve ÖSÖ'nün üç boyutlu yapısının analiz sonucunda doğrulandığını söylenebilir. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklere ait uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğine işaret etmektedir.

Bölüm 4

Bulgular, Tartışma ve Yorum

Çalışmanın bu bölümünde Ankara ilinin dokuz merkez ilçesindeki (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Sincan, Yenimahalle ve Pursaklar) resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilere yönelik görüşlerini ortaya koymak amacıyla uygulanan ölçeklerden elde edilmiş verilerin analize tabi tutulması sonucunda elde edilen bulgular ve yorum yer almaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular sırasıyla aşağıdaki başlıklarda verilmiştir. Bu başlıklar, araştırmanın sorularına yanıt aranması için analiz edilmiş ve yorumlanmıştır:

1. Örgütsel dışlanmaya ilişkin bulgular ve yorum,
2. İşe yabancılaşmaya ilişkin bulgular ve yorum,
3. Örgütsel sinizme ilişkin bulgular ve yorum,
4. Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilere yönelik bulgular ve yorum,
5. Örgütsel dışlanma ile işe yabancılaşmanın, örgütsel sinizmi yordamasına ilişkin bulgular ve yorum.

Örgütsel Dışlanmaya İlişkin Bulgular ve Yorum

Çalışmanın bu bölümünde Ankara ilinin Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Sincan, Yenimahalle ve Pursaklar ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” aracılığıyla toplanan verilerin analizlerinden elde edilen bulgulara ve yoruma yer almıştır.

Örgütsel dışlanma boyutlarına ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşleri iki boyut altında incelenmiştir. Bu boyutlar; “yalnızlaştırma” ve “hiçleştirme”dir.

Tablo 13’de “yalnızlaşma” boyutunda örgütsel dışlanma maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 13

Yalnızlaştırma Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Yalnızlaştırma	\bar{X}	ss
1	Benimle selamlaşmazlar.	1.60	.82
2	Beni dışlarlar.	1.36	.61
3	Ben geldiğimde ortamı terk ederler.	1.25	.52
4	Benden uzak dururlar.	1.32	.61
5	Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dâhil etmezler.	1.42	.70
Toplam		1.39	.55

Tablo 13'ten görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın "yalnızlaştırma" boyutuna ilişkin görüşlerinin başında "Benimle selamlaşmazlar" ($\bar{X}=1.60$) gelmektedir. Bunu sırasıyla "Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dâhil etmezler" ($\bar{X}=1.42$), "Beni dışlarlar" ($\bar{X}=1.36$), "Benden uzak dururlar" ($\bar{X}=1.32$) ve "Ben geldiğimde ortamı terk ederler" ($\bar{X}=1.25$) gelmektedir. Yine Tablo 13'den görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın "yalnızlaştırma" boyutundaki maddelere ilişkin görüşleri "kesinlikle katılmıyorum" düzeyindedir. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin diğer meslektaşları tarafından dışlanma algısı yaşamadığı söylenebilir.

Tablo 14'de "Hiçleştirme" boyutunda örgütsel dışlanma maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 14

Hiçleştirme Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Hiçleştirme	\bar{X}	ss
6	Benimle konuşma konusunda isteksizdirler	1.39	.62
7	Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler	1.47	.73
8	Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar	1.39	.62
9	İşle ilgili bilgileri benden gizlerler	1.43	.67
10	Beni önemsemezler	1.37	.62
11	Mola zamanlarında beni aralarına almazlar	1.36	.60
12	Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar	1.44	.69
13	Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar	1.42	.66
14	Benimle sadece zorunlu hallerde iletişim tutarlar	1.45	.73
Toplam		1.41	.57

Tablo 14'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin “hiçleştirme” boyutundaki örgütsel dışlanma maddelerine ilişkin görüşlerinin başında “Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler” ($\bar{X}=1.47$) ve “Benimle sadece zorunlu hallerde iletişim kurarlar” ($\bar{X}=1.45$) gelmektedir. Bunu sırası ile “Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar” ($\bar{X}=1.44$), “İşlerle ilgili bilgileri benden gizlerler” ($\bar{X}=1.43$), “Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar” ($\bar{X}=1.42$), “Benimle konuşma konusunda isteksizdiler” ($\bar{X}=1.39$), “Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar” ($\bar{X}=1.39$), “Beni önemsemezler” ($\bar{X}=1.37$), “Mola zamanlarında beni aralarına almazlar” ($\bar{X}=1.36$) izlemektedir.

Tablo 14'den görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın “hiçleştirme” boyutundaki maddelere ilişkin görüşleri “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindedir. Keklik vd. (2013) tarafından yapılmış çalışmada 55 ÖYP'li (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı) araştırma görevlisinin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerinin düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerinin “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde olması onların çalıştıkları okuldaki diğer meslektaşları tarafından genel olarak dışlanma algısı yaşamadığı şeklinde ifade edilebilir. Formel örgütler olan okullarda öğretmenler arasındaki iç içe ve samimi ilişkiler, kişilerarası iletişimin yeterli düzeyde olması hem öğretmenlere hem de çalıştıkları kuruma büyük katkılar sağlayabilir. Öğretmenlerle günün büyük bir bölümünü birlikte geçirdiği çalışma arkadaşları arasındaki duygusal yakınlık ve işle ilgili bilgileri paylaşmanın yardımlaşmayı ve dayanışmayı kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Öğretmenler arasında güven ve saygıya dayalı samimi ilişkilerin olması, sosyal desteğin varlığı onların dışlanma algısı yaşamamalarında etkili olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, meslekteki kıdem, çalıştığı okuldaki görev süresi gibi çeşitli demografik değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 15'de örgütsel dışlanma boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik *t*-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 15

Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Örgütsel Dışlanma	Yalnızlaştırma	Kadın	327	1.39	.56	463	-.172	.864
		Erkek	138	1.40	.53			
	Hiçleştirme	Kadın	327	1.40	.60		-.615	.539
		Erkek	138	1.44	.51			

* $p < .05$

Tablo 15'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın “yalnızlaştırma” boyutuna yönelik görüşleri cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463) = -.172, p > .05$]. Öğretmenlerin “yalnızlaştırma” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{X} = 1.39$) erkek öğretmenlerden ($\bar{X} = 1.40$) daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları saptanmıştır.

Yine Tablo 15'den görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın “hiçleştirme” boyutuna ilişkin görüşleri de cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$t(465) = -.615, p > .05$]. Öğretmenlerin “hiçleştirme” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{X} = 1.40$) erkek öğretmenlerden ($\bar{X} = 1.44$) daha düşük puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Kumral (2017) tarafından yapılmış çalışmada katılımcıların örgütsel dışlanmaya yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaşmadığı saptanmıştır. Koşar (2014) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise Mersin Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personelin işyerinde dışlanmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılığa bakıldığında, erkek katılımcıların işyerinde dışlanma ölçeğindeki maddelere verdikleri cevapların puan ortalamasının kadın katılımcılarla oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir başka çalışmada katılımcıların örgütsel soyutlanma (dışlanma) düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaştığı saptanmıştır (Halis & Demirel, 2016). İlgili çalışmada erkek katılımcıların örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerinin puan ortalamasının kadın katılımcılara göre

daha yüksek olduğu görülmüştür. Türkmen vd. (2016) tarafından yapılmış çalışmada da benzer sonuçların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16'da örgütsel dışlanma boyutlarına yönelik öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik *t*-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 16

Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Medeni durum	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Örgütsel Dışlanma	Yalnızlaştırma	Bekâr	77	1.45	.53	463	.964	.335
		Evli	388	1.38	.55			
	Hiçleştirme	Bekâr	77	1.53	.57		1.998	.046*
		Evli	388	1.39	.57			

* $p < .05$

Tablo 16'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin “yalnızlaştırma” boyutuna ilişkin örgütsel dışlanma görüşleri, medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$t(465) = -.964$, $p > .05$]. Öğretmenlerin “yalnızlaştırma” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman bekâr öğretmenlerin ($\bar{X} = 1.45$) evli öğretmenlerden ($\bar{X} = 1.38$) daha yüksek puan aldığı görülmektedir.

Yine Tablo 16'dan görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın “hiçleştirme” boyutuna ilişkin görüşleri medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermektedir [$t(411) = 1.998$, $p < .05$]. Öğretmenlerin “hiçleştirme” boyutundaki örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman bekâr öğretmenlerin ($\bar{X} = 1.53$) evli öğretmenlerden ($\bar{X} = 1.39$) daha fazla hiçleştirilme algısı yaşadığı görülmüştür. Bu durumun çeşitli sebeplerden kaynaklandığı söylenebilir. Örneğin, evli olan öğretmenler okulda bir birleriyle paylaşabileceği ortak yönler bulabilirler. Bunlar; aile, eş, çocuk ve ya evle ilgili konular olabilir. Bu gibi ortak konular evli öğretmenler arasında sosyal ilişkileri güçlendirebilir. Bu ortak paydada yer almayan bekâr öğretmenler ise okulda dışlanma algısı yaşıyor olabilirler.

Koşar'ın (2014) çalışmasında Mersin Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin işyerinde dışlanmaya yönelik görüşlerinin katılımcıların medeni durumlarına göre bir fark göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 17'de örgütsel dışlanma boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik *t*-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 17

Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Örgütsel Dışlanma	Yalnızlaştırma	Lisans	378	1.39	.53	463	-.372	.710
		Lisansüstü	87	1.41	.63			
	Hiçleştirme	Lisans	378	1.40	.54		-1.207	.299
		Lisansüstü	87	1.48	.69			

**p*<.05

Tablo 17'den izlenebileceği gibi örgütsel dışlanmanın “yalnızlaştırma” boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin eğitim durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(465)=-.372$, $p>.05$]. Öğretmenlerin “yalnızlaştırma” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=1.39$), lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}=1.41$) göre daha düşük puan aldığı saptanmıştır. Yine Tablo 17'den izlenebileceği üzere örgütsel dışlanmanın “hiçleştirme” boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin eğitim durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(465)=-1.207$, $p>.05$]. Öğretmenlerin “yalnızlaştırma” boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}=1.40$), lisansüstü düzeyde eğitime sahip olan öğretmenlere ($\bar{X}=1.48$) göre görece daha yalnız hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Koşar'ın (2014) çalışmasında da Mersin Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin işyerinde dışlanmaya yönelik görüşlerinin katılımcıların eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Kumral (2017) tarafından yapılmış çalışma bulgularında da

katılımcıların örgütsel dışlanmaya yönelik görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 18’de örgütsel dışlanma boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin yaş değişkeni açısından ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 18

Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Yaş	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
Örgütsel Dışlanma	Yalnızlaştırma	21-26	45	5-459	1.86	.101	-
		27-32	91				
		33-38	130				
		39-44	92				
		45-50	69				
		51 yaş ve üzeri	38				
		Toplam	465				
	Hiçleştirme	21-26	45	5-459	1.38	.230	-
		27-32	91				
		33-38	130				
		39-44	92				
		45-50	69				
		51 yaş ve üzeri	38				
		Toplam	465				

* $p < .05$

Tablo 18'den görüldüğü üzere öğretmenlerin “yalnızlaştırma” boyutuna ilişkin örgütsel dışlanma görüşleri, öğretmenlerin yaşına göre istatistiksel açıdan bir farklılık göstermemektedir [$F(5-459)=1.86$ $p > .05$]. Yine Tablo 18'den izlenebileceği gibi “hiçleştirme” boyutuna ilişkin görüşleri, öğretmenlerin yaşına göre istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$F(5-459)=1.38$, $p > .05$]. Diğer bir ifadeyle, yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşleri üzerinde etkisinin bulunmadığı söylenebilir.

Koşar (2014) tarafından yapılmış çalışmada da Mersin Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin işyerinde dışlanmaya ilişkin görüşlerinin katılımcıların yaşı değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Keklik vd. (2013) tarafından yapılmış çalışmada ise ÖYP'li araştırma görevlilerinin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaşmadığı saptanmıştır.

Tablo 19'da örgütsel dışlanma boyutlarına yönelik öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 19

Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Mesleki kıdem	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
Örgütsel Dışlanma	Yalnızlaştırma	1-10 yıl	174	2-462	1.59	.204	-
		11-20 yıl	178				
		21 ve üzeri yıl	113				
		Toplam	465				
	Hiçleştirme	1-10 yıl	174	2-462	.95	.388	-
		11-20 yıl	178				
		21 ve üzeri yıl	113				
		Toplam	465				

* $p < .05$

Tablo 19'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın “yalnızlaştırma” boyutuna yönelik görüşleri mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(2-462)=1.59, p > .05$]. Yine Tablo 19'dan görüldüğü üzere öğretmenlerin “hiçleştirme” boyutuna ilişkin örgütsel dışlanma görüşleri kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(2-462)=.95, p > .05$]. Diğer bir ifadeyle, mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 20'de öğretmenlerin örgütsel dışlanma boyutlarına yönelik görüşlerinin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeni açısından ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 20

Örgütsel Dışlanma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştıkları Okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Çalıştığı okuldaki görev süresi	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
Örgütsel Dışlanma	Yalnızlaştırma	1-5 yıl	337	3-461	.77	.511	-
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33				
		16 yıl ve üzeri yıl	15				
		Toplam	465				
	Hiçleştirme	1-5 yıl	337	3-461	.99	.397	-
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33				
		16 yıl ve üzeri yıl	15				
		Toplam	465				

* $p < .05$

Tablo 20'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın “yalnızlaştırma” boyutuna ilişkin görüşleri çalıştıkları okuldaki görev süreleri açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$F(3-461)=.77, p>.05$]. Yine Tablo 20'den görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel dışlanmanın “hiçleştirme” boyutuna ilişkin görüşleri çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir [$F(3-461)=.99, p>.05$]. Çalıştığı okuldaki görev süresinin öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşleri üzerinde bir etkisinin olmadığı ifade edilebilir.

İşe Yabancılaşmaya İlişkin Bulgular ve Yorum

Çalışmanın bu bölümünde Ankara ilinin dokuz merkez ilçesinde resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği” ile elde edilen verilerin analizlerinden ortaya çıkan bulgulara ve yoruma yer verilmiştir.

İşe yabancılaşma boyutlarına ilişkin bulgular. Öğretmenlerin işe yabancılaşması dört boyutta incelenmiştir. Bunlar “Güçsüzlük”, “Anlamsızlık”, “Yalıtılmışlık” ve “Okula Yabancılaşma”dır.

Tablo 21’de “Güçsüzlük” boyutunda işe yabancılaşma maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 21

Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Güçsüzlük	\bar{X}	ss
1	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	2.10	.92
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	1.68	.76
3	İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	2.12	.97
4	Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum	1.76	.82
5	Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	1.89	.86
6	İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	2.06	.97
7	Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	2.01	1.03
8	Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum	2.04	.97
9	Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	2.28	1.16
10	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	2.17	1.06
Toplam		2.01	.71

Tablo 21’den de izlenebileceği üzere öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutuna ilişkin görüşlerinin başında “Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum” ($\bar{X}=2.28$) ve “Okuldaki kuralların yaratıcılığını engellediğimi düşünüyorum” ($\bar{X}=2.17$) gelmektedir. Bunu sırası ile “İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum” ($\bar{X}=2.12$); “Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum” ($\bar{X}=2.10$); “İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini düşünüyorum” ($\bar{X}=2.06$); “Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum” ($\bar{X}=2.04$), “Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum” ($\bar{X}=2.01$); “Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum” ($\bar{X}=1.89$); “Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum” ($\bar{X}=1.76$) ve “Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum” ($\bar{X}=1.68$) izlemektedir. Öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutundaki işe yabancılaşma maddelerinden en yüksek puan alınan iki madde; çalıştıkları kurumda doğruları savunmanın bir yararı olmadığını ve mevcut kuralların onların yaratıcılıklarını engellediği düşüncesi okulun bürokratik yapısıyla ilişkili bir durum olarak nitelendirilebilir. Iserwood ve Hoy (1973) tarafından yapılmış çalışmada

okullardaki merkezileşme ve hiyerarşik denetim düzeyinin artmasının öğretmenlerin güçsüzlük şeklindeki işe yabancılaşma algılarının da artmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut araştırmada öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutunda en düşük puan aldıkları madde ise “Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum”dur. Diğer bir ifadeyle, öğretmenler okulda öğrencileriyle iletişim kurmakta zorluk yaşamadığını ifade etmişler. Bu durumun okuldaki öğretmen-öğrenci ilişkilerinin yeterli düzeyde olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Genel olarak bakıldığında, öğretmenlerin işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutuna “nadiren” düzeyinde katıldıkları görülmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenler üzerine yapılan ve benzer sonuçların olduğu çalışma bulgularına rastlanmıştır (Aydın, 2015; Elma, 2003; Boz & Garipağaoğlu, 2016; Çalışır, 2006; Kasapoğlu, 2015; Kesik & Cömert, 2014; Korkmaz & Çevik, 2017; Şimşek vd., 2012; Şirin, 2010).

Tablo 22’de “Anlamsızlık” boyutunda işe yabancılaşma maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 22

Anlamsızlık Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Anlamsızlık	\bar{X}	ss
11	Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	1.87	1.05
12	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	1.82	.92
13	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	1.88	.95
14	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	1.66	.98
15	İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.	1.55	.85
16	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	1.44	.78
17	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	1.41	.75
18	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1.59	.98
19	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	1.39	.85
20	Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.	1.69	.88
21	Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	1.84	.92
Toplam		1.68	.69

Tablo 22'den de izlenebileceği gibi öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna ilişkin görüşlerinin başında “Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığım hissediyorum” ($\bar{X}=1.88$) ve “Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum” ($\bar{X}=1.87$) gelmektedir. Bunu sırasıyla “Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum” ($\bar{X}=1.84$), “Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum” ($\bar{X}=1.82$), “Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum” ($\bar{X}=1.69$), “Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum” ($\bar{X}=1.66$), “Öğretmenliği sıkıcı buluyorum” ($\bar{X}=1.59$), “İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum” ($\bar{X}=1.55$), “Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum” ($\bar{X}=1.44$), “Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum” ($\bar{X}=1.41$), ve “Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum” ($\bar{X}=1.39$) izlemektedir.

Yine Tablo 22'den görüldüğü üzere öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna yönelik görüşleri “hiçbir zaman” düzeyindedir. Bu bulgulardan hareketle, Ankara ili merkez ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapmaktan olan öğretmenlerin anlamsızlık yaşamadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenler yaptıkları işi anlamlı bulmaktadır ve bu ise olumlu bir durum olarak nitelendirilebilir.

İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin işe yabancılaşması üzerine yapılmış çalışmalarda benzer sonuçların olduğu görülmüştür. Örneğin, Kasapoğlu (2015), Çalışır (2006) ve Şirin (2010 tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “anlamsızlık” boyutuna ilişkin görüşlerinin “hiçbir zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgular mevcut çalışmadan elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Bunun yanı sıra bazı çalışmalarda ise öğretmenlerin işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutuna “nadiren” düzeyinde katıldığı çalışma bulgularına da rastlanmıştır (Aydın, 2015; Elma, 2003; Boz & Garipağaoğlu, 2016; Korkmaz & Çevik, 2017; Şimşek vd., 2012). Bu bulgular mevcut çalışmadan elde edilen bulgularla çelişmektedir.

Tablo 23'de “yalıtılmışlık” boyutunda işe yabancılaşma maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 23

Yalıtılmışlık Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Yalıtılmışlık	\bar{X}	Ss
22	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	1.58	.91
23	Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.	1.29	.65
24	Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	1.47	.90
25	Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	1.96	1.05
26	Okulda kendimi yalnız hissediyorum.	1.50	.81
27	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	2.07	1.18
28	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	1.85	1.07
29	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.	1.78	.90
30	Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	1.77	.90
31	Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	2.19	1.19
Toplam		1.72	.66

Tablo 23'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin görüşlerinin başında “Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum” ($\bar{X}=2.19$) ve “Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum” ($\bar{X}=2.07$) gelmektedir. Bunu sırasıyla “Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum” ($\bar{X}=1.96$), “Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum” ($\bar{X}=1.85$), “Sosyal çevremi sıkıcı buluyorum” ($\bar{X}=1.78$), “Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum” ($\bar{X}=1.77$), “Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum” ($\bar{X}=1.58$), “Okulda kendimi yalnız hissediyorum” ($\bar{X}=1.50$), “Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum” ($\bar{X}=1.47$), “Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum” ($\bar{X}=1.29$) izlemektedir.

Öğretmenlerin yalıtılmışlık boyutuna ilişkin görüşlerinin “hiçbir zaman” düzeyinde olduğu söylenebilir. Okul örgütünün etkileşimin yoğun olduğu bir kurum olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu kurumda yoğun bir yalıtılmışlığın olmaması olası bir durum olarak nitelendirilebilir. Bu açıdan düşünüldüğünde öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin düşük çıkması normal bir durum olarak kabul edilebilir.

Çalışır (2006) ve Aydın (2015) tarafından yapılmış çalışmada öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşma algılarının “hiçbir zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Elma (2003) çalışmasında ise öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki maddelere ilişkin işe yabancılaşma algılarının “nadiren” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Bu çalışma bulgusu Kasapoğlu (2015) ve Korkmaz ve Çevik (2017) tarafından yapılmış çalışma bulguları ile örtüşmektedir. Şirin (2010) tarafından yapılan ve beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerini incelemeyi amaçlayan çalışmada da benzer sonuçların olduğu görülmüştür. Ortaöğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin incelendiği bir başka çalışma bulguları da öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki maddelere yönelik işe yabancılaşma algılarının “nadiren” düzeyinde olduğuna ilişkin kanıtlar sunmuştur (Emir, 2012). Boz ve Garipağaoğlu (2016) tarafından yapılmış ve eğitim örgütleri üzerinde yabancılaşma ve öfke ilişkilerinin incelendiği çalışma bulgularında da katılımcıların “yalıtılmışlık” boyutundaki maddelere yönelik işe yabancılaşma algılarının “nadiren” düzeyinde sonuçların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24’de “Okula Yabancılaşma” boyutunda işe yabancılaşma maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 24

Okula Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Okula Yabancılaşma	\bar{X}	ss
32	Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.	1.99	1.08
33	Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.	3.15	1.31
34	Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.	3.37	1.28
35	Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.	3.52	1.24
36	Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.	3.01	1.31
37	Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.	3.06	1.16
38	Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.	3.76	1.23
Toplam		3.12	.79

Tablo 24’den izlenebileceği gibi okula yabancılaşma boyutundaki maddelerin olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutuna ilişkin görüşlerinin başında “Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum”

(\bar{X} =3.76) ve “Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum” (\bar{X} =3.52) gelmektedir. Bunu sırasıyla “Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum” (\bar{X} =3.37), “Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum” (\bar{X} =3.15), “Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum” (\bar{X} =3.06), “Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum” (\bar{X} =3.01) ve “Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum” (\bar{X} =1.99) izlemektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulda sınıftayken kendilerini daha çok rahat hissetmesi ve işiyle ilgili konularda sorumluluk üstlenmekten dolayı memnuniyet duygusu yaşaması, öğretmenlik mesleğinin en iyi meslek olduğunu düşünmesi olumlu bir durum olarak nitelendirilebilir. Öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutundaki maddelere “bazen” düzeyinde katıldıkları sonucuna varılabilir.

Alanyazın incelemelerinde öğretmenlerin işe yabancılaşmasını konu edinen çeşitli çalışmalarda benzer sonuçların olduğu görülmüştür. Örneğin, Şirin (2010) tarafından yapılan ve öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin incelendiği çalışma bulgularında da öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutundaki maddelere ilişkin işe yabancılaşma algılarını “bazen” düzeyinde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Kasapoğlu (2015) ve Korkmaz ve Çevik'in (2017) çalışmasından elde edilen bulgular da mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Çalışır (2006) tarafından yapılmış çalışmada da benzer sonuçların olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra Boz ve Garipağaoğlu (2016) çalışmasında ise öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutundaki işe yabancılaşma algılarının ise “çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulgu mevcut çalışma bulguları ile çelişmektedir.

Öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, meslekteki kıdem, çalıştığı okuldaki görev süresi gibi çeşitli demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 25’de işe yabancılaşmaya ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik *t*-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 25

İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
İşe yabancılaşma	Güçsüzlük	Kadın	327	2.00	.71	463	-.175	.861
		Erkek	138	2.02	.70			
	Anlamsızlık	Kadın	327	1.66	.70		-.177	.381
		Erkek	138	1.72	.67			
	Yalıtılmışlık	Kadın	327	1.70	.66		-.798	.425
		Erkek	138	1.76	.66			
	Okula yabancılaşma	Kadın	327	3.16	.79		1.706	.089
		Erkek	138	3.02	.80			

* $p < .05$

Tablo 25'den izleneceği gibi öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutundaki işe yabancılaşmaya yönelik görüşleri cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$t(463) = -.175$, $p > .05$]. Diğer bir ifadeyle, cinsiyet değişkeninin resmi ortaokullarda görevli olan öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutuna yönelik işe yabancılaşma algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Buna göre kadın öğretmenler ($\bar{X} = 2.00$) erkek öğretmenlerle ($\bar{X} = 2.02$) kıyaslamada “güçsüzlük” boyutunda daha düşük puan almışlardır. Alanyazın incelemelerinde “güçsüzlük” boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği çalışma bulgularına rastlanmıştır. Örneğin, Elma (2003) tarafından yapılmış çalışmada cinsiyet değişkenine göre “güçsüzlük” boyutuna yönelik öğretmenlerin işe yabancılaşma görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin işe yabancılaşmasını konu edinen diğer çalışmalarda da benzer bulguların olduğu görülmüştür (Akpolat & Oğuz, 2015; Aydın, 2015; Boz & Garipağaoğlu, 2016; Emir, 2012; Kesik & Cömert, 2014; Kasapoğlu, 2015; Kılçık, 2011; Şirin, 2010). Çalışır'ın (2006) çalışmasında ise öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutunda işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Şöyle ki, ilgili çalışmada erkek öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutuna ilişkin işe yabancılaşma puan ortalamasının kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Yorulmaz vd. (2015) tarafından yapılmış çalışmada da katılımcıların “güçsüzlük” boyuttaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin

cinsiyet değişkeni açısından farklılaştığı görülmüştür. İlgili çalışmada erkek öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutunda daha çok işe yabancılaştıkları saptanmıştır.

Yine Tablo 25'den görüldüğü üzere öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=-.177, p>.05$]. Buna göre kadın öğretmenler ($\bar{X}=1.66$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=1.72$) göre “anlamsızlık” boyutunda nispeten düşük puan almışlardır. Alanyazında konuyla ilgili çeşitli çalışmalarda “anlamsızlık” boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı çalışma bulgularına rastlanmıştır (Akpolat & Oğuz, 2015; Aydın, 2015; Boz & Garipağaoğlu, 2016; Elma, 2003; Emir, 2012; Kasapoğlu, 2015; Kesik & Cömert, 2014; Kılçık, 2011; Şimşek vd., 2012; Şirin, 2010). Yorulmaz vd. (2015) tarafından yapılmış çalışmada ise öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır. İlgili çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha çok anlamsızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir.

Tablo 25'de sunulduğu üzere öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “yalıtılmışlık” boyutuna yönelik görüşleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=-.798, p>.05$]. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin cinsiyetlerinin onların anlamsızlık yaşamaları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Araştırmada kadın öğretmenler ($\bar{X}=1.70$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=1.76$) oranla “yalıtılmışlık” boyutunda daha düşük puan almışlardır. Elma (2003) ve Kasapoğlu (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından fark göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin incelendiği bir başka çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Emir, 2012). Kasapoğlu'nun (2015) çalışmasında da öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin işe yabancılaşma görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Çalışır'ın (2006) ve Aydın'ın (2015) çalışma bulguları da bu bulguları destekler niteliktedir. Buna karşın “yalıtılmışlık” boyutunda ilişkin işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerin cinsiyet değişkene göre anlamlı bir farklılık gösterdiği çalışma bulgularına da rastlanmıştır. Yorulmaz vd. (2015) tarafından yapılmış çalışmada öğretmenlerin

“yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaştığı tespit edilmiştir. Şöyle ki, ilgili çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yalıtılmışlık yaşadıkları saptanmıştır. Kesik ve Cömert (2014) tarafından yapılmış çalışmada da ilköğretim okullarında görev yapan hem kadın hem de erkek öğretmenlerin işe yabancılaşma puanları arasında bir farklılığın olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularında erkek katılımcıların yalıtılmışlık boyutundaki işe yabancılaşma algılarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Şirin (2010) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki maddelere ilişkin işe yabancılaşma algılarının cinsiyet değişkeni açısından erkeklerin lehine farklılaştığı görülmüştür. Bu çalışma bulguları Kılçık (2011) tarafından yapılmış çalışma bulguları ile örtüşmektedir. Boz ve Garipağaoğlu (2016) ve Akpolat ve Oğuz (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında da öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. İlgili çalışmada ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha çok yalıtılmışlık yaşadıkları bulgularına rastlanmıştır.

Tablo 25'de sunulduğu üzere öğretmenlerin işe yabancılaşmanın son boyutu olan “okula yabancılaşma” boyutuna yönelik görüşleri cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=1.706, p>.05$]. Kadın öğretmenler ($\bar{X}=3.16$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=3.02$) nazaran daha yüksek puan almışlardır. Alanyazında bazı çalışmalarda öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “okula yabancılaşma” boyutundaki maddelere yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür (Aydın, 2015; Elma, 2003; Çalışır, 2006; Kasapoğlu, 2015; Şirin, 2010; Yorulmaz vd., 2015). Bu bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Emir'in (2012) çalışmasında ise öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutuna yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Şöyle ki, ilgili araştırmada “okula yabancılaşma” boyutunu kadınların erkeklere göre daha düşük düzeyde yaşadığı saptanmıştır. Boz ve Garipağaoğulları (2016) tarafından yapılmış çalışmada da öğretmenlerin “okula yabancılaşma” maddelerine yönelik görüşleri cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. İlgili çalışmada “okula yabancılaşma” boyutunda erkek katılımcıların

kadın katılımcılara göre, anlamlı bir şekilde daha fazla yabancılaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Akpolat ve Oğuz (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise kadın öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutundaki işe yabancılaşma görüşlerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Tüm bu bulgular mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir.

Tablo 26’da “İşe Yabancılaşma” boyutlarına yönelik öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik *t*-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 26

İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Medeni durum	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
İşe yabancılaşma	Güçsüzlük	Bekâr	77	2.03	.73	463	.197	.844
		Evli	388	2.00	.71			
	Anlamsızlık	Bekâr	77	1.64	.59		-5.65	.572
		Evli	388	1.68	.71			
	Yalıtılmışlık	Bekâr	77	1.80	.56		1.225	.168
		Evli	388	1.70	.68			
	Okula yabancılaşma	Bekâr	77	3.13	.79		.069	.944
		Evli	388	3.12	.79			

**p*<.05

Tablo 26’dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutuna ilişkin görüşleri medeni durum açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=.197$, $p>.05$]. Buna göre evli öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutuna ilişkin puan ortalaması ($\bar{X}=2.00$) bekâr öğretmenlerin puan ortalamasından ($\bar{X}=2.03$) daha yüksektir. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutuna yönelik görüşlerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği çalışmalara rastlanmıştır (Akpolat & Oğuz, 2015; Aydın, 2015; Elma, 2003; Emir, 2012; Kasapoğlu, 2015; Kesik & Cömert, 2014; Kılçık, 2011; Şimşek vd., 2012; Şirin, 2010). Bu çalışmalardan elde edilen bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Yine Tablo 26’dan görüldüğü üzere öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık

göstermemektedir [$t(463)=-.565, p>.05$]. Buna göre evli öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna ilişkin puan ortalaması ($\bar{X}=1.68$) bekâr öğretmenlerin puan ortalamasından ($\bar{X}=1.64$) daha yüksektir. Öğretmenlerin işe yabancılaşması konusu üzerine yapılan bir sıra çalışmalarda “anlamsızlık” boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı çalışma bulgularına rastlanmıştır (Akpolat & Oğuz, 2015; Aydın, 2015; Emir, 2012; Kesik & Cömert, 2014; Kasapoğlu, 2015; Kılçık, 2011; Şimşek vd., 2012; Şirin, 2010). Bununla beraber medeni durum değişkenine göre farklılıkların olduğu çalışmalara da ulaşılmıştır. Örneğin, Elma (2003) tarafından yapılmış çalışmada medeni durum değişkeni açısından öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Şöyle ki, bekâr öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutunda işe yabancılaşmaya yönelik görüşlerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgularına rastlanmıştır. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Tablo 26'da sunulduğu üzere öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=1.225, p>.05$]. Buna göre evli öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki maddelere ilişkin puan ortalaması ($\bar{X}=1.70$) bekâr öğretmenlerin puan ortalamasından ($\bar{X}=1.80$) daha düşüktür. Alanyazın incelemelerinde öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin görüşlerinin istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık göstermediği çalışma bulgularına rastlanmıştır. Örneğin, Emir (2012), Şirin (2010) ve Kasapoğlu (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. İlgili alanyazında benzer bulguların olduğu çeşitli çalışmalara rastlanmıştır (Akpolat & Oğuz, 2015; Elma, 2003; Kesik & Cömert, 2014; Kılçık, 2011). Bu çalışmalardan elde edilen bulgular mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmektedir.

Yine Tablo 26'dan sunulduğu üzere öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutuna ilişkin görüşleri medeni durum değişkeni açısından istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=.069, p>.05$]. Buna göre evli öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutundaki maddelere ilişkin puan ortalaması ($\bar{X}=3.12$) bekâr öğretmenlerin puan ortalamasından ($\bar{X}=3.13$) daha düşüktür. Öğretmenlerin işe yabancılaşması konusu üzerine yapılmış bazı çalışmalarda

“okula yabancılaşma” boyutundaki öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Emir, 2012; Kasapoğlu, 2015; Şirin, 2010). Buna karşın Elma (2003) tarafından yapılmış çalışmada ise medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutuna yönelik görüşlerinin istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. İlgili çalışmada bekâr öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutuna yönelik işe yabancılaşma algılarının evli öğretmenlere oranla nispeten yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu mevcut çalışma bulguları ile çelişmektedir.

Tablo 27’de “İşe yabancılaşma” boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik *t*-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 27

İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Eğitim durumu	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İşe Yabancılaşma	Güçsüzlük	Lisans	378	1.99	.68	463	-1.131	.260
		Lisansüstü	87	2.10	.81			
	Anlamsızlık	Lisans	378	1.66	.68		-1.139	.501
		Lisansüstü	87	1.75	.74			
	Yalıtılmışlık	Lisans	378	1.71	.64		-0.612	.255
		Lisansüstü	87	1.76	.74			
Okula yabancılaşma	Lisans	378	3.13	.80	.673	.541		
	Lisansüstü	87	3.07	.76				

* $p < .05$

Tablo 27’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutuna yönelik görüşleri eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$t(463)=-1.131, p>.05$]. Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutundaki maddelere ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=1.99$) lisansüstü mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X}=2.10$) daha düşüktür. İşe yabancılaşma konusuyla ilgili yapılmış bazı çalışmalarda öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutundaki işe yabancılaşmalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Örneğin, Kılçık (2011) tarafından yapılmış çalışmada öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutuna ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Kesik ve Cömert

(2014), Çalışır (2006) ve Kasapoğlu (2015) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bulgular mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Yine Tablo 27'de sunulduğu üzere öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutunda işe yabancılılaşmaya ilişkin görüşleri eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=-1.139, p>.05$]. Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutundaki maddelere ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=1.66$) lisansüstü mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X}=1.75$) daha düşüktür. Kasapoğlu (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında da “anlamsızlık” boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutunda işe yabancılılaşmaya ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılık gösterdiği çalışma bulgularına da rastlanmıştır (Çalışır, 2006; Kesik & Cömert, 2014; Kılçık, 2011).

Tablo 27'den görüldüğü üzere öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki görüşleri eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=-.612, p>.05$]. Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=1.71$) lisansüstü mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X}=1.76$) daha düşüktür. Kılçık (2011) ve Kesik ve Cömert (2014) tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna yönelik görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde, Kasapoğlu (2015) çalışmasında da eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Bu bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Çalışır (2006) tarafından yapılmış çalışmada ise öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılılaşmaya yönelik görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yine Tablo 27'de sunulduğu üzere son boyut olan “okula yabancılılaşma” boyutuna yönelik öğretmen görüşleri eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=.673, p>.05$]. Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin “okula yabancılılaşma” boyutundaki maddelere ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=3.13$) lisansüstü mezunu öğretmenlerden ($\bar{X}=3.07$) daha yüksektir. Çalışır (2006) ve Kasapoğlu (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda da “okula

yabancılaşma” boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 28’de işe yabancılaşma boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 28

İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Yaş	N	Sd	F	p	Anlamlı Fark
İşe Yabancılaşma	Güçsüzlük	21-26	45	5-459	.48	.792	-
		27-32	91				
		33-38	130				
		39-44	92				
		45-50	69				
		51 yaş ve üzeri	38				
		Toplam	465				
	Anlamsızlık	21-26	45	5-459	1.65	.145	-
		27-32	91				
		33-38	130				
		39-44	92				
		45-50	69				
		51 yaş ve üzeri	38				
		Toplam	465				
	Yalıtılmışlık	21-26	45	5-459	1.35	.241	-
		27-32	91				
		33-38	130				
		39-44	92				
45-50		69					
51 yaş ve üzeri		38					
Toplam		465					
Okula Yabancılaşma	21-26	45	5-459	.95	.447	-	
	27-32	91					
	33-38	130					
	39-44	92					
	45-50	69					
	51 yaş ve üzeri	38					
	Toplam	465					

* $p < .05$

Tablo 28’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutuna ilişkin görüşleri yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F(5-459)=.48, p>.05$]. Bu durum yaş değişkeninin öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutuna yönelik işe yabancılaşmalarında etkili

olmadığına ilişkin kanıtlar sunmuştur. Çalışır'ın (2006) çalışmasında da katılımcıların “güçsüzlük” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Öğretmenler üzerine yapılan çeşitli çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Emir, 2012; Şirin, 2010). Bunun yanı sıra Kasapoğlu (2015) ve Akpolat ve Oğuz (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda ise öğretmenlerin “güçsüzlük” boyutuna yönelik görüşlerinin yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular mevcut araştırma bulgularıyla çelişmektedir.

Yine Tablo 28'den görüleceği üzere öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna yönelik görüşleri yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(5-459)=1.65$, $p>.05$]. İlgili alanyazın incelendiğinde “anlamsızlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin katılımcı görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı çalışma bulgularına rastlanmıştır (Emir, 2012; Çalışır, 2006; Kasapoğlu, 2015; Şirin, 2010). Buna karşın Akpolat ve Oğuz (2015) tarafından yapılmış çalışmada ise öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya yönelik görüşlerinin yaş değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 28'de sunulduğu üzere öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna yönelik görüşleri yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(5-459)=1.35$, $p>.05$]. Bu durum yaş değişkeninin öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin işe yabancılaşmalarında etkili olmadığını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin yaşı ile yalıtılmışlık düzeyleri arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin işe yabancılaşması konusu üzerine yapılan çeşitli çalışmalarda (Akpolat & Oğuz, 2015; Çalışır, 2006; Emir, 2012; Kasapoğlu, 2015; Şirin, 2010). Yaş değişkeninin işe yabancılaşmada etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Bunun yanı sıra Boz ve Garipağaoğlu (2016) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise yaş değişkenine göre öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşleri arasında bir farklılığın olduğu saptanmıştır.

Yine Tablo 28'den görüldüğü üzere öğretmenlerin son boyut olan “okula yabancılaşma” boyutundaki işe yabancılaşmaya yönelik görüşleri yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(5-459)=.95, p>.05$]. Şirin tarafından (2010) yapılmış çalışma bulgularında yaş değişkeninin beden eğitimi öğretmenlerinin “okula yabancılaşma” boyutuna yönelik işe yabancılaşmalarında etkili olmadığı görülmüştür. Akpolat ve Oğuz (2015), Emir (2012) ve Kasapoğlu'nun (2015) çalışmasında da benzer sonuçların olduğu tespit edilmiştir. İlgili çalışmalarda ad öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni açısından farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Tablo 29'da “İşe yabancılaşma” boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 29

İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Mesleki kıdem	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
İşe Yabancılaşma	Güçsüzlük	1-10 yıl	174	2-462	.81	.447	-
		11-20 yıl	178				
		21 yıl ve üzeri	113				
		Toplam	465				
	Anlamsızlık	1-10 yıl	174	2-462	1.565	.210	-
		11-20 yıl	178				
		21 yıl ve üzeri	113				
		Toplam	465				
	Yalıtılmışlık	1-10 yıl	174	2-462	2.757	.065	-
		11-20 yıl	178				
		21 yıl ve üzeri	113				
		Toplam	465				
	Okula Yabancılaşma	1-10 yıl	174	2-462	.61	.544	-
		11-20 yıl	178				
		21 yıl ve üzeri	113				
		Toplam	465				

* $p<.05$

Tablo 29'dan da izlenebileceği gibi öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutuna yönelik görüşleri mesleki kıdem değişkeni açısından

istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$F(2-462)=.81, p>.05$]. Çalışır'ın (2006) çalışmasında da “güçsüzlük” boyutunda katılımcı görüşlerinin mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgu Emir (2012), Şirin (2010), Şimşek (2012) ve Yorulmaz vd. (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularıyla örtüşmektedir.

Buna karşın öğretmenlerin işe yabancılaşması konusuyla ilgili yapılmış bazı çalışmalarda ise “güçsüzlük” boyutuna ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığı sonuçlarına da rastlanmıştır (Akpolat & Oğuz, 2015; Aydın, 2015; Elma, 2003; Kasapoğlu, 2015; Kesik & Cömert, 2014; Kılçık, 2011). Bu bulgular mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Yine Tablo 29'dan görüleceği üzere öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna yönelik görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F(2-462)=1.565, p>.05$]. Alanyazın incelemelerinde bu bulguları destekler nitelikte olan araştırmalara rastlanmıştır (Aydın, 2015; Emir, 2012; Şirin, 2010; Yorulmaz vd., 2015).

Bunun yanı sıra, mesleki kıdem değişkeni açısından “anlamsızlık” boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin farklılık gösterdiği çalışma bulgularının da olduğu saptanmıştır. Örneğin, Elma (2003) tarafından yapılmış çalışmada mesleki kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu bulgular Akpolat ve Oğuz, (2015), Çalışır (2006), Kasapoğlu (2015), Kesik ve Cömert (2015), Kılçık (2011) ve Şimşek vd. (2012) tarafından yapılmış çalışmalardan elde edilen bulgularla örtüşmekte, mevcut çalışma bulgularıyla ise çelişmektedir.

Tablo 29'dan sunulduğu gibi öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna yönelik görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(2-462)=.065, p>.05$]. Benzer şekilde Elma'nın (2003) çalışmasında da mesleki kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bulguları destekleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Çalışır, 2006; Emir, 2012; Kasapoğlu, 2015; Kesik & Cömert, 2015; Kılçık, 2011; Şirin, 2010; Yorulmaz vd., 2015).

Buna karşın Aydın (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Akpolat ve Oğuz (2015) tarafından yapılmış çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgular mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Yine Tablo 29'dan görüldüğü üzere öğretmenlerin son boyut olan “okula yabancılaşma” boyutuna yönelik işe yabancılaşma görüşleri mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir [$F(2-462)=.61, p>.05$]. Diğer bir ifadeyle, mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin okula yabancılaşmaya ilişkin görüşleri üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

İlgili alanyazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyen çalışmaların olduğu görülmüştür. Akpolat ve Oğuz (2015), Çalışır (2006), Emir (2012), Kasapoğlu (2015) ve Şirin (2010) tarafından yapılan ve öğretmenlerin işe yabancılaşması konusunu ele alan çalışmalarda da öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “okula yabancılaşma” boyutuna yönelik görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu bulgular mevcut çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Bunun yanı sıra “okula yabancılaşma” boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı çalışma bulgularına da rastlanmıştır. Örneğin, Elma (2003) tarafından yapılmış çalışmada mesleki kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Aydın (2015), Kılçık (2011), Şimşek vd. (2012), Yorulmaz vd. (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda da işe yabancılaşmanın “okula yabancılaşma” boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin meslekteki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir.

Tablo 30'da “İşe yabancılaşma” boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeni açısından bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 30

İşe Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Çalıştığı okuldaki görev süresi	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
İşe Yabancılaşma	Güçsüzlük	1-5 yıl	337	3-461	.22	.883	-
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33				
		16 yıl ve üzeri	15				
		Toplam	465				
	Anlamsızlık	1-5 yıl	337	3-461	.24	.867	-
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33				
		16 yıl ve üzeri	15				
		Toplam	465				
	Yalıtılmışlık	1-5 yıl	337	3-461	.27	.844	-
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33				
		16 yıl ve üzeri	15				
		Toplam	465				
	Okula yabancılaşma	1-5 yıl	337	3-461	.69	.557	-
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33				
		16 yıl ve üzeri	15				
		Toplam	465				

* $p < .05$

Tablo 30'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutuna ilişkin görüşleri çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$F(3-461)=.22$, $p>.05$]. Bu bulgular Kasapoğlu (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Yorulmaz vd. (2015) tarafından yapılmış çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İlgili çalışmada “güçsüzlük” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerin öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeni açısından farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Yine Tablo 30'dan görüldüğü üzere öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutuna ilişkin görüşleri, çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır [$F(3-461)=.24, p>.05$]. Kasapoğlu (2015) ve Yorulmaz vd. (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Tablo 30'da sunulduğu üzere öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin görüşleri, çalıştıkları okuldaki görev süresi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır [$F(3-461)=.27, p>.05$]. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği çalışmalara rastlanmıştır (Kasapoğlu, 2015; Yorulmaz vd., 2015).

Yine Tablo 30'da sunulduğu gibi öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutuna ilişkin görüşleri çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(3-461)=.69, p>.05$]. Bu bulgu Kasapoğlu (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Yorulmaz vd. (2015) tarafından yapılan çalışma bulgularında ise öğretmenlerin “okula yabancılaşma” boyutundaki görüşlerinin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeni açısından istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir. Tüm bu bulgulardan hareketle, çalıştıkları okuldaki görev süresinin öğretmenlerin işe yabancılaşmasında etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Örgütsel Sinizme İlişkin Bulgular ve Yorum

Çalışmanın bu bölümünde Ankara ilinin dokuz merkez ilçesinde resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Örgütsel sinizm boyutlarına ilişkin bulgular. Öğretmenlerin örgütsel sinizmi üç boyutta incelenmiştir. Bunlar “Bilişsel”, “Duyuşsal” ve “Davranışsal”dır.

Tablo 31'de “Bilişsel” boyutunda örgütsel sinizm maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 31

Bilişsel Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Bilişsel boyut	\bar{X}	ss
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2.66	1.12
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2.47	1.08
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2.38	1.09
4	Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2.44	1.08
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2.39	1.06
Toplam		2.47	.95

Tablo 31'den de izlenebileceği üzere öğretmenlerin örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutuna ilişkin görüşlerinin başında "Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum" ($\bar{X}=2.66$) ve "Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır" ($\bar{X}=2.47$) gelmektedir. Bunu sırası ile "Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir" ($\bar{X}=2.44$), "Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum" ($\bar{X}=2.39$) ve "Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım" ($\bar{X}=2.38$) izlemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutundaki maddelere yönelik görüşlerinin "katılmıyorum" düzeyinde olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara yönelik sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir. Kahveci ve Demirtaş (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında da öğretmenlerin "bilişsel" boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin "katılmıyorum" düzeyinde olduğu görülmüştür. Uzun (2015) çalışmasından elde edilen bulgular da mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Buna karşın, Mete ve Serin (2015) ve Amasralı (2016) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise öğretmenlerin "bilişsel" boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin "kısmen katılıyorum" düzeyinde olduğu saptanmıştır. Yüksel (2015) ve Ergen (2015) çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 32'de "Duyuşsal" boyutunda örgütsel sinizm maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 32

Duyuşsal Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Duyuşsal boyut	\bar{X}	ss
6	Çalıştığım kurumu düşününce sinirlenirim.	1.89	.95
7	Çalıştığım kurumu düşününce hiddetlenirim.	1.81	.93
8	Çalıştığım kurumu düşününce gerilim yaşıyorum.	1.85	.97
9	Çalıştığım kurumu düşününce içimi bir endişe duygusu kaplar.	1.84	.93
Toplam		1.85	.90

Tablo 32'den görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizmin “duyuşsal” boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin başında “Çalıştığım kurumu düşününce sinirlenirim” ($\bar{X}=1.89$) gelmektedir. Bunu sıra ile “Çalıştığım Kurumu düşününce gerilim yaşıyorum” ($\bar{X}=1.85$), “Çalıştığım kurumu düşününce içimi bir endişe duygusu kaplar” ($\bar{X}=1.84$) ve “Çalıştığım kurumu düşününce hiddetlenirim” ($\bar{X}=1.81$) izlemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin “duyuşsal” boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin “katılmıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenler “duyuşsal” boyutunda düşük düzeyde örgütsel sinizm yaşamaktadırlar. Uzun (2015) ve Yüksel (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda da benzer sonuçların olduğu görülmüştür. İlgili çalışmalarda katılımcıların örgütsel sinizmin “duyuşsal” boyutuna düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği bir çalışmada da öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin “katılmıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır (Ergen, 2015). Amasralı (2016) ve Mete ve Serin (2015) tarafından yapılmış çalışmadan elde edilen bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Kahveci ve Demirtaş'ın (2015) çalışmasında ise öğretmenlerin “duyuşsal” boyutundaki örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin “hiç katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 33'te “Davranışsal” boyutunda örgütsel sinizm maddeleri sıralanmıştır.

Tablo 33

Davranışsal Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Madde No	Davranışsal boyut	\bar{X}	ss
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2.30	1.08
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2.28	1.02
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2.81	1.03
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2.69	1.08
Toplam		2.52	.86

Tablo 33'ten görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin başında “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” ($\bar{X}=2.81$) ve “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm” ($\bar{X}=2.69$) gelmektedir. Bunu sırasıyla “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım” ($\bar{X}=2.30$) ve “Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız” ($\bar{X}=2.28$) izlemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizmin davranışsal boyutlarına ilişkin görüşlerinin “katılmıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir. Alanyazın incelemelerinde öğretmenler üzerine yapılmış bazı çalışmalarda benzer sonuçların olduğu görülmüştür (Kahveci & Demirtaş, 2015; Uzun, 2015). Bunun yanı sıra Mete ve Serin (2015) ve Yüksel (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise öğretmenlerin “davranışsal” boyuttaki maddelere ilişkin görüşlerinin “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Amasralı'nın (2016) ve Ergen'in (2015) çalışmalarından elde edilen bulgular da bu bulguyu destekler niteliktedir.

Örgütsel sinizmin her üç boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin “katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin düşük düzeyde sinizm yaşadığını gösteren bu durum Ankara ili merkez ilçelerindeki resmi ortaokullarda örgütsel sinizm durumunun düşük düzeyde de olsa var olduğuna ilişkin kanıtlar sunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük düzeyde olması onların çalıştıkları kuruma yönelik beklentilerinin çok yüksek olmamasından kaynaklı olabileceği düşünülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Öğretmenlerin “Örgütsel sinizme” ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, meslekteki kıdem, çalıştığı okuldaki görev süresi gibi çeşitli demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 34’de örgütsel sinizm boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik *t*-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 34

Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Kadın	327	2.47	.97	463	.083	.934
		Erkek	138	2.46	.91			
	Duyuşsal	Kadın	327	1.84	.89		-.302	.763
		Erkek	138	1.87	.92			
	Davranışsal	Kadın	327	2.54	.87		.758	.449
		Erkek	138	2.47	.83			

* $p < .05$

Tablo 34’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin “bilişsel” boyuttaki örgütsel sinizme yönelik görüşleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463) = .083$, $p > .05$]. Diğer bir ifadeyle, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin “bilişsel” boyuta yönelik örgütsel sinizm algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Kadın öğretmenler ($\bar{X} = 2.47$) erkek öğretmenlere ($\bar{X} = 2.46$) göre “bilişsel” boyutunda daha yüksek puan almışlardır. Alanyazın incelemelerinde öğretmenlerin “bilişsel” boyutundaki örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği çeşitli çalışma bulgularına rastlanmıştır (Amasralı, 2016; Balcı, 2016; Derin, 2016; Ergen, 2015; Kahveci & Demirtaş, 2015; Kılıç, 2011; Kantarcıoğlu, 2016; Yıldırım, 2015; Yüksel, 2015). Bunun yanı sıra Uzun (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise “bilişsel” boyuta ilişkin görüşlerin öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İlgili çalışmada erkek

öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla “bilişsel” boyutta daha yüksek puan aldıkları görülmüştür.

Yine Tablo 34'de sunulduğu üzere öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşleri de cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=-.302, p>.05$]. Buna göre kadın öğretmenler ($\bar{X}=1.84$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=1.87$) göre “duyuşsal” boyutunda daha düşük puan almışlardır. Kahveci ve Demirtaş (2015) çalışmasında da öğretmenlerin “duyuşsal” boyutuna yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenler üzerine yapılan çeşitli çalışmalarda benzer sonuçların olduğu görülmüştür (Amasralı, 2016; Balcı, 2016; Derin, 2016; Ergen, 2015; Kılıç, 2011, Kantarcıoğlu, 2016; Uzun, 2015; Yüksel, 2015). Bu bulgular mevcut çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Tablo 34'den görüleceği gibi öğretmenlerin “davranışsal” boyutuna yönelik görüşleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=.758, p>.05$]. Kadın öğretmenler ($\bar{X}=2.54$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=2.47$) nazaran daha yüksek puan almışlardır. Amasralı (2016) ve Balcı (2016) tarafından yapılmış çalışmada da öğretmenlerin “davranışsal” boyuta ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Alanyazında öğretmenler üzerine yapılan çeşitli çalışmalarda benzer bulguların olduğu görülmüştür (Ergen, 2015; Kahveci & Demirtaş, 2015; Kantarcıoğlu, 2016; Kılıç, 2011; Uzun, 2015; Yıldırım, 2015; Yüksel, 2015). Bu çalışmalardan elde edilen bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Örgütsel sinizmin her üç boyutuna ilişkin ortaokul öğretmenlerinin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin kadın yahut erkek olmaları, onların örgütsel sinizm ilişkin algılarını etkilememektedir. Bunun nedeni, öğretmenlik mesleğinde, mesleki rollerin cinsiyet açısından değişmemesi biçiminde ifade edilebilir.

Tablo 35'de örgütsel sinizm boyutlarına yönelik öğretmen görüşlerinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik t -testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 35

Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Medeni durum	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Bekâr	77	2.55	.95	463	.781	.435
		Evli	388	2.45	.95			
	Duyuşsal	Bekâr	77	2.00	1.01		1.70	.090
		Evli	388	1.82	.87			
	Davranışsal	Bekâr	77	2.57	.88		.529	.597
		Evli	388	2.51	.85			

* $p < .05$

Tablo 35'den görüleceği üzere öğretmenlerin örgütsel sinizmin “bilişsel” boyutuna ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463)=.781, p>.05$]. Bekâr öğretmenler ($\bar{X}=2.55$) evli öğretmenlere ($\bar{X}=2.45$) göre “bilişsel” boyutunda daha yüksek puan almışlardır. Kahveci ve Demirtaş (2015) ve Uzun (2015) çalışmasında da medeni durum değişkeni açısından “bilişsel” boyuta yönelik öğretmenlerin görüşlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Balcı (2016), Ergen, (2015), Kılıç (2011), Yıldırım (2015) ve Yüksel (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Buna karşın Amasralı (2016) tarafından yapılmış çalışmada ise matematik öğretmenlerinin “bilişsel” boyuta yönelik görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaştığı görülmüştür. İlgili çalışmada bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla daha yüksek puan aldığı saptanmıştır. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Yine Tablo 35'den görüleceği üzere öğretmenlerin “duyuşsal” boyuta ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$t(463)=1.70, p>.05$]. Bekâr öğretmenler ($\bar{X}=2.00$) evli öğretmenlere ($\bar{X}=1.82$) nazaran daha yüksek puan almışlardır. Kılıç (2011) çalışmasında da “duyuşsal” boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşlerin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu çalışmadan elde edilen bulgular mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Uzun (2015) ve Yıldırım (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında da öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki örgütsel sinizm görüşlerinin

medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Yüksel'in (2015) ve Ergen'in (2015) çalışmalarından elde edilen bulgular da bu bulguları destekler niteliktedir.

Bunun yanı sıra öğretmenlerin "duyuşsal" boyuta yönelik görüşlerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği çalışma bulgularına da rastlanmıştır. Örneğin, Kahveci ve Demirtaş (2015) çalışmasında bekâr öğretmenlerin görüşlerinin evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Amasralı (2016) tarafından yapılmış çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bulgular mevcut çalışmadan elde edilen bulgularla çelişmektedir.

Tablo 35'den görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizmin son boyutu olan "davranışsal" boyutuna yönelik görüşleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$t(463)=-.529, p>.05$]. Bekâr öğretmenler ($\bar{X}=2.57$) evli öğretmenlere ($\bar{X}=2.51$) göre "davranışsal" boyutta daha yüksek puan almışlardır. Uzun (2015) tarafından yapılmış çalışmada öğretmenlerin "davranışsal" boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. İlkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği bir çalışmada da öğretmenlerin "davranışsal" boyuta ilişkin görüşlerin öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır (Ergen, 2015). Benzer şekilde Yıldırım'ın (2016) çalışmasında da öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından "davranışsal" boyuttaki örgütsel sinizm algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Buna karşın konuya ilgili yapılan çeşitli çalışma bulgularında örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutundaki öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (Amasralı, 2016; Balcı, 2016; Kahveci & Demirtaş, 2015; Kılıç, 2011; Yüksel, 2015).

Örgütsel sinizmin her üç boyutundaki öğretmen görüşleri medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin evli veya bekâr olmaları onların örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde bir etkiye sahip değildir.

Tablo 36'da örgütsel sinizm boyutlarına yönelik öğretmen görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik *t*-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 36

Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Eğitim durumu	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Lisans	378	2.45	.93			
		Lisansüstü	87	2.54	1.03		-.759	.448
	Duyuşsal	Lisans	378	1.81	.85			
		Lisansüstü	87	1.99	1.07	463	-1.69	.093
		Lisans	378	2.47	.81			
		Lisansüstü	87	2.74	1.00		-2.65	.008*
Davranışsal	Lisansüstü	87	2.74	1.00		-2.65	.008*	

* $p < .05$

Tablo 36'dan görüleceği üzere öğretmenlerin örgütsel sinizmin “bilişsel” boyutundaki maddelere ilişkin görüşleri, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463) = -.759$, $p > .05$]. Buna göre lisans eğitimi düzeyine sahip öğretmenler ($\bar{X} = 2.45$) lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere ($\bar{X} = 2.54$) göre “bilişsel” boyutta daha düşük puan almışlardır.

Kılıç (2011) ve Yıldırım (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında da öğretmenlerin “bilişsel” boyuta ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği bir çalışmada da “bilişsel” boyuta ilişkin görüşlerin öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır (Ergen, 2015). Balcı (2016), Uzun (2015) ve Yüksel (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda da benzer sonuçların olduğu görülmüştür. Bu bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Yine Tablo 36'dan görüleceği üzere öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki maddelere ilişkin görüşleri, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(463) = -1.69$, $p > .05$]. Buna göre lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin ($\bar{X} = 1.81$) lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere ($\bar{X} = 1.99$) göre daha düşük puan aldıkları görülmektedir.

Kılıç (2011) ve Yüksel (2015) tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki maddelere yönelik görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Uzun'un (2015)

çalışmasında da benzer sonuçlar görülmüştür. Yıldırım (2015) çalışmasından elde edilen bulgular da mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmektedir.

Bunun yanı sıra Balcı (2016) tarafından yapılmış çalışmada ise öğretmenlerin “duyuşsal” boyuta ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. İlgili çalışmada lisans mezunu öğretmenlerin “duyuşsal” boyuta ilişkin puan ortalamasının lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bir başka çalışmada da öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Şöyle ki, lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde bilişsel sinizm yaşadıkları görülmüştür (Ergen, 2015).

Tablo 36'dan izleneceği gibi örgütsel sinizmin son boyutu olan “davranışsal” boyuta ilişkin öğretmen görüşleri, eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak bir farklılık göstermektedir [$t(463)=-2.65, p.<05$]. Bu doğrultuda lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.74$) lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{X}=2.47$) göre daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle eğitim durumu ve örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutu arasında ilişkinin olduğu ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça çalıştıkları kuruma yönelik sinik davranışlar sergilediği söylenebilir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerin çalıştığı kurumun işleyişine ilişkin eleştirel davranışlarda bulunduğu, kurumun işleyişi hakkında başkalarıyla fikir alışverişinde bulunmaya eğilimli olduğu söylenebilir.

Kılıç (2011) ve Yıldırım (2015) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin “davranışsal” boyuttaki görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alanyazında öğretmenler üzerine yapılmış çalışmalarda benzer sonuçların olduğu görülmüştür (Balcı, 2016; Ergen, 2015; Uzun, 2015; Yıldırım, 2015; Yüksel, 2015). Bu bulgular mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir.

Tablo 37'de örgütsel sinizme yönelik öğretmen görüşlerinin yaş değişkeni açısından ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 37

Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Yaş	N	Sd	F	p	Anlamlı fark					
Örgütsel sinizm	Bilişsel	21-26	45	5-459	.351	.882	-					
		27-32	91									
		33-38	130									
		39-44	92									
		45-50	69									
		51 yaş ve üzeri	38									
		Toplam	465									
		Duyuşsal	21-26					45	5-459	.752	.585	-
			27-32					91				
	33-38		130									
	39-44		92									
	45-50		69									
	51 yaş ve üzeri		38									
	Toplam		465									
	Davranışsal		21-26	45	5-459	2.77	.018*	(21-26) – (33-38), (21-26) – (45-50), (27-32) – (33-38), (27-32) – (45-50)				
			27-32	91								
		33-38	130									
		39-44	92									
45-50		69										
51 yaş ve üzeri		38										
Toplam		465										

* $p < .05$

Tablo 37'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel sinizmin “bilişsel” boyutuna ilişkin görüşleri, yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır [$F(5-459)=3.51$, $p > .05$]. Öğretmenler üzerine yapılmış bazı çalışmalarda katılımcıların “bilişsel” boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı çalışmalara rastlanmıştır (Amasralı, 2016; Ergen, 2015; Kahveci & Demirtaş, 2015; Kantarcıoğlu, 2016; Kılıç, 2011; Uzun, 2015; Yıldırım, 2015; Yüksel, 2015). Bunun yanı sıra Balcı (2016) tarafından yapılmış çalışmada ise öğretmenlerin “bilişsel”

boyuttaki görüşlerinin yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. İlgili çalışmada yaşı 51 ve üzeri olan öğretmenlerin “bilişsel” boyutta en yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Yine Tablo 37'den görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel sinizmin “duyuşsal” boyutundaki maddelere ilişkin görüşleri, yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır [$F(5-459)=752, p>.05$]. Uzun (2015) ve Ergen (2015) çalışmasında da benzer sonuçların olduğu saptanmıştır. İlgili çalışmalarda katılımcıların “duyuşsal” boyuttaki örgütsel sinizm algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yüksel'in (2015) çalışmasından elde edilen sonuçlar da bu araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Başka bir çalışmada da lise öğretmenlerinin “duyuşsal” boyuttaki maddelere ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Yıldırım, 2015).

Bunun yanı sıra Kahveci ve Demirtaş (2015) ve Amasralı (2016) tarafından yapılmış çalışmalarda ise öğretmenlerin “duyuşsal” boyuta yönelik görüşlerinin, yaş değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Balcı (2016), Kılıç (2011) ve Kantarcıoğlu (2016) çalışmasında da öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki görüşleri yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaşmıştır. Bu bulgular mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir.

Tablo 37'den sunulduğu üzere “davranışsal” boyuta ilişkin öğretmen görüşleri yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F(5-459)=2.77, p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre yaşları 21-26 olan ($\bar{X}=2.75$) öğretmenlerin örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutundaki maddelere ilişkin puan ortalaması, yaşı 33-38 ($\bar{X}=2.42$) ve yaşı 45-50 ($\bar{X}=2.28$) olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yaşı 27-32 olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.68$) “davranışsal” boyutundaki maddelere ilişkin puan ortalamalarının yaşı 33-38 ($\bar{X}=2.42$) ve yaşı 45-50 ($\bar{X}=2.28$) olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, yaşı daha az olan öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı sinik tutumlar sergilediği söylenebilir. Yaş arttıkça öğretmenlerin sinizme ilişkin görüşlerinin ise azaldığı düşünülebilir. Bu ise çeşitli sebeplerle açıklanabilir. Yaşı az olan öğretmenler yeni kuşaklar olarak otoriteye karşı tepki gösterebilmekte ve her şeyi eleştirmeye eğilimli olabilir. Ayrıca, yaşı az olan

öğretmenler aynı zamanda mesleğe yeni başlamış öğretmenlerdir. Dolayısıyla mesleki deneyimi az olan öğretmenler okuldakileri iyi tanımıyor olabilir veya görev yaptığı okula uyum sağlamakta zorluk yaşayabilir. Bu ise onların çalıştığı kuruma karşı sinik tutumlar sergilemesinde etkili olabilir. Alanyazın incelemelerinde öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarda “davranışsal” boyuttaki görüşlerin yaş değişkeni açısından anlamlı şekilde farklılaştığı çeşitli çalışma bulgularına rastlanmıştır (Amasralı, 2016; Balcı, 2016; Ergen, 2015; Kahveci & Demirtaş, 2015; Uzun, 2015). Buna karşın Kılıç (2011), Kantarcıoğlu (2016) ve Yüksel (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise öğretmenlerin “davranışsal” boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Yıldırım'ın (2015) çalışmasında da benzer sonuçların olduğu görülmüştür. Bu bulgular mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Tablo 38'de örgütsel sinizme yönelik öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 38

Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Mesleki kıdem	N	Sd	F	p	Anlamlı fark					
Örgütsel sinizm	Bilişsel	1-10 yıl	174	2-462	2.02	.134	-					
		11-20 yıl	178									
		21 yıl ve üzeri yıl	113									
		Toplam	465									
		1-10 yıl	174									
		11-20 yıl	178									
	Duyuşsal	21 yıl ve üzeri yıl	113	2-462	1.85	.158	-					
		Toplam	465									
		1-10 yıl	174									
		11-20 yıl	178									
		Davranışsal	21 yıl ve üzeri yıl					113	2-462	2.02	.134	-
			Toplam					465				
1-10 yıl	174											
11-20 yıl	178											

* $p < .05$

Tablo 38'den görüldüğü üzere örgütsel sinizmin “bilişsel” boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir

fark göstermemektedir [$F(2-462)=2.02, p>.05$]. Öğretmenler üzerine yapılmış bazı çalışmalarda benzer sonuçların olduğu görülmüştür (Balcı, 2016; Derin, 2016; Ergen, 2015; Kahveci & Demirtaş, 2015; Kantarcıoğlu, 2016; Kılıç, 2011; Uzun, 2015; Yıldırım, 2015; Yüksel, 2015). Bu çalışmaların yanı sıra Amasralı (2016) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise matematik öğretmenlerinin “bilişsel” boyuttaki görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak fark gösterdiği saptanmıştır. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir.

Yine Tablo 38'den görüldüğü üzere öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki maddelere yönelik görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$F(2-462)=1.85, p>.05$]. Diğer bir ifadeyle, mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki örgütsel sinizm algıları üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Uzun (2015) ve Yüksel (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında da benzer sonuçların olduğu görülmüştür. İlgili çalışmalarda öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki örgütsel sinizm algılarının hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Yıldırım'ın (2015) çalışmasında da lise öğretmenlerinin “duyuşsal” boyuta ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği bir başka çalışmada da öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki maddelere yönelik görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Ergen, 2015). Derin (2016) ve Kantarcıoğlu (2016) tarafından yapılmış çalışmadan elde edilen bulgular da mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmektedir.

Buna karşın Amasralı (2016) ve Kahveci ve Demirtaş (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise öğretmenlerin örgütsel sinizmin “duyuşsal” boyutuna yönelik görüşlerinin, mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Kılıç (2011) ve Balcı (2016) çalışmasında da benzer sonuçların olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular mevcut çalışmadan elde edilen bulgularla çelişmektedir.

Tablo 38'den izleneceği üzere örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutuna yönelik öğretmen görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F(2-462)=2.02, p>.05$]. Uzun (2015) tarafından

yapılmış çalışmada da benzer sonuçların olduğu saptanmıştır. Bu bulgu Kılıç (2011) ve Kantarcıoğlu (2016) çalışmasından elde edilen bulgularla da örtüşmektedir.

Yüksel'in (2015) çalışma bulgularında da öğretmenlerin "davranışsal" boyuttaki maddelere ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Yıldırım (2015) ve Ergen (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında da benzer sonuçların olduğu tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra alanyazın incelemelerinde mesleki kıdem değişkeni açısından "davranışsal" boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinin farklılaştığı çalışmalara da rastlanmıştır (Amasralı, 2016; Derin, 2016; Kahveci & Demirtaş, 2015).

Tablo 39'da örgütsel sinizme ilişkin öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri değişkeni açısından ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 39

Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Faktör	Çalıştığı okuldaki görev süresi	N	Sd	F	p	Anlamli fark
Örgütsel sinizm	Bilişsel	1-5 yıl	337				
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33	3-461	2.06	.105	-
		16 yıl ve üzeri yıl	15				
		Toplam	465				
	Duyuşsal	1-5 yıl	337				
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33	3-461	1.47	.222	-
		16 yıl ve üzeri yıl	15				
		Toplam	465				
	Davranışsal	1-5 yıl	337				
		6-10 yıl	80				
		11-15 yıl	33	3-461	3.86	.010*	(1-5) – (6-10)
		16 yıl ve üzeri yıl	15				
		Toplam	465				

*p<.05

Tablo 39'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel sinizmin “bilişsel” boyutundaki maddelere ilişkin görüşleri çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir [$F(3-461)=2.06$, $p>.05$]. Diğer bir ifadeyle, çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenininin öğretmenlerin “bilişsel” boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşleri üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Kahveci ve Demirtaş (2015) çalışmasında da benzer sonuçların olduğu tespit edilmiştir. İlgili çalışmalarda da “bilişsel” boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu bulgular Ergen (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularıyla da örtüşmektedir.

Yine Tablo 39'dan görüldüğü üzere öğretmenlerin “duyuşsal” [$F(3-461)=1.47$, $p>.05$] boyuttaki maddelere yönelik görüşleri çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeni açısından anlamlı bir fark göstermemektedir. Kahveci ve Demirtaş (2015) çalışmasında da “duyuşsal” boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Ergen (2015) tarafından ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği çalışma bulgularında da öğretmenlerin “duyuşsal” boyuttaki maddelere ilişkin görüşlerinin çalıştıkları okulda görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bulgular mevcut çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Tablo 39'da sunulduğu üzere öğretmenlerin “davranışsal” boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşleri, çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeni açısından anlamlı bir fark göstermektedir [$F(3-461)=3.86$, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD sonuçlarına göre çalıştıkları okuldaki hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.60$) örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin puan ortalaması çalıştığı okuldaki hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.28$) nazaran daha yüksektir. Bu bulgulardan hareketle, çalıştığı okuldaki görev süresi az olan öğretmenlerin görev süresi daha çok olanlara oranla daha fazla sinik davranışlar sergilediği söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, çalıştığı okuldaki görev süresi değişkeni örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutu ile ters orantılı bir durum olarak nitelendirilebilir. Bu durum öğretmenlerin yeni okullarına uyum sağlamada sorun yaşamış olmalarından kaynaklı olabilir. Ayrıca, çalıştıkları okullardaki görev

sürecinin az olmasından dolayı öğretmenler diğer meslektaşlarını ve yöneticileri yeteri kadar tanımamış olabilir ki, bu da onların sinik davranışlarda bulunmasına sebep olabilir.

Alanyazın incelemelerinde öğretmenlerin “davranışsal” boyuttaki örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin, Kahveci ve Demirtaş'ın (2015) çalışmasında, çalıştığı okuldaki görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin “davranışsal” boyuttaki örgütsel sinizm algılarının diğer hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Buna karşın Ergen (2015) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise öğretmenlerin “davranışsal” boyuttaki görüşlerinin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir.

Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmış olup, sonuçlar Tablo 40'da gösterilmiştir.

Tablo 40

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Pearson Korelasyon Sonuçları

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Yalnızlaştırma	1								
2 Hiçleştirme	.87**	1							
3 Güçsüzlük	.25**	.25**	1						
4 Anlamsızlık	.16**	.15**	.75**	1					
5 Yalıtılmışlık	.36**	.37**	.65**	.70**	1				
6 Okula yabancılaşma	-.06	.01	-.06	-.13**	-.07	1			
7 Bilişsel	.18**	.16**	.54**	.50**	.44**	-.10*	1		
8 Duyuşsal	.26**	.22*	.53*	.46**	.45**	-.09	.65**	1	
9 Davranışsal	.16**	.16**	.45**	.34**	.36**	-.014	.57**	.59**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 40'dan görüldüğü üzere ÖDÖ'nün “yalnızlaştırma” boyutu ile İOÖİYÖ'nün “güçsüzlük” boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .25, p < .01$), “anlamsızlık” boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .16, p < .01$), “yalıtılmışlık” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r = .36, p < .01$) olduğu gözlenmektedir. Yine Tablo 40'dan görüldüğü üzere ÖDÖ'nün “hiçleştirme” boyutu ile İOÖİYÖ'nün “güçsüzlük” boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .25, p < .01$), “anlamsızlık” boyutu ile pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .15, p < .01$), “yalıtılmışlık” boyutu ile pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r = .37, p < .01$) olduğu gözlenmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları yükseldikçe işe yabancılaşma algılarının da arttığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel dışlanma algısı yaşayan öğretmenin dışlanma algısı yükseldikçe işine karşı yabancılaşmasının da artması söz konusu olabilmektedir.

Tablo 40'dan izleneceği gibi ÖDÖ'nün “yalnızlaştırma” boyutu ile ÖSÖ'nün “bilişsel” boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .18, p < .01$), “duyuşsal” boyutu ile pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .26, p < .01$), “davranışsal” boyutu ile pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .16, p < .01$) bulunmaktadır. Yine Tablo 40'dan izleneceği gibi ÖDÖ'nün “hiçleştirme” boyutu ile ÖSÖ'nün “bilişsel” boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .16, p < .01$), “duyuşsal” boyutu ile pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .22, p < .01$), “davranışsal” boyutu ile pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r = .16, p < .01$) olduğu gözlenmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları arttıkça örgütsel sinizm algılarının da yükseleceği ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle, okulda diğer meslektaşları tarafından dışlanma algısı yaşayan öğretmenin daha fazla sinik tutumlar sergilemesi de olası görünmektedir.

Tablo 40'da sunulduğu üzere İOÖİYÖ'nün “güçsüzlük” boyutu ile ÖSÖ'nün “bilişsel” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r = .54, p < .01$) bulunmaktadır. Bu bulgu Yıldız vd. (2013) tarafından yapılmış çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. İlgili çalışmada da işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutu ile örgütsel sinizmin “bilişsel” boyutu arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yine Tablo 40'dan sunulduğu üzere İOÖİYÖ'nün “güçsüzlük” boyutu ile ÖSÖ'nün “duyuşsal” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r = .53, p < .01$) bulunmaktadır. Yıldız vd. (2013) çalışmasında da

benzer sonuçların olduğu görülmüştür. İlgili çalışmada da işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutu ile örgütsel sinizmin “duyuşsal” boyutu arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Tablo 40'dan görüldüğü üzere İÖÖİYÖ'nün “güçsüzlük” boyutu ile ÖSÖ'nün “davranışsal” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r=.45$, $p<.01$) bulunmaktadır. İşe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelendiği bir çalışmada İÖÖİYÖ'nün “güçsüzlük” boyutu ile ÖSÖ'nün “davranışsal” boyutu arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür (Yıldız vd., 2013). Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Tablo 40'da sunulduğu üzere İÖÖİYÖ'nün “anlamsızlık” boyutu ile ÖSÖ'nün “bilişsel” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r=.50$, $p<.01$) bulunmaktadır. Bu bulgu Yıldız vd. (2013) çalışmasından elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Tablo 40'dan görüldüğü üzere İÖÖİYÖ'nün “anlamsızlık” boyutu ile ÖSÖ'nün “duyuşsal” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r=.46$, $p<.01$) bulunmaktadır. Yıldız vd. (2013) tarafından yapılmış çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İlgili çalışmada da işe yabancılaşmanın “anlamsızlık” boyutu ile örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Yine Tablo 40'dan görüldüğü üzere İÖÖİYÖ'nün “anlamsızlık” boyutu ile ÖSÖ'nün “davranışsal” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r=.34$, $p<.01$) olduğu görülmektedir. Yıldız vd. (2013) çalışmasında ise İÖÖİYÖ'nün “anlamsızlık” boyutu ile ÖSÖ'nün “davranışsal” boyutu arasında pozitif yönlü yüksek ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu mevcut çalışma bulgularıyla çelişmektedir.

Tablo 40'dan izleneceği gibi İÖÖİYÖ'nün “yalıtılmışlık” boyutu ile ÖSÖ'nün “bilişsel” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r=.44$, $p<.01$) bulunmaktadır. Yıldız vd. (2013) tarafından yapılmış çalışmada da “yalıtılmışlık” boyutu ile “bilişsel” boyut arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yine Tablo 40'dan izleneceği gibi İÖÖİYÖ'nün “yalıtılmışlık” boyutu ile ÖSÖ'nün “duyuşsal” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r=.45$, $p<.01$) bulunmaktadır. Bu bulgu Yıldız vd. (2013) tarafından yapılmış çalışmadan elde edilen bulgularla örtüşmektedir. İlgili çalışmada da işe yabancılaşmanın

“yalıtılmışlık” boyutu ile örgütsel sinizmin “duyuşsal” boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Tablo 40'den görüleceği üzere İÖÖİYÖ'nün “yalıtılmışlık” boyutu ile ÖSÖ'nün “davranışsal” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r=.36$, $p<.01$) bulunmaktadır. Yıldız vd. (2013) tarafından yapılmış çalışmada işe yabancılaşmanın “yalıtılmışlık” boyutu ile örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutu arasında pozitif yönde, orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi yükseldikçe, çalıştığı kuruma yönelik sinizm algıları da artmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işine karşı yabancılaşma duygusu yaşayan bir öğretmenin çalıştığı okula yönelik sinik tutumlar sergilemesi söz konusu olabilmektedir.

Yine Tablo 40'dan izleneceği üzere İÖÖİYÖ'nün “okula yabancılaşma” boyutu ile ÖSÖ'nün “bilişsel” boyutu arasında, negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r=-.10$, $p<.05$) bulunmaktadır. Yıldız (2013) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise İÖÖİYÖ'nün “okula yabancılaşma” boyutu ile ÖSÖ'nün “bilişsel” boyutu arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Bu bulgu mevcut çalışmadan elde edilen bulgularla örtüşmemektedir.

Örgütsel Dışlanma ve İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları

Örgütsel dışlanma boyutlarının örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı çoklu regresyon ile çözümlenmiştir. Sonuçlar Tablo 41'de sunulmuştur.

Tablo 41

Örgütsel Dışlanma Boyutlarının Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları

<i>(Bağımlı değişken=örgütsel sinizm)</i>					
Değişken	<i>B</i>	<i>Standart Hata B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Yalnızlaştırma	.278	.120	.208	2.316	.021*
Hiçleştirme	.095	.114	.075	.833	.405

$R=.276$; $R^2=.076$; $F=19.063$; $p=.000^*$

* $p<.05$

Tablo 41'den görüldüğü gibi örgütsel dışlanma boyutları ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir ($R=.276$; $R^2=.076$; $p<.05$). Bu bulgulara göre, örgütsel sinizmin %8'i örgütsel dışlanma boyutları tarafından açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayına göre (β) örgütsel dışlanmaya ait "yalnızlaşma" ($t=2.316$; $p<.05$) örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna karşın "hiçleştirme" ($t=-.833$, $p>.05$) ise örgütsel sinizmin anlamlı yordayıcısı değildir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel dışlanmanın "yalnızlaştırma" boyutunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

İşe yabancılaşma boyutlarının örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı çoklu-regresyon ile çözümlenmiştir. Sonuçlar Tablo 42'de sunulmuştur.

Tablo 42

İşe Yabancılaşma Boyutlarının Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları

<i>(Bağımlı değişken=örgütsel sinizm)</i>					
<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Güçsüzlük	.444	.059	.433	7.555	.000*
Anlamsızlık	.074	.065	.071	1.145	.253
Yalıtılmışlık	.180	.059	.164	3.056	.002*
Okula Yabancılaşma	-.030	.034	-.032	-.867	.386

$R=.614$; $R^2=.377$ $F=69.537$; $p=.000^*$

* $p<.05$

Tablo 42'den görüldüğü gibi işe yabancılaşma boyutları ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. ($R=.614$; $R^2=.377$; $p<.05$). Bu bulgulara göre, örgütsel sinizmin %38'i işe yabancılaşmanın boyutları tarafından açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayına göre (β) işe yabancılaşmaya ait "güçsüzlük" ($t=7.555$; $p<.05$) ve "yalıtılmışlık" ($t=3.056$; $p<.05$) boyutu örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna karşın "anlamsızlık" ($t=1.145$; $p>.05$) ve "okula yabancılaşma" ($t=-.386$; $p>.05$) boyutları ise örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı değildir. İşe yabancılaşmanın "güçsüzlük" ve "yalıtılmışlık" boyutunun örgütsel sinizm üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Örgütsel dışlanma ve işe yabancılaşmanın, örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı çoklu-regresyon ile çözümlenmiştir. Sonuçlar Tablo 43'de sunulmuştur.

Tablo 43

Örgütsel Dışlanma ve İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları

<i>(Bağımlı değişken=örgütsel sinizm)</i>					
<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Dışlanma	.156	.053	.117	2.973	.003*
İşe Yabancılaşma	.771	.057	.538	13.639	.000*

$R=.582$; $R^2=.339$; $F=118.539$; $p=.000^*$

* $p<.05$

Tablo 43'den görüldüğü üzere örgütsel dışlanma ve işe yabancılaşmayla örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R=.582$, $R^2=.339$; $p<.05$). Bu bulgulara göre örgütsel sinizmin %34'ü örgütsel dışlanma ve işe yabancılaşma tarafından açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) örgütsel dışlanma ($t=2.973$, $p<.05$) ve işe yabancılaşma ($t=13.639$, $p<.05$) örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Diğer bir ifadeyle, örgütsel dışlanma ve işe yabancılaşmanın örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında elde edilen bulgu ve yorumlarına dayalı olarak çıkarılan sonuçların bir özetine ve bu sonuçlardan yola çıkılarak geliştirilen araştırmaya ve uygulamaya dönük önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmaktadır:

Ankara ili dokuz merkez ilçesindeki resmi ortaokullarda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin, “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” maddelerine düşük düzeyde katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin diğer meslektaşları tarafından dışlanma algısı yaşamadığı sonucuna varılmıştır. ÖDÖ boyutları açısından katılma puanı ortalamalarının yükseklik sırasının “Hiçleştirme”, “ve “Yalnızlaştırma” şeklinde oluştuğu görülmüştür.

Bununla beraber, öğretmenlerin “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği” maddelerine de düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin çalıştıkları işe karşı düşük düzeyde yabancılaşma algısı yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. İÖÖİYÖ boyutları açısından katılma puanı ortalamalarının yükseklik sırasının “Okula Yabancılaşma”, “Güçsüzlük”, “Yalıtılmışlık” ve “Anlamsızlık” şeklinde oluştuğu görülmüştür.

Öğretmenlerin “Örgütsel Sinizm Ölçeği” maddelerine düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür. Ankara ili dokuz merkez ilçesindeki resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin ÖSÖ boyutları açısından katılma puanı ortalamalarının yükseklik sırasının “Davranışsal”, “Bilişsel” ve “Duyuşsal” şeklinde olduğu saptanmıştır.

Konu öğretmenlerin cinsiyeti açısından ele alındığında, öğretmen görüşlerinin ÖDÖ'nün, İÖÖİYÖ'nin ve ÖSÖ'nün tüm boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizme yönelik öğretmen algılarının kadın ve erkek öğretmenlerde benzer olduğu sonucuna varılmıştır.

Konu öğretmenlerin medeni durumu ve eğitim durumu açısından incelendiğinde, ÖDÖ'nün "Hiçleştirme" boyutunda bekâr öğretmenlerin, ÖSÖ'nün "Davranışsal" boyutunda ise lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin daha yüksek puan aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Söz konusu davranışlara ilişkin puanların öğretmenlerin yaşına göre farklılaşma durumuna bakıldığında, ÖSÖ'nün "Davranışsal" boyutuna ilişkin algıların, yaşı 21-26 arası olan öğretmenlerde daha yüksek olduğu ve yaşı 33-38 ve 45-50 arası olan öğretmenlere göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür. Bununla beraber yaşı 27-32 arası olan öğretmenlerin de yaşı 33-38 ve 45-50 arası olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

Konu öğretmenlerin mesleki kıdemi açısından ele alındığında, öğretmen görüşlerinin ÖDÖ'nün, İÖÖİYÖ'nin ve ÖSÖ'nün tüm boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç, çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre, öğretmen algılarının ÖSÖ'nün "Davranışsal" alt boyutunda anlamlı biçimde farklılık göstermesidir. Görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda daha yüksek puan aldıkları görülmüştür.

Araştırmada, ÖDÖ'nün "Yalnızlaştırma" ve "Hiçleştirme" boyutu ile İÖÖİYÖ'nün "Güçsüzlük" ve "Anlamsızlık" ve "Yalıtılmışlık" boyutları arasında pozitif yönlü, düşük ve orta düzeylerde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel dışlanma algı düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma algı düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmada, ÖDÖ'nün "Hiçleştirme" ve "Yalnızlaştırma" boyutu ile ÖSÖ'nün "Bilişsel", "Duyuşsal" ve "Davranışsal" boyutları arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel dışlanma algı düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algı düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç, İÖÖİYÖ'nün "Güçsüzlük", "Anlamsızlık" ve "Yalıtılmışlık" boyutu ile ÖSÖ'nün "Bilişsel", "Duyuşsal" ve "Davranışsal" boyutları arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklindedir. Ayrıca, öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algı düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. İÖÖİYÖ'nün "Okula

Yabancılaşma” boyutu ile ÖSÖ'nün “Bilişsel” boyutu arasında ise negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Araştırmada, ÖDÖ'nün “Yalnızlaştırma” boyutunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buna karşın ÖDÖ'nün “Hiçleştime” boyutunun ise örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi saptanmamıştır.

Araştırmada, İÖÖİYÖ'nün “Güçsüzlük” ve “Yalıtılmışlık” boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buna karşın “Anlamsızlık” ve “Okula Yabancılaşma” boyutlarının ise örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi saptanmamıştır.

Araştırmada son olarak örgütsel dışlanma ve işe yabancılaşmanın birlikte örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir.

Öneriler

Bu alt bölümde, öneriler iki başlık altında sunulmaktadır. Bunlar; araştırmaya ve uygulamaya dönük öneriler olarak kategorize edilmiştir.

Araştırmaya dönük öneriler. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgu ve sonuçlar doğrultusunda, ileride yapılacak olan araştırmalara yönelik öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Araştırmanın evrenini, Ankara ilinin dokuz ilçesindeki (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pirsaklar, Sincan, Yenimahalle) resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Veriler Ankara ili merkez ilçeleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma Ankara'nın çevre ilçelerini de kapsayacak şekilde ve ya Türkiye'nin farklı illerinden toplanacak veriler üzerinde de tekrarlanabilir.

- Araştırma kapsamında yalnızca kamu ortaokullarında çalışmakta olan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma, özel ortaokullarda ve özel yahut kamuya ait ilkokul ve ya liselerde çalışan öğretmenlerin görüşlerine başvurularak tekrarlanması önerilebilir.

- Araştırma kapsamında sadece öğretmen görüşlerine başvurulmuştur. Çalışma, eğitim yöneticilerinin de görüşlerine başvurularak tekrarlanabilir.

- Alanyazında örgütsel dışlanma konusunun eğitim örgütlerindeki görünümüne yönelik yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu nedenle örgütsel

dışlanmanın nedenlerini ve olası sonuçlarını farklı değişkenlerle birlikte incelemek, örgütsel dışlanma kavramının bütüncül olarak anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Dolayısıyla örgütsek dışlanma değişkenine farklı aracı değişkenler eklenilerek, bu değişkenler arasındaki ilişkiler ve aynı zamanda bu değişkenlerin etki gücü incelenebilir.

- Örgütsel dışlanma konusunu ele alan nitel çalışmalar yapılabilir.

Uygulamaya dönük öneriler. Araştırma sonucunda elde edilen bulgu ve sonuçlar doğrultusunda, uygulamaya yönelik öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Yapılmış araştırma sonucunda, Ankara ili dokuz merkez ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda nadiren işe yabancılaşıma durumunu yaşadıkları saptanmıştır. Buradan hareketle, eğitim örgütlerinde büyük önem arz eden öğretmenlerin mesleklerine karşı kısmen de olsa yabancılaşıma yaşamaları, örgüt içerisindeki doğruları savunmanın bir anlamının olmadığını, okulun onların yaratıcılıklarını engellediğini düşünmeleri ve bu sebeplerden dolayı güçsüzlük yaşadıkları göz önünde bulundurulduğunda söz konusu durumların ortadan kaldırılması için okullardaki merkezileşme ve hiyerarşik denetim düzeyinin azaltılmasının faydalı olabileceği umulmaktadır.

- Araştırma sonucunda görülen ve anlamlı farklılaşmalara sebep olan hususlar değerlendirilebilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan olumlu durumların sürdürülmesi, geliştirilmesi, olumsuz durumların ise ortadan kaldırılmasına ilişkin önlemler alınabilir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar ışığında; bekâr öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının azaltılması, lisansüstü eğitim derecesine sahip olan öğretmenlerin ise çalıştıkları okula yönelik sinik tutum ve davranışlarının azaltılmasını sağlayacak çalışma ortamlarının oluşturulması örnek olarak verilebilir. Bunun yanı sıra, yaşı ve çalıştığı okuldaki görev süresi az olan öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik daha fazla davranışlar sergilemesinin sebeplerinin araştırılması ve buna neden olan etmenlerin tespit edilerek ortadan kaldırılması yönünde uygulamaların yapılması, gerek eğitim alanında, gerekse de toplumsal alanlarda büyük kazanımlar sağlayacaktır. Yaşı ve çalıştığı okuldaki görev süresi az olan öğretmenlere işleri konusunda gerçekleri yansıtan beklentiler ve hedeflerin sunulması, onlara görev yaptıkları okulun bir parçası olduklarına yönelik aidiyet

duygusu kazandırılmalı ve mesleki gelişimlerini geliştirmeye katkı sağlayacak uygulamaların yapılması önerilebilir.

- Hem lisans derecesinde öğretmen yetiştirme programlarındaki öğretmen adaylarına, hem de oryantasyon programlarında meslek hayatına yeni başlayan öğretmenlere, mesleğe karşı yabancılaşma yaşamanın doğurduğu olumsuz sonuçlar, bu sonuçların öğrencilerin başarı durumları üzerindeki etkisi anlatılarak bunların benimsenmesi ve konuya ilişkin gerek bilgi, gerekse de beceri ve tutumların kazandırılması sağlanabilir.



Kaynaklar

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salespersons: A cross national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi. Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Akın, A., Uysal, R. & Akın, Ü. (2016). Ergenler için ostrasizm (sosyal dışlanma) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 895-904.
- Akpolat, T. & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aktaş, A. & Gök, B. (2010). Örgütsel bağlılığın iş gören başarımları üzerindeki etkisi: Antalya'daki A grubu seyahat acentesi çalışanları üzerine bir araştırma, 11. Ulusal Turizm Kongresi, Detay Yayıncılık.
- Albrecht, S. L. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration and Management*, 7(4), 320-43.
- Amasralı, A. (2016). Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Amasya ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.

- Andrew, E. (1970). Work and freedom in Marcuse and Marx. *Canadian Journal of Political Science / Revue Canadienne de Science Politique*, 3(2), 241-256.
- Argon, T. & Ekinçi, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arı, G. S. & Bal, Ç. E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(1), 12-27.
- Aslan, F. K. & Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(2), 33-45.
- Aslan, Ş. & Eren, Ş. (2014). *The effect of cynicism and the organizational cynicism on alienation*. The Clute Institute International Academic Conference, pp.617–625.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*, 6, 1-46.
- Avey, J., Wernsing, T.S. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Management Department Faculty Publications*, 32, 48-71.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, K. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki, Uşak ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi* (7. Basım). Ankara: Hatiboğlu Yayınları.

- Aydın, O. (2008). *Psikolojik dışlanma kavramı*. 15. Ulusal Psikoloji Kongresi, 3-5 Eylül 2008, İstanbul.
- Aydın, O., Şahin, D., Güzel, H.Y., Abayhan, Y., Kaya, A.G.& Ceylan, S. (2013). Ait olma ihtiyacının ve haberdar olmanın psikolojik dışlanmaya gösterilen tepkileri üzerindeki etkileri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(72), 21-31.
- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bacharach, S. B. & Aiken, M. (1979). The impact of alienation, meaninglessness and meritocracy on supervisor and subordinate satisfaction. *Social Forces*, 57(3), 853-870.
- Bademci, V. (2001). *Türkiye'deki okullar ne işe yarar? Türkiye'nin anomi, yabancılaşma, ekonomik büyüme, demokratikleşme sorunlarına çözüm önerisi: Toplam kalite yönetimi temelli bir eğitimde yeniden yapılanma stratejisi*. Ankara: Alp Yayınevi.
- Bakker, E. D. (2007). Integrity and cynicism: Possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, 119-136.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R., Kaya, A. & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul: Okul geliştirme, kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, O. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe ve (presenteizm) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Banai, M., Reisel, W. D. & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- Banki, S. (2012). *How much or how many? Partial ostracism and its consequences*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Rotman School of Management, University of Toronto, Toronto, ON.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams, R. B. (1989). The cook-medley hostility scale: Item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51, 46-57.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Gül Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baumeister, R.F., DeWall, C. N., Ciarocco N. J. & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(4), 589-604.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1990). Anxiety and social exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 165–195.
- Baumeister, R. F., Twenge, J. M., & Nuss, C. K. (2002). Effects of social exclusion on cognitive processes: Anticipated aloneness reduces intelligent thought. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 817– 827.
- Bayat, B. (1996). *Çimento ve otomotiv sektörlerinde çalışan işçiler arasında yabancılaşmanın karşılaştırmalı olarak araştırılması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berman, E. M. & West, J. P. (2003) Psychological contracts in local government; a preliminary study. *Review of Public Personnel Administration*, 23(4), 267-285.

- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Beşer, A. (2004). Yabancılaşma, düş, gerçeklik, yanılısama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(33), 205-213.
- Blackhart, G. G., Nelson, B. C., Knowles, M. L. & Baumeister, R. F. (2009). Rejection elicits emotional reaction but neither causes immediate distress nor lowers self-esteem: A Meta-analytic review of 192 studies on social exclusion. *Personality and Social Psychology Review*, 13, 269-309.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The Factory worker and his industry*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Boz, M. & Garipağaoğlu, B. Ç. (2016). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli Teknik ve EML). *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 261-276.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P. & Das, D. (2006). *Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications*. New York: JAI Press.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150–153. Outstanding Empirical Paper Award.

- Brooks, J. S., Hughes, R. M. & Brooks, M. C. (2008). Fear and trembling in the American high school: Educational reform and teacher alienation. *Educational Policy, Sage Publications, 22*, 45-62.
- Brown, M. & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management, 47*(4), 667-686.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32*, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. & Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve Türkiye taşkömürü kurumunda bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Byrne, B. M., & Campbell T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: a look beneath the surface. *Journal of Cross Cultural Psychology, 30*, 555-574.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences, 1*(1), 1-10.
- Carter-Sowell, A.R., Chen, Z. & Williams, K. D. (2008). Ostracism increase social susceptibility. *Social Influence, 3*(3), 143-153.
- Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*(2), 199-208.
- Chen, Z. & Williams, K. D. (2007). *Partial ostracism as a means of discovering moderators*. Paper presented at the annual meeting of the Midwestern Psychological Association, Chicago, IL.
- Chow, R. M., Tiedens, L. Z. & Govan, C. S. (2008). Excluded emotions: The role of anger in antisocial responses to ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology, 44*(3), 896-903.

- Chung, Y. W. (2018). Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated medication model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety, Stress & Coping*, DOI: 10.1080/10615806.2018.1424835. Erişim tarihi: 14.03.2018.
- Clark, J. P. (1959). Measuring alienation within a social system. *American Sociological Review*, 24(6), 849-852.
- Cole, M. S., Bruch, H. & Vogel B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior* 27(4), 463-484.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. Bolu ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çalışkan, K. & Ekici, S. (2017). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1674-1689.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(4), 259-286.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyükoztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik. SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Dağyar, M. & Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. doi: 10.16986/HUJE.2018037797. Erişim tarihi: 15.04.2018

- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader–member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 439-442.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht.
- Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Demirer, T. & Özbudun S. (1998). *Yabancılaşma*. Ankara: Öteki Yayınları.
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dewall, C.N., Twenge, J. M., Gitter, S. A. & Baumeister, R. F. (2009). It's the thought that counts: The role of hostile cognition in shaping aggressive responses to social exclusion. *Journal of Personality and Social Psychology* 96(1), 45–59.
- Dotan-Eliaz, O., Sommer, K. L. & Rubin, Y. S. (2009). Multilingual groups: Effects of Linguistic ostracism on felt rejection and anger, coworker attraction, perceived team potency and creative performance. *Basic and Applied Social Psychology*, 31(4), 363-375.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, iş gören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örneğinde incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Duman, B. (2004). *Attribution theory (katkı=anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya, 129-131.
- Durcan, N. M (2007). *Yabancılaşmanın insan kaynakları yönetimi açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). York University, Faculty of Graduate Studies, Toronto.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efiliti, S., Gönen, Y. & Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitapçığı*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu, Trabzon, 1-14.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri, Aydın ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının isten ayrılma niyetine etkisi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erdoğan, İ. (2005). *İletişimi anlama*. Ankara: Pozitif Yayıncılık.
- Erkılıç, E. (2012). *Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Ergil, D. (1980). *Siyasal yabancılaşma açısından seçime katılma*. Ankara: AÜSBF yayınları.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerinde sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 1-22.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A. & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Ferguson, I. & Lavatte, M. (2004). Beyond power discourse: Alienation and social work. *The British Journal of Social Work*, 34(3), 297-312.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W. & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fischer, C. S. (1976). Alienation: Trying to bridge the chasm. *British Journal of Sociology*, 27(1), 35-49.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Cincinnati, USA.
- Fromm, E. (1996). *Sağlıklı Toplum*, (Çev. Salman, Y. ve Tanrısever, Z.). İstanbul: Payel Yayınevi.
- Fromm, E. (1992). *Marx'ın insan anlayışı*. (Çev. Kaan H. Ökten). İstanbul: Aritan Yayınevi.

- Fromm, E. (2004). *Çağdaş toplumların geleceği* (çev. Aydın Arıtan ve Kaan H. Ökten) İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Fox, S. & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the U.S. workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438–456.
- Geyer, R. F. & Schweitzer, D. R. (1976). *Theories of alienation*. Netherlands: Martinus Nijhoff Social Science Division.
- Goldberg, P. M. (1990). A study of the relationship between perceived power use and the degree of teacher alienation in New York City intermediate and junior high schools perceived as more or less stressful by their principals. *Dissertation Abstracts International* 49(4).
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000) *Behavior in organizations: Managing the human side of work*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Greenberg, J., Solomon, S., & Pyszczynski, T. (1997). Terror management theory of self-esteem and cultural worldviews: Empirical assessments and conceptual refinements. *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 61-139.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). *İzmir ortaöğretim okulları yöneticilerinin öğretmenler ile aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürcü, Ö. D. (2012). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisi üzerine Yalova ili kamu ve özel kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürsoy, F. (2014), *Sağlık işletmeleri personelinin işe yabancılaşma düzeyi: Van ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güzeller, C. O. & Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı* (ss.87-94). Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Halis, M. & Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlanma (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318-335.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. (s.383–397). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Helvacı, M. A. & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hitlan, R. T., Clifton, R.J., & DeSoto, M. C. (2006a). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8, 217-236.

- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T. & Zarate, M. A. (2006b). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10, 56–70.
- Holcomb-McCoy, C. (2004). Alienation: A concept for understanding low-income, urban clients. *The Journal of Humanistic Counseling*, 43(2), 188-196.
- Hooper, D. Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53– 60.
- Houston, B. K. & Vavak, C. R. (1991). Cynical hostility: Developmental factors, psychosocial correlates, and health behaviors. *Health Psychology*, 10, 9-17.
- Hoy, W. K., R. Blazovsky & Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-121.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Journal of Entrepreneurship and Development*, 5(1), 67-92.
- Igodan, O, C. & Newcomb, L H. (1986). Are you experiencing burnout? *Journal of Extension*, 24(1), 4-7.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Örgütsel bağlılık yönetiminde yeni bir paradigma*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Isherwood G. B. & Hoy. W. K. (1973). Bureaucracy, powerlessness and teacher work values. *The Journal of Educational Administration*, 11(1), 124-138.
- Jahanzeb, S. & Fatima, T. (2017). The role of defensive and prosocial silence between workplace ostracism and emotional exhaustion. *Academy of Management Proceeding*, 1: 17107. DOI: 10.5465/AMBPP.2017.17107 Erişim tarihi: 15.04.2018.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. (Yayımlanmamış doktora tezi). The Florida State University, Florida.

- Johnson, A. L. (2007). *Organizational cynicism and occupational stress in the police officers*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Central Michigan University, USA.
- Johnson, B. L. & Ellet, C.D. (1992). *Analyses of school level learning environments: centralized decision-making, teacher work alienation and organizational effectiveness*. Annual Meeting of the American Educational Research Association, 20-24 April, San Francisco.
- Johnson, J. L. & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Jones, E. E., Carter-Sowell, A. R., Kelly, J. R. & Williams, K. D. (2009). 'I'm out of the loop': Ostracism through information exclusion. *Group Processes and Intergroup Relations*, 12, 157-174.
- Jossa, B. (2013). Alienation and the Self-Managed Firm System. *Review of Radical Political Economics*, 46(1) 5–14.
- Kahveci, D. & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kandemir, K. B. (2011). *Psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilmenin tehdit edilen ihtiyaçlar ve dışlanma tepkileri üzerindeki etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kannan-Narasimhan, R. & Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111(2), 165-178.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1991). Cynicism: The new America malaise. *Business and Society Review*, 77, 57-61.

- Kanter, D. L. & Wortzel, H. L. (1985). Cynicism and alienation as marketing considerations: Some new ways to approach the female consumer. *Journal of Consumer Marketing*, 2(1), 5-15.
- Kantarcioğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni azınlık okulları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation*. New York: Praeger.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, A. G. (2012). *Sosyal dışlanmaya verilen tepkilerin sosyal karşılaştırma süreçleri açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, Ç., Ataman, G. & Aydın, Y. B. (2017). Workplace ostracism and work engagement: The moderating role of neuroticism. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 17-28.
- Keklik, B., Saygın, T. & Kara, N. O. (2013). *Akademik camianın çirkin ördek yavruları ÖYP'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi*. 1. Örgütsel Davranış Kongresi, 15-16 Kasım 2013, Sakarya.
- Kesik, F. & Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.
- Kılıçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kline, J. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country – Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Sociological Review*, 54, 111-130.
- Korkmaz, M. & evik, M. S. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 675-716.
- Korkut, A. & Aslan M. (2016). Organizational cynicism levels of teachers in secondary schools in Turkey. *E-International Journal of Educational Research*, 7(2), 91-112. DOI: 10.19160/e-ijer.85959 Erişim tarihi: 16.03.2018.
- Korman, A. K. (1977). *Career success-personal failure*. Workshop presented at the American Psychological Association annual meeting, San Francisco, August, 1977.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Koyuncu, S. C. (2013). *Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. & Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurtulmuş, M. & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.

- Kutanis, R. Ö. & Dikili, A. (2010). Değişim boyutunda örgütlerde sinizm. Özler, D. (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* (s. 269-285). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kutanis, R. Ö. & Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. Ö. Torlak, E. Erdemir, Ö. Uzun ve S. Çorbacioğlu (Ed). *17 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (s.691-698). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Leary, M. R. (1999). Making sense of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 32-35.
- Leary, M. R. (2005). Varieties of interpersonal rejection. In K. D. Williams, J. P. Forgas, & W. V. Hippiel (Eds.), *The social outcast* (pp. 35– 51). New York: Psychology Press.
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 518-530.
- Leary, M. R., Twenge, J. M. & Quinlivan, E. (2006). Interpersonal rejection as a determinant of anger and aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 111-132.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 836-844.
- Levin, W. C. (1994). *Sociological ideas: Concepts and applications*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Lobnikar, B. & Pagon, M. (2004). The prevalence and nature of police cynicism in Slovenia. Retrieved from <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/Mesko/207979.pdf>. Erişim tarihi: 25.12.2017.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Luthans, F. (2008). *Psychological capital* (C.P.LI). Beijing: China Light Industry Press.

- Lyu, Y. & Zhu, H. (2017). The predictive effects of workplace ostracism on employee attitudes: A job embeddedness perspective. *Journal of Business Ethics*, 1-13. DOI: 10.1007/s10551-017-3741-x. Erişim tarihi. 14.03.2018.
- MacDonald, G., & Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131, 202–223.
- Maner, J. K., DeWall, C. N., Baumeister, R. F., & Schaller, M. (2007). Does social exclusion motivate interpersonal reconnection? Resolving the “porcupine problem.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 42–55.
- Mantere, S. & Martinsuo, M. (2001). *Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent*. Presented at 17th European Group for Organization Studies Colloquium, July 5-7, Lyon, France.
- Marshall, G. (1999). *A Dictionary of Sociology* (Çeviri: Akınhay, O. ve Kömürcü, D.). Ankara: Bilim ve Sanat Kitabevi.
- Marx, K. (1993). *1844 El yazmaları* (Çev. Kenan Somer). Ankara: Sol Yayınları.
- MEB Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü (2017). Eğitim İstatistikleri. <http://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> Erişim tarihi: 06.01.2018.
- Mendoza, M. J. S. & Lara, P. Z. M. (2008). The impact of work alienation on organizational behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analyses*, 15(1), 56-76.
- Mercan, M. (2006). * ğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Mete, Y. A. & Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2(24), 147-169.
- Michaels, R. E., Dubinsky, A. J., Kotabe, M. & Lim, C. U. (1996). The effects of organizational formalization on organizational commitment and work alienation in US, Japanese and Korean industrial salesforces. *European Journal of Marketing*, 30(7), 8-24.

- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Minaslı, V. A. (2013). *Örgüt kültürü ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki: Konuyla ilgili bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mishra, J. & Morrissey, M. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-485.
- Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K. & Knowles, M. L. (2009). Motivations for prevention or promotion following social exclusion: Being rejected versus being ignored. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 425-431.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nair, N. (2009). *A Study of alienation among knowledge workers*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Indian Institute of Management, Ahmedabad.
- Nair, N. & Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3), 293-309.
- Nartgün, Ş. & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Naus, A. J. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Maastricht University, Netherlands.

- Naus, F., Iterson A. V. & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the work place. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Naz, S., Li, C., Khan, S. & Khan, S.H. (2017). Comparative analytical study of teachers' personality type (A and B) to study the consequences of ostracism. *International Journal of Scientific in Science, Engineering and Technology*, 3(5), 488-502.
- Nezlek, J. B., Kowalski, R. M., Leary, M. R., Blevins, T., & Holgate, S. (1997). Personality moderators of reactions to interpersonal rejection: Depression and trait self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1235–1244.
- Oaten, M., Williams, K. D., Jones, A. & Zadro, L. (2008). The Effects of ostracism on self-regulation in the socially anxious. *Journal of Science and Clinical Psychology*, 27, 471-504.
- O'Reilly, J. & Robinson, S. L. (2009). The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and workplace contributions. *Academy of Management Proceeding*, 1-7. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2009.44243707> Erişim tarihi: 15.12.2017
- Overend, T. (1975). Alienation: A conceptual analysis. *Philosophy and Phenomenological Research*, 35(3), 301-322.
- Ozankaya, Ö. (1975). *Toplumbilim terimleri szlğ*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları
- Oxford İngilizce Sözlük (2016) <https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynicism>
Erişim tarihi 22.08.2016
- zbağ, G. & zmc, T. (2017). Workplace ostracism and hospitality employees' task performance: The moderating effects of feeling trust. *International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences*, 1(1), 1-9.
- zdemir, M. (2018). *Eğitim yönetimi. Alanın temelleri ve ağdaş yönelimler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- zdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye

yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3), 181–202.

Özgener, Ş., Öğüt, A. & Kaplan, M. (2008). İş gören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar içinde*, (s.53-72). Ankara: İlke Yayınevi.

Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları

Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.

Park, I. & Schutz, R. W. (2005). An introduction to latent growth models: analysis of repeated measures physical performance data. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 76(2), 176-192.

Parsak, G. (2010). *Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova Üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Pickett, C. L. & Gardner, W. L. (2005). The social monitoring system: Enhanced sensitivity to social clues as an adaptive response to social exclusion. In Williams, K. D., Forgas, J. P. & Hippiel, W. V. (Eds.). *The social outcast: Ostracism, social exclusion, rejection, and bullying*. (pp. 213-226). New York: Psychology Press.

Piko, B. F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 311-318.

Pitre, J. L. (2004). *Organizational cynicism at the United States Naval Academy: An exploratory study*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Naval Postgraduate School, California.

Polat, M. & Yavaş, T. (2012). Yabancılaşma, kurumsal değerler ve duygu yönetimi denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224.

Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Karabük İli Örneği).

(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Price, D. D. (2000). Psychological and neural mechanisms of the affective dimension of pain. *Science*, 288, 1769–1772.
- Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., & Passell, B. S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 201-212.
- Puusa, A. & Tolvanen, U. (2006). Organizational identity and trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*, 14. Basımdan Çeviri, Çeviri Editörü: İnci Erdem, Nobel Yayın Dağıtım.
- Robinson S. L., O'Reilly J. & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sağır, T. & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Salerno, R. A. (2003). *Landscapes of abandonment capitalism, modernity and estrangement*. New York: State University of New York Press.
- Sandidge, W. V. (2002). *Teacher alienation and plans to stay*. (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of Virginia, USA.
- Saunders, M. N. & Thornhill, A. (2003). Organizational justice, trust and the management of change: An exploration. *Personnel Review*, 32(3), 360-375.
- Sayers, S. (2003). Creative activity and alienation in Hegel and Marx. *Historical Materialism*, 11(1), 107–128.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.

- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1972). Alienation and knowledge-seeking: a note on attitude and action. *Social Problems*, 20(1), 3-17.
- Seeman, M. (1983). Alienation and alcohol: The role of work mastery and community in drinking behavior. *American Sociological Review*, 48(1), 60-77.
- Seval, H. (2006). Çatışmanın etkileri ve yönetimi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 245-254.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N (1994). *Managing organizational behavior*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Scott, K. A. & Zwig, D. (2008). Dispositional predictors of organizational cynicism. *ASAC*, 29(5), 95-113.
- Shehada, M. & Khafaje, N. (2015). The Manifestation of organizational alienation of employees and its impact on work conditions. *International Journal of Business and Social Science*, 6(2), 82-86.
- Shepard, J. M. (1971). *Automation and alienation: A study of office and factory workers*. Massachusetts: The MIT Press.
- Shepard, J. M. (1972). Alienation as a process: Work as a case in point. *The Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173.
- Shoho A. R. & Katims D. S. (1998). *Perceptions of alienation among special and general education teachers*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. San Antonio: University of Texas.
- Sidorkin, A. M. (2004). In the event of learning: alienation and participative thinking in education. *Educational Theory*, 54(3), 251-262.
- Simha, A., Elloy, D. F. & Huang, H. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482-504.
- Sondergard, D. M. (2012). Bullying and social exclusion anxiety in schools. *British Journal of Sociology of Education*, 33(3), 355-372.

- Soylu, B. (2010). *Bağışlayıcı kişilik ve negatif duygunun psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilme karşısında verilen saldırganlık tepkilerini düzenlemedeki rolü.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. & Topolnytsky, L (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Steitz, J. A. & Kulpa C. M. (1984). Occupational involvement and alienation among adults: The effects of gender and age. *International Journal of Behavioral Development*, 7(4), 479-499.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C. & Fichmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 16(4), 553-570.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları.* Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Şimşek, H., Balay, R. & Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şirin, E. F. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi BESBD*, 4(4), 164-177.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi.* Ankara: Nobel Basımevi.

- Tayfun, A. & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tezcan, M. (1991). *Gençlik Sosyoloji Yazıları*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Telli, A., Ünsar, A. S. & Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges* 2(2), 135-150.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. & Dilek S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 3, 1-20.
- Tsang, K. K. (2016). Teacher alienation in Hong Kong. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*/ DOI: 10.1080/01596306.2016.1261084 Erişim tarihi 16.03.2018
- Tummer, L. G. & Dulk, L. D. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21, 850-859.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü (2016).
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.59abcacec15159.06151705 Erişim tarihi: 12.11.2016
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük (2016).
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.599977a35aa504.27534157 Erişim tarihi: 20.08.2016

- Türkmen, E., Doğan, A. & Karaeminoğulları, A. (2016). The Impact of ostracism on work effort. A comparison between Turkish and Azerbaijani employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(4), 110-128.
- Türköz, T., Polat, M. & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Twenge, J. M., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J. & Bartels, J. M. (2007). Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of Personality & Social Psychology*, 92, 56–66.
- Twenge, J. M., Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Stucke, T. S. (2001). “If you can’t join them, beat them”: Effects of social exclusion on aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1058–1069.
- Twenge, J. M. & Campbell, W. K. (2003). “Isn’t it fun to get respect that we’re going to deserve?” Narcissism, social rejection and aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 261-272.
- Urick, R. V. (1970). *Alienation: Individual or social problem?* Prentice-Hall Inc.
- Uysaler, A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Van Beest, I. & Williams, K. D. (2006). When inclusion cost and ostracism pays, ostracism still hurts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(5), 918-928.
- Wanous, J. P., Reichers, A. & Austin, J. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. & Austin, J. (2000). Cynicism about organizational change. Measurement, antecedent and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.

- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 38(9), 2273-2292.
- Williams, K. D. (1997). Social ostracism. In R. M. Kowalski (Ed.), *Aversive interpersonal behaviors*, (pp. 133–170). New York: Plenum.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. New York: Guilford Press.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425–452.
- Williams, K. D., Cheung, C. K. & Choi, W. (2000). Cyber ostracism: effects of being ignored over the internet. *Journal of Personality & Social Psychology*, 79, 748-762.
- Williams, K.D., Forgas, J. P. & Hippel, W. (2005). *The social outcast. Ostracism, social exclusion, rejection and bullying*. New York: Psychology Press
- Williams, K. D., Govan, C. L., Croker, V., Tynan, D., Cruickshank, M., & Lam, A. (2002). Investigations into differences between social and cyber ostracism. *Group Dynamics: Theory, Research, & Practice*, 6, 65-77.
- Williams, K. D. & Sommer, K. L. (1997). Social ostracism by coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 693–706.
- Williams, K. D, & Zadro, L. (2001). Ostracism: On being ignored, excluded, and rejected. In M. R. Leary (Ed.), *Interpersonal rejection*, pp. 21-53. NY: Oxford University Press.
- Wu, L., Yim, F. H., Kwan, H. K. & Zhang, X. (2011). Coping with workplace ostracism: The Roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Xiaoyu, L., Jun, L., Chun, H. & Rangrang, W. (2015). The effects of workplace ostracism on Proactive Behavior: The self-verification theory perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 47(6), 826-836.

- Xu, H. (2012). *How am I supposed to live without you: An investigation of antecedent and consequences of workplace ostracism?* (Yayımlanmamış doktora tezi). The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong.
- Yalçın, İ. & Koyuncu, S. (2016). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yang, J. (2012). *Workplace ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories.* (Yayımlanmamış doktora tezi). State University of New York, USA.
- Yang, J., & Treadway, D. C. (2016). A social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-015-2912-x>. Erişim tarihi: 15.12.2017
- Ye, N. & Min, H. (2014). The structural relationship between director's servant leadership, teacher's empowerment and organizational cynicism affecting on teacher's organizational commitment at kindergartens and child care center. *Korean Journal of Child Studies*, 35(3), 119-35.
- Yeniçeri, Ö. (1987). *Örgütlerde yabancılaşma sorunları ve yabancılaşmanın önlenmesinde yönetime katılmanın rolü.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(16), 83-99.
- Yetim, S. A. & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(1), 682-695.
- Yıldırım, E. (2016). *Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif-negatif duygusallığın aracılık rolü.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.

- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, T. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kişisel ve örgütsel değer uyumunun örgütsel adanma ve yabancılaşma üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Yıldız, E. (2016). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma, yaşam doyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Yıldız, K., Akgün, N. & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yıldız, S. & Şaylıkay, M. (2014). The effect of organizational cynicism on alienation. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 109, 622-627.
- Yim, S. G. & Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.
- Yorulmaz, Y.İ., Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational professionalism and organizational alienation. *Educational Process: International Journal*, 4(1-2), 31-44.
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: Group differences*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). North Carolina State University, USA.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki. İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zadro, L., Williams, K. D. & Richardson, R. (2004). How low can you go? Ostracism by a computer is sufficient to lower self-reported levels of belonging, control,

self-esteem and meaningful existence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(4), 560-567.

Zadro, L., Williams, K. D. & Richardson, R. (2005). Riding the “O” train: Comparing the effects of ostracism and verbal dispute to targets and sources. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8, 125–143.

Zielinski, A. E. & Hoy, W. K. (1983). Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 19(2), 27-45.



EK-A: Ankara İli 2016-2017 Resmi Ortaokul İstatistikleri

İLÇE ADI	KURUM SAYISI	ŞUBE SAYISI	DERSLİK SAYISI	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI			ÖĞRETMEN SAYISI		
				ERKEK	KIZ	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
AKYURT	11	102	129	1,163	1,099	2,262	62	85	147
ALTINDAĞ	47	882	764	11,500	10,852	22,352	411	932	1,343
AYAŞ	7	39	18	323	260	583	22	32	54
BALA	12	52	60	415	433	848	33	52	85
BEYPAZARI	7	108	110	1,401	1,319	2,720	63	101	164
ÇAMLIDERE	3	18	18	165	132	297	11	16	27
ÇANKAYA	75	1276	1,297	15,954	15,038	30,992	539	1,939	2,478
ÇUBUK	19	243	198	3,179	3,108	6,287	124	204	328
ELMADAĞ	15	122	111	1,508	1,392	2,900	53	103	156
ETİMESGUT	35	1000	763	14,932	14,349	29,281	418	1,351	1,769
EVREN	1	8	8	56	63	119	5	8	13
GÖLBAŞI	27	298	250	3,646	3,295	6,941	93	377	470
GÜDÜL	4	22	35	177	146	323	21	30	51
HAYMANA	15	88	107	805	795	1,600	58	80	138
KAHRAMANKAZAN	9	149	169	1,817	1,739	3,556	67	163	230
KALECİK	6	36	33	342	291	633	31	26	57
KEÇİÖREN	63	1840	1,065	25,996	24,834	50,830	829	2,027	2,856
KIZILCAHAMAM	7	65	68	639	566	1,205	48	53	101
MAMAK	60	1178	708	17,091	16,609	33,700	517	1,290	1,807
NALLIHAN	4	64	59	648	625	1,273	45	59	104
POLATLI	23	302	313	3,960	3,671	7,631	153	312	465
PURSAKLAR	14	397	246	5,254	4,914	10,168	182	312	494
SİNCAN	45	1311	781	17,570	17,091	34,661	559	1,398	1,957
ŞEREFLİKOÇHİSAR	13	106	119	961	894	1,855	89	92	181
YENİMAHALLE	52	1239	1064	14,824	14,365	29,189	511	1,480	1,991
TOPLAM	574	10,945	8,493	144,326	137,880	282,206	4,944	12,522	17,466

EK-B: Ön Uygulama Ölçeği

Değerli Öğretmenim,

Doktora tez çalışmam kapsamında danışman hocam ile öğretmenlerin iş yerinden dışlanma algılarını ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı geliştirmeye çalışmaktayız. Aşağıda sunulan veri toplama aracının birinci bölümünde kişisel bilgiler, ikinci bölümünde ise örgütsel dışlanma ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Toplanan veriler araştırmacı tarafından bilimsel amaçlar için kullanılacak olup başkaları ile paylaşılmayacaktır. İçten ve dürüst cevaplar vermeniz araştırmamızın sağlıklı bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayacaktır. Veri toplama aracında isminizi belirtmeyiniz ve tüm soruları cevapladığınızdan emin olunuz. İlginiz ve katkılarınız için teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla

Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR (Danışman)

Hacettepe Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Könül ABASLI
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Doktora Öğrencisi

BÖLÜM 1. KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz:	<input type="radio"/> Kadın	<input type="radio"/> Erkek	
Medeni durumunuz	<input type="radio"/> Evli	<input type="radio"/> Bekâr	
Meslekteki kıdeminiz:	<input type="radio"/> 1-10 yıl	<input type="radio"/> 11-20 yıl	<input type="radio"/> 21 yıl ve üzeri
Eğitim düzeyiniz:	<input type="radio"/> Lisans	<input type="radio"/> Lisansüstü	
Bu okuldaki görev süreniz:	<input type="radio"/> 1-5 yıl	<input type="radio"/> 6-10 yıl	<input type="radio"/> 11 yıl ve üzeri

BÖLÜM 2. ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ

N	Aşağıdaki ifadelere ne derece katılıyorsunuz ya da katılmıyorsunuz? Görüşünüzü; 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kısmen katılıyorum, 4- Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum seçeneklerinden birini çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Benimle selamlaşmazlar.	①	②	③	④	⑤
2	Beni aralarındaki sohbetlere davet ederler.	①	②	③	④	⑤
3	Beni dışlarlar.	①	②	③	④	⑤
4	Ben geldiğimde ortamı terk ederler.	①	②	③	④	⑤
5	Benden uzak dururlar.	①	②	③	④	⑤
6	Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dâhil etmezler.	①	②	③	④	⑤
7	Düşüncelerimi dikkate alırlar.	①	②	③	④	⑤

N	Ölçek maddelerinin devamı..	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
8	Benimle konuşma konusunda isteksizdiler.	①	②	③	④	⑤
9	Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler.	①	②	③	④	⑤
10	Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar.	①	②	③	④	⑤
11	İşlerle ilgili bilgileri benden gizlerler.	①	②	③	④	⑤
12	Beni önemsemezler.	①	②	③	④	⑤
13	Mola zamanlarında beni aralarına almazlar.	①	②	③	④	⑤
14	Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar.	①	②	③	④	⑤
15	Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar.	①	②	③	④	⑤
16	Benimle sadece zorunlu hallerde iletişim kurarlar.	①	②	③	④	⑤

EK-C: Veri Toplama Araçları

Değerli Öğretmen,

Bu anket formu ile Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırma sonuçlarının sağlıklı olarak ortaya konmasını sağlayacaktır. Araştırma anketi dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümde örgütsel dışlanma, yabancılaşma ve örgütsel sinizm durumunuzu ölçmeye dayalı sorular bulunmaktadır. Çalışmanın güvenilirliği açısından, anketteki her soruyu işaretlemeniz ve ankete **isim yazılmaması** önemle rica olunur. Ankete vereceğiniz cevaplar tamamen akademik amaçlı bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür eder ve çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Könül ABASLI
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Doktora Öğrencisi
E-mail: konulabasli@gmail.com

BÖLÜM 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz:	<input type="radio"/> Kadın	<input type="radio"/> Erkek				
Medeni durumunuz	<input type="radio"/> Evli	<input type="radio"/> Bekâr				
Eğitim düzeyiniz	<input type="radio"/> Lisans	<input type="radio"/> Lisansüstü				
Yaşınız	<input type="radio"/> 21-26	<input type="radio"/> 27-32	<input type="radio"/> 33-38	<input type="radio"/> 39-44	<input type="radio"/> 45-50	<input type="radio"/> 51 ve üzeri
Meslekteki kıdeminiz:	<input type="radio"/> 1-10 yıl	<input type="radio"/> 11-20 yıl	<input type="radio"/> 21 yıl ve üzeri			
Bu okuldaki görev süreniz:	<input type="radio"/> 1-5 yıl	<input type="radio"/> 6-10 yıl	<input type="radio"/> 11-15 yıl	<input type="radio"/> 16 yıl ve üzeri		

BÖLÜM 2. ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ

	Açıklama: Aşağıda öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarını ölçmeye yönelik önermeler verilmiştir. Okulunuzda var olan durumu düşünerek; verilen 5 aşamalı ölçeği kullanarak, her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı sizi en iyi tanımlayacak şekilde belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten seçeneği (x) şeklinde işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Bu işyerinde iş görenler: Benimle selamlaşmazlar.	①	②	③	④	⑤
2	Beni dışlarlar.	①	②	③	④	⑤
3	Ben geldiğimde ortamı terk ederler.	①	②	③	④	⑤

	Ölçek maddelerinin devamı...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
4	Benden uzak dururlar.	①	②	③	④	⑤
5	Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dâhil etmezler.	①	②	③	④	⑤
6	Benimle konuşma konusunda isteksizdiler.	①	②	③	④	⑤
7	Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler.	①	②	③	④	⑤
8	Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar.	①	②	③	④	⑤
9	İşlerle ilgili bilgileri benden gizlerler.	①	②	③	④	⑤
10	Beni önemsemezler.	①	②	③	④	⑤
11	Mola zamanlarında beni aralarına almazlar.	①	②	③	④	⑤
12	Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar.	①	②	③	④	⑤
13	Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar.	①	②	③	④	⑤
14	Benimle sadece zorunlu hallerde iletişim kurarlar.	①	②	③	④	⑤

BÖLÜM 3. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞE YABANCILAŞMASI ÖLÇEĞİ

	Açıklama: Lütfen aşağıda yer alan ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyini belirlemeye yönelik ifadeleri ne sıklıkla yaşadığınızı, size en uygun gelen seçeneği, ilgili kutucuğa "X" işareti koyarak belirtiniz	Hiç Bir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	①	②	③	④	⑤
3	İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
4	Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
5	Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
6	İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
7	Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
8	Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum	①	②	③	④	⑤
9	Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
10	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
11	Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤

	Ölçek maddelerinin devamı..	Hiç Bir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
12	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
13	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
14	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
15	İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
16	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
17	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
18	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	①	②	③	④	⑤
19	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	①	②	③	④	⑤
20	Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
21	Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
22	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	①	②	③	④	⑤
23	Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
24	Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	①	②	③	④	⑤
25	Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
26	Okulda kendimi yalnız hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
27	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	①	②	③	④	⑤
28	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	①	②	③	④	⑤
29	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.	①	②	③	④	⑤
30	Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
31	Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	①	②	③	④	⑤
32	Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
33	Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.	①	②	③	④	⑤
34	Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
35	Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.	①	②	③	④	⑤
36	Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
37	Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.	①	②	③	④	⑤
38	Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.	①	②	③	④	⑤

BÖLÜM 4. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

	Açıklama: Lütfen aşağıda yer alan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyini belirlemeye yönelik ifadelere ne ölçüde katıldığınızı sizi en iyi tanımlayacak şekilde belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
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 söyleniyorsa, 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 kurumu düşününce sinirlenirim.	①	②	③	④	⑤
7	Çalıştığım kurumu düşününce hiddetlenirim.	①	②	③	④	⑤
8	Çalıştığım kurumu düşününce gerilim yaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
9	Çalıştığım kurumu düşününce içimi bir endişe duygusu kaplar.	①	②	③	④	⑤
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	①	②	③	④	⑤
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	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

EK-Ç: İOÖİYÖ ve ÖSÖ İçin Kullanım İzin Belgeleri

4/25/2018

Gmail - Ölçek Kullanımı için İzin Talebi



Könül ABASLI <konulabasli@gmail.com>

Ölçek Kullanımı için İzin Talebi

CEVAT ELMA <cevatelma@gmail.com>
To: Könül ABASLI <konulabasli@gmail.com>

Fri, Jul 21, 2017 at 9:50 AM

Merhaba Könül Hanım,

"İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği"ni çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Kolay gelsin...

20 Temmuz 2017 13:51 tarihinde Könül ABASLI <konulabasli@gmail.com> yazdı:
[Quoted text hidden]

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=f1607e0392&jsver=OeNArYUPo4g.en.&view=pt&msg=15d63e91d93f117b&q=cevatelma%40gmail.com&q=qs=true&search=q>



Könül ABASLI <konulabasli@gmail.com>

Ölçek Kullanımı için İzin Talebi

Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>
To: Könül ABASLI <konulabasli@gmail.com>

Thu, Jul 20, 2017 at 11:46 AM

Sayın Abaslı,
Tarafıma uyarlaması gerçekleştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Antalya

Kimden: Könül ABASLI [konulabasli@gmail.com]

Gönderildi: 20 Temmuz 2017 Perşembe 09:42

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: Ölçek Kullanımı için İzin Talebi

[Quoted text hidden]

EK-D: Etik Komisyon Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 488 - 3853

20 Kasım 2017

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencilerinden **Könül ABASLI**'nın **Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR** danışmanlığında yürüttüğü "**Örgütsel Dışlanma, Yabancılaşma ve Örgütsel Siziniz İlişkinine İlişkin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerinin İncelenmesi**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **07 Kasım 2017** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK-E: Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.20063926
Konu : Araştırma İzni

24.11.2017

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) 23/11/2017 Tarihli ve 51944218/2403 sayılı yazımız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi KÖNÜL ABASLI'nın "**Örgütsel Dışlanma, yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm ilişkisine ilişkin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerinin İncelenmesi**" tez çalışması kapsamında uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

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

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ölçülebilir Elektronik İmza

27 11/2017

Mahmut ÖZDEMİR

Konya yolu Başkent Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için
Tel: (0 312) 221 02 17/135-134

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e89a-e147-3ef8-b25d-8395 kodu ile teyit edilebilir.

21

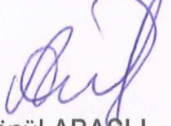
EK-F: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

10/07/2018


Könlü ABASLI

EK-G: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

07/07/2018

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
07/07/2018	233	401519	25/05/2018	%13	980951576

Uygulanan filtreler:

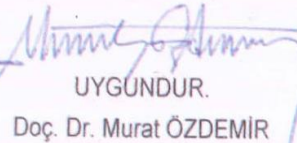
1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Könül ABASLI
Öğrenci No.: N13140080
Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Programı: Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.


İmza

DANIŞMAN ONAYI


UYGUNDUR.
Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR

EK-H: Dissertation Originality Report

07/07/2018

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School Of Educational Sciences
To The Department Of Educational Sciences

Thesis Title: Teachers' Opinions on the Relationship Among Organizational Ostracism, Work Alienation and Organizational Cynicism

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
07/07/2018	233	401519	25/05/2018	%13	980951576

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

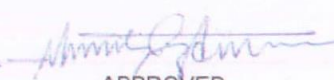
I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Könül ABASLI
Student No.: N13140080
Department: Educational Sciences
Program: Educational Administration Supervision Planning and Economy
Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.


Signature

ADVISOR APPROVAL


APPROVED
Assoc.Prof.Dr. Murat ÖZDEMİR

EK-I: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversite'ye verilen kullanım hakları dışındaki bütün fikrî mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının veya bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversite'ye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etseniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının ön belleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

Tezimin/Raporumun 25/05/2021 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir).

Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi:

.....
.....

10/07/2018


Könlü ABASLI

