



Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

# **İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARININ İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİNE ETKİSİ**

**(Samsun İli Örneği)**

Hazırlayan

Tuba AKPOLAT

Danışman

Doç. Dr. Ebru OĞUZ

Yüksek Lisans Tezi  
Samsun, 2014



Ondokuz Mayıs Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM  
TUTUMLARININ İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYİNE ETKİSİ  
(Samsun İli Örneği)**

Hazırlayan  
Tuba AKPOLAT

Danışman  
Doç. Dr. Ebru OĞUZ

Yüksek Lisans Tezi  
Samsun, 2014

## KABUL VE ONAY

Tuba AKPOLAT tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaya Etkisi (Samsun İli Örneği)” başlıklı bu çalışma, / /2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Yrd. Doç. Dr. İbrahim GÜL

Üye : : Doç. Dr. Cevat Elma

Üye: Doç. Dr. Ebru OĞUZ (Danışman)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

\_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

## **BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ**

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin, proje aşamasından sonuçlanmasına kadarki süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu taahhüt ederim.

24 / 07 /2014

İmza

Tuba AKPOLAT

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca ilminden faydalandığım, insani ve ahlaki değerleri ile de örnek edindiğim, öğrencisi olarak, birlikte çalışmaktan onur duyduğum ve ayrıca tecrübelerinden yararlanırken, göstermiş olduğu hoşgörü ve sabırdan dolayı değerli hocam, Doç. Dr. Ebru OĞUZ'a ,

Geliştirdiği “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması” ölçeğini kullanmama izin veren, bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe paylaşan, değerli hocam Doç. Dr. Cevat ELMA'ya,

Geliştirmiş olduğumuz “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm” ölçeğinin, her aşamasında bilgi ve yardımlarını esirgemeyen, değerli hocam Doç. Dr. İsmail KARAKAYA'ya

Ders dönemim boyunca, bilgisini, emeğini, sabrını esirgemeyen, saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Kurtman ERSANLI' ya, Yrd. Doç. Dr. İbrahim GÜL'e ve Yrd. Doç. Dr. İsmail GELEN'e,

Hayatımın her döneminde olduğu gibi, tez çalışmam esnasında da beni koşulsuz destekleyen ve inanan sevgili babam Hüseyin SAĞIR'a ve sevgili annem Ayten SAĞIR'a,

Son olarak, çalışmalarım esnasında, her türlü özveride bulunan ve desteğini esirgemeyen, çalışmanın tamamlanmasında yadsınamaz katkısı olan, sevgili eşim Bilgin AKPOLAT'a

En içten duygularıyla, teşekkür ediyorum.

TEMMUZ, 2014

Tuba AKPOLAT

## ÖZET

<b>Öğrencinin Adı Soyadı</b>	<b>Tuba AKPOLAT</b>
<b>Anabilim Dalı</b>	<b>Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı</b>
<b>Danışmanın Adı</b>	<b>Doç. Dr. Ebru OĞUZ</b>
<b>Tezin Adı</b>	<b>İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi (Samsun İli Örneği)</b>

Bu araştırmanın amacı, resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerinin, örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisini araştırmaktır. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumunun, çalıştığı kuruma (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamaya katılımı boyutlarında; işe yabancılaşma düzeyinin, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında; cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş, medeni durum, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

Samsun Büyükşehir Belediyesine bağlı dört merkez ilçede (Atakum, Canik, İlkadım, Tekkeköy) görev yapan 407 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan öğretmenlere, araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile Elma (2003) tarafından geliştirilmiş “İşe Yabancılaşma Ölçeği” uygulanmıştır.

Araştırma “Tarama Modeli” ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi SPSS for Windows 17 paket programında yapılmıştır. Veriler betimleyici istatistikler, t testi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon katsayısı ve regresyon teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir.  $p < .05$  için tüm sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçların bazıları şunlardır:

Çalıştığı kurumdan uzaklaşma ile işe yerleştirme tipi ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Performansı düşüren etkenler ile işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem değişkenleri ile arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Okula karşı olumsuz tutum ile kıdem ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile işe yerleştirme, medeni durum ve kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Güçsüzlük ile güçsüzlük ile işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anlamsızlık ile işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yalıtılmışlık ile işe yerleştirme tipi ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir ilişki vardır.

Okula yabancılaşma ile cinsiyet ve işe yerleştirme tipi değişkenleri ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İşe yabancılaşma ile işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma,



## ABSTRACT

<b>Student's Name and Surname</b>	<b>Tuba AKPOLAT</b>
<b>Department's Name</b>	<b>Educational Sciences</b>
<b>Name of the Supervisor</b>	<b>Doç. Dr. Ebru OĞUZ</b>
<b>Name of the Thesis</b>	<b>The Effect of Organizational Cynicism Attitude on Primary School Teacher's Level of Alinetion at Work (Cities of Samsun Sample)</b>

The purpose of this study is to understand the impact of organizational cynicism of branch teachers on the level of alienation to work. In this context, this study aims to demonstrate whether the organizational cynicism attitudes of teachers make a significant difference with respect to (emotional or behavioral) withdrawal from the organization whre they work, the factors that lower the performance, negative stance towards the school, and participation of employees in implementation of decisions, and whether the alienation to work makes a significant difference with respect to powerlessness, meaninglessness, isolation, and alienation to school, based on demographics.

The sample set of the study comprises 407 teachers employed in four central districts (Atakum, Canik, İlkadım, Tekkeköy) under Samsun Metropolitan Minicipality. The teacher that make up the sample were applied the “Personal Information Form” and “Organizational Cynicism Scale for Teachers” devolped by the researcher of this study, and “Work Alienation Scale” developed by Elma (2003).

The research was conducted by “Survey Model”. The data were analyzed on the SPSS Software package. The data were resolved using descriptive statistics, t test, single-factor analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation coefficient and regression techniques. All results are considered statistically significant for  $p < .05$ .

Some of the outcomes of study are as follows:

There is significant correlation between withdrawal from the organization of employment and type of placement to work, and seniority.

There is a significant correlation between the factors that reduce the performance and the variables such as type of placement to work, age, and seniority.

A significant correlation has been found between the negative attitude towards the school and seniority.

There is significant correlation between participation of employees in implementation of decisions and variables of placement of work, marital status and seniority.

A significant correlation was found between powerlessness and variables such as type of placement work, age, and seniority.

A significant correlation was found between meaninglessness and type of placement to work, age, and seniority.

There is a significant correlation between isolation and type of placement to work.

A significant correlation was found between alienation to the school and variables of sex, and type of placement to work.

There is a significant correlation between alienation to work and the type of placement to work, age, and seniority.

A significant positive correlation was found between organizational cynicism and alienation to work.

Key Words: Teacher, Organizational Cynicism, Work Alienation

# İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM .....	1
1.GİRİŞ .....	1
1.1 PROBLEM DURUMU .....	2
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI .....	4
1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	4
1.4 VARSAYIMLAR.....	6
1.5 SINIRLILIKLAR .....	6
1.6 ARAŞTIRMANIN TEMEL KAVRAMLARI (TANIMLAR) .....	7
İKİNCİ BÖLÜM .....	8
2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1 SİNİZM KAVRAMININ KÖKENİ .....	8
2.2 SİNİZM KAVRAMININ TANIMLANMASI.....	9
2.3 ÖRGÜTSEL SİNİZM .....	12
2.3.1 Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	15
2.3.1.1 Bilişsel Boyut.....	15
2.3.1.2 Duyuşsal Boyut.....	16
2.3.1.3 Davranışsal Boyut.....	16
2.4 ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ .....	17
2.4.1 Kişilik Sinizmi .....	17
2.4.2 Toplumsal Sinizm .....	18

2.4.3 İşgören Sinizmi .....	18
2.4.4 Örgütsel Değişim Sinizmi .....	19
2.4.5 Mesleki Sinizm .....	20
<b>2.5 ÖRGÜTSEL SİNİZMİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER.....</b>	<b>20</b>
2.5.1 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler .....	21
2.5.1.1 Yaş.....	21
2.5.1.2 Cinsiyet .....	21
2.5.1.3 Medeni Durum.....	21
2.5.1.4 Hizmet Süresi.....	22
2.5.1.5 Eğitim Durumu.....	22
2.5.2 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler .....	22
2.5.2.1 Örgütsel Adalet.....	23
2.5.2.2 Psikolojik Sözleşme İhlali .....	24
2.5.2.3 Örgütsel Politika .....	26
2.5.2.4 Algılanan Örgütsel Destek.....	27
<b>2.6 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI .....</b>	<b>27</b>
2.6.1 Örgütsel Bağlılık.....	28
2.6.2 Tükenmişlik.....	28
2.6.3 İş Doyumu .....	30
2.6.4 Örgütsel Vatandaşlık.....	31
2.6.5 Yabancılaşma.....	31
<b>2.7 SİNİZM KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR.....</b>	<b>32</b>
2.7.1 Sinizm Konusunda Türkiye’de Yapılan Çalışmalar .....	32
2.7.2 Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar .....	43
<b>2.8 YABANCILAŞMA KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ .....</b>	<b>47</b>
2.8.1 Hegel Öncesi Dönem Yabancılaşma.....	49
2.8.2 Hegel ve Sonrası Dönem Yabancılaşma .....	50
2.8.2.1 George W. F. Hegel ve Yabancılaşma .....	50
2.8.2.2 Ludwig Feuerbach ve Yabancılaşma.....	52
2.8.2.3 Karl Marx ve Yabancılaşma.....	53
2.8.2.4 Max Weber ve Yabancılaşma .....	54
2.8.2.5 Erich Fromm ve Yabancılaşma.....	55
2.8.2.6 Emile Durkheim ve Yabancılaşma .....	55
2.8.2.7 Charles Wright Mills ve Yabancılaşma.....	56
<b>2.9 YABANCILAŞMA KAVRAMININ TANIMI.....</b>	<b>57</b>
<b>2.10 İŞE YABANCILAŞMA .....</b>	<b>61</b>
2.10.1 İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	63
2.10.1.1 Güçsüzlük.....	64
2.10.1.2 Anlamsızlık.....	65
2.10.1.3 Normsuzluk.....	66
2.10.1.4 Yalıtılmışlık .....	68
2.10.1.5 Kendine Yabancılaşma .....	69
2.10.2 İşe Yabancılaşmanın Nedenleri .....	71
2.10.2.1 Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler .....	73
2.10.2.1.1 Yönetim Biçimi.....	73
2.10.2.1.2 Örgütsel Büyüklük.....	73

2.10.2.1.3 Üretim Biçimi ve İşbölümü.....	75
2.10.2.1.4 Çalışma Koşulları.....	75
2.10.2.2 Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler.....	75
2.10.2.2.1 Ekonomik Yapı.....	76
2.10.2.2.2 Teknolojik Yapı.....	76
2.10.2.2.3 Kültürel Yapı.....	76
2.10.2.2.4 Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme.....	77
2.10.2.2.5 Sosyal Politika.....	77
2.10.2.2.6 Sendikal Örgütlenme.....	78
2.10.3 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları.....	78
<b>2.11 İŞE YABANCILAŞMA İLE BAZI KAVRAMLARIN İLİŞKİSİ.....</b>	<b>79</b>
2.11.1 İşe Yabancılaşma ve Karara Katılım.....	80
2.11.2 İşe Yabancılaşma ve Bürokrasi.....	81
2.11.3 İşe Yabancılaşma ve Çatışma.....	82
2.11.4 İşe Yabancılaşma ve İş Stresi.....	83
2.11.5 İşe Yabancılaşma ve Örgütsel İletişim.....	84
2.11.6 İşe Yabancılaşma ve Örgütsel İklim.....	84
2.11.7 İşe Yabancılaşma ve Teknoloji.....	85
2.11.8 İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık.....	86
2.11.9 İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sosyalleşme.....	87
2.11.10 İşe Yabancılaşma ve İş Tatmini.....	87
<b>2.12 EĞİTİMDE YABANCILAŞMA.....</b>	<b>88</b>
<b>2.13 YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....</b>	<b>90</b>
2.13.1 Yabancılaşma ile İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	90
Alanyazın incelendiğinde, yabancılaşma konusunda Türkiye’de yapılan çalışmalara, 1900’lü yıllarda rastlanmıştır. Günümüze kadar gelen süreçte, çeşitli alanlarda yabancılaşma konusu çalışılmaya devam etmektedir. Tablo 4’te yabancılaşma konusunda Türkiye’de yapılan çalışmalar ve sonuçları verilmiştir.....	90
Tablo 4: Yabancılaşma Konusunda Türkiye’de Yapılan Çalışmalar.....	91
Tablo 4 incelendiğinde çeşitli örgütlerde yabancılaşma konusunun çalışıldığı görülmektedir. Eğitim alanında yapılan çalışmalara bakıldığında; öğretmenlerin ve öğrencilerin yabancılaşma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği çalışmalar olduğu gibi iş doyumu, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, iş yaşam kalitesi, çatışma, yalnızlık düzeyi, güven, yıldırma gibi çeşitli örgütsel kavramlarla ilişkisinin incelendiği çalışmaların var olduğu da görülmektedir. ....	107
2.13.2 Yabancılaşma ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	107
Yabancılaşma konusunda yurtdışında yapılan çalışmalar, Tablo 5’te verilmiştir. ....	107
Tablo 5 incelendiğinde, çeşitli örgütlerde yabancılaşma konusunun başlı başına ve çeşitli örgütsel kavramlarla birlikte çalışıldığı görülmektedir. ....	113
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>114</b>
<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>114</b>
<b>3.1 ARAŞTIRMA MODELİ.....</b>	<b>114</b>
<b>3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM.....</b>	<b>114</b>
<b>3.3 KULLANILAN ÖLÇME ARAÇLARI.....</b>	<b>117</b>

3.3.1 Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	117
3.3.1.1 Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	117
3.3.1.2 Ölçek Maddelerinin Yazılması ve Ön İnceleme.....	117
3.3.1.3 Ölçek Formunun Hazırlanması ve Uygulanması.....	118
3.3.1.4 Katılımcılar.....	118
3.3.1.5 Verilerin İşlenmesi ve Analizi.....	119
3.3.1.6 Ölçeğin Faktör Analizi.....	120
3.3.2 İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	123
<b>3.4 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....</b>	<b>125</b>
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>127</b>
<b>4.BULGULAR .....</b>	<b>127</b>
<b>4.1 KİŞİSEL BİLGİLER .....</b>	<b>127</b>
<b>4.2 I.ALT PROBLEM: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları Olan, Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Performansı Düşüren Etkenler, Okula Karşı Olumsuz Tutum, çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı Hakkındaki Görüşleri Nelerdir? .....</b>	<b>128</b>
<b>4.3 II. ALT PROBLEM: Örgütsel Sinizm Tutumu Bazı Demografik Özelliklere Göre (Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Yaş, Medeni Durum, Branş, Kıdem) Anlamli Bir Farklılık Göstermekte midir? .....</b>	<b>133</b>
4.3.1 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, Örgütsel Sinizmin “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutu ile Karşılaştırılması.....	133
4.3.2 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, Örgütsel Sinizmin “Performansı Düşüren Etkenler” Boyutu ile Karşılaştırılması.....	138
4.3.3 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, Örgütsel Sinizmin “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutu ile Karşılaştırılması.....	144
4.3.4 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, Örgütsel Sinizmin “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutu ile Karşılaştırılması.....	149
<b>4.4 III. ALT PROBLEM: İlkokul Ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyi Nedir? .....</b>	<b>153</b>
<b>4.5 IV. ALT PROBLEM: Öğretmenlerin İşe Yabancılaşmanın Alt Boyutları Olan, Güçsüzlük, Anlamsızlık, Yalıtılmışlık Ve Okula Yabancılaşma Hakkındaki Görüşleri Nelerdir?.....</b>	<b>158</b>
<b>4.6 V. ALT PROBLEM: İşe Yabancılaşma Düzeyi Bazı Demografik Özelliklere Göre (Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Yaş, Medeni Durum, Branş, Kıdem) Anlamli Bir Farklılık Göstermekte midir? .....</b>	<b>163</b>
4.6.1 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, İşe Yabancılaşmanın “Güçsüzlük” Boyutu ile Karşılaştırılması.....	164
4.6.2 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, İşe Yabancılaşmanın “Anlamsızlık” Boyutu ile Karşılaştırılması.....	169
4.6.3 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, İşe Yabancılaşmanın “Yalıtılmışlık” Boyutu ile Karşılaştırılması.....	174
4.6.4 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, İşe Yabancılaşmanın “Okula Yabancılaşma” Boyutu ile Karşılaştırılması.....	178

<b>4.7 VI. ALT PROBLEM: İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumu İle İşe Yabancılaşma Düzeyi Arasında Bir İlişki Var mıdır? .....</b>	<b>181</b>
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>194</b>
<b>5.TARTIŞMA VE YORUM.....</b>	<b>194</b>
<b>5.1 Örgütsel Sinizm Tutumuna İlişkin Tartışma ve Yorum .....</b>	<b>194</b>
<b>5.2 İşe Yabancılaşmaya İlişkin Tartışma ve Yorum.....</b>	<b>200</b>
<b>5.3. Örgütsel Sinizm ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Yorum.....</b>	<b>206</b>
<b>ALTINCI BÖLÜM .....</b>	<b>208</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>208</b>
<b>6.1 SONUÇLAR.....</b>	<b>208</b>
6.1.1 Öğretmenlere Ait Bilgilere İlişkin Sonuçlar .....	208
<b>6.2 ÖNERİLER.....</b>	<b>210</b>
6.2.1 Uygulamaya İlişkin Öneriler .....	210
6.2.2 Araştırmacıya İlişkin Öneriler.....	211
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>212</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>247</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Sinizm Tanımları .....	13
Tablo 2: Sinizm Konusunda Türkiye’de Yapılan Çalışmalar .....	32
Tablo 3: Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar .....	43
Tablo 4: Yabancılaşma Konusunda Türkiye’de Yapılan Çalışmalar .....	91
Tablo 5: Yabancılaşma Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar .....	107
Tablo 6: Araştırma Evrenine İlişkin Sayılar .....	115
Tablo 7: Evren ve Örneklemde Yer Alan Öğretmen Sayıları (2013-2014) .....	116
Tablo 8: Katılımcıların Cinsiyetlerine, İşe Yerleştirme Tiplerine, Yaşlarına, Medeni Durum ve Branşlarına Göre Dağılımı.....	119
Tablo 9: Faktörlerin, Özdeğer, Açıklanan Varyans ve Kümülatif Yüzdeleri.....	121
Tablo 10: Maddelerin Faktör Yük Değerleri, Ortak Faktör Varyansı (communalities), Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	121
Tablo 11: İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Yabancılaşma Düzey Puan Sınırı .....	124
Tablo 12: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı .....	127
Tablo 13: “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	129
Tablo 14: “Performansı Düşüren Etkenler” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	130
Tablo 15: “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	131
Tablo 16: “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	132
Tablo 17: Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	132
Tablo 18: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları .....	134
Tablo 19: Yaş Değişkenine Göre “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	136
Tablo 20: Kıdem Değişkenine Göre “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	137
Tablo 21: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	138
Tablo 22: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Performansı Düşüren Etkenler” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları .....	139
Tablo 23: Yaş Değişkenine Göre “Performansı Etkileyen Etkenler” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	141
Tablo 24: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	142
Tablo 25: Kıdem Değişkenine Göre “Performansı Düşüren Etkenler” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	143
Tablo 26: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	143
Tablo 27: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları .....	144
Tablo 28: Yaş Değişkenine Göre “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	146
Tablo 29: Kıdem Değişkenine Göre “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	147
Tablo 30: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	148
Tablo 31: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları .....	149
Tablo 32: Yaş Değişkenine Göre “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	151



Tablo 33: Kıdem Değişkenine Göre “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	152
Tablo 34: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	153
Tablo 35: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “İşe Yabancılaşma” Düzeyine İlişkin T-Testi Sonuçları .....	154
Tablo 36: Yaş Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	156
Tablo 37: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	156
Tablo 38: Kıdem Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	157
Tablo 39: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	158
Tablo 40: “Güçsüzlük” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	159
Tablo 41: “Anlamsızlık” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	160
Tablo 42: “Yalıtılmışlık” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	161
Tablo 43: “Okula Yabancılaşma” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	162
Tablo 44: İşe Yabancılaşmanın Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	163
Tablo 45: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Güçsüzlük” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları .....	164
Tablo 46: Yaş Değişkenine Göre “Güçsüzlük ” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	166
Tablo 47: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	167
Tablo 48: Kıdem Değişkenine Göre “Güçsüzlük” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	167
Tablo 49: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	168
Tablo 50: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları .....	169
Tablo 51: Yaş Değişkenine Göre “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	171
Tablo 52: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	172
Tablo 53: Kıdem Değişkenine Göre “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	172
Tablo 54: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	173
Tablo 55: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Yalıtılmışlık” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları .....	174
Tablo 56: Yaş Değişkenine Göre “Yalıtılmışlık” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	176
Tablo 57: Kıdem Değişkenine Göre “Yalıtılmışlık” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	177
Tablo 58: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	177
Tablo 59: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Okula Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları.....	178
Tablo 60: Yaş Değişkenine Göre “Okula Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	180
Tablo 61: Kıdem Değişkenine Göre “Okula Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .....	181
Tablo 62: Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Boyutları Arasındaki Korelasyon .....	182
Tablo 63: Güçsüzlük Biçiminde Algılanan İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	184
Tablo 64: Anlamsızlık Biçiminde Algılanan İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	186
Tablo 65: Yalıtılmışlık Biçiminde Algılanan İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	188
Tablo 66: Okula Yabancılaşma Biçiminde Algılanan İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	190
Tablo 67: İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	192

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Tutum Objesi- Tutum Öğeleri .....	2
Şekil 2: Örgütsel Büyüklük ile Yapı Arasındaki İlişki .....	74

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1.GİRİŞ

Okullar girdisi ve çıktısı insan olan ve hizmet üreten, dinamik örgütlerden biridir. Bu örgütlerde birincil kaynak olarak hizmet üreten eğitimcilerin, örgütlerine karşı tutumu şüphesiz oldukça önemlidir. Değişen eğitim politikaları ve sürekli gelişen teknoloji, örgütleri etkilerken; uygulamaların sonuç vermemesi, amaçların gerçekleştirilememesi, ardı arkası kesilmeyen iyileştirme ve geliştirme projeleri, çalışanların tutumunu olumsuz etkilemekte ve çalışanların işlerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

Eğitimde yabancılaşma ya da öğretmen yabancılaşması, gelişmekte olan ülkeler için önemli bir eğitim sorunudur. Eğitim sorunları çoğaldıkça, öğretmen ve yöneticilerde başarısızlık duygusu yaratmakta, sorunların çözülemeyeceği hissi uyandırmaktadır. Her gün benzer sorunlarla karşılaşıldığı düşünüldüğünde sürekli sorunlarla yaşamak zorunda olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının olumsuz yönde etkileneceğini söylemek yanlış olmaz. Öğretmenlerin kendi mesleklerine ilişkin olumsuz algılarının artması duyarsızlaşma ve mesleğe yabancılaşma sorununu da beraberinde getirmektedir (Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012). Bu nedenle, öğretmenlerin yaşadığı, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm tutumunun düzeylerini bilmek, nedenlerini ve sonuçlarını tartışmak, okulların başarılı olabilmeleri adına oldukça önemlidir.

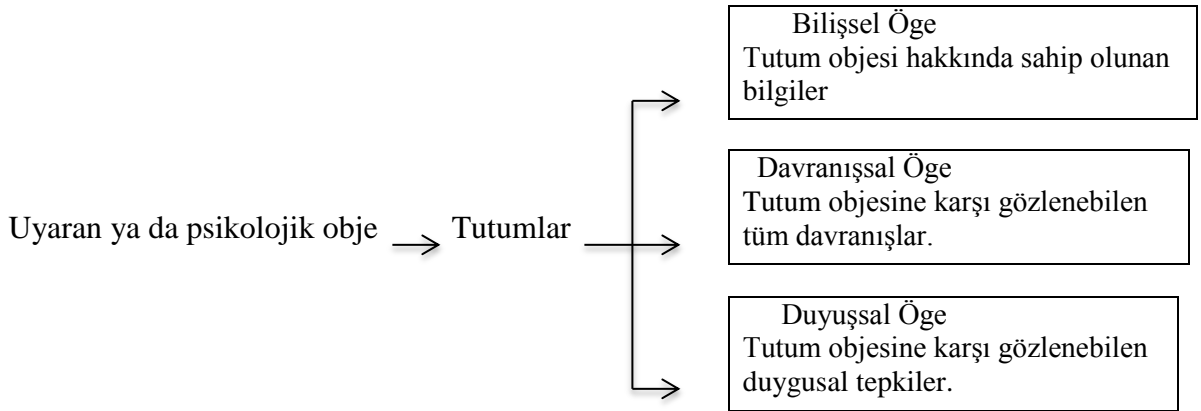
## 1.1 PROBLEM DURUMU

Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlikten yoksun olmaktır. Örgüt içinde liderler, bireysel çıkarlarını gözeterek, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm, örgütün adil olmadığına dair inanç, güvenmeme ve buna bağlı eylemlerin artmasıyla oluşan inanışlarla sonuçlanan davranışsal, bilişsel ve duyuşsal açıları kapsayan karışık bir tutumdur (Johnson ve O’Leary- Kelly, 2003).

Dean ve meslektaşları örgütsel sinizmin bir tutum olarak tanımlanmasını önermişlerdir. Özel olarak örgütsel sinizmi bütünün üçe bölünmüş modelini takip eden “çalışanın, işleyen örgütüne karşı olumsuz tavrı” olarak tanımlamışlardır. Örgütsel sinizmin kapsamına giren üç bileşen şöyle sıralanabilir (Eaton, 2000);

1. Dürüstlükten yoksun örgüt inancı,
2. Örgüte karşı olumsuz etki,
3. Bu inançlar ve etkiyle tutunmuş olan organizasyona karşı kritik ve alçaltıcı davranışlara eğilimler.

Dean ve meslektaşlarının yaptığı bu tanımdan, örgütsel sinizmin bir tutum olduğu anlaşılmaktadır. Smith’e (1968) göre tutum, “bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilim” dir (Akt: Kağıtçıbaşı, 2009:110). Tutumlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır.



Şekil 1. Tutum Objesi-Tutum Öğeleri

Kaynak: Kağıtçıbaşı. Ç., Yeni İnsan ve İnsanlar, Evrim Yayınevi, İstanbul, 2009

Örgütsel sinizmin, ilk bileşeni olan örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç; öfke, hor görme, kınama gibi duygularla ortaya çıkar. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyetine ilişkin duyulan inançsızlık eğilimidir (Özgener, Ögüt, Kaplan, 2008). Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu, örgüte yönelik negatif duygular oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir (Kutunis ve Çetinel, 2009). Andersson (1996), “çevredeki faktörlere maruz kalarak değişikliğe yatkın olan bir nesne ya da birçok nesneye karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu” olarak tanımladığı örgütsel sinizm kavramında, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundaki ögelere vurgu yapmaktadır. Örgütsel sinizmin son boyutu, örgüte yönelik inançlar ve duygularla tutarlı olarak örgüte veya yönetimine aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, sırtmaları, anlamlı bakışları, alaycı mizah gibi unsurları kapsamaktadır (Özgener vd., 2008).

Örgütsel sinizm tutumu içinde bulunan bireylerin, bahsedilen üç boyuttan biriyle ya da bir kaçıyla örgütsel sinizm düzeylerinin ortaya çıkması mümkündür. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında örgütsel sinizm tutumunun incelenmesi, inançlar ve duygularla başlayan ve daha sonra muhtemelen davranışa dönüşebilecek olan sürecin ortaya çıkmasında önemlidir.

Yabancılaşma en genel anlamıyla, bireylerin birbirinden ya da belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eder. Diğer bir deyişle; bir yabancılaşma veya başkalarından ayrılık, başkaları ile sıcak ilişkiler yoksunluğu duygusudur (Yapıcı, 2004).

Keniston (1972) yabancılaşma sendromunu; bireyin, diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik; mutlu olabileceği yolundaki tüm düşlerinin dağıldığı bir kötümserlik; modern toplum içinde hissettiği güçsüzlük ve ayrıca benzer konumdaki diğer insanlar arasında bulunmanın verdiği korku biçiminde tanımlamaktadır (Akt: Elma, 2003).

Abraham (2000), yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisini ele aldığı çalışmasında, örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu belirtmiştir.

## **1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan rretmenlerin, örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyini etkileyip etkilemediğini belirlemek ve iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Bu amaca yönelik aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. rretmenlerin örgütsel sinizmin alt boyutları olan, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı dūřüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı hakkında grūřleri nelerdir?
2. Örgütsel sinizm tutumu bazı demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, işe yerleştirme tipi) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İlkokul ve ortaokullarda çalışan rretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi nedir?
4. rretmenlerin, iře yabancılaşmanın alt boyutları olan, güçsüzlük, yalıtılmışlık, anlamsızlık ve okula yabancılaşma hakkındaki grūřleri nelerdir?
5. İşe yabancılaşma düzeyi bazı demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, işe yerleştirme tipi) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. İlkokul ve ortaokul rretmenlerinin örgütsel sinizm tutumu ile işe yabancılaşma düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

## **1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Naus (2007) örgütsel sinizmi, örgüt ve örgüt yönetiminin davranıřları hakkındaki ktū dūřünceler ve hayal kırıklıđı hisleriyle mücadele edebilmek için geliřtirilen kendini

savunma psikolojisi olarak tanımlanmış ve örgütsel sinizmin iş çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olabileceğini belirtmiştir.

Her örgütte olduğu gibi, eğitim örgütleri de bireylerin (öğretmenler, okul yöneticileri) tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri ve kişilik özellikleri gibi birçok öğeden etkilenmektedirler. Bu bağlamda, örgüte yönelik, inançlar ve davranışlardan oluşan bir tutum sergilenmektedir. Bu tutum, hem bireyin kişilik özelliklerinden hem de çalışma koşullarından ve yöneticilerin çalışanlara yönelik davranışlarından kaynaklanmaktadır (Yılmaz, Altinkurt, Erol ve Salalı, 2013).

Eğitim örgütleri, girdisi ve çıktısı insan olan, dinamik bir yapıya sahiptir. Bundan dolayı çalışanların sinizm duygusuna olan eğilimlerini göz ardı etmemek gerekir. Örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen;

- Okulunu geliştirmek için girişimlerde bulunmanın, diğer çalışanlar tarafından önemsenmediği duygusuna kapılabilir.
- Okulunu geliştirmek için önerilerde bulunmayı bırakabilir.
- Okulundaki kaliteyi artırmak için sunduğu önerilerin, dikkate alınmadığını düşünebilir.
- Okulunu geliştirmek için yaptığı çabaların bilinmediği düşüncesine kapılabilir.
- Bütün öğretmenlerin, çalıştıkları okulu geliştirmek için ellerinden gelen çabayı sarf edeceklerine inanmayabilir.
- Yapılan uygulamalar sonucunda herkese adil davranılmayacağını ve böylelikle hak etmeyen bir kişinin ya da davranışın itibar göreceğini düşünebilir.
- İşlerin daha iyiye gideceğine inanmayabilir.
- Okulun geleceği ile ilgili umutları yok olabilir.

Kişilerin sinik olması, başka bir deyişle yukarıda ifade edildiği gibi negatif duygulara sahip olmasının temelinde yatan, birçok kişisel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Örgütlerin verimli işlemelerinde en önemli unsuru çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların örgütlerine karşı tutumları bu anlamda önemlidir. Söz konusu çalışanların, örgütsel sinizm

yaşamalarının nedenlerini belirlemek, örgütsel sinizmin yapısal özelliklerini bilmek açısından şüphesiz önemlidir. İşgörenin işini anlamsız bulması, örgüt içi ilişkilerinden doyum sağlayamaması, geleceği ilişkin umutlarını yitirmesi gibi örgüte ve kendine karşı olumsuz tutumu örgütsel sinizmin sonuçları ile ilişkili görülmektedir.

Örgütsel sinizmin sonuçlarından biri olan yabancılaşma, günümüzde birçok şekilde karşımıza çıkabilmektedir. İnsanın üretimi sonucunda ortaya çıkan ürüne yabancılaşması, çalıştığı ortama yabancılaşması veya düşmanca bir ilişki içinde bulunması yabancılaşma şekillerine örnek olarak verilebilir. İşe yabancılaşmanın işgören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini göstermektedir (Tutar, 2010).

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ve işe yabancılaşmalarının düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaya etkisini araştırmanın, eğitim kurumlarının gelişmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **1.4 VARSAYIMLAR**

Bu araştırma aşağıdaki varsayımlara dayalı olarak gerçekleştirilecektir.

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ile ilgili verdikleri cevapların onların görüşlerini doğru olarak yansıttığı kabul edilmektedir;
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçları geçerli ve güvenilirdir.

#### **1.5 SINIRLILIKLAR**

Araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları aşağıdaki gibidir

1. Araştırma, 2013-2014 eğitim öğretim yılında, Samsun Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.



2. Araştırma, genel amaç ve bu amaç doğrultusunda oluşturulan alt problemler ile sınırlıdır.
3. Araştırma, örnekleme giren öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
4. Araştırma veri toplama aracından elde edilen verilerle sınırlıdır.

## 1.6 ARAŞTIRMANIN TEMEL KAVRAMLARI (TANIMLAR)

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımların aşağıda verilmiştir.

**İlköğretim Okulu:** Türk Eğitim Sisteminde, 6-9 yaş grubu çocukların eğitim öğrenim gördükleri ilkokul ile 10-13 yaş grubu çocukların eğitim öğretim gördükleri ortaokul kurumlarıdır.

**Öğretmen:** İlkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerini kapsamaktadır.

**Sınıf Öğretmeni:** Resmi ve özel ilkokullarda görevli öğretmenlerdir.

**Branş Öğretmeni:** Resmi ve özel ortaokullarda görevli olan Türkçe, Sosyal Bilgiler, İngilizce, Matematik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Müzik, Beden Eğitimi, Fen ve Teknoloji, Görsel Sanatlar, Teknoloji ve Tasarım öğretmenleridir.

**Örgütsel Sinizm:** Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan ‘sinik’ ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye de ‘sinizm’ denmektedir ( Erdost, Karacaoğlu, Reyhanoğlu, 2007).

**İşe Yabancılaşma:** Bireyin diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik; mutlu olabileceği yolundaki tüm düşlerinin dağıldığı bir kötümserlik; modern toplum içinde hissettiği güçsüzlük ve ayrıca benzer konumdaki diğer insanlar arasında bulunmanın verdiği korku biçiminde tanımlanmaktadır (Keniston, 1972; Akt: Elma, 2003).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1 SİNİZM KAVRAMININ KÖKENİ

Son zamanlarda, örgütsel davranış alanında dikkat çeken ve araştırma konusu olan sinizm, Antik Yunan'da M.Ö IV. yüzyılda bir düşünce okulu ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Stanley, Meyer, Topolnysky, 2005). Antisthenes, Kynosarges Gymnasion'da, ana düşüncesi insanın kendi kendine dönmesi olan sinik okulunu kurmuştur. Sinik adının okulun bulunduğu Kynosarges Gymnasion'dan geldiği söylenmektedir (Hançerlioğlu, 1973). Bir diğer görüşe göre, Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türemiş olduğu ileri sürülmektedir (Gökberk, 1999).

Önce sofist Gorgias'a sonra Sokrates'in çömezi olan Anthistenes'e göre en yüce iyi, erdemdir. Erdemin bilgisine bilimle ya da diyalektikle ulaşamayız. Erdemin kaynağı düşüncede değil yaşamdadır. İnsana mutluluk verecek tek şey erdemli yaşayıştır. İnsan tutkularını alt edebileceği, gereksinimlerini önemsemeyebileceği zaman insandır. İnsan acılarda, güçlüklerde, yorgunluklarda insanlaşır (Timuçin, 1994). Kinik felsefesine göre bireyler, ahlaki değerleri ve sosyal kuralları reddetmekte ve doğanın kurallarına göre yaşamaktadırlar. Kinik felsefesinin temel görüşü, erdemdir. Bu görüşe göre birey özgürlüğü ve iç bağımsızlığı ile yaşamını sürdürmektedir. Erdem kavramı, bilgi ile temellendirilmiş olup, birey ancak bilgilendiği sürece, kendisini kuşatmış olan gereksinimlerden ayrılabilir. Bireyin, kendi kendine dayanabilmesi önemli görülür ve bu doğrultuda bireyin, erdemli ve kendine yetebilen bir kişi olabileceği düşünülmektedir (Turan, 2011:70).

Sinizmin başlangıçta bir felsefe olmasının yanı sıra aynı zamanda bu felsefeyi savunanların lüksten ve kurumlardan kaçınmasıyla şekillenen bir yaşam biçimi olduğu belirtilmektedir. Sosyal normları reddederek, bağımsızlık ve kendine yetme gibi düşünceleri kutsayan bu felsefeciler, bireysel aklı en yüksek erdem olarak kabul etmişlerdir. Bu bağlamda Yunanlı ilk sinikler, güç arayışı içindeki insanların eğilimlerinin doğal olmadığını savunmuşlardır

(Brandes, Dharwadkar, Dean, 1999). Etik ve erdemin yüksek standartlarına ulaşmayı amaçlayan Antik Yunanlı sinikler, bu faziletleri savunmayanlara sık sık vahşice saldırmışlardır ve bu saldırılarında mizahı kullanmışlardır (Anderson ve Bateman, 1997).

Kendine yetme ve sadelik değerlerini kapsayan sinik felsefenin en önemli temsilcilerinden biri olan Diagonos'dur (Çüçen, 2001: 275). Diagonos, benimsemiş olduğu yaşam tarzı ile insanın gereksinimlerini en aza indirgediğini kabul etmiş ve dış dünya nimetlerine karşı kayıtsız kalmıştır. Onun, Atina sokaklarına dürüst bir adam bulmak için gündüz vakti elinde fenerle dolaştığı söylenmektedir (Çüçen, 2001:275).

Eski sinikler toplumun kurumlarına saygı duymuyor ve ahlaki değerler ile sosyal kuralları reddediyorlardı. Bu reddedişi ve küçümsemeyi davranışlarıyla ifade ediyorlardı. Mizah, siniklerin amaçlarına ulaşmasında güç ve imtiyaz sağlayan gözde silahlarıydı (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bu görüşler, eski siniklerin yaşam felsefesini oluşturmaktadır. Günümüzde ise sinik tutum bir yaşam biçimi olarak algılanmamaktadır. Geçmişten günümüze siniklerin durumları incelendiğinde; günümüzde siniklerin iki bin beş yüz yıl öncesindeki gibi olmadıkları gözlenmektedir. Eski sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, bugünkü kavram, yerini kötümserlik ve güvensizlik anlamına bırakmıştır (Mantere ve Martinsuo, 2001:5). Sinizm antik dönemde gerçeği anlatma iken, günümüzde bu anlamının ötesinde kullanılmaktadır. Antik dönemden sonra sinizm bir anlamda devam etmiştir, fakat günümüze kadar geçen evrelerde olumlu anlamdan olumsuz bir anlama dönüşmüştür (Helvacı, 2010).

## **2.2 SİNİZM KAVRAMININ TANIMLANMASI**

Sinizm, sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin -felsefe, din, politik bilimler, yönetim, psikoloji, sosyoloji gibi- konusu olmuş, geniş boyutlu bir kavramdır. Her bir disiplin kavramı kendi bakış açılarıyla algılayıp, tanımlamıştır. Yapılan tüm tanımların ortak noktası, sinik bireylerin güven duymama tavrı içerisinde olduğudur.

Sinizm kavramı bir yaşam biçimi olarak, dünya işlerinden elini eteğini çekme ya da dünya zevklerinden kaçınma; gündelik yaşam biçiminde ise konuşmada açık sözlülük ve yapılan

işlerde mert bir tavır takınmaktan yana olma anlamında kullanılmaktadır (Ulaş, 2002:827). Sinik kavramı, Oxford İngilizce Sözlüğünde (1989), “İnsanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama eğilimli; alaycı ve gülüşüyle bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş olan, küçümseyerek hata bulan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu tanımlar günümüzdeki sinizm kavramının kazandığı anlamları içermemektedir. Bakker (2007: 123) günümüzde daha çok umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olan sinizmi, aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirir. Sinizm hakkındaki temel inanç; dürüstlük, doğruluk içtenlik gibi ilkelerin daha fazla bireysel çıkar için kurban edilmesidir.

Bireylerin, yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan ‘sinik’ ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye de ‘sinizm’ denmektedir (Erdost, Karacaoğlu, Reyhanoğlu, 2007). Sinizm, “İnsanoğlunun genellikle başkalarını değersiz, hilekâr ve bencil olarak gösteren olumsuz görüşleri” dir (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989). Sinizm bireyin “İnsan doğası hakkında düşük düzeyde bilgi sahibi olması”dır (Costa, Zoderman, McCrae ve Williams, 1986) Sinizm “Başkalarına güvenilmeyeceğine, insanların gaddar olduğuna ve bireylerin bir şey istemesinin gerçek nedenlerinin kendisine saklanması gerektiğine inanması”dır (O’Hair ve Cody, 1987).

Brandes (1997) sinizmi; psikolojik açıdan, insanların başkalarının bencil ve güvenilmeye değmeyeceğine inanmaları olarak tanımlarken, örgütsel anlamda birçok birey tarafından paylaşılan şüpheler olarak tanımlamıştır.

Andersson ve Bateman (1997), sinizmin daha sarmal tanımını ortaya koymaktadır. Sinizmi, çevredeki faktörler nedeniyle değişime maruz kalan durumsal değişkenler olarak gösteren birçok çalışmayı tartışarak, onu bir kişinin, grubun ya da ideolojinin, sosyal kural veya kuruma karşı olan olumsuz düşünceleri gibi asabiyet ve düş kırıklığı ile karakterize edilmiş hem genel hem de özel tavır olarak tanımlarlar.

O’Hair ve Cody (1987) sinizmi Makyavelizm görüşüne dayandırmaktadır. Makyavelizm, insan doğasının zayıf ve yanılmaya müsait olduğu, ilişkilerde en kolay ve en kestirme

yolları haklı haksız olduğunu düşünmeden uygulama olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda İtalyan filozof Niccola Machiavelli'nin adıyla anılan, "siyaset felsefesi anlayışı"dır. Machiavelli'nin, yönetimde insan ilişkilerinin nasıl olması gerektiğine ilişkin görüşleri şunlardır (Başaran, 2004);

**Yönetmenin İnsan Görüşü:** İnsan doğuştan kötüdür. İyi yönetim ortamında insan bu kötü niteliklerini iyileştirebilir; ama insanın iyi görünen niteliklerinin altında yine de kötü bir yanı vardır.

**Yönetmenin Niteliği:** Yönetmen, kendisinin dini bütün, doğru, dürüst, güvenilir, iyi yürekli, adil, yansız olduğuna yönetilenleri inandırmalıdır. Ama yönetmenin bu niteliklere göre davranması gerekmez ve beklenmez. Yönetmen, yönettiği kişilerin yüreklerine korku salabilmelidir.

**Yönetmenin Davranışı:** Yönetmenin kendi amacına ulaşması için uygulayabileceği her yöntem ve her türlü davranış yasal sayılmalıdır. Yönetmenin amacına başarıyla ulaşması asıldır; amacına ulaştığında uyguladığı yöntem ve eylemleri, yasadışı bile olsa tartışılmaz, eleştirilemez.

Machiavelli'nin yönetmenin davranışıyla ilgili görüşleri şöyle sıralanabilir (Başaran, 2004);

1. Hiçbir ahlaki ilke ve kural yönetmeni engellememelidir.
2. Yönetmen, kurnaz, ikiyüzlü, gerekirse yırtıcı olmalı; çıkarını bilmelidir.
3. Yönetimde ceza asıldır.
4. Etkili cezayı ödül izlemelidir.
5. Yönetmen yönetilenleri kendine bağımlı kılmalıdır.
6. Yönetmen yönettiklerini ya kendine yandaş yapmalı ya da büsbütün etkisiz kılmalıdır.

Bu bilgiler ışığında örgütsel sinizm kavramı, Makyavelizm ile ilişkilendirilmiş ve örgütsel sinizmin, Makyavelizm'in hem kişilik özelliği hem de insan ilişkileri görüşleri ile ilgili olabileceği düşünülmüştür (Kalağan, 2009).

### 2.3 ÖRGÜTSEL SİNİZM

Örgütsel sinizm çalışmaları, 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişme göstermeye başlamıştır ve dolayısıyla sinizm kavramına göre kısmen daha yeni bir alandır. Mirvis ve Kanter (1991) tarafından, Amerikalı çalışanlar hakkında sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için hazırlanan kitap ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların doğası ve nedeni üzerinde durulmuş ve bu doğrultuda örgütsel sinizmin çeşitli tanımları yapılmıştır. Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlikten yoksun olmaktır. Örgüt içinde liderler, bireysel çıkarlarını gözeterek, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm, örgütün adil olmadığına dair inanç, güvenmeme ve buna bağlı eylemlerin artmasıyla oluşan inanışlarla sonuçlanan davranışsal, bilişsel ve duyuşsal açıları kapsayan karışık bir tutumdur (Johnson ve O'Leary- Kelly, 2003).

Mirvis ve Kanter (1991: 50-52), örgütsel sinizm kavramını tanımlarken örgütlerin de sinik özelliğe sahip olabileceğini belirtmişlerdir. Sinik örgütleri, sömürüye dayalı uygulamalar içinde olan, çalışanlarıyla tek yönlü iletişim kuran, sinirli bir şekilde davranan ve çalışanlarına ikiyüzlü politika izleyen yöneticileri destekleyen ve bencilce değerleri somutlaştıran örgütler olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel sinizm tanımlarının kavramsallaşma aşamasında bazı temel zorluklar yaşanmaktadır. Bunun nedeni, yapının karmaşık ve bir süreç olma özelliğinden kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Tablo 1' de örgütsel sinizm ile ilgili tanımlar kronolojik olarak yer almaktadır.

**Tablo 1: Örgütsel Sinizm Tanımları**

Yazar (lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Siniksel bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğin ya da samimiyetin reddedilmesi.
Kanter ve Mirvis	1989	Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağını; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.
Anderson	1996	Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve düşündürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir

		şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson ve O’Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
O’Leary	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.
O’Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O’Sullivan ve Postmes	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley, Meyer ve Topolnysky	2005	Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan tutumdur.

Kaynak: Naus, A.J.A.M., Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University, Maastricht, 2007, s.15-24

Tablo 1’ de yapılan örgütsel sinizm tanımlarına baktığımızda, örgütsel sinizmin güvensizlik, inançsızlık kavramlarıyla anlatılabilen, negatif bir tutum olduğu görülür. Bunun yanında bazı araştırmacılar örgütsel sinizmi, örgütlerde olumlu bir motivasyon faktörü olarak



görürler. Cutler (2000), örgütsel sinizmin, değişim için iyimser bir güç sağlayabilen örgütsel dinamiklerin, geniş bir yaklaşım ve kavramlaştırmaya, stratejik bir tarz verebileceğini söylemektedir. Fakat daha önce vurgulanan olumsuz davranışsal etkileri göz önüne alındığında sinik çalışanların önemli ölçüde iş yerlerinde daha az verimli olacağını varsaymak yerinde olacaktır (Akt: Watt, Piotrowski, 2008).

### **2.3.1 Örgütsel Sinizmin Boyutları**

Bu başlık altında, örgütsel sinizmin, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları açıklanmaktadır.

#### **2.3.1.1 Bilişsel Boyut**

Örgütün, bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır. Bu boyut; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinikler, örgütlerindeki uygulamalarda adalet, dürüstlük ve samimiyetsizlik gibi ilkelerin çoğu kez göz ardı edildiğine, insanların davranışlarının, tutarsız ve güvenilmez, çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar. Bu yüzden, sinik çalışanlar samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşünürler (Dean vd. 1998: 345-346).

Bilişsel boyutta örgütsel sinizm incelendiğinde, örgütlerine sinik tutumda olan bireylerin, sahip olduğu inançlar şu şeklide sıralanabilir (Brandes, 1997: 30; Brandes ve Das, 2006: 237; Dean ve diğerleri, 1998: 345; Kalağan, 2009: 45):

- Örgütlerde uygulamalar, örgütsel ilkelerden yoksundur.
- Örgütlerin hazırladığı resmi beyanatlar, işgörenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları, tutarsız ve güvenilmez nitelikte ya da durumdadır.
- Örgütlerdeki bireyler, yalan, hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler, kişisel çıkarlara bağlıdır.

Böylece işgörenler, çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik ve dürüstlük gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir. Sonuç olarak,

başkalarına güvenilemeyeceğini, başkalarının çıkarıcı olduğunu ve bireylerin kendileri için bir şey istediklerinde gizli tutmaları gerektiğini içermektedir (Polatcan, 2012: 12).

### **2.3.1.2 Duyuşsal Boyut**

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, duyuşsal tepki boyutudur. Dean vd.'ne (1998) göre, olumsuz güçlü duygu boyutu, örgüte karşı güçlü duygusal tepkileri içerir. Örgütsel sinizm bu boyutta, ilk boyuttaki düşünce ve inançların yanı sıra, örgüte yönelmiş öznel yargularla bezenmiş, örgütlerine karşı saygısızlık, öfke ve hor görme gibi güçlü duygusal tepkileri içermektedir.

Örgütsel sinizmin duygu boyutu, Izard'ın 1977 yılında yaptığı çalışmasında tanımladığı dokuz temel duygudan (ilgi-heyecan, beğenme-keyif, sürpriz-şaşıрма, üzüntü-keder, kızmak-öfke, nefret- uzaklaşma, küçümseme-horgörme, korku-terör, utanç-küçük düşürme) bir kaçını içermektedir. Örneğin sinik bireyler, kendilerini küçümsemiş hissedebilir ve örgütlerine karşı öfkelenebilir, kurumlarını düşündüklerinde üzüntü, nefret ve utanç tecrübe edilebilir. Bu nedenle sinizm, olumsuz birçok duygu ile ilgilidir (Dean vd., 1998: 346).

### **2.3.1.3 Davranışsal Boyut**

Örgütlerinde sinik davranışta bulunan çalışanlar, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yürütür, alaycı mizah gibi unsurları kullanır, örgütü hakir görür ve güçlü eleştirel ifadeler kullanırlar (Özgener vd., 2008: 56). Çalışanlar, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd., 1998: 346). Böylece sinik tutuma sahip bireyler, örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilirler, görev ifadelerini yeniden yazabilirler ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Fındık ve Eryeşil, 2012).

Bu boyutta, zaman zaman işgören, örgütleri konusunda şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İşgörenlerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtmaları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturulabilir

(Kalağan, 2009: 48).

## **2.4 ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ**

Yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak sınıflandırıldığı gözlenmektedir. Bu alt başlık altında örgütsel sinizm türleri açıklanmaktadır.

### **2.4.1 Kişilik Sinizmi**

Kişilik sinizmi, insanın doğuştan getirdiği, sürekli devam eden negatif algısıdır. Sinizm, klinik nefret ve insanlar arası ilişkilerin zayıflığı olarak tanımlanmaktadır. Dünyanın güven vermeyen, kendini düşünen, değer yargıları zayıf olan insanlarla dolu olduğu düşüncesiyle sinizm sahibi insanlarda, diğerlerine karşı köklemiş bir güvensizlik vardır. Bu yaklaşım kırgınlığı, gücenmeyi ve başkalarının davranışlarını manipüle etme eylemleriyle sonuçlanır (Helvacı, 2010). Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin pato-psikolojik varyasyonudur. Her ne kadar sinizmin bu biçimini örgütsel sinizme ait olmadığı iddia edilse de kişilik sinizmi örgütlerdeki insan davranışlarına da yansıtacağından, genel örgütsel sinizm derecesini etkilemesi olasıdır (Delken, 2004 :17).

Kişilik sinizminde temel düşünce; dünyanın, sosyal etkileşiminden hoşnut olmayan, dürüst olmayan, suça göz yuman, başkalarını önemsemeyen ve bencil insanlarla dolu olduğu inancıdır. Bu nedenle, kişilik sinizmini benimsemiş bireylerde, köklü bir güvensizlik durumu vardır. Güvensizlik sonucunda bireyler duygu ve davranışlarını öfkelenerek, kırgınlık göstererek, üzülen ve hile yaparak göstermektedirler. Kişilik sinizmi, bir kişilik özelliğidir. Bu kişilik özelliği, insan davranışlarıyla ilgili olumsuz görüşleri yansıtmaktadır. Doğuştan gelmektedir ve kararlıdır (Abraham, 2000). Kişilik sinizmi, genel sinizm olarak da tanımlanmaktadır. Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden ayrılmıştır. Diğer bir ifadeyle kişilik sinizmi, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm, bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan unsurları dikkate alır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

### **2.4.2 Toplumsal Sinizm**

Toplumsal sinizm, birey ve toplum arasındaki sözleşmenin ihlalinin ürünü olarak görülmektedir. Psikolojik sözleşme, bireyin beklentilerinin toplumu yöneten politik parti tarafından destekleniyor olduğuna inancı olarak tanımlanır (Abraham, 2000).

Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşme ihlalinin bir sonucu olarak kabul edilebilir. Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata “Benim çıkarım ne olacak?” şeklinde yaklaşmalarına yol açar. Bu yaklaşımları işlerine karşı sınırlı bir yakınlığa ve mutsuzluğa neden olur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Toplumsal sinizm aslında, işgörenlerin daha mutlu ve örgütlerine bağlı olmalarını sağlamaktadır. Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin, iş yerindeki durumuna ilişkin beklentileri daha gerçekçidir. Örgüte ilişkin bir beklentisi olmayan birey, iş yaşamında hayal kırıklığı ve ıstıraba uğramayacaktır (Kalağan, 2009).

### **2.4.3 İşgören Sinizmi**

İşgören sinizmi, daha uzun çalışma saatlerinin, iş yükü yoğunlaşmasının, etkili olmayan liderlik ve yöneticiliğin, iş yerindeki yeni anlaşmaların ve organizasyonların sürekli olarak küçültülmesi ve kademe azaltma sonucu işveren- işçi ilişkilerinde görülen yeni bir paradigma olarak öne sürülmüştür (Cartwright ve Holmes, 2006: 201). İşgören sinizmi, büyük sermayeye, üst yönetime ve iş yerindeki diğer kişi ya da birimlere yöneliktir. Haksızlığa uğramış olma duygusu, bu tür sinikleri diğerlerinden ayırt eden önemli bir özelliktir (Abraham, 2000).

Çalışan sinizmi, çalışanlar arasında çok yaygın olduğu halde bu kavramın oluşma süreci, nedenleri ve sonuçlarıyla ilgili yapısal anlamda yeterli çalışma bulunmamaktadır. Çalışan sinizminin en önemli nedenlerinden biri, psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgüt

yükümlülüklerini yerine getirmediğinde, çalışanına sözünü verdiği güveni ve eşitlik ortamını sağlayamadığında, gerçekleşen bu ihlaller, çalışan sinizmine yol açmaktadır (Helvacı, 2010: 391).

Andersson ve Bateman (1997) işgören sinizmini psikolojik sözleşme konusu içerisinde incelemişlerdir. Buna göre; psikolojik sözleşme ihlalleri, işgören sinizminin nedenlerini ve sonuçlarını belirlemek için yararlı bir kavramsal çerçeve olarak görülmektedir. Bu doğrultuda Andersson (1996), işgören sinizmi kavramında, işgörenlerin örgüt ve iş çevresindeki faktörlere ilişkin tutumsal tepkiler üzerinde durmuştur. Ayrıca bu faktörleri belirleyerek ve inceleyerek yöneticilerin, sinizmin olumsuz etkilerini ortaya çıkarabileceğini ve hafifletebileceğini iddia etmiştir.

#### **2.4.4 Örgütsel Değişim Sinizmi**

Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olmuş değişim çabalarına karşı oluşan bir tepkidir ve bu sinizm gelecekteki değişim çabalarının başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı ve değişim aktörlerinin tembel ve yetersiz oldukları inancını içerir. Psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakıldığında, yönetimin kurumsal performansı geliştirmenin yollarını aramak açısından yükümlülüğünü yerine getirmemiş olarak algılandığı durumdan söz edilmektedir (Abraham, 2000).

Wanous vd.'ne (2000) göre değişime yönelik sinizm, değişimin liderlerine olan güvenin gerçek anlamda kaybıyla ilintilidir ve geçmişte tam anlamıyla başarılı olamamış değişim çabalarına verilen bir cevaptır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Sinik çalışanlar, değişimi desteklemeyi reddederse, örgütsel değişime yönelik sinizm kendini doğrulayan kehanet olabilir. Destek eksikliği başarısızlık veya fazlasıyla sınırlandırılmış başarıyı getirebilir. Böylece başarısızlık, tekrar deneme isteğine mani olan sinik inanışları besler. Kimi değişiklikler tepeden resmi olarak inebilir ve çalışanların kabulü olmaksızın uygulamaya konabilir. Değişime yönelik sinizm, iş hayatının diğer alanlarına da sıçrayabilir. Sinik olan insanların çalışma motivasyonları ve bağlılıkları azalabilir. İşe devamsızlık ve mağduriyetleri artabilir (Reichers vd., 1997: 48). Başarısızlık sinik inançları pekiştirdiği

için örgütsel değişim sinizminin üstesinden gelmek önemlidir. Dolayısıyla değişiklik girişimlerinde başarıya ulaşma olasılığı daha azdır (Bommer, Rich ve Rubin, 2005:737).

Örgütlerinin değişim çabaları hakkında, sinik tutuma sahip çalışanların örgütlerine daha az bağlı oldukları ve değişimi desteklemek için daha az çaba sarf ettikleri belirtilmektedir. Bu etkiler özellikle, hayatta kalmaları çalışanların ekstra çaba ve örgütlerine coşkuyla bağlı olmasına dayanan bugünün örgütleri için yıkıcı olabilir (FitzGerald, 2002).

#### **2.4.5 Mesleki Sinizm**

İş sinizmi, kişinin kendisi ile ilgili yetkinleştirmesinin engellenmesiyle, bir tür başa çıkma stratejisidir ve kişilerin kendilerini tüketicilerden uzaklaştırmalarına ve onları birey olarak görmemelerine neden olur. İş sinizmi duyarsızlık kopukluk ve vurdumduymazlık ile karakterize edilir (Abraham, 2000).

Mesleki sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutumlardır (Kalağan, 2008). Örgütsel sinizmin bu türünde, işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum egemendir (Andersson, 1996). Ayrıca mesleğe karşı duygusal hissizlik, aldırmaçlık, vurdumduymazlık ve önem verme eksikliği mevcuttur (Abraham, 2000). Mesleki sinizmde, işgören, öncelikli olarak müşteriye sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Ayrıca işgörenler, müşterilerine hizmet etmedeki yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmektedir (Güzeller ve Kalağan, 2008).

#### **2.5 ÖRGÜTSEL SINİZMİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER**

Örgütsel sinizm, bireyin örgüte yönelik olumsuz tutumdur. Tutum, bireyin belirli bir kimse ya da durum karşısında kendine özgü bir biçimde tepki gösterme eğilimidir. Bir başka deyişle bireyin, bir kişi veya olayda tepki gösterme durumudur. Bireysel tutumlar, geçmiş yaşantı deneyim ve inançların bir sonucudur. Bu yüzden tutumların değiştirilmesi, inançların değiştirilmesine bağlıdır. Örgütsel bir tutum olan örgütsel sinizme ise yaşanılan

çevre, cinsiyet, yaş, eğitim, kişinin inançları ve kişisel özellikleri etki ettiği gibi örgütsel faktörler de etki etmektedir.

### **2.5.1 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler**

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalarda, yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, eğitim durumları gibi kişisel faktörlerin işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarını etkilediği belirtilmiştir.

#### **2.5.1.1 Yaş**

Çalışanların yaş dönemleri, işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışma yaşamına yeni başlayan bir çalışanın, ilk kez iş aramanın, işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşarken, eğitimine ve kendi özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksektir. Bu nedenle; gençler için kişisel yetenek ve kapasitelerini kullanabilecekleri, bireylerarası ilişkilerin iyi olduğu bir iş ve iş ortamına sahip olmanın önemli olduğu belirtilmektedir (Çakır, 2001:107). Genç çalışanların çalışma hayatlarının ilk dönemlerinde beklentilerinin karşılanmaması, bireylerin örgütlerine karşı olumsuz tutum, hayal kırıklığı sergilemelerine ve örgütsel sinizm yaşamalarına sebep olabilmektedir (Kalağan, 2009: 17).

#### **2.5.1.2 Cinsiyet**

Cinsiyet değişkeni, çalışanın örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen özelliklerden biri olarak ifade edilmemektedir (Erdost vd., 2007; 522). Kadın ve erkeğin, işe ilişkin benzer tepkiler verdiği dikkat çeken çalışmalar var olmakla birlikte, genellikle farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü de yaygındır (Çakır, 2001: 108).

#### **2.5.1.3 Medeni Durum**

Medeni durum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğine bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Delken, 2004, Turan, 2011). Kanter ve Mirvis (1989), yaptıkları çalışmanın sonucunda; ayrı ya da boşanmış çalışanların, evli ya da

bekâr çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Yapılan çalışmaların sonuçlarından da anlaşılabilceği gibi, medeni durum ile örgütsel sinizm arasında kesin bir ilişki vardır denilememektedir.

#### **2.5.1.4 Hizmet Süresi**

James (2005), yaptığı çalışmasının sonucunda, örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında düşük ilişkili pozitif bir ilişki bulmuştur. O'Connell, Holzman ve Armandi (1986), hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Helvacı ve Çetin (2012), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yaptıkları çalışmalarında; çalışma süresi 6-10 yıl olanların, çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre daha çok sinizme sahip olduğunu saptamışlardır.

#### **2.5.1.5 Eğitim Durumu**

Eğitim düzeyi, çalışanların, çalışma yaşamına bakışlarını, çalışma yaşamından beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışma yaşamına ve işe yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir (Çakır, 2001:111). Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları çalışmanın sonucunda; ilköğretim mezunu olan çalışanlar ile lisans-lisansüstü eğitime sahip çalışanlar arasında farklılıkların yüksek olduğunu, eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Güzeller ve Kalağan (2008) yaptıkları çalışmanın sonucunda; yüksek lisans veya doktora mezunu olan öğretmenlerin, ön lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha sinik tutum sergiledikleri saptanmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin akademik anlamda donanımlı ve bireysel özellikler açısından daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olmalarının, örgütsel sinizme neden olduğunu belirtmişlerdir (Güzeller ve Kalağan, 2008: 93).

#### **2.5.2 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler**

Konuyla ilgili çalışmalarda, örgütsel sinizme kaynaklık eden örgütsel faktörlerin; güvensizlik, tatminsizlik, çalışan beklentileri ile örgüt beklentileri arasındaki tutarsızlık, iş



yerinde yaşanan şiddet, terfi etmeye yönelik kariyer sorunları, etkin olmayan bir yönetim ve liderlik anlayışı, görev tanımlarının belirsizliği olduğu söylenebilir (Eaton, 2000).

Bu alt başlık altında örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel faktörler, James (2005)'in çalışmasının sonucunda sıraladığı, örgütsel adalet, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek olarak alınmış ve tartışılmıştır.

### **2.5.2.1 Örgütsel Adalet**

Adalet kavramı, bir birey ya da insan grubuna adil ya da adaletsiz, dürüst ya da dürüst olmayan bir şekilde davranılabileceğini ortaya koyar. Saygı, sadakat, itibar gibi sosyal içerikli olgular da bu haklar arasındadır. İnsanı etkileyen hakların haklıya dağıtılması, insan etkileşiminin hemen her boyutuna nüfuz eder. Adalet, toplumsal bir varlık olan insanın, bir toplumun üyesi olarak nasıl yaşayacağını düzenleyen rehberdir. Her insanın topluma karşı bazı yükümlülükleri vardır ve bu yükümlülüklerin reddedileceği veya savsaklayabileceği bir yer yoktur. Bu yüzden adalet, çağdaş toplumlardaki en önemli konudur, çünkü insanların eylemleri diğer insanlar üzerinde etkiye sahip olabilir (Rebore, 2001: 228). Bu sosyal etkiler sonucunda, insan haklarında eşitliğin sağlanmasını, performansı ve liyakatinin karşılığının kendisine verilmesini talep eder. Bu talep onun en doğal hakkı olup talebin adil şekilde yerine getirilmesi, çalıştığı örgütte performans ve liyakate dayalı bir yapının oluşmasını sağlar (Töremen ve Tan, 2010: 59).

Sosyal bilimciler, uzun süredir adalet düşüncesinin, çalışanların kişisel doyumunu ve etkin örgütsel fonksiyonlar için temel bir geçerlilik olarak önemli olduğunu belirtmektedir. Son zamanlarda konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve örgütsel fonksiyonlara uygun olan konulara ve değişkenlere daha duyarlı kavramsal modeller geliştirilmiştir. Sonuç olarak, gelişmiş bir alanyazın oluşturulmuş; işyerlerinde, çalışma ortamında adaletin rolünü tanımlamak için “örgütsel adalet” olarak adlandırılan yeni bir kavram kullanılmaya başlanmıştır (Yıldırım, 2007: 256). Örgütsel adalet, çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, örgütsel adaletin, örgüt

yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İnce ve Gül, 2005).

Adams'ın adalet teorisine göre bireyler, örgütlerden elde ettikleri getirileri, kendilerinin örgüte verdikleri ile kıyaslamakta ve elde ettiklerini diğer bireyler ile karşılaştırmaktadırlar. Örneğin; birey içinde bulunduğu örgütüne emeğini ve zamanını vermekte, örgütten ücret, statü vb. almaktadır. Bu bağlamda verdiği emeğin karşılığında aldığı ücreti diğer bireylerle karşılaştırmakta ve nihayet örgütün adil olup olmadığına karar vermektedir. Eğer birey, örgütün adaletsiz olduğuna karar verirse, başka bir deyişle, örgüte verdiği emeğin karşılığı olarak aldığı ücretin düşük olduğuna karar verdiği takdirde örgüte veya örgütün çıkarlarına zarar verme yolunu seçecektir. Bireyde adaletsizlik algısının neden olabileceği birçok durumla karşılaşmak mümkündür (Tarkan ve Tepeci, 2006: 140). Dolayısıyla, adaletsizlik algısı, çalışanların örgütlerine duydukları güveni azaltacak ve bu algı devam ettiğinde örgütsel sinizm düzeyleri artacaktır.

Yapılan çalışmalar, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ters orantılı olarak seyrettiğini göstermektedir. James (2005), çalışmasında örgütsel sinizm ile örgütsel adalet algıları arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. FitzGerald (2002) yüksek dağıtım ve prosedür adaletsizliği algısına sahip bireylerin örgütlerine yönelik sinik tutumlarının daha belirgin olacağını tespit etmiştir. Kutanis ve Çetinel (2010) adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olmakla birlikte adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin asıl belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır.

### **2.5.2.2 Psikolojik Sözleşme İhlali**

Çalışanların örgütleri ile biri açık ve imza altına alınan ve ekonomik değişimi düzenleyen diğeri ise zihinde var olan ve açıkça ilan edilmeyen olmak üzere iki sözleşme imzalanmaktadır. Ekonomik değişimi düzenleyen biçimsel sözleşmede belirtilen ve her iki tarafın da bildiği yükümlülükler taraflarca yerine getirilmekte, yerine getirilmemesi durumunda ise sözleşmede belirtilen yaptırımlar uygulanabilmektedir. Çalışanlarla

işverenler ve işletmeler arasında, sosyal değişimi düzenleyen biçimsel olmayan sözleşmeye psikolojik sözleşme adı verilir (Turunç ve Çelik, 2010).

Psikolojik sözleşme kuramı, örgütlerin ve kişilerin uygun istihdam anlaşmalarıyla bir araya geldiği ve çalışanlar ile işverenin birbirlerine karşı yükümlülükleri olduğu üzerine kurulu, kişi ile örgüt arasında yazılı olmayan, konuşulmamış beklentilerin toplamı olarak ifade edilmektedir (Mimaroğlu, 2008).

Millward ve Brewerton (1998) psikolojik sözleşmeleri birbirinden ayıran bileşenleri ve özelliklerini şu şekilde belirtmişlerdir (Akt. Mimaroğlu, 2008);

**İşlemsel Yönelim:** Finansal kazançlara odaklanma ve iş gerekleri ile sözleşmeden doğan yükümlülükleri yerine getirme.

**Uzun Dönem Gelecek:** Örgütü uzun dönem işveren olarak görmeme.

**Ekstra Uzaklığın Olmaması:** İş gereklerinin dışında bir şey yapmaya gönüllü olmama, işe katılımında eksiklik.

İlişkisel sözleşmeleri karakterize eden özellikler;

**Duygusal Yakınlık, Benzerlik:** Örgütün bir üyesi olduğunu hissetme, örgüt hedefleriyle bütünleşme.

**Mesleki Gelişim:** Eğitim, gelişme ve kişisel gelişim fırsatları.

**Adalet:** Adil ödül algısı.

Örgütsel sinizmin ortaya çıkışında en önemli etkenlerden birisi, neredeyse bütün araştırmacılar tarafından da ifade edildiği üzere psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgütler ile içinde yer alan bireyler arasındaki karşılıklı, oldukça gayri resmi, yorumlayıcı ve örtülü beklentiler, vaatler ve yükümlülükler olarak tanımlayabileceğimiz psikolojik sözleşmenin örgütlerde bozulduğuna ilişkin bireyde oluşan algılama, bir hayal kırıklığına yol açarak bu deneyimi yaşayan bireyde sinik tutum ve davranışların oluşmasında neden olmaktadır (Özgener vd., 2008: 57).

İşgörenler, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini hissettiklerinde ya da işverenlerinden ne bekledikleri ve işverenlerine gerçekte ne verildiği arasında önemli bir fark olduğunu fark ettiklerinde; bu duruma kızabilir, hayal kırıklığına uğrayabilir ya da tarafsız davranabilirler. Bu sinik duygular sonucunda, örgüte bağlılıkları azalabilir ve işgörenler sendikaların koruma talebinde bulunabilirler (Kalağan, 2009).

Psikolojik sözleşme ihlali, sinizm için uygun bir göstergedir. İhlal durumunda, güvensizlik oluşmakta ve kolaylıkla geri sağlanamamaktadır. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal sonuçlarının sinizmi artırması, sinizm ile belirgin bir ilişki olduğunu göstermektedir (Tükeltürk, Perçin, Güzel, 2009).

### **2.5.2.3 Örgütsel Politika**

Her toplum, varlığının devamı, bütünü ilgilendirdiği düşünülen sorunların çözümü, bazı hizmetlerin sağlanması gibi nedenlerle bir yönetim örgütlenmesi göstermektedir. Toplumun taleplerinin yöneldiği, bu talepleri karara bağlayacak ve gerçekleştirecek birbiri ile bağlantılı örgütler dizisine siyasal sistem diyebiliriz (Turan, 1977:10). Özgün anlamda politika fikri, toplumun farklı çıkarlara sahip bireylere danışma ve müzakere yoluyla farklılıklarını uzlaştırabilecekleri bir araç sağlaması gerektiği görüşünden kaynaklanmaktadır (Morgan, 1997).

Genel anlamda örgütsel politika kavramına ilişkin tanımlar, daha ziyade karar verme sürecini etkileyen, örgüt tarafından onaylanmayan ve bireysel çikara dayalı davranışlar üzerine vurgu yapmaktadır (Altıntaş, 2007). Örgütlerde bireyler, hainlik, sabotaj, sorumlu olmadıkları şeyler için övgü almak gibi davranışlarda bulunarak, bireysel çikara dayalı davranışlar sergilemektedirler. Örgütsel politika çıkarıcılık, olumsuz duygular, endişe ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmektedir. Bu noktada, örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm yaşayan bireyler, örgütsel politikayı algılayan bireylerde olduğu gibi örgütlerindeki diğer bireylerin isteklerini sorgulamaktadırlar. Bu noktada örgütsel politika ile örgütsel sinizm birbirine benzer. Fakat bazı noktalarda bu iki kavram birbirinden

farklılaşır. Örneğin örgütsel politik davranışı algılayan birey, her zaman kızgınlık ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular yaşamaz. Politik algılar, bireyin politik davranışlarına ilişkin öznel duygular olarak belirtilirken; sinizm işe yönelik belirli bir tutum olarak tanımlanmıştır (Kalağan, 2009).

#### **2.5.2.4 Algılanan Örgütsel Destek**

Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve aralarında örgütün var olduğunu bilmeleridir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütün desteğini yanı başında hisseden çalışanların işlerine bağlılık düzeyleri artacak ve işyerinden ayrılma düşünce ve davranışları azalacaktır (Özdevecioğlu, 2003: 116).

Çalışanlara kararlara katılma olanağının sağlanması, çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi, rol belirsizliği–rol çatışması ve stres yaşantılarının önüne geçilmesi örgütsel destek algılamalarının artmasını sağlayacaktır (Önderoğlu, 2010).

Algılanan örgütsel destek düzeyleri düşük olan işgörenler, işe sık gitmeme, örgütlerine daha az bağlı olma ve düşük performans gösterme eğilimi içerisindedirler. Dolayısıyla algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile negatif ilişki içerisinde olacağı öne sürülmektedir. Yönetimin, işgören beklentilerini önemsemediği durumlarda, çalışanlarda örgütsel sinizm tutumunun oluşması olasıdır (Brandes vd., 1999).

## **2.6 ÖRGÜTSEL SINİZMİN SONUÇLARI**

Örgütsel sinizmin, örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini azaltan etkileri vardır. Örgütsel sinizmin, işe bağlılık, tükenmişlik, yabancılaşma, örgütsel vatandaşlık, güven, iş doyumu tutumlarını etkileyen sonuçlarından bahsetmek mümkündür (Abraham, 2000; Anderson ve Bateman, 1997; Bommer vd., 2005). Bu başlık altında örgütsel sinizmin söz konusu sonuçları incelenecektir.

### **2.6.1 Örgütsel Bağlılık**

Örgütler gelişimi için, yüksek performansla çalışan, örgütün amaçlarını özümsemiş, örgüte katkıda bulunabilmek için kişisel fedakârlıklar yapabilen çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Örgütlerine adanmış çalışanların bulunduğu bir örgüt, verimli çalışır ve çalışanlar örgütte kalma davranışını sürdüreceği için güçlüdür.

Örgütler uzun süre yaşamak için üyelerinin enerjilerinden yararlanırken, onların heves ve coşkularını da harekete geçirmelidirler. Örgütün tümü içinde, paylaşılan ortak bir amaç, değer ve görev duyguları olmadan bir örgütün uzun süre yaşaması mümkün değildir. Ortak amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların amaçtan sapmadan çalıştırılabilmesi için örgüt üyelerinin ihtiyaçları ile örgütün amaçları arasında paralellik olmalıdır (Özdemir, 2000).

Örgütsel bağlılık, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade eder. Örgüt ve birey arasındaki bağ aktiftir. Çünkü bireyler örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazırdırlar (Özkalp, Kirel, 2001). Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesini, gerçekleştirilmesi için beklenenin ötesinde çaba göstermesini ve örgütte kalmayı sürdürme eğilimi oluşturmaktadır (Celep, 2000). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir. Mowday, Porter ve Steers (1982) örgütsel bağlılık tanımını “Örgüt adına, istekli bir şekilde büyük çaba sarf etmek” olarak yapmaktadır. Değişim çabalarının başarısı konusunda şüpheci olan örgütsel sinikler, ya gönülden katılmayı reddeder ya da mevcut değişim çabalarının başarısızlığına inandıklarından tamamen katılmayı reddeder (Abraham, 2000). Dolayısıyla çalışanların örgütsel sinizm düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı söylenebilir (Abraham, 2000; Eaton, 2000).

### **2.6.2 Tükenmişlik**

“Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi; yorulma, başarısız olma” şeklinde tanımlanan tükenmişlik kavramının, çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir

sonucu olduğunda dolayı hem birey hem de örgütler açısından olumsuz etkilerinin var olduğu bir gerçektir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Freudenberger (1974) tükenmişliğin sadece duygusal tükenmişlik boyutunu tanımlarken, Maslach ve Jackson (1981) üç boyutu da tanımlamışlardır (Akt. Arı ve Bal, 2008).

Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “ bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişilerarası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Düşük kişisel başarı duygusu ise; “kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması” nı ifade eder (Budak ve Sürgevil, 2005).

Sinizmin, “fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk” olarak ifade edilen “tükenmişlik sendromu” ile yakından ilgili olduğu bilinmektedir. Zira tükenmişlik gibi sinizm de kişinin örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olmaktadır (Efilti, Gönen, Öztürk, 2008).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar yer almaktadır. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının “duyarsızlaşma” boyutu ile benzer görülmektedir (Kalağan, 2009). Tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma boyutu, bireyin örgütüne ve müşterisine yönelik negatif tutumunu belirtirken, örgütsel sinizm, bireyin sadece örgütüne yönelik negatif tutumdur. Tükenmişlik, kişinin fiziksel ya da ruhsal durumuna etki ederken, örgütsel sinizm yaşayan birey, daha çok savunma psikolojisi içerisine girebilir. Sinik çalışan yönetime ya da örgütün işleyişine yönelik tepkilidir ve bunu davranışsal olarak belirtir. Buna karşılık her iki kavramda da bireyler aşağılama ve küçümseme özelliği vardır (Kalağan, 2009). Tükenmişlik, kişiye ve örgüte olumsuz etkiler yaratırken, örgütsel sinizm, bazen olumlu bir motivasyon faktörü olarak görülür (Watt ve Piotrowski, 2008).

### 2.6.3 İş Doyumu

İş doyumu genellikle, iş görenin işine ve iş yaşamına karşı geliştirdiği duygusal tepkileri kapsamaktadır. Nitekim Locke, iş doyumunu bireyin işini ve iş yaşantılarını değerlendirmesi sonucunda elde ettiği hazzı ya da olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadır (Elma, 2003). İş doyumu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak içsel değerlendirmeleri; işlerine yönelik genel bir tutumu ifade etmektedir (Yıldırım, 2007).

İş doyumsuzluğunun hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli sonuçları vardır. İş doyumu yüksek olan çalışanlar, işteki pozisyonlarının gerektirdiği işlerin ötesinde, görevlerini en iyi biçimde yapabilmek için çaba gösterirler. İş doyumundaki azalmalar ise kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle birleşince genellikle huzursuzluk, depresyon gibi fizyolojik sorunlarla ilişkili görülmektedir. Bu sorunların iş yaşamına yansımaları da psikolojik olarak geri çekilme (iş zamanında çeşitli hayaller kurma), fiziksel olarak geri çekilme (izinsiz dışarı çıkmalar, işten kaçmalar), verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgörüde azalma hatta saldırganlık gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir (Yıldırım, 2007).

Örgütsel sinizm ile iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda, genel olarak örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, iş doyumunun düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm türlerinden kişilik sinizmi ve örgütsel değişime yönelik sinizm ile iş doyumu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bunun yanında toplumsal sinizm ile iş doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu öne sürülmüştür. Toplumsal sinizmin, iş doyumuna olumlu etkisi, toplumsal sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların işlerine yönelik beklentileri konusunda daha gerçekçi olduğu ve iş yaşamında meydana gelen hayal kırıklığı durumundan etkilenmemesi ile açıklanmıştır (Abraham, 2000).



#### **2.6.4 Örgütsel Vatandaşlık**

Bateman ve Organ (1983) örgütsel vatandaşlık davranışlarını; iş ile ilgili çıkan problemlerde, kişinin bu problemlerin çözümü için arkadaşlarına yardım etmesi, emirleri sorun yaratmadan kabul etmesi, beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan yapılması gereken zorunlu görevleri şikâyet etmeden yerine getirmesi, iş, örgüt ve yöneticileri hakkında örgüt dışındaki kişi ve kurumlara karşı olumlu şekilde bahsetme, çatışmaların ve dikkat dağıtıcı öğelerin olmadığı ya da minimum hale getirildiği bir iş iklimi oluşturma ve örgütsel kaynakları koruma gibi davranışları kapsamaktadır (Bulunç, 2008). Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç temel özelliği olduğunu belirtmektedir. Bunlar;

1. Davranışlar isteğe bağlıdır.
2. Davranışlar, doğrudan veya açık bir şekilde formal ödül sistemi tarafından ödüllendirilmez.
3. Toplam davranışlar, örgütün etkili fonksiyonlarını geliştirir.

Hem içeride hem dışarıda örgütün refahının artırılması, vatandaşlığın özüdür. Fakat örgütsel sinik çalışanların, problemlerin çözümü ya da örgüt için yapılması zorunlu görevleri gönüllü olarak yapması beklenen bir davranış değildir. Bu bakımdan örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin negatif olduğu söylenebilir (Abraham, 2000). Bunun yanında yapılan bazı çalışmalar bu iki kavram arasında bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir (James, 2005).

#### **2.6.5 Yabancılaşma**

Yabancılaşma en genel anlamıyla, bireylerin birbirinden ya da belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eder. Diğer bir deyişle; bir yabancılık veya başkalarından ayrılık, başkaları ile sıcak ilişkiler yoksunluğu duygusudur (Yapıcı, 2004).

Keniston (1972) yabancılaşma sendromu 'nu; bireyin diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik; mutlu olabileceği yolundaki tüm düşlerinin dağıldığı bir kötümserlik;

modern toplum içinde hissettiği güçsüzlük ve ayrıca benzer konumdaki diğer insanlar arasında bulunmanın verdiği korku biçiminde tanımlamaktadır (Akt: Elma, 2003).

Abraham (2000) yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisini ele aldığı çalışmada, örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu belirlemiştir (Kalağan, 2009).

## 2.7 SİNİZM KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu başlık altında sinizm konusunda, yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalar incelenecektir.

### 2.7.1 Sinizm Konusunda Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Örgütsel sinizm özellikle 1990’lı yılların başlangıcından günümüze kadar işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. Yapılan araştırmalar sonucunda; örgütsel sinizm kavramının tanımlanması, ölçeğin geliştirilmesi ve farklı değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi sağlanmıştır (Akman, 2013). Bu bağlamda, örgütsel sinizm ve sinizm konusunda, yurtiçi alanyazında yer alan makale ve tez çalışmalarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

**Tablo 2: Sinizm Konusunda Türkiye’de Yapılan Çalışmalar**

Yazar(lar)	Yıl	Çalışma
Kasapoğlu	1992	“Sosyolojik Açıdan Tıp Eğitimi” adlı çalışmasında, tıp fakültelerinde yetiştirilen hekimlere, mesleğe ilişkin sosyal değerlerin ne yönlerde kazandırıldığını belirlemek istemiş, bunun için öğrencilerin tutumlarını ilk yıl ile son yıl arasında hümanitaryalizm, makyavelizm ve sinizm değişkenleriyle incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre; sinizm ile makyavelizm arasında pozitif bir ilişki söz konusuysen, hümanitaryalizm ile makyavelizm ve sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

<b>Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu</b>	2007	Alanyazına Kanter ve Mirvis'in (1989) "yaşama karşı bakış açısı", Wrihstman'ın (1992) "insan doğasının felsefesi"nden yola çıkarak geliştirdikleri genel sinizm ölçekleri ile Eaton (2000) ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeklerini tanıtmışlardır. Çalışmanın sonucuna bakıldığında; uygulanan dört ölçekten Eaton (2000) tarafından geliştirilen ölçek hariç üç ölçek olumlu sonuç vermiştir.
<b>Tokgöz ve Yılmaz</b>	2008	İşgörenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre analiz etmişlerdir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
<b>Efiliti, Gönen ve Öztürk</b>	2008	Akdeniz Üniversitesi bünyesinde rektörlük, fakülte ve yüksekökol birimlerinde görev yapan yönetici sekreterlerinin, örgütsel sinizm yaşama durumlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler değerlendirildiğinde; sekreterlerin sinizm yaşama durumlarına göre hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının, orta düzeyde sinik eğilimli olduğu görülmüştür. Sekreterlerin örgütsel sinizm ile kişisel sinizm eğilimleri arasında pozitif bir ilişki bulunamamıştır. Sekreterlerin demografik ve mesleki özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutlu faktörleri arasında orta düzeyde korelasyon tespit edilmiştir. Örgütsel sinik bakış açıları değerlendirildiğinde; örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal tepkinin ve bilişsel faktörün yüksek, davranışsal faktörün düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
<b>Kutunis ve Çetinel</b>	2009	İşgörenlerin örgüte yönelik adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucuna bakıldığında, araştırma görevlilerinin diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre daha fazla sinik tutum içinde oldukları gözlenmiştir.
<b>Tükeltürk, Perçin ve</b>	2009	Örgütlerde yaşanan psikolojik kontrat ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkisini araştırmışlar, bu kapsamda otel işletmelerinde çalışanların,

<b>Güzel</b>		psikolojik kontrat ihlalleri algıları ve bu algının örgütsel sinizm üzerine etkilerini ölçmüşlerdir. Çalışmanın sonucunda örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Lise ve dengi okullardan mezun çalışanlarda örgütsel sinizm tutum düzeyinin en fazla olduğu görülmüştür.
<b>Kalağan</b>	2009	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler, Sağlık Bilimleri, Fen Bilimleri ve Güzel Sanatlar Enstitülerine bağlı olarak çeşitli fakülte ve yüksekokulların 50/d kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin, örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasının sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki tüm korelasyonların anlamlı ve negatif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur.
<b>Özler, Atalay, Şahin</b>	2010	Örgütsel sinizm kavramını güven perspektifinden incelemek ve örgütsel sinizm ile güven ilişkisini tartışmayı amaçladıkları çalışmalarında, güvenin oluşmasında etkili olduğu ileri sürülen; dürüstlük, doğruluk, yardımsever olma, ahlaki bütünlüğe sahip olma ve iyi niyetli olma gibi öncüllerin sinizmin oluşmasında da etkili olduğu ve güvenin ya da sinizmin belirleyicisi olduğu belirtilmektedir.
<b>Kalağan ve Güzeller</b>	2010	Öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, branşları, yaşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türleri, öğretmenliği seçme nedenleri gibi demografik özellikler açısından, örgütsel sinizm düzeyinin değişip değişmediğini araştırmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
<b>Polat, Meydan ve Tokmak</b>	2010	Örgütsel özdeşleşmenin, personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek için, Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu üniversitesinde çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Çalışmanın

---

		bulgularına göre, personel güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı, personel güçlendirmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, ancak örgütsel özdeşleşmenin, personel geliştirme-örgütsel sinizm ilişkisinde aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
<b>Kabataş</b>	2010	Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, Kocaeli bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir sanayi işletmesinde yapılan araştırma sonucunda; genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir.
<b>Turan</b>	2011	Tarım İl Müdürlüğü'nde görev alan 140 kamu personelinin, örgütsel sinizm yaşama durumlarını ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu ve demografik özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir.
<b>Çağ</b>	2011	Çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyetine etkileri ortaya konması amaçlamıştır. Mersin'de imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanların üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.
<b>Efeoğlu ve İplik</b>	2011	Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek için Adana İlinde bölge müdürlüğüne sahip olan ilaç firmalarında çalışan, tıbbi satış mümessilleri ile anket çalışması yaparak; tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların, örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğunu, mümessillerin örgütsel adalete

---

---

		ilişkin algıları azaldıkça örgütlerine yönelik sinik tutumlarının arttığı sonucu bulunmuştur.
<b>Boyalı</b>	2011	“Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında, örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında nasıl bir ilişki olduğunu, Karaman’da yer alan 90 banka görevlisi üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma ile incelemiş ve bu doğrultuda örgütsel sinizm ile iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir.
<b>Gül ve Ağıröz</b>	2011	Karaman Devlet Hastanelerinde çalışmakta olan hemşirelerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ve mobbinge maruz kalan çalışanların sinik davranışlar gösterme eğilimlerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada, 103 katılımcı ile çalışılmıştır. Araştırmaya katılan hemşireler üzerinde yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler, hemşirelerin yoğun bir mobbing olgusu yaşamadıklarını göstermektedir. Mobbing ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla kurulan regresyon modelinde mobbing ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
<b>Altınöz, Çöp, Sığındı</b>	2011	Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak incelemişler ve bu amaçla Ankara’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden dört ve beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeği uygulamışlardır. Araştırmanın sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm tutumu arasında negatif yönde bir ilişki bulmuşlardır.
<b>Korkmaz</b>	2011	Yapılan çalışmada, siniklik ve sinizm kavramlarını açıklamaya çalışılmış, örgütsel sinizm değerlendirilerek, nedenleri ve boyutları üzerinde durmuştur. Öncelikle yapılan araştırmalar, tanımlama çabaları gözden geçirilerek örgütsel sinizmin diğer kavramlarla ilişkileri değerlendirilmiştir. İkinci olarak genel sinizm ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel

---

---

		sinizm üzerindeki etkisi incelenmiş, son olarak da yönetimin ve algılanan yönetim desteğinin örgütsel sinizmi azaltıcı rolü açıklanmaya çalışılmıştır.
<b>Özbey, Sur ve Söyük</b>	2012	Hemşirelerin örgütsel sinizm algı düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmaların sonucunda, hemşirelerin orta düzeyin üzerinde örgütsel sinizme sahip oldukları, hemşirelerin öğrenim durumu, çalışma süresi, çalışılan bölüm gibi değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
<b>Özgan, Külekçi, Özkan</b>	2011	“Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmalarında, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını belirleyip, örgütsel sinizmi azaltacak ve örgütsel bağlılığı artıracak öneriler sunmayı amaçlamışlardır. Yapılan analizler sonucu, öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algısını “orta” düzeyde bulmuşlardır. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.
<b>Karacaoğlu ve İnce</b>	2012	Brandes, Dharwdkar ve Dean’in (1999), Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlik, güvenilirlik çalışmasını yapmak için, Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki Türk çalışanlar ile anket çalışması yapmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkiye’deki imalat sanayi çalışanlarından toplanan verilere göre geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır.
<b>Ayduğan</b>	2012	Yapılan araştırma sonucunda, ankete katılan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; medeni durum, çalışılan departman, işletmede çalışma süresi ve gelire göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.
<b>Helvacı ve</b>	2012	“İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm

---

<b>Çetin</b>	<p>Düzeylelerinin Belirlenmesi” isimli çalışmalarında, Uşak İli Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma bulgularına göre, ilköğretim öğretmenlerinin sinizm algıları “az” düzeyindedir. İlköğretim öğretmenlerinin, sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmemektedir. Okuldaki çalışma süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip oldukları görülmektedir.</p>
<b>Fındık ve Eryeşil</b>	<p>2012 “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmalarında, Konya ilinde faaliyet gösteren demir-çelik işletmelerinde çalışanların, değişimlere karşı gösterecekleri sinik tutumların, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların yaş, eğitim, çalışma sürelerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.</p>
<b>İçerli ve Yıldırım</b>	<p>2012 Çalışmalarında, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.</p>
<b>Tınaztepe</b>	<p>2012 “Örgüt İçi Etkin İletişimin Sinizme Etkisi” isimli çalışmalarında, örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında farklı sektör ve bölümlerde çalışan 121 katılımcıya elektronik posta ile ulaşılmıştır. Yapılan analiz sonucunda hem örgütsel sinizm hem de örgüt içi etkin iletişim ölçeklerinin yazına uygun olarak faktörlere ayrıldığı ve iç tutarlık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Demografik fark testlerine bakıldığında ise yalnızca davranışsal sinizmin kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.</p>



---

<b>Arslan</b>	2012	Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçladığı araştırmanın sonucunda; akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu ve genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
<b>Sağır ve Oğuz</b>	2012	Öğretmenlere yönelik olan örgütsel sinizm ölçeğini geliştirmeyi amaçlayarak, Çorum İlinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan 124 öğretmen ile çalışmalarını yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda; başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçekten faktör yükü düşük olan maddeler elenerek, 25 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir.
<b>Polatcan</b>	2012	“Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tez çalışması sonucunda, öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin sinizm düzeylerinin düşük olduğu, liderlik davranışının ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
<b>Karacaoğlu ve İnce</b>	2013	Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçladıkları araştırmanın bulgularına göre, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Pozitif örgütsel davranışın boyutları açısından bu bulgular değerlendirildiğinde ise özerklik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin örgütsel sinizm ile arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
<b>Akman</b>	2013	“Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması” isimli yüksek lisans tez çalışmasında, sağlık sektöründe çalışan farklı meslek gruplarını içeren, tüm personelin genel ve örgütsel sinizm düzeyleri, her iki sinizm türünün birbirleri arasındaki ilişki ve

---

---

		<p>demografik özelliklerin örgütsel ve genel sinizm ile ilişkisini ele almıştır. Araştırmanın sonucunda; sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.</p>
<b>Erbil</b>	2013	<p>Kuşadası'nda turizm sektöründe faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların, örgütsel sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını saptamaya çalışmıştır. Çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu, buna göre örgütsel sinik tutuma sahip çalışanların, işten ayrılma niyetinde buldukları belirlenmiştir.</p>
<b>Balıkçioğlu</b>	2013	<p>Yüksek lisans tez çalışmasında, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığa ilişkin kavramsal bilgilere yer vererek, konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılığı açıklamada örgütsel sinizmin etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenlere bağlı olarak anlamlı değiştiği tespit edilmiştir.</p>
<b>Kılıç</b>	2013	<p>Çalışmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm yaşamaları ile demografik değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını saptamayı amaçlamıştır. Araştırmaya Şanlıurfa'da görev yapan 132 öğretmen katılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, genel ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.</p>
<b>Nartgün ve Kartal</b>	2013	<p>“Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri” isimli çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşlerinin neler olduğunu, bu görüşlerin cinsiyete, kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre değişip değişmediği, son olarak da öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik ve örgütsel sessizliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını</p>

---

---

		<p>belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sessizlik düzeyleri ile cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir.</p>
<p><b>Topçu, Türkkan, Bacaksız, Şen, Karadal ve Yıldırım</b></p>	<p>2013</p>	<p>“Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği” başlıklı çalışmalarında, sağlık çalışanlarında, Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliğini sınımayı amaçlamışlardır. Metodolojik olarak gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini İstanbul'da yer alan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde çalışan hekim, hemşire ve ebelerden oluşan 140 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Araştırma bulgularına göre, ölçek ifadelerinin kapsam geçerlik indeksinin .80 ve madde toplam puan korelasyon değerlerini .59-.91 aralığında ileri derecede anlamlı olduğu bulunmuştur (<math>p&lt;.001</math>). Ölçek alt boyutlarının, iç tutarlık katsayıları .86-.93 ve ölçek bütününde ise <math>\alpha=.94</math> olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin .54 -.85 aralığında olduğu ve uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde ise uyum indekslerinin iyi ve kabul edilebilir uyum gösterdiği saptanmıştır.</p>
<p><b>Yıldız</b></p>	<p>2013</p>	<p>İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif, örgütsel muhalefet algıları ile orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.</p>
<p><b>Akan, Bektaş ve Yıldırım</b></p>	<p>2014</p>	<p>İlköğretim öğretmenlerinin algılarına dayalı etik liderlik kavramları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği ve Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeğini, İlköğretim okullarında çalışan 221 öğretmene uygulamışlardır. Analiz</p>

---

---

		<p>sonucunda, Etik liderlik ve tüm alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.</p>
<b>Üçok ve Torun</b>	2014	<p>Çalışanları yıpratıcı bir olgu olan tükenmişlik üzerinde sinizmin ve algılanan psikolojik sözleşme ihlalinin etkili olup olmadığını araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma anketi, kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan 203 kişilik bir katılımcı grubuna uygulanmıştır. Sonuçlar, sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı faktörlerinin, tükenmişlik boyutlarına genellikle anlamlı katkılarda bulunduğunu ortaya koymuştur. Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı faktörleri arasındaki pozitif korelasyonlar da olumsuz nitelikteki tutum ve beklentilerin birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir.</p>
<b>Tayfun ve Çatır</b>	2014	<p>Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Ayrıca çalışanların, örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma analizinde, hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından, davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında, bilişsel boyutla çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.</p>

---

Tablo 2 incelendiğinde, alanyazında örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel değişim, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, liderlik, iş doyumu, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, performans, algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin çeşitli örgütlerde incelendiği görülmektedir.

## 2.7.2 Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde; 1900'lü yılların başından günümüze kadar sinizm konusunda çalışıldığı görülmektedir. Sinizm konusunda yurtdışında yapılan araştırmalar Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3: Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar**

Yazar(lar)	Yıl	Çalışma
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişime yönelik sinizmi anlamak ve kullanmaya yönelik bir çalışma yapmışlardır. Örgütsel değişim sinizminin diğer örgütsel davranışlarla ilişkisini incelemişlerdir.
Brandes, Dharwadkar ve Dean	1999	Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işgören katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin ekstra rol davranışı ve yöneticinin katılımı arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmanın sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.
Abraham	2000	İş yerinde gelişen sinizmin beş şekliyle ve onları etkileyen sonuçlarla deneysel olarak ilişkilendirerek, süreci teorik olarak netleştirmeye çalışmıştır. Toplumsal, çalışan ve örgütsel değişim sinizminin psikolojik sözleşme ihlaline atfedilmiş olabileceğini; iş sinizminin psikolojik çöküntüyle ve kişisel rol çatışmasıyla ilişkili olabileceğini ileri sürmüştür. Kişisel sinizm doğuştan gelen düşmanlıkla ilişkilendirilmiş ve örgütsel sinizmin en güçlü habercisi olarak ortaya çıkmıştır.
Eaton	2000	Örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeği geliştirmiş uygulama sonucunda bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları içeren 68 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir.
Turner ve Valentine	2001	Çalışmalarında sinizmi ahlaki karar alma sürecinin temelini oluşturan bir boyut olarak ele almışlardır ve sinizm ölçeğinin olmamasından dolayı on maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir.

---

<b>FitzGerald</b>	<b>2002</b>	Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki bağlantıyı incelemiş, kaynak dağılımı adaletsizliği, prosedür adaletsizliği ve kişilerarası adaletsizliği belirten çalışanların, algılanan adalet algısı daha yüksek seviyelerde belirtilen çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeyinin fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine genel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, genel sinizm düzeyi düşük olan çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeyinin fazla olduğu sonucunu ileri sürmüştür.
<b>Johnson ve O'Leary-Kelly</b>	<b>2003</b>	Psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar, iş doyumu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, hizmet süresi ve diğer çalışanlara yardımcı olma davranışları arasında karşılaştırma yapmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerine etki yarattığı, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, iş doyumu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, duygusal tükenme davranışı ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, işten ayrılma ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.
<b>Hickman ve Piquero</b>	<b>2004</b>	Toplum düzenini sağlama ve koruma mesleği ile ilgili olarak çalışma yapmış ve polis memurlarının sinizmi ile kıdemleri arasında güçlü bir ilişki bulmuştur.
<b>Pitre</b>	<b>2004</b>	Örgütsel sinizm yaşama nedenlerini, nitel veri analizi yöntemi olan odak grup çalışması ile araştırmıştır. Araştırmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık eksikliği, karar verme ve risk alma becerilerinde eksiklik, örgütsel sinizmin sonuçları olarak ifade edilmiştir.

---

---

<b>Delken</b>	<b>2004</b>	Çağrı merkezinde yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiye demografik özelliklerin etkisini incelemiş, araştırma sonucunda, psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır.
<b>Bommer, Rich Rubin</b>	<b>ve 2005</b>	Sinizmin öncülleri ve sonuçlarını farklı durumsal değişkenler aracılığı ile ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. 372 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, dönüşümcü liderlik davranışları ile değişim sinizmi arasında negatif bir ilişki olduğu ve yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi gibi demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.
<b>James</b>	<b>2005</b>	Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek şeklinde sınıflamıştır.
<b>Khan</b>	<b>2006</b>	Örgütsel sinizm yerine, işletme sinizmi kavramını kullanarak, çalışan sinizmi ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda; işletme sinizminin temel nedenlerinin yüksek düzeyde iş güvensizliği, kötü örgüt iklimi, işten çıkarılma olasılığı, rekabete dayalı olmayan ücret sistemleri olduğu saptanmıştır.
<b>Byrne Hochwarter</b>	<b>ve 2007</b>	Örgütsel destek ve performansın örgütsel sinizme etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel sinizm tutumu içinde olan çalışanların yüksek veya düşük seviyede destekle karşılaştıklarında düşük seviye performans göstereceklerini ileri sürmüşlerdir.
<b>Naus, Iterson Roe</b>	<b>ve 2007</b>	Kişi çevre uyumu ve benlik kuramlarını birleştirerek, bir model geliştirmiştir. Bu modelde sinizmin öncülleri olarak; kişisel ve algılanan

---

---

		<p>örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk ile iş otonomisi yer almaktadır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizmin öngörülmesinde, değer uyumsuzluğunun örgütsel sinizmi arttırdığı, iş otonomisinin ise azalttığı ve örgüte dayalı öz saygının her iki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya çıkarmıştır. Tüm bu sonuçlar; örgütsel sinizmin, iş çevresindeki sorunlu olaylar ve koşullara karşı, kişinin kendini koruma amacını gerçekleştirme şeklinde yorumlanmıştır.</p>
<b>Brown Cregan</b>	<b>ve 2008</b>	<p>Örgütsel değişim sinizmini azaltmada ve iş gören katılımının rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, örgüt içinde karar vermeye katılma fırsatına sahip olmak için daha istekli çalışanların bulunduğu örgütlerde, yönetimin katılımcı bir rol oynamaları gerekliliğini ileri sürmüşlerdir.</p>
<b>Qian Daniel</b>	<b>ve 2008</b>	<p>Amerika'da 2004 yılında yükseköğretim kurumunda iletişim algısından kaynaklanan örgütsel değişime karşı, çalışan sinizmini belirlemeye yönelik bir model geliştirmeyi amaçlamıştır. Yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde; model ilk olarak çalışan sinizmini oluşturmada iletişimin anahtar rolünü doğrulamıştır. Bu doğrultuda, çalışan sinizmi konusunu araştırmak ve sinizmi bir iletişim problemi olarak yeniden kavramsallaştırmak amacıyla, çeşitli iletişim kuramlarını uygulamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. İkinci olarak, çalışmanın sonucu; iletişim süreçlerinin, iş çevresindeki bilgi ve ilişkilerin değişim odaklı sinizm üzerinde önemli nedensel etkilerinin olduğunu göstermiştir. Üçüncü aşamada araştırmacılar, değişim odaklı sinizmin olumlu sonuçlarını da içeren, diğer olası sonuçlarının araştırılması gerektiğini; bu doğrultuda daha fazla araştırma yapılabileceğini ifade etmişlerdir.</p>
<b>Volpe</b>	<b>2013</b>	<p>Sinizm, kin, zorbalık gibi kötü duyguların çalışanlar için olumsuz bir çalışma ortamı oluşturduğunu savunarak, büyük bir akademik sağlık merkezinde 1158 hemşire ve doktorun iş tatmini, örgütsel sinizm, bağlılık</p>

---



---

ve işten ayrılma düzeylerini saptamıştır. Araştırma sonucunda, hemşirelerin doktorlara göre daha sinik olduğu, her grubun agresif davranışlarla ilişkili olduğu fakat önemli bir ayrımın olmadığı, hemşirelerin belirgin olarak doktorlar kadar iş bağlılığı olduğu saptanmıştır

---

Tablo 3 incelendiğinde, yurtdışında yapılan çalışmalarda da, örgütsel sinizm ile diğer örgütsel kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmiş olduğu ve ölçek geliştirme çalışmalarının olduğu görülmektedir.

## **2.8 YABANCILAŞMA KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ**

Yabancılaşma, her çağda ve her toplumda hissedilen ve yaşanan bir olgudur. Özellikle teknolojik gelişme, endüstrileşme ve yaşanan savaşların etkisiyle artan yabancılaşmanın, daha çok çağdaş toplumun sorunu haline geldiği ve önem kazandığı düşünülmektedir. Yabancılaşma, insanın toplumsal çevreye ilgisini yitirmesi, kendinden uzaklaşması, dünyaya karşı içe dönük bir tavır almasıdır (Uysal, 2008: 49).

Yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimini, sanayi devrimi öncesi ve sonrası olarak değerlendirmek uygun olur. Sanayi devrimi öncesinde (Hegel öncesi dönem) tamamen teolojik ve felsefi tanımlanan yabancılaşma, sanayi devrimi ile birlikte sosyoloji ve psikolojide ölçülebilir karşılıklar bulmuştur (Uysaler, 2010).

İlk kez Eski Ahid'de puta tapma ile bağlantılı olarak kullanılan yabancılaşma kavramı, insanın kendi yarattığı nesnelere, kendi potansiyelini aktararak, onlara boyun eğmesi anlamında kullanılmıştır (Tolan, 2005). Burada, insan elinden çıkma putların, insanın var olan potansiyelinin ürün olarak dışa vurumu ve insanın kendisinden (özünden) daha kutsal sayıldığı, yani insanın özünden uzaklaşarak kendini ve diğer insanları kutsadığı varlığın, edim aracına (nesnesine) dönüştürmesi anlamını taşımaktadır (Elma, 2003).

kavramının, Grekçe ‘alloiosis’ ve bundan türetilen Latince ‘alienatio’ sözcüklerinden türetildiğini ifade etmişlerdir. Bu sözcükler, kişinin gizli ayinlerde ya da esrime (kendinden geçme) anında bedeninden ayrılması olarak tanımlamaktadırlar. Helenistik dönemde kişinin benliğini terk ederek bir ve tek olanla (tanrıyla) birleşmesi anlamında kullanılmıştır (Uysaler, 2010).

Hıristiyan din terminolojisine göre yabancılaşma, bireyin Tanrı’dan yabancılaşması anlamında kullanılmakta ve en başta şeytan olmak üzere melekler ile insanlar da yabancılaşanlar grubuna girmektedirler. Ayrıca bu kavram, günahkâr beden ile özgür ruh arasında parçalanmanın yarattığı duygu anlamına da gelmektedir. Augustin’e düşüncesine göre, yabancılaşmanın hem olumlu hem de olumsuz anlamı vardır. Olumsuz anlamda yabancılaşma, ilk günahın bir sonucu olarak bütün insanlar doğuştan bu güdü ile doğarlar. Olumlu anlamda ise kişinin bu tutkulara karşı direnmesi ve bedeni tahrip eden şeylerden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Markovic, 1989).

İslam dininde yabancılaşma kavramı, birbirine zıt ama birbirini dışlamayan iki farklı anlam örgüsü içinde kullanılmaktadır. Birinci yaklaşımda, yabancılaşma kavramı Âdem ve Havva’nın cennetten kovulması çerçevesinde ele alınır. Bu bağlamda yabancılaşma, asıl yurdundan çıkarılan insanoğlunun ‘gurbet’ hissidir. Yani ait olunan yurda ilişkin derin hasret duygusudur. Bu yaklaşımda yabancılaşma, Marksist teorinin aksine, insandaki yaratıcılığın amili olarak görülür. Yabancılaşma, tanrıdan kopma, ondan uzak ve ayrı düşmedir. Ayrıca, insanın bu gurbet duygusunu içinden atmaması da peygamber vasıtasıyla tavsiye olunur: ‘Müminin dünya hayatı, çölde yolculuk yapan birinin bir ağacın altında dinlenmesine benzer’ (Bulaç, 1995).

İkinci yaklaşıma göre ise yabancılaşma kavramı İslam dininin temel kavramlarından olan ‘fitrat’ etrafında ele alınır. Fitrat, İslam dini üzerine olmak, insanın varoluşunu buna tahsis etmesi ve bunu sürekliliğe kavuşturması olarak anlaşılmaktadır. Bu anlamda, şirk durumu müslümanın yabancılaşması durumuna tekabül eder ve puta tapıcılıktan tevhide yönelme yabancılaşmaya karşı ilk insani tavır olarak görülür (Kılıç, 1995).

İslam dini putlara tapmayı yasaklamış, tanrı inancını bireyin içinde ve aracısız olarak erişebileceği bir unsur olarak tanımlamıştır. Bu tanımla birlikte bireyin karar verme yetki ve sorumluluğu tamamen kendindedir ve doğru ile yanlış arasında karar verme sürecinde yardım yine kendisinden gelecektir. Tüm bu yaklaşımlar bireyin karar verme sürecinde kendisi dışında bir olguyu maddeleştirmesi ve kendisini bu madde karşısında pasifleştirmesini yani yabancılaşmayı önleyecek etkiler oluşturur (Fettahlıoğlu, 2006).

Yukarıda bahsedilen iki yaklaşım birbirini dışlamamakta; aksine, biri diğzerinin anlamını kuvvetlendirmektedir. Günahı, insanın fitratı aleyhine işlenen bir suç olarak kabul eden ikinci yaklaşım, gurbet hissi, asıl yurda duyulan hasret, dünyada garip bir yolcu olmayı öngören birinci yaklaşım kabul edilmeksizin anlam kazanamaz. Bu yaklaşıma göre, dünyaya yabancılaşmayanın, fitratına yabancılaşmak gibi bir problemi yoktur (Köksal, 2010).

Yabancılaşma kavramı, dünya alanyazınında birkaç yüzyıldır yer almaktadır. Özellikle din bilim yapıtlarında işlenen yabancılaşma konusu, laik felsefeye Hegel ile iktisat ve siyaset alanına Marx ile girmiştir. Bu düşünürlerin etkisiyle de sosyal bilimlerin pek çok disiplininde temel konularından biri olmuştur (Alkan ve Ergil, 1980).

Yabancılaşma kavramı iki farklı dönemde incelenebilir. Bu dönemleri, Antik dönemden başlayarak sanayi devrimine kadar olan ‘Hegel Öncesi’ dönem ve sanayi devriminden sonra 18. yüzyıldan sonraki ‘Hegel ve Sonrası’ dönem olarak incelemek, doğru bir yaklaşım olacaktır. Sanayi devrimi öncesinde tamamen din ve felsefe alanında tanımlanan yabancılaşma, sanayi devrimi ile birlikte sosyoloji ve psikolojide ölçülebilir karşılıklar bulmuştur (Uysaler, 2010: 28).

### **2.8.1 Hegel Öncesi Dönem Yabancılaşma**

Yabancılaşma kavramının izi, Platon’un idealar söylemindeki insanın formel dünyadan kopup görüngüler dünyasında yaşıyor olduğu tartışmasından, Âdem ile Havva’nın cennetten kovulup yabancıları oldukları ‘dünya’ya atılmaları öyküsüne kadar sürülebilir (Yalçın, 2009). Daha önce kavramsal bağlamda kullanılmamış olsa da; yabancılaşma

olgusu köken olarak İonya felsefesine kadar uzanır. Söz konusu kavram Antik dönemden 18. Yüzyıla kadar metafizik bir düşünce olarak ele alınmış ve sanayi devriminden sonra da somut gerçeklikler boyutunda bir içerik kazanmıştır (Akyıldız, 1998: 138). Antik dönem İonya fizikçilerinin, insanı ihmal ederek daldıkları, doğa ve şeyler felsefesine M.Ö. 5. yüzyılın ikinci yarısında sofistler, felsefesinin merkezini, işe yarar, becerikli yurttaş yetiştirmek gibi, pragmatist bir amaçla bile olsa doğa ve şeylerden insana kaydırarak, başkaldırırlar (Weber, 1991). Ancak, Hegel 'den önce yabancılaşma ve yabancılaşmadan kurtulma terimlerini en iyi biçimde açıklayan düşünür Rousseau'dur. Rousseau'nun doğal insan (l'homme de la nature) ve toplumsal insan (l'homme civil) arasında kurduğu zıtlık yabancılaşmış insan ile kendine yabancılaşmış insan arasındaki zıtlık karşılaştırılabilir ve Rousseau'nun genel irade ve özel irade arasındaki karşıtlığı kaldırma tasarımı, kendine yabancılaşmayı yok etmeye yönelik bir program olarak görülebilir. Rousseau da dâhil olmak üzere, tüm öncülere rağmen yabancılaşmanın gerçek felsefi tarihi Hegel ile başlar (Cevizci, 2005).

## **2.8.2 Hegel ve Sonrası Dönem Yabancılaşma**

18. Yüzyıl Sanayi Devrimi ile hızlanan teknolojik ve toplumsal değişmeler karşısında, çağın düşünürleri, içerisinde yaşadıkları çağın katı, boş, amaçsız ve ruhsuz bir çağ olmasından yakınmaktaydılar (Tolan, 1981:144, Alkan ve Ergil, 1980: 189). Bu bölümde 18. Yüzyıl ve sonrası düşünürlerin, yabancılaşma ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir.

### **2.8.2.1 George W. F. Hegel ve Yabancılaşma**

Yabancılaşma kavramını dinsel bağlamdan kurtarıp ona felsefi ve bilimsel bir anlam veren, Hegel 'dir. Yabancılaşma, Hegel felsefesinin temel kavramıdır ve Hegel'e göre insanlık tarihi aynı zamanda yabancılaşmanın tarihidir (Osmanoğlu, 2008: 14).

Yabancılaşma kavramını ilk kez Hegel 'Tin'in Görüngübilimi' (1807) adlı yapıtında kullanmıştır. Hegel yabancılaşmayı mutlak anlamda betimlememiş, kavranmamış insan yaşamının kolaylıkla doğaya yabancılaşacağı anlamında kullanılmıştır (Yapıcı, 2004). Hegel'e göre dünya, doğa bilimlerinin söylediği gibi, insanın bilinci dışında, birbirinden

kopuk nesnelere oluşmamıştır. Sonuç olarak, insanla ilişkili olmayan, hiç bir nesne gerçek olamaz (Weber, 1991).

Yine Hegel'e (1986) göre yabancılaşma, ruhun, dünyanın kendisinin dışında olmadığını kavranması sürecinde meydana gelen aksaklığın sonucunda ortaya çıkar. Hegel'e göre yabancılaşma bireyin fiziksel ve duygusal varlığının çelişmesinden kaynaklanır. Kişi kendi yarattığı maddi dünyadan giderek farklılaşır ve yabancılaşma doğar.

Hegel düşünce sürecini tanımlarken 'geist' (tin, mutlak ruh) adını verdiği bir özne tanımlamıştır. Bireyin yabancılaşması kültürünün 'geist'tan kaynaklandığını anlaması ile son bulur (Mercan, 2006). Hegel, insanı tarihsel ve fenomenolojik bir varlık olarak ele alır ve tüm varlıklar gibi insanın varlığını da mutlak ruhta (bilinçte) bulur. Hegel'e göre bilincin üç aşaması vardır. Bunlar 'us, ruh ve bilinç bileşimi' dir. Diyalektik süreç içerisinde mutlak ruhun hareketi bir 'yabancılaşma ve yabancılaşmadan kurtulma' hareketidir. Hegel açısından yabancılaşma, mutlak ruhun hareketi içinde kaçınılmaz bir oluşumdur. Hegelci yabancılaşma anlayışında, doğa, insan ve toplum var oldukça, yabancılaşma da var olacaktır (Osmanoğlu, 2008: 14).

Hegel'in tanınmayı ve tanınmanın diyalektik yapısını ele aldığı, Efendi-Köle diyalektiğinde efendi köleyi öldürmez. Çünkü efendinin 'bağımsız bir öz bilinç' olması kölenin 'bağımlı bir öz bilinç' olmasına bağlıdır. Efendi ve kölenin karşılıklı olarak tanınma istekleri yine karşılıklı olarak hayatlarına kastetmeleri boyutundadır (Hegel, 2004). Her biri bunu bir ölüm kalım savaşı içinde, hem kendisi hem öteki için yapacaktır. Köle kaybedecek, yaşam önünde diz çökecek ve efendi için çalışarak ona hizmet edecek, ancak kendi varlığına yabancılaşacak ve mutsuz bir ruh olacaktır. Ya da efendisinin varlığını yadsıyacak, özgürlüğünü elde ederek kendi varlığını oluşturarak, mutlu bir ruh olacaktır (Yenişehirlioğlu, 1982). Efendi, köleyi kendisi gibi gördüğü anda tarihin sonu gelmiş olacaktır. Çünkü tarih bir efendi köle diyalektiğidir ve böyle bir durumda köle efendi olmak için çaba harcamayacaktır (Kiraz, 2011: 156).

### 2.8.2.2 Ludwing Feuerbach ve Yabancılaşma

Hegel'den sonra yabancılaşma olgusunu, 1841 yılında 'Hıristiyanlığın Özü' adlı bir kitap yazan Ludwing Feuerbach ele almıştır. Feuerbach, yabancılaşmayı dinsel içerikle ele almaktadır (Çevik, 2009). Feuerbach, Hegelci felsefeye eleştirel bir tutum geliştirerek, yabancılaşma kavramına farklı bir bakış açısı geliştirmiştir. Feuerbach'a göre, mutlak ruh, yani Tanrı, Hegel'in söylediğinin aksine insanın yabancılaşmasının bir ifadesi olarak ortaya çıkmaktadır. Feuerbach'a göre Hegelci felsefe ve Hegelyen yabancılaşma, 'teolojik'tir ve gerçeğin ters yüz edilmiş bir biçimdir. Hegel'in mutlak ruhu (Tanrı), Feuerbach için 'kendine yabancılaşmış insan'dır. İnsan kendisinin üstünde bir varlık olan Tanrı'yı yaratarak ve onun karşısında bir 'köle' durumuna düşerek yabancılaşır. İnsanın yabancılaşmadan kurtulması, onun yabancılaşmış bir resmi olan Tanrı'nın ortadan kaldırılmasıyla mümkündür (Tolan, 1981).

Feuerbach'a göre, yabancılaşmanın kaynağı dindir ve tanrı yabancılaşmanın gerçek nedenidir (Overend, 1975; 307). Tanrı, insanın mutlaklaştırılmış ve yabancılaşmış özüdür. Feuerbach'a göre, kendi özünü insan olarak kavraması gereken insan, ancak bu yolla yabancılaşmayı aşar. Feuerbach, doğanın özünü, doğanın dışına, insanın özünü insanın dışına ve düşünmenin fiilini de, düşünmenin dışına koymak anlamında olduğunu, söylediği, Hegel felsefesinin insanları kendisine yabancılaştırdığını iddia eder (Ergil, 1980). Yani dindar kişi kendine ait değerleri bir başka varlığa verip, bunları kutsallaştırdığı ve kendinin üzerinde tuttuğu için kendi doğasına yabancılaşır. Din, insanın karşısına ulaşamayacağı bir kusursuzluk koyarak, insanı öz varlığına karşı yabancılaştırır.

Feuerbach'a (1991) göre, 'Hıristiyan inaniş, insanın kurtuluşunu ya da içsel özgürlüğünü, bu dünyadan sonraki yaşama bırakmaktadır. Yani insan, bu dünyadaki köleliğine karşılık, öbür dünyayı yani, cenneti ve insanın kendisini bulduğu bir yaşamı vaat etmektedir. Bu nedenle hem hristiyanlık hem de Hegel felsefesi insanı kendisine yabancılaştıran iki sistemdir'.

Feuerbach'a göre insan kendi doğasının dışına çıkamaz. Bütün algı ve düşünceleri öznel yaşamı ile sınırlıdır. Bir başka deyişle insan, olgusal olanı öznel olarak yaşar ve kendi inanç

ve düşüncelerine bağlanır. Dinsel değerlerin tümü ve Tanrı inancı yalnızca insanın öznel doğasının ve beklentilerinin yansımasıdır. Dolayısıyla insan olmadan Tanrı da olmaz. Çünkü insan Tanrı'nın kendisidir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Başka bir ifadeyle, insanın özü Tanrı'ya aktarmış olduğu özüdür. Tanrı, insanın yine insan tarafından, en iyi öğelerinin kendi dışına atılmasıdır. Yani insanı etkisi altına alan Tanrı gerçekte insanın yabancılaşmasıdır.

Feuerbach'a göre insan, kendini gerçekleştirerek, yani öznel nitelikleri olan irade, akıl ve sevgiyi kendinde toplayarak yabancılaşmaktan ve Tanrı'nın kölesi olma durumundan kurtulur (Tolan, 2005).

### **2.8.2.3 Karl Marx ve Yabancılaşma**

Marx, Feuerbach'ın dinsel yabancılaşma eleştirisine katılmış fakat dinsel yabancılaşmanın insanın kendine yabancılaşmasının birçok biçiminden yalnızca biri olduğunu vurgulamıştır. İnsan, tinsel etkinliğinin bir bölümünü Tanrı biçiminde yabancılaştırmakta diğer ürünlerini felsefe, sağduyu, sanat, ahlak biçiminde; ekonomik etkinliğinin ürünlerini meta, para, sermaye biçiminde; toplumsal etkinliğinin ürünlerini de devlet hukuk ve toplumsal kurumlar biçiminde yabancılaştırmaktadır.

Marx'a göre insan ürettiği için insandır. Marx tarih boyunca insanoğlunun üç üretiminden bahseder; ilki yaşamak için gerekli araçların sağlanmasına yöneliktir. İnsanoğlu, birincil dereceden ihtiyaçlarını karşılamak için bazı araçlar üretmiştir. İkincisi, birincil ihtiyaçları karşılanan insanın, doğası gereği 'başka ihtiyaçlar' üretmesidir. Üçüncüsü ise, başka insanlar yaratmak, neslini devam ettirmek için üremesidir. Böyle bir döngü içerisinde insan, ürettiklerinin hem efendisi hem de kölesidir. Çünkü bir süre sonra hayatını ürettikleri belirlemektedir. Bu yüzden Marx için tinsel yapı değil, ekonomi esastır (Yener, 2011: 9).

Marksist düşüncede yabancılaşma, kapitalist sistemde işçilerin sömürülmesinin sonuçlarını açıklamak için kullanılan bir kavramdır ve tamamen nesnel çözümlenmeye tabidir. Marx'a göre yabancılaşma dört farklı ilişki biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bunlar kişinin kendine, üretim faaliyetlerine, çalışma arkadaşlarına ve diğer türlere yabancılaşmasıdır (Ollman,

1988: 136). Bu yabancılaşma türleri insanın kendine yabancılaşmasının farklı yönleri ve biçimleridir.

Marx, yabancılaşmanın yanında ayrıca yabancılaşmış emek kavramını, işçinin emeğinin kendisine ilişkin olmayan bir etkinlikmiş gibi görünmesi anlamında kullanmıştır. Örgüt olumsuz koşullarıyla, işçinin emeğinin ürününü kendine yabancılaştırmaktadır (Başaran, 2008).

#### **2.8.2.4 Max Weber ve Yabancılaşma**

Weber (2011), bilim ve bürokrasi tarafından yaratılan dünyanın din ile ilişkisiyle ilgilendi. Kapitalist çalışma biçiminin diğer yüzü olan ve onun yönlendirici gücünü oluşturan riyazetin (din uğruna, dünyevi hazlardan vazgeçmek) ya da sakınmanın, kendisiyle birlikte getirdiği şeylere yabancılaşabileceğine dikkat çekti. Weber 'e göre, en çok kapitalistleşmiş olan Birleşik Amerika'da dinsel ve ahlaksal anlamından soyutlanmış olan servet edinme uğraşısı, tümüyle dünyevi duygular, hatta bir tür spor biçimine dönüşme eğilimindedir (Ergil, 1980: 106).

Kapitalizmin gelişmesinde Protestan iş ahlakının etkisi olmuştur (Weber, 2011). Kalvenci ahlak anlayışı ile girişimci kapitalist düşünce arasında anlam bağlantıları ve nedensellik ilişkileri bulunmaktadır. Weber, kapitalizm, Protestan ahlakı, meşru otorite tiplerini somut olarak incelemiş, ancak en çok sosyolojisinin temelindeki toplumsal eylem tipleri üzerinde durmuştur (Tolan, 2005).

Weber yasal bürokrasi kavramı üzerinde önemle durur. Bu kavramın, Batı'nın modern devletlerinde işlerlik kazanmış olmasından dolayı daha iyi anlaşılması gerektiğini düşünmektedir. Weber 'in döneminde bürokrasi bir olgu değil, bir güç kaynağı idi. Bu nedenle Weber, bürokrasinin tarihi gelişiminden çok, nasıl ve neden ortaya çıktığı ile ilgilenmiş ve bürokrasi kavramını çok önemsemiştir. Weber'e göre bürokrasi, hukuken oluşmuş otoriteler ile onlara tabi memurlar arasındaki ilişkiyi belirtir ve bürokraside uygulanan ceza ve ödüllendirme sistemlerinin insanları güdülemede birer araç olduklarını vurgular (Özkalp ve Kirel, 2011).



### **2.8.2.5 Erich Fromm ve Yabancılaşma**

Yabancılaşma, bireyin kendisini, kendisine yabancı gibi gördüğü deneyim biçimidir. Bu durumda kişi, kendisini dünyanın merkezi ve hareketlerinin sorumlusu olarak görmemektedir. Yabancılaşmış birey, hem bir kişi hem de bir nesne olduğu için suçluluk duyar (Fromm, 1991: 117).

Fromm'a (1996: 99) göre, bireyin ekonomik amaçlar için araç olarak boyun eğmesi, sermaye birikimini ekonomik etkinliğin amacı ve hedefi haline getiren kapitalist üretim biçiminden kaynaklanmaktadır. Yalnızca sermaye birikimi uğruna çalışma ilkesi, kişiyi, kişisel olmayan amaçlar için çalışmak zorunda bırakmaktadır. Her şeyi bir tüketim ürünü haline getirmiş olan yabancılaşmış insan için hayat anlamsızlaşmıştır. Modern insanın mutluluğun ölçüsü, "arzu edilen her şeyin alınabilmesi" ne indirgenmiştir.

Fromm, yabancılaşma konusunda büyük ölçüde Marx'tan etkilenmiştir (Silah, 2005). Marx, en yabancılaşmış toplumsal sınıfın, işçi sınıfı olduğunu söylemiş, Fromm ise yabancılaşmayı insanlığın büyük bir bölümünün yaşadığını ileri sürmüştür (Tolan, 1981). Fromm (1992), yabancılaşmayı, toplumsal bir olgu olduğu kadar, bireysel bir sorun olarak da değerlendirmektedir. Fromm'a göre, yabancılaşmanın aşılması bireysel benliğin taleplerinin karşılandığı ve bireyin hiçbir güce boyun eğme durumuna bırakılmadığı, toplumsal bir sistemle mümkün olacaktır. Kapitalizm, gerçek bireyselliğin gelişmesi için gerekli olan maddi ortamı sağlamış fakat insanı sosyoekonomik güçlerin kölesi haline getirmiştir (Kılıç, 2009).

### **2.8.2.6 Emile Durkheim ve Yabancılaşma**

Durkheim, kavram olarak yabancılaşmayı hiç kullanmamış fakat yabancılaşma olgusunu doğuracak olan, "anomi" kavramını alanyazına sokmuştur (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008; 121).

Toplumlar, dayanışma ve işbölümü bakımından, mekanik dayanışmaya dayalı ve organik dayanışmayı toplumlar olarak ayrılırlar. Mekanik dayanışmaya dayalı toplumlarda bireyler

benzer, farklılaşmamış ve iş bölümü azdır. Organik dayanışmaya dayalı toplumlarda ise bireyler farklıdır. Uzmanlaşma ve işbölümü yaygındır. Çağdaş toplumlarda, toplumsal farklılaşma, bireysel özgürlüğü sağlamak için bir ön koşul niteliğindedir. Organik dayanışma, kişilerin yaptıkları işler daha çok kendilerine ait olduğundan, toplumlara faydalı olan dayanışma türüdür (Durkheim, 2006; 161-165).

Durkheim'e göre insan, toplumsal koşullar karşısında güçsüzdür ve toplum karşısındaki yabancılaşma, insanın kendi toplumsal ilişkilerini denetleme ve yönetme gücünden yoksun olmasıyla ilgilidir (Tolan, 2005). Durkheim yabancılaşmayı daha çok sosyolojik bağlamda kullanmış; yabancılaşmanın değer sistemlerinin ve toplumsal normların, bireylerin davranış ve isteklerini yönlendirememesi sonucu ortaya çıktığını ileri sürmüştür (Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012; 54).

#### **2.8.2.7 Charles Wright Mills ve Yabancılaşma**

Mills (1974), “beyaz yakalılar” adlı araştırmasında, ücretli çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile ilgili çalışmalar sunmuştur.

*“Çağımız bunalımının nedenleri temel bir olguda yatmaktadır: Politikada ve ekonomide, aile yaşamında ve dinsel yaşamda ve yaşantımızın tüm alan ve bölümlerinde, 18. ve 19. yüzyılların sarsılmaz gerçekleri ya yıkılmış ya da çözülmüş bulunmakta, buna karşılık çağdaş yaşamı çerçeveleyen gelenekleri belirginleştiren yeni toplumsal değerler görülmemektedir. Böylece ne kabul etme ne de reddetme olanağına sahibiz; ne isyan ne de ümit etmek için bir şevk ve heyecanımız kalmadı. Yaşamımız yön gösterici bir çizgiden yoksun bulunuyor. Beyaz yakalılarda bu bunalım daha büyük; zira belirli bir inanç sisteminin yokluğu onları bireysel düzeyde silahsız bırakmış ve kolektif düzeyde güçsüz kılmış bulunuyor. Vahşi çağın oldukça yeni bir ürünü olan beyaz yakalı, kendisini doğuran ve kendisine karşı gittikçe daha fazla yabancılaştırmak için çaba sarf eden kitle uygarlığını saymazsak, kendine özgü bir kültüre de sahip değildir. Kendisini güvenlik içinde hissetmek için bağlar aramakta, ancak hiçbir*

*topluluk, hiçbir örgüt onun bu gereksinmesine cevap vermemektedir. Bu yalnızlığı onu, basın, sinema, radyo ve televizyon gibi ucuz halk kültürünün yapay ürünleri için bulunmaz bir müşteri haline getirmektedir. Beyaz yakalı yaratmadığı bir dünyada yaşamaktadır”* ifadesiyle açıklamıştır.

Mills' e göre Amerikan toplumu, görünürde demokratik olmakla birlikte gerçekte işçi örgütlerinin ve bireyin temsil hakkı olmadığından, sosyalist bir anlamda değerlendirildiğinde işleyen bir sistemden söz etmenin mümkün olmadığından bahsetmiştir (Uysaler, 2010).

Mills'e göre yabancılaşmış bir toplum aşağıdaki özelliklerden tespit edilebilir:

- Toplumun her konuda, kitle iletişim araçlarınca şekillendirilen bir fikri vardır. Fikir üreten kendi fikrini söyleyen yoktur. Sürekli birilerinin fikirleri konuşulur.
- Kitle iletişim araçları bireylere cevap hakkı tanımaz. En çok söylenen söz doğruymuş gibi kabul edilir.
- Kitle iletişim araçlarınca oluşturulan toplumsal fikirlerle ilgili toplum hareketleri yine kitle iletişimi ile yönlendirilir ve kontrol edilir.
- İktidar sahiplerinin karşısında toplumsal grupların söz ve hareket hakkı kalmaz. Toplum grupları serbest iletişimle fikir ve hareket üretmez hale gelirler (Büyükyılmaz, 2007: 27).

## **2.9 YABANCILAŞMA KAVRAMININ TANIMI**

Türkçe etimolojik sözlüğe göre yabancılaşma, Farsça kökenli yaban sözcüğünden türetilmektedir. Yaban sözünün Farsçadaki karşılığı ise boş, ıssız yer anlamına gelen 'yaban' dır. Türkçe 'de yaban sözcüğünü karşılayan bir de 'il, el' sözcükleri vardır. Bu çerçevede 'yabani' veya 'yabancı' elden olan, yerli, bildik olmayan kimse demektir. Anlam daha da genişletildiğinde evcil olmayan, uygarlaşmamış, toplum dışı kalan gibi karşılıklara da rastlamak mümkündür (Kiraz, 2011: 148).

Yabancılaşma kavramının Almanca karşılığı ‘entäusserung’ ve ‘entfremdung’ terimleridir. Birinci terim ‘vazgeçmek’, ‘elden çıkarmak’, ‘başkasına devretmek’ anlamlarını, ikincisiyse ‘kendine yabancılaşmak’, ‘kendini bir başkası gibi görüp yaşamak’ anlamlarını içerir (Ege, 2008:10).

Almancada ‘entfremdung’ ifadesiyle karşılanan yabancılaşma kavramı, Fransızca ve İngilizcede ‘alienation’ olarak geçmektedir. Georg Lukacs (2008), Almancaya İngilizceden geçen yabancılaşma kavramını felsefi bağlamda ilk kullananın, Fichte olduğunu söyler. Fichte yabancılaşmayı, hem bir nesneyi öne sürmenin öznenin yabancılaşmasına neden olmasına hem de nesnenin, aklın yabancılaşmış edimi olarak düşünülmesi anlamında kullanmıştır.

Kavram yabancı dillerde daha çok İngilizce olarak kullanılmaktadır. İngilizceye de Latince geçmiştir (Kiraz, 2011:149). Latince ‘başkası’ (alienus) anlamına gelen yabancılaşma kavramı ‘kişinin kendisine ve kendi benliğine yabancı kalması’ demektir (Bottomore, 1991). Bununla birlikte yabancılaşma kavramının, farklı alanlarda farklı anlamlarda kullanıldığı da bilinmektedir. Örneğin (Elma, 2003:11):

1. Hukuk alanında, translatio- venditio karşılığı olarak, devretme, elden çıkarma, zilliyet- mülkiyet hakkını başkasına verme vb. anlamlarda,
2. Sosyoloji alanında, disiunctio-aversatio karşılığı olarak, ayrılmak, diğer insanlardan, yurdundan, Tanrı’dan ayrı düşmek, kopmak anlamında,
3. Tıp- Psikoloji alanında, dementia-insania karşılığı olarak, çılgınlık, tinsel şaşkınlık vb. gibi bir bunama ya da psişik bozukluklar demeti, ruh hastalığı karşılığı olarak kullanılmıştır.

İngilizce ve Fransızca ‘alination’ olarak geçen yabancılaşma, genelde üç anlamda kullanılmaktadır. İlk kullanım şekli, bir şeyin sahipliğini bir başkasına bırakmak şeklindedir. İkinci olarak yabancılaşma, akıl hastalığı, akıldan ve bilinçten uzaklaşma anlamında kullanılmaktadır. Üçüncü kullanımda ise insanların birbirinden uzaklaşması, bir kişiye ya da gruba yabancı hale gelmesi anlamını taşımaktadır (Fettahlıoğlu, 2006: 9).

Oxford English Dictionary'ye göre, 'yabancı' kelimesinin ilk kullanımı 1330'dur ve başka kişi, yer, aile, ırk ya da millete ait, dışarıdan gelen, tuhaf anlamına gelmektedir (Köksal, 2010: 109). Yabancılaşma, en genel tanımıyla toplumdan uzaklaşma duygusudur (Nettler, 1957). Diğer bir ifadeyle, bireylerin birbirlerinden ya da belirli bir ortam veya süreçten uzaklaştırılmasıdır (Marshall, 2000).

Yabancılaşma, bireyin kendi ürettiği nesnelere, emek ürünlerinin egemenliği altına girerek kendi sorunlarına, bulunduğu ortama, toplumsal, insansal olana yabancı durumuna gelmesidir (Püsküllüoğlu, 2000). Hoşgörür (1997), yabancılaşma kavramını, kendi kendini gerçekleştirme ve kişilikleri ile ilgili ihtiyaçları eksik kaldığında, işgörenlerce yaşanan 'güçsüzlük' hali olarak tanımlar.

Tolan (1981) yabancılaşmayı, insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden koparak; bu ürün ve çevrenin egemenliği altına girmesi olarak tanımlamaktadır. Tolan (1981) ayrıca yabancılaşmanın, insanı makineleştiren, metalaştıran ve sonunda köleleştiren rasyonalist ve teknokratik bir uygarlık biçimine karşı oluşan, başkaldırının simgesi olarak da kullanıldığını ifade etmektedir. Bu yönüyle yabancılaşma hem sosyolojik hem psikolojik hem de siyasal ve felsefi bir anlam taşımaktadır.

Yabancılaşma kavramının felsefe, sosyoloji, sosyal psikoloji, psikiyatri, eğitim, ekonomi, siyaset, hukuk ve teoloji gibi disiplinlerde çok sayıda ve oldukça farklı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir.

- Felsefe alanında yabancılaşma; 'şeylerin, nesnelere bilinç için yabancı, uzak ve ilgisiz görünmesi' (Cevizci, 2005)
- Sosyoloji alanında yabancılaşma; 'toplumsal bir sistemdeki kişilerin kendi davranışlarının elde etmek istedikleri sonuç veya sonuçları ne dereceye kadar etkileyebildiklerine olan inançtır' (Aldemir, 1983). Ya da hızlı toplumsal değişimin yaşandığı toplumlarda mevcut toplumsal kuralların bireyin amaçlarına ulaşmasında meşruiyetini yitirmesi sonucu yaşanan kuralsızlık veya anomi ( Kılıç, 2009).
- Psikoloji alanında yabancılaşma; 'bireyin diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik; mutlu olabileceği yolundaki tüm düşlerin dağıldığı bir kötümserlik;

modern toplum içinde hissettiği güçsüzlük ve ayrıca böylesi bir toplumda kendisine benzer konumdaki diğer insanlar arasında bulunmanın verdiği korku' (Keniston, Akt. Elma, 2003).

- Sosyal Psikoloji alanında yabancılaşma; 'genel düzeyde, bireylerin var olan yapılar (toplumsal kurumlara) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması' (Ergil, 1980),
- Psikiyatri alanında yabancılaşma; 'şizofreni, psikoz gibi ruh hastalıklarında kişiliksizleşme, gerçek dışılık veya yabancılık duyguları, normsuzluk, rol karışıklığı, yalnızlık, güçsüzlük ve umutsuzluk duyguları' (Budak ve Sürgevil, 2005),
- Eğitimde yabancılaşma; Okul eğitiminin bireyi toplumsal eşitlik ve özgürlükten uzaklaştırması, eğitim çalışanları, öğrenci ve velilerin okulun işlevini anlamsız bulması, kendini okuldan soyutlaması ve bunların neden ya da sonucu olarak eğitime karşı olumsuz tutumlar beslemesi (Kılıç, 2009)
- Ekonomide yabancılaşma; ekonomik etkinliğin ürünlerini (meta, sermaye, para) dışsallaştırıp, bireyin bu ürünlere köle, bağımlı olması
- Siyasal yabancılaşma; Bireyin kendisini siyasal sistemin dışında, siyasal sistemi de kendisinin dışında bulunan bir yapı olarak görmesi (Topateş, 2006),
- Hukukta yabancılaşma; 'devretme, elden çıkarma, zilliyet-mülkiyet hakkını başkasına verme' (Teber,1990),
- Teolojide yabancılaşma; Tanrı'dan ayrı düşmek ya da kopmak, dinin buyruklarına kayıtsız kalmak gibi anlamlarda kullanılmıştır (Kılıç, 2009).

Fromm'a göre yabancılaşma, kişinin kendisini bir yabancı gibi hissettiği yaşantı biçimidir. Yabancılaşmış insan, kendisini dünyanın merkezi olarak görmez, diğer herhangi bir kişiden koptuğu gibi kendinden de kopmuştur (Kocayörük, 2007). Yani Fromm yabancılaşma kavramını nevroz kavramıyla aynı anlamda kullanmış ve kavrama psikanalitik bir boyut eklemiştir. Fromm'a göre nevroz geniş anlamda yabancılaşma olgusunun bir sonucudur. Nevroz bir tutkunun (mevki, para, başarı vb.) tüm kişiliklerden sıyrılarak başat bir konuma gelmesi anlamını taşır. Böylece kişi kısmi bir isteğin boyunduruğu altına girmekte ve

zamanla belli bir noktaya/ parçaya odaklanarak bütünlük duygusunu kaybetmektedir. Dolayısıyla nevroitik yani yabancılaşmış bir psikoloji içine hapsolmaktadır (Aytaç, 2005).

## **2.10 İŞE YABANCILAŞMA**

Sözlük anlamı “işçinin işin bütününden ve karar alma sürecinden koparılması nedeniyle çalışma güdüsünü yitirmesi” olarak tanımlanan işe yabancılaşma kavramı genel anlamda çalışanın işine yönelik coşkusunu ve bağlılığını yitirdiğinin göstergesi olan genel bir tutumu ifade etmektedir (Kosaba ve Diğerleri, 1982; Aktaran: Hirschfeld, Field ve Bedeian, 2000: 1180)

Elma (2003:16), işe yabancılaşmayı, “çalışanın işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” şeklinde tanımlamıştır.

Blauner, işe yabancılaşmayı, işin özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması olarak tanımlamıştır (Aktaran: Celep, 2008: 60).

Akgün’e (1999) göre ise örgütsel ve teknolojik yapının ortaya çıkardığı, insanla ilgili sorunlar karşısında alternatif çözümlerin oluşturulmaması, ekonomik güçsüzlüğün, hızlı yaşama ritminin, yönetim ve üretim biçiminin, çalışanlara yüklediği sorumluluklar, buna karşılık yönetimden tecrit edilmenin yabancılaşmayı belirginleştiren çağdaş çıkmazlar olduğunu belirleyerek, yabancılaşma kavramı şöyle de tanımlanabilir: İdeal normların yerini fiili olguların, dış tepkilerin yerini iç çıkmazların, aktifliğin yerini pasifliğin, amaçların yerini araçların almasıyla ortaya çıkan güçsüzlük, anlamsızlık, tutarsızlık ve çözümsüzlük halidir.

Bireyin yaşam evresinde önemli bir yer tutan iş yaşamındaki hareketlilik ve rollerin değişmesi işe yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır. Yaşamın oldukça önemli bir kısmını çalışarak geçiren bireyin mutluluğu, aynı zamanda örgütsel verimliliği arttıran bir unsurdur.

Yabancılaşan birey kendini yönetebilme ve anlayabilme güçlükleri yaşamakta; çoğunlukla kendini güçsüz hissetmektedir (Şimşek vd., 2012: 55)

İşe yabancılaşma, işin örgüt bireyine giderek dışsallaşması ve örgüt bireyinin bir parçası olmaktan çıkması sonucunda, örgüt bireyinin bilişsel, devinimsel ve duyuşsal gücünü özgürce ürüne dönüştüremez hale gelmesi durumunda belirgin hale gelmesi durumunda belirgin hale gelmektedir (Başaran, 2008:128). İşe yabancılaşma kavramının, örgüt bireyinin yetkisi, mesleki gelişim ve değişime bakış açısı, üstleri tarafından tanınma ve kabul görme beklentisi gibi konularda yaşadığı doyumsuzluk hali olduğu da ileri sürülmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011:273).

Seeman, modern toplum ya da endüstriyel düzen içerisinde işe yabancılaşmanın tipik bir olgu olduğunu söylemektedir. Ayrıca Seeman'a göre modern toplum içerisinde yabancılaşmış çalışanların sayısının çok fazla olması, yabancılaşma olgusunun yalnızca bireysel anlamda incelenemeyeceğini ortaya koymaktadır. Seeman yabancılaşmanın, politik düşmanlık, ırk ayrımı, zamanı boşa harcama, toplumsal hareketlilik gibi birçok toplumsal sonucu da doğurabileceğini belirtmektedir (Seeman, 1967:273).

İşgörenlerin işe yabancılaşmasına ilişkin, çok sayıda neden ileri sürülmektedir. İşe yabancılaşmanın tanımları dikkate alındığında işe yabancılaşmayı etkileyen faktörler ve sonuçları şöyle özetlenebilir (Başaran, 2000).

- Yabancılaşma durumunda ne üretim araçları ne de ürettiği ürün işgörenlerin malıdır.
- Uzmanlık, iş görene işin bütününün küçük bir parçasını üretme olanağı verdiği için, iş görenin ürettiğinin ne olduğunu görmesi ve yaratıcılığını geliştirmesi engellenmiştir.
- Tekdüze, küçük parça üretimi yüzünden işgören, ortaya çıkan ürüne, “ben ürettim” diyememektedir.
- İşgören kullandığı teknolojiye uyum sağlamak zorunda kaldığından, işgörenin, kendini denetleme isteği elinden alınarak, denetimi makineye devretmiştir.



- Makine ile baş başa bırakılan işgörenin, toplumsallaşmasının ve kişilik geliştirilmesinin vazgeçilmez gereği olan insanlarla ilişki kurma olanağı elinden alınmıştır.
- İşgören, örgütün denetimi altına girerek kendi geleceğini denetleme hakkında vazgeçirilmiştir.
- İşgören sonunda örgütteki yaşamında denetlenmeyi ve kendini anlatmayı reddederek işinden soğumaktadır.
- Örgütün yetke sıra dizini ve denetimi, işgöreni özünden soğumaya itmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi işe yabancılaşma, çalışanın ürettiği şeyden (üründen), çalışma ilişkilerinden, örgütsel yapının insancılığı yok sayan görünümünden, yönetim ve denetim biçimlerinden, teknolojik yapılanmadan kaynaklanabileceği, genel anlamda da bireyin içinde bulunduğu duyuşsal ve bilişsel ruh halinden de etkilenebileceği görülmektedir. Genel anlamda ise yabancılaşmanın bireyin içinde bulunduğu bireysel, toplumsal ve kültürel etkenlerden kaynaklanabileceği söylenebilir (Elma, 2003: 16).

### **2.10.1 İşe Yabancılaşmanın Boyutları**

Felsefi ve sosyolojik bir kavram olarak ortaya atılan yabancılaşma kavramının, giderek sosyo-psikolojik hatta psikolojik bir kavram haline geldiği, birçok araştırmada açıkça görülmektedir. 1960'lı yıllardan itibaren özellikle Amerikalı toplumbilimciler, yabancılaşma kavramını kuramsal boyutta ele almanın ötesinde deneysel çalışmalar da yaparak, yabancılaşmayı ölçülebilir hale getirmeyi amaçlamışlardır. Bu araştırmacıların önde gelen ismi Melvin Seeman'dır. Seeman sosyolojik ve psikolojik araştırmalarına dayandırarak ortaya koyduğu yabancılaşma kavramını, beş temel boyut altında sınıflandırmıştır (Elma, 2003). Bunlar (Seeman, 1975: 94-113);

Güçsüzlük Duygusu (Powerlessness),

Anlamsızlık Duygusu (Meaninglessness),

Normsuzluk (Normlessness),

Yalıtılmışlık Duygusu (Isolation),

Kendine Yabancılaşma (Self-estrangement)' dir.

Yabancılaşma konusunda ortaya çıkan en büyük sorun, kavramın tek ve tam bir tanımının bulunmamasıdır. Bu nedenle de Seeman, oluşturduğu bu ayrımın test edilebilir varsayımlar ortaya koymaya yardımcı olacağını ileri sürmektedir (Seeman, 1983: 172).

### **2.10.1.1 Güçsüzlük**

Güçsüzlük kavramı, kişinin sahip olduğu beklentiler ve inandığı olasılıkların kişinin kendisi tarafından belirlenememesi ve sonucunu değiştirebilmek için elinden hiçbir şey gelmediğini düşünmesidir (Seeman, 1959:784). Güçsüzlük olgusu, Marksist anlamda, kişinin üretim araçlarından uzaklaşmasını anlatan sadece nesnel bir kavram değil, aynı zamanda bireyin ruh halini anlamaya yönelik öznel bir kavramdır (Elma, 2003: 27).

Barakat (1966), güçsüzlüğü, birey için bilişsel ve psikolojik bir deneyim; Dean (1961) ise bireyin, olayların sonuçları üzerinde bir etkisi olmayacağı, başkasının kontrolünde olduğu, “kurallar koyulur ve benim seçme hakkım yoktur” duygusuna kapılması olarak tanımlamaktadır.

Bireyler, kendi yaşamlarını doğrudan etkileyen kararlara katılma olanağı bulamadıklarında, yabancılaşma bir güçsüzlük olarak ortaya çıkar. Modernleşme, güçsüzlük duygusunu yaratan iki koşul yaratmıştır. Bunlardan ilki; modern toplum öylesine büyük toplumsal yapılar yaratmıştır ki sıradan insanların bu yapıları kontrol etme şansı yoktur. İkincisi; modern toplum, kamusal alanda güçsüzlük konusunda hoşgörüsüz bir kişilik yaratmıştır. Kurumlar büyüdükçe insanların kurumlar üzerindeki kontrol gücü zayıflamakta, gittikçe ortadan kalkmaktadır. Duyarsızlık, güçsüzlüğün kabul edilmesi anlamına gelmektedir (Aydın, 2007).

Güçsüzlük, bireyin kendi davranışının, istediği sonuçları elde edemeyeceğine ya da aradığı desteği bulamayacağına ilişkin olumsuz algılamasından, beklentisinden kaynaklanan duygudur (Akgün, 1999). Güçsüzlük, yönetimin dışında kalma, yönetsel süreçler üzerinde

etkili olamayacağı duygusunu yaşama, moral ve motivasyon düşüklüğü olarak tanımlanabilir (Erjem, 2005). Güçsüzlük, insanın olaylar üzerindeki denetimini yitirdiği, olayların kendini sürüklediği, olaylara gerçek benliğini yansıtmadığı duygusuna kapılmasıdır. İnsan, bedensel tükenmişlik, umudunu yitirmişlik gibi güçsüzlük içine düştüğünde birlikte olduğu insanlarla iyi ilişkiler geliştiremez (Başaran, 2008).

Okullarda öğretmenlerin yaşadıkları güçsüzlük duygusu, okulda yönetsel sorunlardan kaynaklanan denetim ve yetki yetersizliğinin yarattığı bir durumdur. Güçsüzlük duygusunu yüksek düzeyde algılayan öğretmenler, örgütte yaşanan sorunların çoğunlukla farkındadır, fakat içinde bulunulan koşulların geliştirilme ve iyileştirilmesine yönelik yapabilecekleri hiçbir şeyin olmadığına inanarak kendilerini güçsüz hissederler. Önemsenediklerini, anlaşmazlıkların çözümü konusunda çaresiz kaldıklarını ve ne yaparlarsa yapsınlar okulda sadece belli başlı birkaç kişinin önemli kararlarda etkili olduklarını düşünerek “güçsüzlük” biçiminde yabancılaşma hissine kapılabilirler (Elma, 2003).

### **2.10.1.2 Anlamsızlık**

Yabancılaşmanın ikinci boyutu olan anlamsızlık, bireyin karşı karşıya kaldığı hayat şartlarıyla baş edebilme ve onu anlama bilgisinden yoksun olduğunu hissetmesi sonucu geliştirdiği tutumsal bir durum (Çelik, 2005); neye, hangi doğruya inanacağını bilememe duygusunu yaşamasıdır (Seeman, 1959). Anlamsızlık, insanın kendi durumunu anlama yoksunluğuna ve yaşamında amaç, hedef ya da bir tasarım yokluğuna işaret etmektedir. Güçsüzlük, bireyin davranışsal sonuçları kontrol edememe duygusuna işaret ederken, anlamsızlık bu davranışsal sonuçları kestirememe durumundaki beceri yoksunluğunu göstermektedir (Katıtaş, 2012).

Anlamsızlık, “bir hareket veya düşüncüyü değerlendirmek için uygun standartlar bulamama” halidir. Bireyin bir şeyi değerlendirmekte karşılaştığı belirsizlik, anlamsızlığı oluşturan önemli bir nedendir. Oysa işin anlamı, ürün, süreç, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin üç yönüne bağlıdır. Anlamsızlık, iş ve işgören arasındaki ayırmadan kaynaklanır. Modern endüstride, işgören son çıktıdan haberdar değildir. İşin bütününe görebilme, ürünü

görebilme, işgörenin işin anlamını kavramasını kolaylaştırır (Minibaş, 1993).

Başka bir ifadeyle, anlamsızlık, örgütte çalışan bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesidir. Birey toplumsal düzen karşısında tamamen tarafsız ve kararsız olarak durmaktadır. Toplumsal yapıda bir karışıklık ve belirsizlik olması durumunda, birey ne şekilde hareket edeceğini bilememekte, karışık bir ruh hali içine girmekte ve sonunda kendisini tamamen geriye çekmektedir. Böylece toplumdaki veya çalıştığı örgütten herhangi bir beklentisi kalmamaktadır (Holcomb- McCoy, 2004:191).

Minibaş'a (1993:36) göre, bireyin işini anlamlı görebilmesi için, işteki rolünde belirsizlikler hissetmemesi, yaptığı işte bir işe yaradığını, potansiyelini verimli bir şekilde kullanabildiğini hissetmesi gerekir. Eğer bir iş, sosyal ortam sağlıyor, güvenlik duygusu veriyor, dayanışma ve işbirliği içinde yürüyorsa, anlamlıdır. İşgören de bu durumdan hoşnuttur ve kendini olabildiğince işine vermeye, işe ve örgüte bağlılığını sürdürmeye çalışır.

Eğitim çalışanları üzerinde düşünülecek olursa, Erjem'in (2005) tanımına göre anlamsızlık: Öğretmenliği olumsuz algılama, dersleri ve eğitsel süreçleri monoton, sıkıcı ve zevksiz bulmadır.

### **2.10.1.3 Normsuzluk**

Normsuzluk terimi, Yunanca bir kelime olup 'kanunsuzluk' ya da 'anomi' anlamına gelmektedir. Norm kavramı, toplumbilim ve psikolojide karar verme, tanımlama değerlendirme, algılama sürecinde bilgileri karşılaştırma olarak kullanılmış, bireyin hareketleri, davranışları için ölçü olarak benimsediği, kabul ettiği ve kullandığı toplumsal değer ve bu değerlere kendisinin birey olarak verdiği önem olarak tanımlanmıştır (Teber, 1990: 149).

Normsuzluk, belirlenen başarı hedeflerine ulaşabilmek için, bireyin toplum tarafından kabul görmeyen davranışları benimsemesi anlamına gelmektedir. Normsuzluk genel olarak, kabul gören toplumsal standartların kaybolması ve bireyde çıkarıcı, kendi yararına olan

davranışların artması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Seeman, 1959). Toplumbilimciler 'normsuzluk' boyutunda yaşanan yabancılaşmayı, kurallara olan bağlılığın azalması sonucu bireylerin düzensizlik, kargaşa, kararsızlık, karamsarlık ve bilinçsizlik duyguları içine düşmelerini ifade eden bir kavram olarak görmektedirler. Normsuzluk yaratan duygu, kişide huzursuzluk veya endişe, amaçsızlık ya da örgütte belirli bir hedefi olmama biçiminde ortaya çıkabilmektedir. Normsuzluğun, amaçsızlık ile kişisel normlar ve toplumsal normların çatışması şeklinde iki ayrımı olduğunun üzerinde durulmaktadır. Amaçsızlık, kişinin hayatına yön veren değerlerin yokluğu; kişisel normlarla toplumsal normların çatışması ise, kişide var olan rekabet duygusu ile işbirlikçi yapı ve toplumdaki yapı arasındaki uyumsuzluğun artması şeklinde yorumlanmaktadır (Dean, 1961:754-755).

Akgün'e göre (1999) normsuzluk, toplumca belirlenen amaçlara varabilmek için yükselmeyi sağlayacak araçların, yetersizliği karşısında, bireyi topluca yukarılara tırmandıracak yaygın ve güçlü baskınların olduğu durumlarda çoğalmaktadır. Bu durumda birey kanunsuz ve meşru olmayan çıkar kullanabilir. Kanunlardaki boşluklar normsuzluğa sebep olan önemli durumlardır (Kösterelioğlu, 2011: 68). Bayındır'a (2002) göre normsuzluk, bireyin kendi değer yargılarının olmadığı, bununla birlikte çevrenin değer yargılarının da benimsenmediği durumdur. Bazı kişiler, toplumca önerilen amaçları kabul edebilir, ancak bu amaçlara ulaşmak için önceden belirlenmiş araçlara sahip olmayabilir. Amaç-araç arasındaki koordinasyon gerçek dışı olarak görülürse normsuzluk ortaya çıkabilir. Bu koşullar altında muhtemelen tüm bireyler, toplumsal amaçları gerçekleştirmek için kendine özgü yöntemler kullanabileceklerdir (Aydın, 2007).

Normsuzluk, davranışı yönetecek ilke ve ölçümler bulamamak ve amaca ulaşabilmek için toplumca onanmamış yollara başvurmak şeklinde tanımlanabilir. Toplumsal değer ve düzgülerin kişiye anlamlı gelmemesi, yani toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşabilmek için toplum dışı davranışlara yönelmesi olgusu, normsuzluğu doğurmaktadır. Normsuzluk, genel kabul görmüş sosyal araçlarla amaçların gerçekleştirilmesinde karşılaşılan olanaksızlıkları da gözler önüne serebilmektedir (Şimşek, vd., 2012: 55).

Hem Durkheim için hem de diğer toplumbilimciler için normsuzluk, kurumsallaşmanın ve normatif düzenin bir antitezidir. Kurumsallaşma ve normatif düzen ile normsuzluk birbirinin karşıtıdır. Örneğin normsuzluk, normatif düzenin yıkılmasıdır, kurumsallaşma sürecinin çözülmesidir, ortak değer standartlarının zayıflatılmasıdır (Elma, 2003).

#### **2.10.1.4 Yalıtılmışlık**

Yalıtılmışlık, bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınması ya da bu ilişkiyi en aza indirmesi olarak tanımlanabilir. Bu geri çekilmenin ya da uzaklaşmanın kaynakları bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabilir (Elma, 2003). Diğer bir ifadeyle yabancılaşmanın bu biçimi, bireyin toplumdaki her türlü aktif katılımını reddederek, kendisini toplumdan yalıtmasıdır. Birey, toplumun amaçlarını, bu amaçlara ulaşmayı sağlayacak araçları, hatta toplumsal düzen tarafından oluşturulan her türlü değerini reddeder. Bu tür insanlar kendini toplumdaki bütünüyle reddederek kendi dünyasına çekilir ve orada yaşar (Aydın, 2007).

‘Yalıtılmışlık’ ya da ‘sosyal uzaklık’, bireyin içinde bulunduğu fiziksel ya da sosyal çevreyle ilişkide bulunmaktan kaçınmasıdır. Kişinin içinde bulunduğu psikolojik durumlar (güçsüzlük ve anlamsızlık durumları) ya da çevrenin yarattığı koşullar yalıtılmışlığa neden olabilir. Bu boyutta kişi kendini reddedilmiş ve yalnız hisseder (Burbach, Aktaran: Sanberk, 2003:15).

Yalıtılmışlık duygusu, birkaç şekilde tanımlanabilir (Bayat, 1996):

- 1) Üretim sürecinin niteliklerine bağlı olarak, işçinin, çalışma arkadaşlarından ya da otomasyon nedeni ile ortaya koyduğu ürünle, ilişkisinin kesilmiş olması
- 2) İşçinin, yaptığı işten ya da ait olduğu iş yerinden utanç duyması
- 3) İşçinin, iş çevresinde anlaşılması, yanlış anlaşılması, kabul edilmemesi ya da dışlanması
- 4) İş arkadaşlarıyla anlamlı ilişkinin kurulamaması.

Seeman'ın (1959) yalıtılmışlık tanımı “toplumun yüksek değerler atfettiği hedeflerin birey için bir anlam ifade etmemesi durumu” şeklindedir. Bu tarifteki durumda bir süre yaşayan bireyin, toplumla ve toplum doğrularıyla bağlantısının giderek azalması ve sonunda tamamen kopması söz konusudur. Örgütsel anlamda yalıtılmışlıktan söz edebilmek için bireyin üstlerinden, yapısal üst olmayan fakat kabul görmüş otorite figürlerinden (kıdemli iş arkadaşları, yaşlı kişiler vb.), iş arkadaşlarından ve şirkette çalışan tüm diğer çalışanlardan kendini soyutlanmış olması gerekir (Garza, 2001:61).

### **2.10.1.5 Kendine Yabancılaşma**

Seeman'a (1959) göre, yabancılaşmanın bu boyutu, diğer yabancılaşma boyutlarından farklıdır. Çünkü burada yabancılaşmanın kaynağının tam olarak ne olduğunu söylemek güçtür. Fakat bu kavram işin gerçek, öz anlamını yitirmesi biçiminde de kullanılabilir. Seeman (1959), iş ortamında kendine yabancılaşmanın iki yönünden söz etmektedir; işte kendini ortaya koymama ve işin içsel anlamının olmaması. Ona göre kendine yabancılaşan birey, işin iç faktörleriyle ilgilenmez, para, güvenlik vb. faktörlerle ilgilenir. Başka bir ifadeyle bireyin kendini ödüllendireceği bir etkinlik bulamaması olarak ifade edilebilir (Mercan, 2006).

Seri üretim ortamında çalışan bireyin, ürettiği ürüne uzaklaşmasıyla başlayan süreç kişinin yaratıcılığını, tam kapasitesini yaptığı işe verememesi ile sonuçlanır. Bu şekilde bir süre çalışan işçi bir süre sonra kendisini birey yapan özelliklerinden uzaklaşır. Artık ikili ilişkilerde kendisini ile insanların karşısına çıkamamaktadır (Uysaler, 2010).

Tolan (1996:303), insanın belirli bir davranışının geleceğe yönelik beklentileri ile çakışmamasının, kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlandığını, bireyin kendi yetenek ve öz güçlerini kendisi dışında, kendine yabancı görmesi ile kişinin kendine yabancılaştığını belirtmiştir.

Başaran'a (2000) göre kendine yabancılaşma, insanın yaptığı davranışların, geliştirdiği değer ve normların, gereksinme ve isteklerine dayanmaması; davranışların bunlara uymamasıdır. Ona göre bu tür yabancılaşmada insan, içinden gelmeyen ya da içsel güdülenmeye dayanmayan, sırf davranmak için davranışlarda bulunur; sanki davranış

kendisinin değilmiş gibi davranmaktadır. Akgün'e (1999) göre ise kendine yabancılaşma; bireyin şimdiki durumunun, toplumsal şartların uygun olması halinde daha iyi olabileceği ve mevcut durumun kötü olduğuna inanmasından kaynaklanan hali ifade eder. Bir kişinin kendini artık daha fazla işine verememesi, kendini işe katamaması ve kendine bazı düşüncelerden dolayı yabancılaşmasıdır.

Yabancılaşmanın bu boyutunda birey, kendini bir yabancı olarak görür. Birey kendi beklenti, istek ve davranışlarıyla, geleceğe yönelik beklenti ve istekleri arasında bir çatışma yaşar ve bu çatışmanın sonucu da yitirilmişlik, kaybetmişlik duygusuyla birlikte yabancılaşma duygusu yaşar (Tolan, 1981:128).

Urick (1970) yabancılaşmanın, "bazı insanların, diğer insanlarla ve çevreleriyle ya da kendileri ve çevreleriyle ilgili, duygu ve algılarını ifade eden bir terim" olduğunu ifade ederek, yabancılaşmayı karakterize eden şu duyguları tanımlamaktadır (Urick, 1970:7; Aktaran: Fettahlıoğlu, 2007:35);

- Yabancılaşmış bireysellik, kendisi bir adada yaşıyormuş gibi "ayrışmış" hissediyor olmalıdır. Bu ise kısaca; sosyal yalıtılmışlık ile ifade edilir ve yabancılaşmanın karakteristiklerinden biridir.
- Eğer, insanın geleceğe ilişkin tasarımlarında belirsizlikler varsa ya da daha keskin bir ifade ile insan yaşamında kolayca tanımlanabilecek hedefler yoksa bu durum duygusal bir belirsizliğe neden olur. Sonuç olarak da, yaşamsal bir anlamsızlık duygusu yaşanır ve bu durum da yabancılaşmayı karakterize eden bir diğer olgudur.
- Sosyal bir grubu oluşturan insanların ya da insan yaşamındaki grupların, tanımlanmış bir değer yargıları sisteminin varlığını ve bu değer yargılarının kabulünün, o sosyal gruba kabul için bir ön şart olduğu bilinir. İşine yabancılaşmış kişi, bu normları ile ilgili duyguları ayrışmış kişidir. Sonuç olarak, bir normsuzluk duygusu yaşanır ve bu durum yabancılaşmayı karakterize eden bir durumdur.
- Benzer bir yabancılaşma karakteristiği olarak, bu kabul görme normlarından uzaklaşma duygusundan bahsedebiliriz.



- İnsanın, kendi yaşamı için ne yapması gerektiği ile ilgili duygularına yabancılaşmış bir kişinin göstereceği tepki, yaşamının kendi dışında ortaya çıktığı ve kendi yaşamına yön veremeyeceği şeklindedir. Bu, yaşamın kendi dışında ortaya çıktığı ve kendi dışında kontrol edildiği duygusu, kendi yaşamına yön veremeyeceği duygularına yol açar. Bu işe yabancılaşmayı karakterize eden güçsüzlük duygusudur.

Sonuç olarak, eğer insan bir sosyal yalıtılmışlık veya uzaklaşma duygusu yaşıyor ise, içerisinde yaşadığı toplumu oluşturan diğer insanlarla ilişkilerinde bir anlamsızlık ortaya çıkacaktır. Bu durum ise “Ben kimim” sorusuna verilecek cevapla oluşan, bireysel kimliğin belirsizliğine yol açar ve içsel olarak kendinden uzaklaşma duygusu yaşanır. Bu işe yabancılaşmanın başka bir karakteristiğidir (Fettahlıoğlu, 2007:35).

Kendinden soğumuş ya da kendine yabancılaşmış bireyler, yaptıkları işlerden ya da oynadıkları rollerden hemen hemen hiçbir kişisel doyum almazlar. Eylemlerini yönlendiren dışsal ödüllerdir ve başkalarına yönelimlidirler. Başkalarına yönelimli ve kendisine yabancılaşmış bireyler için diğerlerinin kendilerini nasıl gördükleri, kendileri hakkında ne düşündükleri çok önemlidir, yaşamlarının odağını oluşturur, kendileri için değil de başkaları için yaşarlar (Aydın, 2007: 44).

Farklı nedenleri ve yansımaları olan bu beş yabancılaşma boyutu arasında, bir etkileşimin olmadığını söylemek yanlış olacaktır. Özellikle kendine yabancılaşma ve güçsüzlük duygusu kategorileri büyük ölçüde Marksist öğretiyeye pek yabancı olmayan kavramlar olarak belirirken, normsuzluk ve anlamsızlık duygusu da normsuzluk sorunsalına yaklaşmaktadır. Yalıtılmışlık duygusunu ise her iki sorunsalın çevresinde değerlendirmek, düşünmek gerekir (Tolan, 1981:128).

### **2.10.2 İşe Yabancılaşmanın Nedenleri**

Günümüzde yabancılaşma, üretim süreci ve iş yaşamı, tüketim alışkanlıkları ve boş zamanların değerlendirilmesi ile ilgili olarak ortaya çıkabilmektedir. Bireyin yabancılaşmasında kişisel özellikler, istek ve beklentiler, inançlar etkilidir (Bayındır, 2002 :8).

İş yaşamında bireyin yabancılaşma algısı, kurumun büyüklüğü, yönetim biçimi, bürokratik yapı gibi etmenlerden etkilenmektedir. İş yaşamındaki işbölümü, sabit bir işte çalışma, monotonluk, çatışma, yöneticiler ve diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, kararlara katılamama, çalışma şartlarının ağır olması gibi etmenler, çalışanın hem kendisine hem de işine yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Hoşgörür, 1997: 66).

İşe yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin çok sayıda neden ileri sürülmektedir. Marx'a göre bu nedenler şu şekilde sıralanmaktadır (Başaran, 2000:230):

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

Şimşek vd.'e (2006) göre ise örgütlerde yabancılaşmayı dolaylı ya da doğrudan etkileyen bir takım etmenler söz konusudur. Bunlar, kendi içinde örgütsel ve çevresel etmenler olarak sınıflandırılabilir. Yabancılaşmaya neden olan örgütsel etmenler; yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü, bilgi akışı, grup özellikleri, modüler ilişkiler, üretim biçimi, işbölümü, çalışma koşulları ile inanç ve tutumlar iken yabancılaşmaya yol

açan çevresel etmenler ise ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler ve kitle iletişim araçlarıdır.

### **2.10.2.1 Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler**

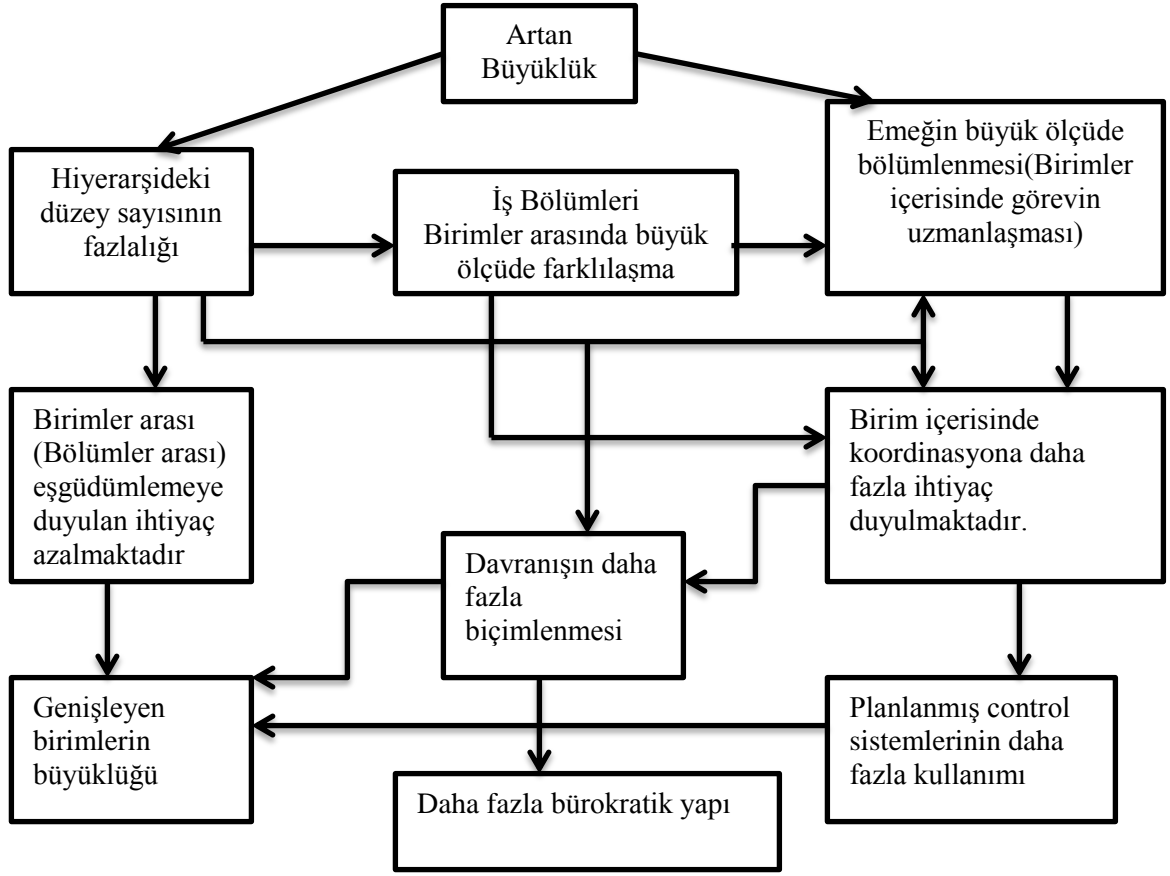
Bu başlık altında yabancılaşmaya neden olan örgütsel etmenler, alt başlıklar halinde incelenecektir.

#### **2.10.2.1.1 Yönetim Biçimi**

Örgütlerin yönetiminde bulunan kişilerin yöneticilik tarzları, örgütte kullanılan yönetim biçimlerini belirler. Örgütlerdeki yönetim biçimlerinin katı ve kesin kurallara dayanan bürokratik yönetim biçimi veya çalışanın görüşüne önem veren ve kararlarda çalışanın görüşünün alındığı yönetim biçimi olması, örgütlerde yabancılaşmayı farklı yönlerde etkilemektedir (Soysal, 1997: 56). Çalışanların yeteneklerine, bireyselliklerine ve yaratıcılıklarına fırsat veren bir yönetimin olduğu örgütte yabancılaşma düzeyi, düşük olacaktır. Diğer taraftan kurallara aşırı bağlılığın olduğu, kararların geciktiği, samimi ilişkiler yerine resmi ilişkilerin hâkim olduğu, hiyerarşinin egemen olduğu bürokratik yönetim biçimlerinde yabancılaşma düzeyi yüksek olacaktır (Kılçık, 2011:49).

#### **2.10.2.1.2 Örgütsel Büyüklük**

Örgütün büyük olmasının birçok yararı olmakla birlikte, birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Örgütsel büyüklük ile birlikte yönetim basamakları artmakta, iş bölümü genişlemekte, örgüt içi yetki ve sorumluluk ilişkileri değişmekte ve bürokratik faaliyetler genişlemektedir (Soysal, 1997: 62).



Şekil 2: Örgütsel Büyüklük ile Yapı Arasındaki İlişki

Kaynak: Haas, E., Hall, R. ve Johnson, N., (1963), The Size of the Supportive Component in Organizations: A Multi-Organizational Analysis, Social Forces, 42, 12.

Örgütsel büyüklük ile yapı arasındaki ilişki Şekil 2’ de görülmektedir. Chapin (1951) de büyüklüğün, örgüt içinde bürokratikleşmeyi arttırdığını ifade etmiştir. Bu durum örgüt çalışanlarının birbirlerinden ve yaptıkları işten uzaklaşmalarına, örgüt içi ilişkilere, ürünlere ve bunların bir sonucu olarak da kendilerine yabancılaşmalarına neden olur.

Başaran’a (2008: 222) göre, örgütün büyüklüğü ile işgörenin yaptığı işten memnuniyet duyması arasında negatif bir ilişki vardır. Örgüt büyüdükçe karmaşıklık artmakta ve bu da işgöreni yalnızlığa itmekte, İşgörenin yaptığı işten doyum sağlayamamasına ve mutsuz, yabancılaşmış bir birey olmasına sebebiyet vermektedir.

### **2.10.2.1.3 Üretim Biçimi ve İşbölümü**

Organizasyonların üretim organizasyonu olmaları; üretim organizasyonlarının ise üretim şekli, çalışanların birbirlerine ve yaptıkları işe karşı yabancılaşmalarını artırıcı ve azaltıcı bir etken olduğu görülmektedir. Birim ürün üreten yerde çalışanlar ile seri ürün üreten yerlerde çalışanlar arasında seri ürün üreten yerde çalışanların, işe karşı daha yabancılaştıkları görülmektedir (Soysal, 1997: 71).

İşbölümü bir yandan zenginliğin kaynağı olup, zanaatların, ticaretin gelişmesiyle örtüşmekte; bir yandan da işlevlerin uzmanlaşmasıyla artık yararsızlaşmaya başlayan bireysel yeteneklerin, giderek zayıflamasına yol açmaktadır ve bu durum da bireylerin yaptıkları işten uzaklaşmasına neden olmaktadır (Esin, 1982:19).

### **2.10.2.1.4 Çalışma Koşulları**

Çalışanın işini en iyi şekilde yapabilmesi için örgütün sağlamlaşmış olduğu sosyal, fiziksel ve psikolojik koşulların tamamı çalışma koşullarını oluşturur. Gürültü, sıcaklık, aydınlanma, ulaşım, ısıma, soğukluk, toz, duman, sabit yerde çalışmak, güçlü kokular, güçlü güneş ışığı, radyasyon, patlayıcı ve zehirleyici özelliği olan maddeler fiziksel koşulları oluştururken; sosyal imkânlar, iş güvenliği, moral, örgütsel yapı, ücretli izin, çalışma saatleri, katılım ve insan ilişkileri gibi koşullar ise sosyal ve psikolojik koşulları oluşturur (Uysaler, 2010: 58).

Çalışma koşulları düzensiz olan örgütlerde bireyler, işe uyum problem yaşamakta dolayısı ile yapılan işin verimi düşmekte ve yaptığı işten memnuniyetsizlik duymakta, bu durumda da bireyler işlerine yabancılaşmaktadır (Yetiş, 2013: 11).

### **2.10.2.2 Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler**

Bu başlık altında yabancılaşmaya neden olan çevresel etmenler, alt başlıklar altında açıklanmaktadır.

### **2.10.2.2.1 Ekonomik Yapı**

Kurumların başarısı, yapılan hizmetlerin en uygun koşullarda sunulmasına bağlıdır. Kurumlar gerek iç gerekse dış ekonomik olayları dikkatle izlemeli ve en uygun olanı seçmelidir. Kurumun ekonomik gücü, çalışanı motive ettiği gibi, kötü olan ekonomik yapı çalışanı farklı iş aramaya sevk eder, kuruma bağlılık azalır, yabancılaşma artar (Yetiş, 2013: 12).

### **2.10.2.2.2 Teknolojik Yapı**

İnsanın doğaya egemen olmasını sağlayacak, işlerini kolaylaştıracak teknolojiye her zaman ihtiyacı olmuştur. Fakat çağımızın en önemli sorunlarından biri, bu teknolojinin güçlenmeye ve yaygınlaşmaya başlaması ile birlikte insanı kendine bağımlı hale getirmesidir. Makineler o denli hayatımızı işgal etmeye başlamıştır ki bizim yerimize düşünmeye başlayıp, harekete geçen, insanı kendinin yardımcısı durumuna düşüren bir konum elde etmişlerdir (Celep, 2008: 26). Teknolojik gelişme öncesi, üretim için kullanılan araçları işçi kullanmakta, işe kendi zihinsel ve bedensel yeteneklerini katabilmekteydi. Makine, işçiye bağımlı olarak kullanılmaktaydı. Teknolojik gelişme sonucu ise, işçinin görevi makinelere aktarılmış görünmektedir. Bu sefer işçi, makineye bağımlı duruma gelmiştir. İş süreci hızlanmış, önemli işleri makine üstlenmiştir. İşçi kendisini sadece üretim yapan bir robot olarak görmekte ve örgüt yaşamındaki beklentilerine ulaşamamaktadır. Oysa iş sürecinin kavramsal çerçevesinde teknoloji, insan etkinliğinin aktarıcısı, insanla doğa arasındaki ilişkinin aracısı durumundadır. Fakat günümüzde artık işçinin bu amaçla kullandığı araç ve gerecin yerini makineler almıştır (Esin, 1982: 80-88).

### **2.10.2.2.3 Kültürel Yapı**

Bireyin içerisinde bulunduğu toplum ve bu toplumun sosyo- kültürel değerleri, bireyi büyük ölçüde etkilemektedir. Eğer bireyin ait olduğu toplumda yaşayan diğer bireyler, topluma ya da birbirlerine yabancılaşmışlarsa, birey de giderek yabancılaşma duygusunu yaşayacaktır. Böyle bir sosyo-kültürel ortamda, bireyin kendi doğasına göre doğru

algıladığı bir davranış, toplum tarafından normal kabul edilmeyecek, böylece birey yalnızlaşacak ve topluma yabancılaşacaktır. Birey, eğer davranışını topluma uydurma çabası içerisine girerse bu sefer toplum tarafından kabul görmesine rağmen kendi doğasına yabancılaşacaktır (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2007: 52-53).

#### **2.10.2.2.4 Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözölme**

Sanayileşmenin hızla artması kentleşmeyi de beraberinde getirmiştir. Sanayileşmenin arttığı bölgede iş imkânının da artması kırsal alandan kentsel alana göçü artırmıştır. Farklı költürlerden gelen bireyler ile beraber költürel sorunlar da ortaya çıkmış ve bireyler kendilerini yalnızlığa iterek yabancılaşmıştır (Yetiş, 2013: 13).

#### **2.10.2.2.5 Sosyal Politika**

Örgütlerin yaşama ve gelişme gücünü en çok etkileyen çevre koşullarından biri de politik özelliğe sahip olanlarıdır. Bugün çeşitli baskı grupları içinde, özellikle devletin ekonomik yaşama olan etkisi büyük önem taşımaktadır. Devlet bir yandan temel yasalarla işletme faaliyetlerinin sınırlarını belirlerken, çeşitli fonlar, kotalar ve vergilendirme yolları ile işletmenin yaşama ve gelişmesini etkisi altına almaktadır. Böylece işletmeler buldukları bölgeyi çevreleyen Şehir, bölge, millet ve milletlerarası toplulukların etkileri altında davranışlarını ve yapılarını bu politik çevreye uydururlar (Soysal, 1997: 49).

Örgütlerin ve işletmelerin var olmaları, büyüyüp gelişmeleri gibi faaliyetler olduğu kadar, şu ya da bu biçimde sona ermeleri de, hukuksal kurallara bağlanmış olduğundan, iş hayatının hukuksal pozitif kurallarla ilişkisinin çok sıkı olacağı açıktır. Bu kuralların çoğalması, çarpıklaşması birbirini tutmayan ve ters yöne iten bir nitelikte olması, zamanında çıkmaması, iş gerekçelerinin uymaması ve ihtiyaçlarına cevap vermemesi gibi çeşitli neden ve etmenler örgütsel yaşamı zorlaştırabilir. Hukuk, devlet yönetiminin, örgütlerin ve işletmelerin işleyişini sağlar; çok çapraşık birbirini iten, bağdaşmayan, ahenkli olmayan, toplumsal, ekonomik, költürel ve siyasal gerçeklere uymayan kurallar ise, mekanizmanın işleyişini bozarlar, etkinlik ve verimliliğini azaltarak, çalışanların yabancılaşmalarını hızlandırır (Tosun, 1990: 683).

### **2.10.2.2.6 Sendikal Örgütlenme**

Sanayi devrimiyle birlikte çalışma ilişkileri farklı bir alana kaymıştır. Artık her şey kurallara bağlanmış, herkes kendi menfaatini düşünür hale gelmiştir. Çalışma ilişkilerinde işçi-patron ayrımı belirmiş ve bu kesimler en fazla faydayı sağlamak için kendi çıkarlarını düşünür hale gelmişlerdir. Bütün bunlar neticesinde çalışanlar, bireysel pazarlık sisteminde patronların kendilerini olabildiğince sömürdüğünü görünce, pazarlık güçlerini artırmak için işverenlerle bireysel bazda karşı karşıya gelmek yerine, toplu pazarlık yolunu seçmiş ve bu arada grev, başka bir ifadeyle işi bırakma silahını kullanmışlardır. Böylece kitlesel çalışmayla birlikte, toplu ilişkiler ve sendikacılık ortaya çıkmıştır (Balcı, 1996: 80).

Sanayileşmenin içinde çok sayıda işgörenin istihdam edildiği, büyük ölçekli işletmelerin oluşumuna sebebiyet vermesi, çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkileri bireysellikten uzaklaştırmıştır. İşgörenlerin toplu hareket etmeye yönelmeleri, sendika halinde iş örgütlerinin oluşumuna sebebiyet vermiştir. Sendikalara karşı, işverenlerin de tek başlarına hareket etmeleri her zaman kolay olmamış ve zaman içinde onlar da işveren sendikaları şeklinde örgütlenme yoluna gitmişlerdir (Özçelik, 1995: 28). Yetersiz sendikal örgütlenme ya da örgütlenen çalışanların istediklerini elde edememeleri, Toplu sözleşmelerdeki anlaşmazlıklar, çalışanları işlerinden uzaklaştırmakta ve yabancılaşmaya neden olmaktadır (Yetiş, 2013: 13).

### **2.10.3 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları**

Yabancılaşma, günümüz insanının en önemli sosyo-psikolojik sorunlarından biridir ve özellikle işgören bireyin üstünde çok olumsuz etkileri vardır. Yabancılaşma, toplumun sosyal ve ekonomik gelişimine koşturucu olarak hemen her iş kolundaki işgörenleri az ya da çok etkilemektedir. Doğal olarak yabancılaşan işgörenin davranışları, iş yerindeki üretim ya da hizmet sürecini ve elde edilen ürünün veya hizmetin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı şekilde, toplumsal varlığını sürdürmesinin ve çağdaşlaşmanın gereği olan toplumsal, ekonomik, siyasi, kültürel, bireysel ve teknolojik gelişimin sağlanmasında temel araçlardan birisi olan eğitim hizmetlerinde de işgörenleri oluşturan öğretmenlerde



yabancılaşma duygusunun gelişmesi, onların temel görev alanları olan öğretme öğrenme sürecindeki davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Bayındır, 2002).

Rosner ve Mittelberg (1989; Akt: Elma, 2003), yabancılaşmanın ortaya çıkışının çeşitli koşulların bir yansıması olduğu ve bunun farklı alanlarda kendisini gösterdiğini ve bireylerin de bu duruma farklı davranışsal tepkilerde bulduklarını ifade etmektedirler. Yazarlara göre, özellikle modernizm ve kapitalizm, bu koşulların ortaya çıkmasında temel belirleyici dönüşümleri oluşturmaktadır. Ancak önemli olan insanların yabancılaşmayı oluşturan koşullara nasıl tepki verdiğiidir. Özellikle bireysel düzeyde yabancılaşma; bilişsel alanda anlamsızlık duygularını geliştirme; değerler alanında kültürel yabancılaşma, bunun yanı sıra toplumsal ve örgütsel düzeyde de yabancılaşmayı doğurmaktadır.

Başaran (2008), çalıştığı iş ortamına yabancılaşan bireyin özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- Örgütte yabancılaşan işgören, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı reddeder.
- İşini elverdiğince yaşamının bir kesimi olarak görmemeye; işinden özel yaşamında söz etmemeye çalışır.
- Örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklerine, görevi dışındaki işlere arkasını dönmüştür.
- Örgütü ve işi ile gurur duymaz.
- Örgüt dışında kendine doyum kaynakları arar.

## **2.11 İŞE YABANCILAŞMA İLE BAZI KAVRAMLARIN İLİŞKİSİ**

Örgüt çalışanının yaptığı işin sonucunu görememesi, örgütün katı veya otoriter yönetim yapısı, örgütte aşırı kuralcılık veya kuralsızlık, fiziki olanakların kısıtlılığı, örgütte meslektaşlarından destek ve anlayış görememe bireylerin ruhsal açıdan yıpranmasına yol açar ve işe yabancılaşmanın hızlanmasına sebep olur. Bütün bu faktörleri örgütün bürokratik yapısı, yöneticilerle veya diğer işgörenlerle yaşanan yıkıcı nitelikteki çatışmalar, örgütsel iletişim, karara katılamama, iş stresi, kapalı örgütsel iklimin hâkim olması vb.

başlıklar altında toplamak mümkündür (Eryılmaz, 2010: 18). Bu başlıklar aşağıda açıklanmıştır.

### **2.11.1 İşe Yabancılaşma ve Karara Katılım**

Örgütlerde yönetsel faaliyetlerin temelini karar verme oluşturmaktadır. Yönetimde karar verme konusunda çalışmalarda bulunmuş olan Herbert Simon, 1947’ de yayınlamış olduğu “Administrative Behavior” adlı kitabında karar vermeyi yönetimin kalbi olarak nitelendirmiştir. Simon (1976; 10), “karar verme”nin “yönetme” ile aynı anlama geldiğini, yöneticinin ise karar verici olarak nitelendirilebileceğini belirtmiştir.

Karar verme kavramı ile ilgili bazı tanımlar ise şu şekildedir: Karar verme, eyleme geçmek için mevcut seçeneklerden birinin seçilmesi sürecidir (Nutt, 1976:84). Karar verme, insanın doğasının en önemli işlevlerinden biridir (Noone, 2002: 21). Karar verme, seçenekler hakkında bilgi edindikten sonra, duruma en uygun sonuca ulaşabilmek için seçenekler arasından seçim yapma sürecidir (Chatoupi, 2007: 195).

Örgütsel kararlara, örgüt çalışanlarını katmanın amacı, gittikçe karmaşıklaşan yönetim sorunlarının çözümü için çalışanların deneyimlerinden yararlanmak, daha güçlü ve etkili bir örgüt yaratmaktır. Örgütte çalışan bireylerin yönetsel kararlara katılmasıyla örgüt bireyleri güçlerini örgütün sorunlarını çözmek için harcayabilmekte, örgütü ile özdeşleşebilmekte, “yöneten-yönetilen” ayrıcalığı azaldığı için örgütü ile daha güçlü bir şekilde bütünleşebilmektedir. Kararlara örgüt bireylerini de katan bir yönetici yalnızca önemli bilgilere ulaşmakla kalmaz aynı zamanda çalışanların sadakatinden de emin olur. Karara katılım çalışanların sorumluluğunu artırdığı gibi çatışma isteğini de azaltır. Örgüt çalışanları kendilerini ilgilendiren kararlarda bir başkasından daha çok bilgilidir. Neyin gelişmesi, değişmesi veya yenilenmesi gerektiğini ilk fark edecek de onlar olacaktır (Eryılmaz, 2010: 18).

Yönetime katılmanın ya da karara katılmanın örgüte sağladığı katkıların yanı sıra, çalışanlara da bireysel anlamda katılarda bulunmaktadır. Örgütsel bazda yönetime katılma; örgütte demokratik bir yönetimin sergilenmesi, verimliliğin artması, değişimi

benimseme, etkili bir iletişim ortamı sağlama, kararların etkililiğini ve doğruluğunu artırma, denetimi kolaylaştırma, katılma yoluyla çalışanları eğitme, işyerinde çalışma başarısını sağlama gibi katkılarda bulunmaktadır. Bireysel bazda ise çalışanların moralini yükseltme, işi benimseme, işi anlamlı bulma, çalışanın kendisini ifade etme, denetim duygusuna sahip olma, sorumluluğunu kabullenme, işinden doyum sağlama ve işine güdülenmesi kurumsal bağlılığı geliştirme, etkileşim ve paylaşım olanaklarını genişletme, işe karşı olumlu tutumlar geliştirme, örgüt için değerli ve önemli olduğu duygusunu yaratma ve sonuçta işe yabancılaşmayı engelleme gibi bazı işlevleri de yerine getirmektedir (Elma, 2003: 58).

### **2.11.2 İşe Yabancılaşma ve Bürokrasi**

Modern toplumun tanımlayıcı karakteristikleri arasında hiç kuşkusuz bürokratik olanı başta gelmektedir. Bu toplumda hemen her iş bürokratik yapılar içinde gerçekleşir. Modern insan, gözünü bu örgütler içerisinde açar ve yine hayatını bu örgütler vasıtasıyla yaşar (Aytaç, 2005:320). Bürokrasiye ilişkin olumlu görüşler kadar, olumsuz görüşler de dile getirilmiştir. Özellikle bürokrasiyi rasyonel bir bakış açısıyla ele alan Weber'in ideal tip bürokrasisi, her ne kadar günümüzde aksayan yönlerine dönük iyileştirici yapılanmalar ve yaklaşımlar uygulansa da varlığını güçlendirerek sürdürmektedir (Elma, 2003: 43).

Weber, modern örgütlere ve onların toplumsal çevreye yaydığı etkilere ilk dikkati çekenlerdendir. Bürokrasi, Weber'in “akılcılık”, “otorite”, “demir kafes” ile ilgili düşüncelerinin orta yerinde yer alır. Ona göre, bürokrasi, en yüksek verimlilik derecesine ulaşmayı sağlar ve insanlar üzerinde otorite kurmanın en akılcı yoludur. Bürokrasi aynı zamanda akılcı-yasal otoriteyi ve bu otoritenin diğer otorite biçimleri üzerindeki hâkimiyetini ifade eder (Weber, 1993).

Modern bürokratik kurumlar, insan kişiliği ve birey davranışını biçimlemede etkin role sahiptirler. Kurumsal hedeflere varmak için, bireyleri bir örnek davranmaya zorlarlar ve böylelikle, birey üzerinde yüksek bir baskı oluştururlar. Bu baskı etkisi altında olan birey, rollerine yerine getirerek, belirli değer ve norm bütünlerine sadık kalarak hareket eder. Aksi takdirde kurumsal denetime takılarak ceza görür. Bu cezalandırma kurumdan kuruma, toplumdan topluma değişen ölçülerde, tonu düşük ve yoğun olmak üzere her zaman vardır

(Aytaç, 2005:323). Yabancılaşma daha çok katı ve disipliner işleyen kapitalist ve bürokratik örgüt yapıları içinde kendisini gösterir. Örgütsel yapıların biçimsel ve rasyonel işleyişi, zamanla işgörenlerin yabancılaşma eğilimlerini artırır. Yabancılaşma, örgüt içinde özdeşleşmenin tersine işgörenin, örgütten soğuması, kendini çekmesi şeklinde belirir (Başaran, 2008: 208).

Davis'e (1988:297) göre, kişisellikten uzaklaşma, yalnızlaşma ve iş anlamsızlığı duygularının yoğunlaşması yabancılaşmaya davetiye çıkarır. Yabancılaşma bir bakıma, uyumsuzluk, iş grubu ve örgütten kopukluk duygusudur. Yabancılaşma düzeyi arttıkça, doğal olarak psikolojik sorunlar da baş gösterir. Öte yandan toplumsal ve örgütsel düzlemde, düşük üretkenlik, bozuk moral ve ahlaki değerler, yüksek işgücü devri, performans düşüklüğü ve işten kaçma eğilimleri artış gösterir (Kanungo, 1992:414). Bazı çalışmalara göre de, modern kurumların yaydığı yabancılaşma düzeyi ileri boyutlara vardıkça, kişilerde korkulu bir kötümserliğin, başkalarına karşı önyargı ve düşmanlık dolu duyguların, toplumsal ve politik hareketlerden uzaklaşmanın ve bunları anlamsız bulma eğiliminin yüksek bir noktaya vardığı belirtilmektedir (Teber, 1990:158).

### **2.11.3 İşe Yabancılaşma ve Çatışma**

Çatışma, iki ya da daha fazla seçenektan birisini tercih etme durumuyla karşı karşıya kalındığında, ortaya çıkan görüş ayrılığı olarak tanımlanmaktadır. Çatışma durumu, farklı seçeneklerin tartışılmasını ve farklı çözüm yollarının ortaya çıkmasını sağlar (Yetiş, 2013: 17).

İşe yabancılaşma ve çatışma ile ilgili yapılan araştırmalarda, özellikle bireyler arası çatışma, rol çatışması ve rol belirsizliğinin yarattığı çatışmaların yabancılaşmayı doğurduğu belirlenmiştir (Micheals ve diğerleri, 1996; Miceli, 1996; Aktaran: Elma, 2003: 62). Çatışma, toplumsal taraflar arasında etkinliklerde, ilişkilerde ve davranışlarda uyumsuzluk olarak ifade edilmektedir. Genellikle belleğimizde yer edinen olumsuzluklar, kırgınlıklar, düşmanlıklar ve hatta yıkıcı savaşlarla birlikte kullanılan bir kavramdır (Karip, 2003:3).

Çatışma ve yabancılaşma, örgüt içi etkileşimlerin doğasından kaynaklanmaktadır. Örgütte sosyal sistemi meydana getirin tüm bireyler birbirlerini tutum ve davranışlarından pozisyonlarındaki değişimlerden etkilenmektedirler ve yeni durumlara ayak uydurmak durumundadırlar. Eğer uyum sağlayamazlar ya da uyum sağlamada geç kalırlarsa çatışma ve yabancılaşma yaşanabilmektedir (Yeniçeri, 1991: 3-4). Çatışma, ortaya çıkan yeni duruma karşı gösterilen aktif ya da pasif, sözlü-sözsüz tepkiler şeklinde örgütte buzdağının görünen yüzü olarak nitelendirilir iken, yabancılaşma ise bireyin kendi içinde gelişen ve buzdağının görünmeyen yüzü olarak nitelendirilir (Yeniçeri, 1991: 28).

#### **2.11.4 İşe Yabancılaşma ve İş Stresi**

Stres, vücudun çeşitli içsel ve dışsal uyaranlara verdiği otomatik tepkidir. Dışsal uyaranlar; okul değişikliği, yeni bir şehre taşınmak, sevilen birinin kaybı vb. içsel uyaranlar ise; fiziksel ve ruhsal huzursuzluktur (Balcı, 2000:2).

Stres, bireyde psikosomatik rahatsızlıklar meydana getirebileceği gibi, ruhsal bozukluklar da meydana getirmektedir. Bireyin topluma uyumuna zarar verir, iş verimini olumsuz yönde etkileyebilir. Uyum bozuklukları meydana getirebilmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2003: 218). Aktaş (1992: 162), stresle mücadelede belli başlı iki stratejiden söz eder:

- Bireysel mücadele stratejileri: Sportif faaliyetler, zaman yönetimi, rahatlama ve gevşeme teknikleri, terapi ve sosyal destek sayılabilir.
- Organizasyon düzeyindeki mücadele stratejileri: Organizasyon düzeyindeki stres kaynaklarını kontrol etmeyi veya yok etmeyi amaçlamaktadır. Organizasyon ile ilgili olarak; yüksek düzeydeki iş bölümünden ve yazılı kurallardan kaynaklanan stresi azaltmak için bu iki alanda gerekli düzenlemeler yapılabilir. Fiziki şartlarla ilgili olarak, iş kazalarını önlemek için gürültüyü azaltıcı tedbirlerin yanında, ışıklılandırma sistemi düzeltilebilir. Süreç alanında stresi azaltmak için, organizasyonun haberleşme ve bilgi sistemi iyileştirilebilir. Birbirleriyle çelişen ve çatışan amaçlara çözüm bulunabilir.

Sonuç olarak, örgütsel yaşamda stres kaçınılmazdır. “Stres örgütlerde yöneticiler tarafından endüstriyel değişimin bir parçası ve başarının faturası olarak değerlendirilmektedir” (Kırel, 1993: 162).

### **2.11.5 İşe Yabancılaşma ve Örgütsel İletişim**

Örgütsel iletişim, örgütü meydana getiren çeşitli bölümler arasında, bilgi akışını sağlayan bir süreçtir. Örgütlerde etkin bir yönetim anlayışı, iyi bir iletişim sürecine dayanmaktadır. Örgütsel iletişim planlama, eşgüdümleme, karar verme ve denetleme işlevlerinin yerine getirilmesine etkin bir rol oynamaktadır. Okul içindeki iletişim, eğitim-öğretim sürecinin karşılıklı etkileşime dayanmasından dolayı daha fazla önem kazanmaktadır. Okul yöneticilerinin insan ilişkilerinde etkin ve başarılı bir iletişim becerisine sahip olması, fikirlerini açıkça ortaya koyması aynı zamanda da iyi bir dinleyici olup karşı tarafı anlamaya çalışması, bilgi paylaşımına önem vermesi, empati yapabilmesi ve örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarını dikkate alması gerekmektedir. Okul yöneticisinin bir sorumluluğu da okul içinde bütünleşmeyi sağlamaya yönelik olarak ortaklaşa davranışı öne çıkaran ortak bir kültürün oluşmasına ve sürdürülmesine öncülük etmektir (Şişman, 2002: 104).

Öğretmenlerin birikimlerinden yararlandığı ve karar sürecine katıldığı örgütlerde, sorumluluk alan öğretmenin daha özverili çalıştığı ve konuya vakıf olduğu için daha verimli olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlere fikrinin sorulmadığı ve gerekli bilgilendirmelerin yapılmadığı durumlarda, yapılacak olan çalışmadan ve kişiden verim beklenmesi gerçekçi bir yaklaşımı sergilememektedir. Bu durumda, öğretmenler üretkenliklerini ve yaratıcılıklarını kaybederek daha kayıtsız bir tutum içine girebilir ve örgütlerine yabancılaşabilirler (Erdoğan, 2000:92)

### **2.11.6 İşe Yabancılaşma ve Örgütsel İklim**

Örgüt iklimi, örgütlerin dinamik, değişen çevre koşullarına uyum sağlamalarında, rekabet avantajı kazanmalarında, donanımlı çalışanlar tarafından tercih edilmelerinde ile uzun dönemde varlıklarını sürdürebilme ve rekabet avantajını yakalamada önemli rol

oyunmaktadır. Örgüt iklimi, örgüt içinde çalışanlar için olumlu bir hava yaratarak, çalışanların duygu ve moral durumlarını etkileyebilmekte ve dolayısıyla örgüte bağlanmalarını sağlayıcı sağlam bir kültürün oluşmasında etkili rol oynamaktadır (Yüceler, 2009:446).

Örgüt iklimi, işlerin yapıldığı ortam koşullarını yansıtır (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002:887). Bu bağlamda örgüt iklimi; örgütlerin, bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki insan davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilmektedir. Bir amaç için bir araya gelip örgütü oluşturan kişilerin, amaçları gerçekleştirmek için yaptıkları bütün çalışmalarda ortak örgütsel davranış kalıpları oluşturarak örgüt kültürünü ortaya çıkarıp, tüm çalışma ve gayretlerde uyumlu bir ortam oluşturmalarıdır (Güney, 2004: 185).

Celep (2000:100), okulun kapalı örgütsel ikliminde, müdür ve öğretmenlerin ilgisiz ve duyarsız bir davranış sergilediklerini belirtmektedir. Kapalı bir okul ikliminde okul müdürü, emredici ve öğretmen çalışmasını sınırlayıcı davranmakta; öğretmenler de işe karşı ilgisiz, sorumluluk üstlenmekten ve grup çalışmasından kaçınan bir tavır sergilemektedirler.

### **2.11.7 İşe Yabancılaşma ve Teknoloji**

İnsan yaşayabilmek, ihtiyaçlarını giderebilmek, doğaya egemen olabilmek için, kendisi ile çalışacak, kendisine yardımcı olacak araçlara ihtiyaç duyar. İnsan doğuştan tabii çevre ile baş edebilecek araçlara sahip değildir. Bu araçları kendine verilmiş olan akılla yapmakta ve kullanmaktadır. Teknoloji insanın kullandığı, araç ve gereçlerin bütünüdür. Bir başka tanımla, teknoloji bilginin, amaçlar için organize edilmesidir (Güngör, 1992:31).

Çalışma alanı makineye aktarıldığından işçinin işlemleri denetleme imkânı elinden alınıp, makineye verilmiştir. İşçi teknolojiye tabii olmuştur. İş yerinde işçiden bağımsız bir teknolojik mekanizma vardır ve işçiler bu mekanizmanın ayrılmaz parçalarıdır. Teknoloji patrona güç katmış, işçinin güzünü azaltmıştır. Artık işçilerin üzerinde yabancı bir güç gibi onları kendisinin bir parçası gibi kullanmaya başlamıştır. İşçinin ustalığını elinden alan teknoloji, ustalığın işçiye sağladığı güvenceyi de ortadan kaldırmış, onun direnebilme dayanaklarını yıkmıştır (Aybar, 1995:55).

Teknolojinin yabancılaşmaya sebep olmasına, onun iş sürecine getirdiği monotonluğun da katkısı büyüktür. Monotonluk sürekli tekrar eden aynı işleri yapmaktan kaynaklanan bıkkınlık halidir. İşçi, her gün yapmakta olduğu tek düze bir faaliyetin içine hapsedilmiştir. Zamanının çoğunu bu biçimsel faaliyet içinde geçirmektedir. Zekâsı, duyguları, düşünceleri, zevkleri, üzüntü ve neşesiyle kompleks bir varlık olan insan, makinenin bir ünitesi durumuna düşmekte ve insani özellikleri yavaş yavaş törpülenmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 37).

### **2.11.8 İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgüte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işletmelere olan bağlılıkları ile ilgili tutumlarına işaret etmektedir. Çalışanların örgütün üyesi olarak faaliyet gösterme çabaları ve örgütün değerlerine sıkı sıkıya bağlanmaları, örgütsel bağlılık kapsamında ele alınabilir (Karatepe ve Halıcı, 1998: 143).

Mercan (2006: 57), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşma arasında düşük düzeyli anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur.

Ulrich (1998), örgütlerde çalışanların bağlılığını artıracak, bir anlamda da işe yabancılaşmayı önleyecek araçları şöyle sıralamaktadır (Akt. Elma, 2003:61):

- Kontrol: Çalışanların işleri yaparken, onlara kararları denetleme olanağı tanımak,
- Strateji ve Vizyon: Çalışanlara bir vizyon sunmak ve onları daha çok çalışmalarını için yönlendirmek,
- Mücadele Gerektiren İşler: Çalışanların yeni beceriler geliştirmeleri için onları güdülemek,



- İşbirliği ve Takım Çalışması: İşlerin yapılması için takımlar oluşturmak,
- Çalışma Kültürü: Kutlama (tören), eğlence, heyecan ve açıklık gerektiren bir çevre kurmak,
- Ortak Kazanımlar: çalışanların başarıyla tamamladıkları çalışmalarının karşılığını vermek,
- İletişim: İçtenlikle ve sıklıkla bilgileri çalışanlarla paylaşmak,
- İnsanlara İlgi: Her bireyin farklılıklarının açıklıkla paylaşıldığı ve değer verildiği bir ortam yaratmak,
- Teknoloji: İşlerini daha kolaylıkla yapabilmeleri için çalışanlara gerekli teknolojik olanakları sağlamak,
- Yetiştirme ve Geliştirme: Çalışanlara, işlerini daha iyi yapmaları için yeni beceriler kazandırmak.

### **2.11.9 İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sosyalleşme**

Örgütsel sosyalleşme, örgütün kendisindeki değişimlerden çok, yeni işgörenlerdeki değişimleri ifade etmektedir. Bu nedenle sosyalleşme, davranış değişikliği, itaat, uyum, nüfuz, sadakat ve bağlılığın gelişimi gibi genel psikolojik süreçlere özel bir örnektir (Nicholson, 1998: 523). Bu nedenle verimli bir sosyalleşme tanımlaması, içeriğe odaklanırken aynı zamanda sosyo-psikolojik perspektifleri de içermelidir. Sosyalleşme kavramı örgütlerin içine, psikolojiden ve sosyolojiden uyarlanmıştır. Değişik bilim alanlarından bütünleştirilerek bir tanım yapmak gerekirse, sosyalleşme bireyin, belirli bir sosyal grubun ya da toplumun oluşturulmuş normlarını ve yollarını öğrenmesi ya da bunları genel olarak kabul etmesi süreci olarak tanımlanabilir (Çalık, 2006: 3).

### **2.11.10 İşe Yabancılaşma ve İş Tatmini**

Çetinkanat'a (2000:5-6) göre, yeteneklerini kullanma imkânı olmayan ve anlamlı bir iş yapmadıklarını düşünen iş görenlerin işten doyum elde etmeleri de olanaksızdır. İşten doyumsuzluk ise bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden

olmaktadır. Bireyin maruz kaldığı bu durum onun işten soğumasına, yabancılaşmasına, devamsızlık yapmasına hatta işten ayrılmayı düşünmesine yol açmaktadır.

Keser'e (2006:132) göre işgören, iş yaşamında doyum sağlayamadığı takdirde örgütler ve bireyler bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşır: İşgücü devir oranı, devamsızlık artışı, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, zihinsel ve bedensel sağlığın zarar görmesi, verimsizlik, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması, organizasyonun çalışma başarısının düşmesi, toplumun gelişmesine olumsuz etkide bulunması gibi etkilere yol açtığından denilebilir ki iş tatmini sonuçları yalnız bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsaldır.

Balcı (1985), işten doyumunu ya da doyumsuzluğu etkileyen başlıca faktörleri, ücret, işin niteliği, yükselme olanakları, denetim, çalışma grubu ve çalışma koşulları olduğunu belirtmektedir. Görüldüğü gibi işten doyumsuzluğu etkileyen faktörlerin çoğu aynı zamanda işe yabancılaşmayı etkileyen faktörlerle örtüşmektedir (Elma, 2003: 59).

## **2.12 EĞİTİMDE YABANCILAŞMA**

Çağdaş eğitim, bireyin ruhsal ve toplumsal bakımından gelişmesini, kendisinin ve toplumun yararına beceriler kazanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda okul, toplumsallaşma sürecinde ilk temel toplumsal kurum olarak belirir. Bir toplumsal kurum olarak okulun toplumsallaştırma sürecinde iki önemli işlevi vardır. Bunlardan birincisi, kendi başına bir takım öğrenme tiplerini gerçekleştirme sorumluluğu; ikincisiyse, diğer toplumsal kurumların boşluğunu doldurma görevidir (Yavuzer, 1998: 153-154).

Modern toplum yapısı birbiriyle işlevsel olarak bütünleşmiş kurumlardan oluşur. Bu kurumlar kendine özgü işleyiş sistemlerine sahiptirler ve genelde rasyonel, biçimsel, etkin ve verimli bürokratik esaslara dayalı olarak faaliyet gösterirler (Aytaç, 2005: 250). Bu kurumlar kendi örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek için zaman içerisinde çalışanlarına bir örgüt kültürü ve amaçlarına erişmelerini sağlayıcı bir takım değer, davranış ve kişilik biçimleri kazandırır. Bu değerlerin, davranışların ve kişilik biçimlerinin kazanılması

örgüt için olumlu sonuçlar doğursa da, örgütün en önemli parçalarından biri olarak kabul edilen çalışanlar için her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Büyük örgütlerde görülen aşırı işbölümü, çoğu kez çalışanın yaptığı işin neye yaradığını görmemesine ve çalışma amacının kaybolmasına yol açar. Böylece kendi küçük evreninde yaşamak zorunda kalan işgören, çok geçmeden yaptığı işin anlamını yitirir, örgüte ve topluma katkısının ne olduğunu göremez duruma gelir. Merkeziyetçi bürokratik örgütlenme modeline dayalı uygulama, örgütlerde yönetilmek ve denetlenmek ihtiyacı duyan ve yaptığı işe anlam verme kabiliyetini kaybeden “bir örgüt çalışanı modeli” ortaya çıkarmıştır. Örgütte kararlara katılmayan, başkalarının belirlediği çalışma kuralları içinde kendisine yabancı kararları uygulamak zorunda olan örgüt çalışanı hem kendine hem örgütüne hem de topluma yabancılaşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 302).

Ülkemizdeki eğitim sisteminin aşırı merkezileşmiş bir yapısının olduğu bilinmektedir. Aşırı merkezileşmiş örgütlerde bürokrasinin olumsuzluklarının yaşandığı, ayrıca çalışanlarının işe ilişkin kararlara katılma, inisiyatif kullanma olanaklarının çok sınırlı olduğu da bilinen bir gerçektir. Öğretmenlerin yabancılaşmasının bir boyutu olan güçsüzlük yaşamlarının temel nedeninin bu olduğu düşünülebilir. Ayrıca ülkemizdeki yaygın yönetim anlayışının demokratik yönetim olmaması ve öğretmenin bir yandan sınıfta işini yaparken belli ölçüde özgür olması, diğer yandan aşırı merkezileşmenin yarattığı ortam onun çelişki yaşamasına neden olabilir. Programların belirlenmesinde, yönetmeliklerin yapılanmasında, okul yöneticilerinin seçilmesinde, ülkenin eğitim politikalarının geliştirilmesinde hiçbir etkisinin olmadığını düşünen öğretmenlerin, kendilerini güçsüz duyumsamaları beklenmelidir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 325).

Eğitim sistemimizin aşırı merkezileşmiş, dikey ve bürokratik yapısı, aşağıdan yukarıya iletişimin yaygın ve etkili olmaması; yukarıdan aşağıya iletişimin, temel iletişim biçimi olarak varlığını sürdürmesine neden olmaktadır. Hiyerarşik basamaklar arasında bilgi hızlı ilerleyememekte, yukarıya ulaşırsa da, çoğu zaman yeterince etkili olamamaktadır. Eğitim sendikalarımızın da, eğitim sistemimizin bu özellikleri nedeniyle yeterince etkili olamadığı bilinmektedir. Bu durum bireyde, kendisini etkileyen kararları, koşulları etkileyememe; bir sonraki dönemde ne tür değişikliklerle karşılaşacağını kestirememe; ne yaparsa yapsın bir

şeyi değiştirememeye düşüncesi doğurarak hem öğretmenler hem de okul yöneticileri için yabancılaşmaya zemin oluşturacağı söylenebilir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 326).

Gelişmekte olan ve gelişme, ilerleme yolunda adımlar atan her ülke, değişen koşullara uyum sağlamak ve değişimi olumlu yöne çekebilmek için eğitim sisteminde yenilikler yapmak zorundadır. Bu yenilikler de ancak öğretmenler aracılığıyla uygulamaya geçirilebilir. Eğitim programları ne kadar iyi yapılırsa yapılsın, öğrenme ortamları ne kadar iyi düzenlenirse düzenlensin, öğretmeyi ve öğrenmeyi ilke edinen ve bunu yaşam biçimi haline getirmiş öğretmenler yetiştirilmediği sürece yapılan bütün yatırımlar ve çabalar boşunadır. Hiçbir eğitim modeli, o modeli işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretmez. Bu nedenle bir okul ancak içindeki öğretmenler kadar iyidir (Aybek, 2007: 9). Bu nedenle açık bir örgüt olan okulun, işleyişinde önemli bir rolü olan öğretmenlerin, iş yabancılaşmasının altında yatan nedenlerin bilinmesi ve bu nedenlerin kaynağının tespit edilmesi eğitim sisteminin işlevselliği açısından hayati bir önem taşımaktadır.

## **2.13 YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR**

Alanyazın incelendiğinde, “yabancılaşma” konusunda hem yurtiçinde hem de yurtdışında oldukça fazla çalışmaya rastlamak mümkündür. Alanyazın taranarak, yurtiçinde ve yurtdışında çalışılmış makale ve tezler incelenerek ayrı ayrı başlıklar halinde sunulmuştur.

### **2.13.1 Yabancılaşma ile İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar**

Alanyazın incelendiğinde, yabancılaşma konusunda Türkiye’de yapılan çalışmalara, 1900’lü yıllarda rastlanmıştır. Günümüze kadar gelen süreçte, çeşitli alanlarda yabancılaşma konusu çalışılmaya devam etmektedir. Tablo 4’te yabancılaşma konusunda Türkiye’de yapılan çalışmalar ve sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4: Yabancılaşma Konusunda Türkiye’de Yapılan Çalışmalar**

<b>Yazar(lar)</b>	<b>Yıl</b>	<b>Çalışma</b>
<b>Ergil</b>	<b>1980</b>	<p>Siyasette yabancılaşmayı belirleyebilmek amacıyla, Türkiye genelinde özellikle oy vermeme davranışının en çarpıcı örneklerinin yaşandığı köyleri araştırma evreni olarak almıştır. Araştırma sonucunda; siyasal sistemden bireysel uzaklaşma olarak tanımlanan siyasal yabancılaşmanın, eski yaklaşımlarda olduğu gibi yalnızca toplumsal ve ekonomik değişkenlerle açıklanamayacağı, çünkü bunların, siyasal yabancılaşmayla doğrudan ve güçlü bir ilişkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Seçimlere katılan ve katılmayan köy topluluklarında, dört ana değişkenin, siyasal yabancılaşmada meydana gelen değişimin büyük bölümünü açıkladığı saptanmıştır. Bu değişkenler şunlardır: Algılanan değer çatışması, algılanan normsuzluk, algılanan bireysel güçsüzlük ve algılanan sistemsel yetersizlik. Bireyin, siyasal yabancılaşmasının düzeyi ve onun bu düzeye varış sürecini, bireyin siyasete karşı yönelimlerinin belirleyeceği olgusu ile ilişkisi olduğu bulunmuştur. Siyasal yabancılaşmanın, alışılmış kanalların dışında, bilgi edinme süreciyle ilişkili olduğu saptanmıştır.</p>
<b>Aldemir</b>	<b>1983</b>	<p>Akademik yöneticilerin etkileme aracı olarak kullandıkları güç tiplerini belirlemeyi; bu güç tiplerinin işten doyum ve işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini saptamayı amaçladığı çalışmasının bulgularına göre, fakülte öğretim üyeleri gibi, büyük çoğunluğun doktora düzeyinde eğitim görmüş kişiler arasından, gerek işten gerekse yönetim biçiminden en çok doyuma neden olan ve aynı anda onların, işlerinden yabancılaşmalarını azaltan güç tipleri olarak; önce uzmanlık sonra da çekicilik güçlerinin geldiği saptanmıştır.</p>
<b>Ulusoy</b>	<b>1988</b>	<p>Sanayi kesiminde çalışan (Ankara Şeker Fabrikası) 240 işçi üzerinde yaptığı araştırmada, iş koşullarından hoşnutsuzluk, denetim ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İşe yabancılaşma üzerinde en etkili değişkenin denetim, ikinci önemli değişkenin işin tekdüze</p>

---

		<p>oluşu ve üçüncü değişkenin de iş koşullarından duyulan hoşnutsuzluk olduğu belirlenmiştir. Denetim yoğunlaştıkça, iş rutinleştikçe ve iş koşullarından hoşnutsuzluk arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlenmiştir.</p>
<b>Yeniçeri</b>	<b>1991</b>	<p>“Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama” başlıklı doktora tez çalışmasında, çatışma ve yabancılaşma sorunları karşısında yönetime katılmanın rolünü, beş ayrı kamu kurumu ve özel sektör işletmesinden yola çıkarak belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda; örgütlerde meydana gelen çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetilmesinde, yönetime katılmanın en etkili ve en demokratik araç olduğunu, çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde; güç, yetki ve baskı unsurunun kullanılmasının tercih edildiğini, örgütlerin yönetilme biçimlerinin, çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yoğunluğu ve niteliğini belirlediği ve örgütlerde çatışma ve yabancılaşmanın büyük ölçüde çalışanların kaderlerini etkileyen, kararlara katılma olanağına sahip olmamalarından kaynaklandığı sonuçlarına ulaşmıştır.</p>
<b>Minibaş</b>	<b>1993</b>	<p>“Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma” adlı doktora tez çalışmasında, toplam 857 banka çalışanına uyguladığı anketlerden elde ettiği, verilerin analizi sonucunda; banka çalışanlarının başarı gereksinmesinin düşük, özerklik gereksinmesinin yüksek olmasının, bireyin algı ve duygulanımını olumsuz yönde etkileyerek yabancılaşmalarının artmasına neden olduğu saptanmıştır.</p>
<b>Duru</b>	<b>1995</b>	<p>“Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma ve Yalnızlık Düzey İlişkileri” başlıklı yüksek lisans tezinde, 620 üniversite öğrencisine uyguladığı yabancılaşma ve yalnızlık ölçeği verilerinden elde ettiği bulgulara göre, yabancılaşan öğrencilerin duygusal yalıtım ve sosyal yalıtım olmak üzere iki tip yalnızlık duygu durumu yaşadığını ve üniversite öğrencilerinin</p>

---

---

		yabancılaşma ve yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır.
<b>Aybar</b>	<b>1995</b>	İşe yabancılaşmanın, iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmada; yabancılaşmanın nedenlerini normsuzluk, kültürel ve toplumsal değerlerin değişmesi, aile, eğitim, çevre, bilimdeki katı pozitivist ve rasyonalist yaklaşımlar, kentleşme, gecekondulaşma, teknoloji, işbölümü ve örgütsel yapılanmalar biçiminde ele almaktadır. Ayrıca yabancılaşmanın iş doyumu üzerindeki etkilerini incelerken, bireylerde yabancılaşmanın neden olduğu değişimler, örgütün yabancılaşmaya karşı ne tür önlemler alabileceği de tartışılmıştır. Araştırmacı, yabancılaşmanın büyük ölçüde çağdaş teknolojinin, işbölümünün ve örgütsel yapılanmaların bir sonucu olduğu sonucuna varmıştır.
<b>Bayhan</b>	<b>1995</b>	“Üniversite Gençliğinde Anomi ve Yabancılaşma” başlıklı araştırmasında, üniversite gençliğinde görülen anomik ve yabancılaşmış davranışların, toplumsal nedenlerini analiz etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; öğrencilerin bireysel yabancılaşma ve anomi davranış düzeyi (%99 oranında) orta derecede bulunmuştur. Ayrıca öğrencilerin, sosyal anomi ve yabancılaşma davranış düzeylerinin (%78) orta düzeyde olduğu saptanmıştır.
<b>Hoşgörür</b>	<b>1997</b>	Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel tutumlarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; özdeşleşme, yerimseme, uyuşum, umursamazlık ve yabancılaşma tutum boyutlarını temel almıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okullarına nadiren yabancılaştıkları, yabancılaşma tutumunun geliştirilmesinde öğretmenlerin mesleki kıdem, cinsiyet, medeni durum, okul türü ve branş değişkenleri, öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı değişkenine göre daha etkili olduğu saptanmıştır.

---

---

<b>Soysal</b>	<b>1997</b>	<p>“Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma” adlı yüksek lisans tezinde, örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşmayı gerek çevresel, gerekse örgütsel etmenler açısından saptamak ve bunların giderilmesine yönelik çalışmaları incelemiştir. Bununla beraber örgütlerde yabancılaşmaya neden olan çevresel ve örgütsel etmenlerin sanayi işletmelerinde (Gaziantep, Adana ve Kahramanmaraş) karşılaştırmalı uygulamasına da yer verilmiştir. Araştırma sonucunda, Kahramanmaraş ve Adana illeri arasında işgörenleri yabancılaşmaya iten faktörler arasında benzerlik bulunurken, Gaziantep bu illerden çevresel etmenler bakımından ayrılmaktadır.</p>
<b>Akgün</b>	<b>1999</b>	<p>“Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, çatışma ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmış ve yönetime katılma karşısındaki durumu belirlemek istemiştir. Kaynak tarama ve alanyazın incelemesi şeklindeki araştırmasında, işçilerin yönetime katılmasının, endüstri toplumlarının bir gerekliliği olduğu savunulmuştur.</p>
<b>Duygulu</b>	<b>1999</b>	<p>Bir tekstil işletmesinde çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, yabancılaşmanın, çalışanlar üzerindeki sonuçlarını araştırmıştır. Ayrıca bu çalışması ile 1991 yılında yapmış olduğu (Duygulu, 1991) çalışma arasında, karşılaştırma yapmayı da amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda, 1991 yılında yapılan çalışma karşılaştırıldığında; son yapılan çalışmada güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarında artış olduğu; kendinden uzaklaşma ve anlamsızlık boyutlarında ise azalma olduğu ortaya çıkmıştır.</p>
<b>Bayındır</b>	<b>2002</b>	<p>Ortaöğretim branş öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişkinin açıklanmasını temel aldığı betimsel nitelikli araştırmasında, 2001- 2002 öğretim yılında Eskişehir İl merkezindeki liselerde çalışmakta olan, 460 branş öğretmenin</p>

---



---

		<p>görüşlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, ortaöğretim branş öğretmenlerinin, mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki öğretmen davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ve öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma düzeyleri arttıkça, öğretme- öğrenme sürecindeki gerekli öğretmenlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri azaldığı bulunmuştur.</p>
<b>Elma</b>	<b>2003</b>	<p>“İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması” adlı doktora tez çalışmasında, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında, cinsiyete, kıdeme, okul büyüklüğüne, öğretmenlerin alanına ve medeni durumuna göre değişip değişmediğini araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin en yüksek olduğu boyutlar, okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, bekâr öğretmenlerin, küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin ve branş öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, branş, okul büyüklüğü, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirtilmiştir.</p>
<b>Yapıcı</b>	<b>2004</b>	<p>“Eğitim ve Yabancılaşma” başlıklı araştırmasında, yabancılaşma kavramını betimleyerek; eğitim kurumlarının, bireyin kendisine, diğerlerine ve insanlığa yabancılaşmasındaki rolünü incelemektedir. Araştırma bulguları sonucunda, okulun, bireyin kendisine ve diğerlerine yabancılaşmasında çok önemli bir rol oynayan ideolojik bir kurum olma boyutu ile bireysel yabancılaşmadan daha etkili, örgütlü ve kasıtlı bir yapılanmada değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.</p>
<b>Erjem</b>	<b>2005</b>	<p>Ortaöğretim öğretmenlerinin, eğitimde yabancılaşma olgusunu yaşayıp yaşamadıklarını tespit etmek ve çeşitli boyutlarını ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmasında, Mersin İlinde bulunan, iki resmi ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin arasından seçilen 20 öğretmen ile nicel</p>

---

---

		<p>araştırma yapmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yabancılaşmayı kısmi olarak ve bazı boyutlarda yaşadıkları bulunmuştur. En yoğun yaşanan boyutun güçsüzlük olduğu tespit edilmiştir.</p>
<b>Çelik</b>	<b>2005</b>	<p>“Ortaöğretim Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında, ortaöğretim öğrencilerinin cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey ve öfke ifade düzeylerine göre, okula yabancılaşma düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını bulmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin, öfke ifade tarzlarına göre, okula yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.</p>
<b>Yüksek</b>	<b>2006</b>	<p>“İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerine Etki Eden Sosyo-Demografik Değişkenlerin Belirlenmesi” isimli çalışmasında Adana İli merkez ilçelerine bağlı okullarda bulunan ilköğretim 5. Sınıf öğrencilerine, “Öğrenci Yabancılaşma Ölçeği” ve “Okul Yaşamı Niteliği Ölçeği” uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre, erkek öğrencilerin kızlardan yüksek düzeyde güçsüzlük, kuralsızlık ve sosyal soyutlanma yaşadıkları gözlenmiştir. 25-34 kişilik sınıflarda eğitim gören öğrencilerin 45-54 kişilik sınıflara göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma gösterdikleri tespit edilmiştir.</p>
<b>Şimşek, Çelik, Akgemici ve Fettahlıoğlu</b>	<b>2006</b>	<p>Özel ve kamu kuruluşlarında yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel etmenleri belirlemek ve yabancılaşma yönetimi konusunda öneriler geliştirmek amacıyla, Kahramanmaraş'ta kamu ve özel kuruluşlardan 100 çalışanın katıldığı araştırmaların sonucunda yabancılaşma yönetimine ilişkin bazı önerilerde bulunmuşlardır. Buna göre, örgütlerde yabancılaşma olgusu kabul edilip, buna yönelik erken uyarı sistemleri kurulmalıdır, fiziksel ve psikolojik iklim iyileştirilip, çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır, stres yönetimi, moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi kabul görmelidir, sosyal paydaşlık vurgulanarak, taraflarca</p>

---

---

		kabul gören bir sosyal politika uygulanmalıdır.
<b>Fettahloğlu</b>	<b>2006</b>	Örgütlerde yabancılaşma yönetimi açısından Kahramanmaraş'ta bulunan bazı özel ve kamu kuruluşlarında çalışan personelin, yabancılaşmasını örgütsel ve çevresel etmenler açısından incelemeyi amaçladığı yüksek lisans tez çalışmasının sonucunda, kamu sektöründe yabancılaşmaya yol açacak çevresel ve örgütsel etmenlerin sürekli analiz edilerek çözüm yolları arandığını ortaya koymuştur.
<b>Mercan</b>	<b>2006</b>	“Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında, örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda ise örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunamadığını belirtmiştir.
<b>Çalışır</b>	<b>2006</b>	Bolu İli merkez ilçelerinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan araştırmada öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında yabancılaşma düzeyleri düşük düzeyde bulunmuştur. En düşük düzeyde yaşanan yabancılaşmanın “anlamsızlık” boyutunda, en yüksek düzeyde yaşanan yabancılaşmanın ise “okula yabancılaşma” boyutunda olduğu gözlenmiştir.
<b>Parsıl</b>	<b>2007</b>	Yapılan nitel çalışmada, yabancılaşmanın beş temel boyutunu, çalışmanın evreni ve bu beş temel boyutun sınıf örgütüne yansımaları ise çalışmanın örneklemini olarak tanımlamıştır. Araştırmanın deseni, durum çalışması ve veri toplama yolu ise doküman analizi şeklindedir. Çalışmasında, sınıf örgütünün yabancılaşma olgusu, örgütsel ve çevresel pek çok etkenden etkilendiğini dile getirmiştir. Bu çevresel faktörleri; bürokratik yapı, aile, kitle iletişim araçları ve akran grupları olarak açıklarken, örgütsel faktörleri; sınıf yönetimi anlayışı, çalışma koşulları, bilgi akışı, işbölümü, inanç ve tutumlar, ekonomik, teknolojik ve kültürel yapı olarak

---

---

		açıklamıştır.
<b>Büyükyılmaz</b>	<b>2007</b>	“İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama” isimli çalışmasında, yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma seviyelerini belirleyebilmeyi, yabancılaşmanın sosyo-psikolojik nedenlerini ortaya koyabilmeyi ve yabancılaşmanın boyutları üzerinde hangi nedenlerin daha etkili olduğunu belirleyebilmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla, “Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesi” çalışanlarından, veri toplama yöntemi olarak anketi kullanmıştır. Araştırmada, çalışanların güçsüzlük ve topluma yabancılaşma boyutlarında, yabancılaşma algılarının yüksek, anlamsızlık boyutlarında ve kuralsızlık ile kendine yabancılaşma boyutlarında ise düşük olduğu gözlenmiştir.
<b>Turhan</b>	<b>2007</b>	Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının, işe yabancılaşma düzeylerini cinsiyete ve kıdeme göre belirlemeyi amaçladığı çalışmasının sonucunda, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının çoğunun işe yabancılaşma sorunu yaşamadığını, ancak, öğretim elemanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin en çok fakülteye yabancılaşma boyutunda ve en az anlamsızlık boyutunda olduğunu ortaya koymuştur.
<b>Behar</b>	<b>2007</b>	“Endüstri İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşmaya Etkisi ve Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında; özellikle fiziksel çalışma koşullarının, çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymayı ve bu etkilerin çalışanları tükenmişliğe ve yabancılaşmaya itebileceğini göstermeyi amaçlamıştır. Sekiz ayrı İşletmeden, 299 çalışanın katıldığı çalışmanın sonucunda, çalışanların tükenmişlik düzeyi ile yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

---

---

<b>Halaçoğlu</b>	<b>2008</b>	<p>“Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi” adlı yüksek lisans çalışmasının sonucunda, anlamsızlık duygusu alt boyutu puanlarının; medeni durum değişkenine göre, normsuzluk alt boyutu puanlarının; yaş ve unvan değişkenlerine göre, yalıtılmışlık duygusu alt boyutu puanlarının; yaş, görev yapılan fakülte, unvan ve haftalık ders saati değişkenine göre, kendine yabancılaşma alt boyutu puanlarının; görev yapılan fakülte değişkenine göre, güçsüzlük alt boyutu puanlarının; haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.</p>
<b>Celep</b>	<b>2008</b>	<p>“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması” isimli çalışmasında Kocaeli İli İzmit Merkez ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, tarama modeli ile uygulanan ölçeklerle yabancılaşma düzeyleri ölçülmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutunda, yabancılaşma düzeyleri en yüksek düzeyde “bazen” olarak bulunmuştur. Bunun yanında bekârların ve düşük kıdemlilerin yaptıkları işi daha anlamsız buldukları, 51 yaş ve üstü öğretmenlerin yabancılaşmayı daha düşük düzeyde yaşadıkları da bulgular arasındadır.</p>
<b>Aslan</b>	<b>2008</b>	<p>Endüstri meslek liselerindeki kültür dersleri öğretmenlerinin, mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeylerini belirlemeyi amaçladığı araştırmanın sonuçlarına göre, kültür dersi öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeylerinin, cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği, kadınların erkeklerden yüksek düzeyde mesleğe yabancılaşma yaşadıkları bulunmuştur. Ayrıca, 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin, diğer öğretmenlerden daha yüksek düzeyde mesleğe yabancılaşma yaşadıkları bulgular arasındadır.</p>
<b>Babür</b>	<b>2009</b>	<p>Turizm sektöründe hizmet veren konaklama işletmesi çalışanlarının, örgütsel yabancılaşma düzeylerini ve yabancılaşmalarına neden olan</p>

---

---

		<p>faktörleri ortaya koymak amacıyla yaptığı, “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının sonucunda, çalışanların özellikle güçsüzlük, anlamsızlık ve kuralsızlık boyutlarında işletme içinde yabancılaşma duygusu taşıdığı tespit edilmiştir.</p>
<b>Kılıç</b>	<b>2009</b>	<p>Ortaöğretim öğretmenlerinin eğitime yabancılaşma düzeylerinin sosyo-ekonomik değişkenlere göre güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında değişip değişmediğini ortaya koymayı amaçladığı çalışmada Mersin İli belediye sınırları içerisinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile uygulama yapmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma boyutlarında orta düzeyde bulunmuştur. Gelirinin, geçimine yettiğini belirten öğretmenlerin diğer öğretmenlerden fazla güçsüzlük yaşadıkları bulunmuştur. Yaş, hizmet süresi, mesleği isteyerek seçme, serbest zamanı dilediği gibi geçirme ve yönetime katılma değişkenlerinin eğitime yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.</p>
<b>Çevik</b>	<b>2009</b>	<p>Yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasında ne derece etkili olduğunu açıklamayı amaçladığı araştırmanın sonucunda, yönetici davranışlarından olumsuz etkilenen erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre mesleklerine daha kolay yabancılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.</p>
<b>Yılmaz ve Sarpkaya</b>	<b>2009</b>	<p>“Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma Yönetimi” isimli çalışmalarında betimleyici yöntem kullanılmıştır. Önce yabancılaşma kavramı, felsefi ve sosyolojik temelleriyle ortaya konmuş daha sonra eğitim kurumlarındaki yabancılaşma üzerine yapılan araştırmalardan yararlanılarak eğitim örgütleri için genel çıkarımlarda bulunulmuştur.</p>
<b>Çiftçi</b>	<b>2009</b>	<p>“İlköğretim Okullarının Bürokratikleşme Düzeyi İle Öğrenci Yabancılaşması Arasındaki İlişki” başlıklı çalışması ile Denizli İl</p>

---

---

		<p>merkezindeki okulların bürokratikleşme düzeyinin, öğretmen ve öğrenci morali üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulguları sonucunda; Denizli İl merkezindeki ilköğretim okullarında okuyan öğrencilerin okula yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları “orta” düzeydedir. İlköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi, öğrenci yabancılaşmasının “sosyal soyutlanma” boyut hariç tüm alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordayabilmektedir.</p>
<b>Şirin</b>	<b>2009</b>	<p>Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan, beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin en çok okula yabancılaşma boyutunda, en az anlamsızlık boyutunda olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarında yabancılaşma düzeyleri benzer çıkmış ve bu boyutlarda beden eğitimi öğretmenlerinin biraz daha fazla yabancılaşma duygusunu algıladıkları gözlenmektedir.</p>
<b>Eryılmaz ve Burgaz</b>	<b>2010</b>	<p>Ankara ile merkez ilçe sınırları içinde bulunan resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin “nadiren” düzeyinde yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür. Bunun yanında resmi okullar ve özel okullarda en yüksek düzeyde kuralsızlık ve güçsüzlük gözlenmiştir.</p>
<b>Yiğit</b>	<b>2010</b>	<p>İlköğretim okulu öğrencilerinin okula yabancılaşma düzeylerini, yönetici ve öğretmen davranışları, okul ve sınıf düzeyi, hareketi kısıtlayan bir rahatsızlığın olup olmaması ve öğrencilerin çalışma durumu değişkenleri açısından incelemiştir. Araştırma Zonguldak İli Ereğli ilçesinde bulunan 5 merkez ilköğretim okulu öğrencilerinde anket uygulanması ile yürütülmüştür. Öğrencilerin, okula yabancılaşma düzeylerinin cinsiyete, öğrenim gördükleri okula, sınıf düzeyine, çalışma durumuna, rahatsızlığı olup olmamasına ve anne baba eğitim ve iş durumuna göre anlamlı farklılık</p>

---

---

		<p>gösterdiği gözlenmiştir. Öğrenci sayısı az okullardaki öğrencilerin, fazla olan okullardakine göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları, erkek öğrencilerin kız öğrencilerden fazla düzeyde yabancılaşma yaşadıkları, aileleri yüksek ve düşük gelirli öğrencilerin ise orta düzeydekilere göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları gözlenmiştir.</p>
<b>Kınık</b>	<b>2010</b>	<p>İstanbul İli Beşiktaş ilçesinde bulunana resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma algı düzeylerini tespit etmeyi ve yabancılaşmayı güçsüzlük, kuralsızlık, toplumsal yalıtılmışlık boyutları açısından yaşayıp yaşamadıklarını, yabancılaşma düzeylerinde sosyo-ekonomik değişkenler açısından, anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Öğretmenlerin yabancılaşma algıları “bazen” düzeyinde bulunmuş, en yüksek düzeyde “kuralsızlık” ikinci olarak da “güçsüzlük” en düşük düzeyde ise “yalıtılmışlık” bulunmuştur.</p>
<b>Darıyemez</b>	<b>2010</b>	<p>Örgüt kültürünün oluşturulması bakımından örgüt yapıları üzerinde durularak örgütlerde meydana gelen yabancılaşma sorunu ile bu sorunun çözülmesi açısından halkla ilişkiler çalışmalarının incelenmesini amaçlamıştır. Çalışma sonucuna göre, personelde yüksek düzeyde yabancılaşmaya rastlamıştır. Halkla ilişkiler çalışmalarının ise örgüt çalışmalarına yönelik uygulamaları yeterli bulmamıştır.</p>
<b>Tutar</b>	<b>2010</b>	<p>Bankacılık sektöründe işgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel sağlık algıları ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında ters yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ortaya koymuştur.</p>
<b>Uysaler</b>	<b>2010</b>	<p>“Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında, işten ayrılma sonucunun sebeplerinden biri olan yabancılaşmayı, derinlemesine inceleyebilmeyi ve önlemler alabilmeyi</p>

---



---

		<p>amaçlamıştır. Gebze’deki bakır işleme fabrikasındaki 120 çalışanın katılımı ile yapılan araştırma sonucunda; iş tatmini, bağlılık ve yabancılaşmanın, değişen etkenlerinin, değişen oranlarda işten ayrılma eğilimine sebebiyet verdiği tespit edilmiştir.</p>
<b>Güneri</b>	<b>2010</b>	<p>“Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, Akdeniz Üniversitesi’nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının, yıldırma davranışlarına maruz kalma ve işe yabancılaşma üzerine etkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda; işe yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük ve anlamsızlık ile yaş ve unvan değişkenleri arasında; birime yabancılaşma alt boyutu ile alan ve medeni durum değişkenleri arasında ve güçsüzlük alt boyutu ile görev yapılan birim değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.</p>
<b>Türk</b>	<b>2010</b>	<p>“Lise Öğrencilerinin Eğitimde Yabancılaşma Sorunu” adlı çalışmasında, öğrenci yabancılaşmasını doğuran nedenler ve eğitimde yabancılaşmanın öğrencilere yansımalarının belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; öğrencilerin okula yabancılaşma yaşadıkları ortaya çıkmış, anlamsızlık boyutunda yabancılaşan öğrencilerin okula, derslere, ders içeriklerine ve okul etkinliklerine karşı olumsuz duygular hissettikleri sonucuna varılmıştır.</p>
<b>Özbek</b>	<b>2011</b>	<p>“Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü” başlıklı çalışmasında, örgüt içerisindeki güven ile yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu hipotezinden yola çıkmış, ayrıca örgüt içerisindeki güvenin işe yabancılaşma ile olan ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracılık etkisini araştırmıştır. Hipotezler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Araştırmanın verileri eski bir Sovyetler Birliği ülkesi olan Kırgızistan’da, 110 adet işçiden toplanmıştır. Sonuçlar, önerilen hipotezleri doğrulamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, örgüte uyum sağlama, örgüt içerisindeki güven ve işe</p>

---

---

yabancılaşma ilişkisinde aracı bir değişkendir.

- Kılçık 2011** “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algılarını saptamayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, güçsüzlük alt boyutu ile anlamsızlık ve yalıtılmış alt boyutları arasında pozitif yönlü orta güçte anlamlı bir ilişki; bununla beraber işe yabancılaşma ölçeği arasında ise pozitif yönlü güçlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.
- Gülören 2011** “Teknik Öğretmenlerde Mesleki Yabancılaşma” isimli çalışmasında, İzmir İli merkez ve ilçelerinde bulunan, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü’ne bağlı Endüstri Meslek Liseleri ve Çok Programlı Liselerde görev yapan, teknik öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında, teknik öğretmenlerin mesleki yabancılaşmalarının boyutları ve yabancılaşmanın belli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerde yabancılaşma düzeyi düşük bulunmuştur. Yabancılaşmanın eğitim seviyesi, toplam mesleki hizmet, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, mesleği isteyerek seçme, gelirini yeterli bulma, bilimsel ve sosyal etkinliklere katılma durumları ile ilişkili olduğu bulunmuştur.
- Kösterelioğlu 2011** “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tez çalışması sonucunda, öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin genel algılarının; iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetici desteği, iş doyumu, teşvik etme derecesi ve becerilerin kullanımı ve iş ile ilgili stres yaşamama boyutlarında “katılıyorum”, iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutu ile ücret ve ek gelirleri boyutunda ise “ katılmıyorum” şeklinde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin genel algılarının ise “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmüştür.

---

<b>Özınar</b>	<b>2011</b>	<p>“Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında, örgütlerde yabancılaşmanın alt boyutları ile tükenmişlik sendromunun alt boyutları arasında ilişki olup olmadığının araştırılmasını amaçlamıştır. Analiz sonuçlarına göre örgüt bireylerinin, yabancılaşma ve tükenmişlik sendromunun alt boyutları olan güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlık, kendine yabancılaşma, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı için yaş ve aylık ortalama gelirlerine göre farklı olmadığı ortaya çıkmıştır.</p>
<b>Çağlar</b>	<b>2012</b>	<p>“Öğrenci Yabancılaşma Ölçeği'nin Geliştirilmesi” çalışmasında, öğrencilerin yaşadığı yabancılaşma duygusunu ölçmeye dönük bir aracın geliştirilmesini amaçlamıştır. Çalışma grubunu, eğitim fakültesinde, farklı bölüm ve sınıflarda öğrenim görmekte olan 857 öğrenci oluşturmaktadır. Geçerlik çalışması kapsamında, açımlayıcı faktör analizi ile ölçek dört faktöre indirgenmiş, doğrulayıcı faktör analizi ile de dört faktörlü yapı sınanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için madde analizi, Cronbach Alfa, Spearman-Brown ve Guttman Split Half güvenilirlik katsayıları, maddeler ve alt ölçekler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları, ölçeğin kullanılabilir özelliklere sahip olduğunu göstermektedir.</p>
<b>Erimez</b>	<b>2012</b>	<p>“Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarında Fakültelerine Yabancılaşmalarının Rolü” isimli yüksek lisans tez çalışmasında, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinin güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, sosyal uzaklık boyutlarında, fakültelerine yabancılaşmalarının onların mesleğe yönelik tutumlarını ne derecede yordadığını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin fakültelerine anlamsızlık ve kuralsızlık boyutlarında yabancılaşmalarının, onların öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.</p>

---

---

<b>Şimşek, Balay, Şimşek</b>	<b>2012</b>	“İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma” isimli çalışmalarında, sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeyleri ve bunları etkileyen değişkenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin, işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğu, sosyal uzaklık boyutunda yabancılaşma yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, sınıf öğretmenlerinin yabancılaşmasına etki eden faktörler, genel demografik özellikler ve çalışılan okul ortamına ilişkin özelliklerden kaynaklanmaktadır.
<b>Katıtaş</b>	<b>2012</b>	“İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinde Okula Yabancılaşma ve Okulu Bırakma Eğilimi” isimli yüksek lisans çalışmasında, Şanlıurfa İli merkez ve ilçelerinde bulunan, ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin okula yabancılaşma ve bunun sonucunda ortaya çıkan okulu bırakma eğilimlerinin ne düzeyde olduğunu belirlemek ve gerek yabancılaşma gerekse okulu bırakmaya yol açan etkenleri ortaya koyabilmeyi amaçlamıştır.
<b>Emir</b>	<b>2012</b>	“Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeyleri” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının sonucunda, öğretmenlerin genel ortalama yabancılaşmaları “nadiren” düzeyinde bulunmuştur. Boyutlarına göre yapılan incelemede sırasıyla, en yüksek oranda “normsuzluk” boyutunun (nadiren düzeyinde) sonra “güçsüzlük” boyutunun (nadiren düzeyinde) ve en düşük oranda “okula yabancılaşma” boyutunun (hiçbir zaman düzeyinde) yaşandığı görülmüştür.
<b>Yetiş</b>	<b>2013</b>	“Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma” adlı yüksek lisans tezi çalışmasının sonucunda, araştırmaya katılan hemşirelerin, işe yabancılaşma ölçeği toplam puanı ortalamalarının 83.34 olduğunu, işe yabancılaşma düzeylerinin en yüksek değere yakın olduğu için yabancılaşmaya daha yakın olduklarını saptamıştır.

---

Tablo 4 incelendiğinde çeşitli örgütlerde yabancılaşma konusunun çalışıldığı görülmektedir. Eğitim alanında yapılan çalışmalara bakıldığında; öğretmenlerin ve öğrencilerin yabancılaşma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği çalışmalar olduğu gibi iş doyumu, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, iş yaşam kalitesi, çatışma, yalnızlık düzeyi, güven, yıldırma gibi çeşitli örgütsel kavramlarla ilişkisinin incelendiği çalışmaların var olduğu da görülmektedir.

### 2.13.2 Yabancılaşma ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Yabancılaşma konusunda yurtdışında yapılan çalışmalar, Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5: Yabancılaşma Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Yazar(lar)	Yıl	Çalışma
Neal ve Seeman	1964	“Örgütler ve Güçsüzlük: Uzlaştırma Hipotezine Yönelik Bir Test” adlı araştırmalarında, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde durmuşlardır. Çalışmalarında, genelde iş ortamı ile ilgili ifadelerden oluşan yedi maddelik bir ölçek kullanmışlardır. Çalışmanın sonucunda, devletle işçi arasında arabuluculuk yapan, mesleki alanda işçileri temsil eden örgütlere üye olanların, olmayanlara oranla daha az güçsüzlük hissettiklerini ortaya koymuşlardır.
Zurcher, Meadow ve Zurcher	1965	“Değere Yönelme, Rol Çalışması ve İşe Yabancılaşma: Kültürler Arası Bir Çatışma” adlı çalışmalarının sonucunda, uzun zamandır bir işte çalışıyor olma, çalışma konumunun düzeyi ve çalışma konumundan alınan doyumla yabancılaşma arasında olumsuz ilişkiler bulmuşlardır.
Aiken ve Hage	1966	İşe yabancılaşma ve topluma yabancılaşma ile örgüt içi aşırı milliyetçilik ve merkezîyetçilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına göre, “yüksek düzeyde merkezîyetçi ve biçimselleşmiş örgütlerde yabancılaşmanın daha belirgin olduğu; örgüt yapısı aşırı merkezîyetçi ve resmi olan işletmelerdeki çalışanların, yaptıkları işe ve topluma karşı daha fazla yabancılaştıkları belirtilmiştir.

- 
- Seeman** 1967 İsveç'te bulunan çeşitli fabrikalardaki, 443 erkek çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, işe yabancılaşmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yabancılaşmanın, ne tip davranışsal sonuçlara yol açtığına incelendiği araştırma bulgularına göre, yabancılaşmış işçiler, etnik azınlıklara daha düşmanca davranmaktadır. Bu durum, engellenme-saldırganlık bağlantısı ile ilgili görülmektedir. İşçiler işlerinde engellenmiş ve yabancılaşma içinde olduklarından azınlıklara saldırgan davranma şeklinde tepki vermektedirler.
- Isherwood ve Hoy** 1973 Bürokrasi, güçsüzlük ve öğretmenlerin çalışma değerleri üzerine yaptıkları çalışmada, bürokratik yapıyı yetki ve uzmanlık değişkenleri açısından incelemişlerdir. Yetki ve uzmanlık derecesi açısından oluşturulan okulun bürokratik yapısını, Weberist, Otoriter, İşbirlikçi ve Kaotik olmak üzere dört temel yapı biçiminde ele almışlardır. Bu çalışmada, mesleki değerleri temel alan öğretmenlerin, güçsüzlük duygusunun düzeyi, baskıcı yapıdaki okullarda yüksek bulunurken, işbirlikçi yapıdaki okullarda düşük bulunmuştur. Örgütsel çalışma değerlerini temel alan öğretmenlerde ise güçsüzlük duygusu işbirlikçi yapıdaki okullarda yüksek bulunurken, baskıcı yapıdaki okullarda düşük bulunmuştur.
- Selby** 1975 Öğretmen yer değişimi ve yabancılaşma ilişkisini ele aldığı çalışmada, yaş, cinsiyet, okuldaki mevcut durum ve hareketlilik gibi değişkenlerin yabancılaşma düzeyiyle herhangi bir ilişkisinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Genç öğretmenlerin, yaşlı öğretmenlere göre ve sık yer değiştiren bayan öğretmenlerin, aynı okulda uzun süre kalan bayan öğretmenlere göre daha fazla yabancılaşmış olduğu hipotezleri doğrulanırken, şehir merkezlerinde ve büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin kırsal bölgelerde ve küçük okullarda görev yapanlara göre, işine daha fazla yabancılaşmış olduğu hipotezi ve yaptıkları iş üzerine etkiye sahip olduklarını düşünen öğretmenlerin, yaptıkları iş üzerine hiçbir etkisi olmayan öğretmenlere göre daha az yabancılaşmış olduğu hipotezi verilerle
-

---

		desteklenememiştir.
<b>Forsyth ve Hoy</b>	<b>1978</b>	Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma ve yalıtılmışlık ile ilgili yaptıkları çalışmada; beklentilerin tersine, biçimsel denetim ile algılanan gerçek denetim ve yalıtılmışlık ile işe yabancılaşma arasında ilişki olmadığını belirlemişlerdir.
<b>Jefferson</b>	<b>1979</b>	Öğretmen yabancılaşması ile öğretmenlerin, müdürlerin ve okulla ilişki içinde olan diğer üyelerin, okul sorunlarına etkisi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır.
<b>Bacharac ve Aiken</b>	<b>1979</b>	44 yönetici ve bürokratın iş doyumu ile yabancılaşmanın iki boyutu olan söyleşme ve güçsüzlük arasındaki ilişkisini inceledikleri araştırmanın sonucuna göre; departman müdürleri, işin teknolojik yönünün az olduğu, iletişimin yüksek ve kararlara katılımın serbest olduğu durumlarda bu iki boyutta iş doyumu algılarının daha yüksek olduğunu; astlar ise, norm söyleşmesinin ve meritokrasinin kullanımı durumunda bu iki boyut ile iş doyumu algıları arasında ilişki olduğunu bulmuşlardır.
<b>Cox Wood</b>	<b>ve 1980</b>	“Örgütsel Yapı ve Mesleki Yabancılaşma” başlıklı çalışmasında, devlet okullarındaki öğretmenlerin durumunu araştırmışlardır. Devlet okullarına yönelik bu çalışmada yabancılaşma, “insanın kendine özgü koşullar sonucunda değer verdiği role ulaşmada kendini güçsüz hissettiği durum” olarak tanımlanmış ve yabancılaşmanın “güçsüzlük/ yetersizlik” boyutu üzerinde durulmuştur.
<b>Kanungo</b>	<b>1981</b>	İşe yabancılaşmanın yaşam kalitesi ile olan ilgisini ortaya koymak, batılı ülkelerde işe yabancılaşma modellerinin uygulamaya konup, üçüncü dünya ülkelerinde bu konuda hala eksikler olup olmadığını tartışmak ve motivasyonel yaklaşım adlı bir model oluşturmak amacıyla bir çalışma yapmıştır.

---

---

<b>Zielinski ve Hoy</b>	<b>1983</b>	<p>Öğretmenlerde yalıtılmışlık ve yabancılaşma ile ilgili yaptıkları çalışma sonucunda, öğretmenlerin kendine yabancılaşması ile öğretimsel ve örgütsel güçsüzlük arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenin yaptığı işten duyduğu gurur ile öğretmenin okul ve sınıf içi etkinlikler yoluyla bir fark yaratabileceğine ilişkin duyduğu inanç arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.</p>
<b>Warley</b>	<b>1983</b>	<p>ABD'nin Georgia kentindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin, Miller-Carey İş Rol Beklentisi modeli temel alınarak, öğretmenlerin başarı gereksinmesi ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, yabancılaşma boyutlarının birbirleriyle ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu boyutlar ile başarı gereksinimi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.</p>
<b>Mau</b>	<b>1986</b>	<p>Devlet okullarında öğrenim gören öğrencilerin yabancılaşmasının kaynaklarını incelemeyi amaçladığı çalışmanın sonuçlarına göre, yabancılaşma duygusunu hiç yaşamayan ya da göstermeyen öğrenciler azınlıktadır. Farklı etnik gruplardan gelen öğrenciler, yabancılaşmayı daha fazla hissederler. Akademik başarıları düşük öğrenciler, yüksek olanlara göre daha fazla yabancılaşma eğilimi gösterirler. Yabancılaşmış öğrenciler, okul normlarından farklı normlara sahip olan akran gruplarına kendilerini daha ait hissedebilirler. Öğretmenlerin haksızlık yaptığını düşünen öğrenciler, düşünmeyenlere göre daha fazla yabancılaşma hissederler.</p>
<b>Firestone ve Rosenblum</b>	<b>1988</b>	<p>Şehir merkezinde bulunan 10 lisede görev yapan öğretmenlerin ve aynı okullarda öğrenim gören öğrencilerin, adanmışlıkları ve yabancılaşmalarını incelemeyi amaçlayan çalışmasında üç noktaya değinmiştir. Birincisi, yabancılaşma ve adanmışlık çok boyutludur. İkincisi, öğretmen ve öğrencilerin adanmışlıkları birbirini etkiler ve birbirinin pekiştiricisidir. Son olarak, öğretmen ve öğrenci adanmışlığını etkileyebilecek 5 faktör belirlenmiştir. Bunlar: İlgi, saygı, destek, beklenti ve etki olarak</p>

---



---

tanımlanmıştır.

- Johnson ve Ellett** 1992 Okulun öğrenme çevresi ile öğretmenlerin karara katılması, okul etkililiği ve işe yabancılaşmaya ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, okulun merkezileşme derecesi ile öğretmenlerin işe yabancılaşması arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Okulun merkezileşme düzeyi arttıkça işe yabancılaşma düzeyinin de arttığı sonucuna varılmıştır.
- Thomson** 1994 Okul iklimi ile bireyin kişilik yapısının yabancılaşma düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, zorlu kişilik yapısı ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yüksek zorlu kişilik yapısına sahip öğretmen adaylarının, yabancılaşma düzeylerinin daha düşük çıktığı, destekçi okul ikliminin, yüksek zorlu kişilik yapısı üzerinde olumlu etki yarattığı ve yabancılaşma düzeyinin azalmasına katkıda bulunduğu belirlenmiştir.
- Sandidge** 2002 Özel eğitim öğretmenlerini ele aldığı çalışmasında, özel eğitim öğretmenlerinin işlerine yabancılaşmasından kaynaklı işi bırakmalarına bir çözüm bulmaya çalışmıştır. Diğer öğretmen gruplarına göre, özel eğitim öğretmenlerinin işi bırakmaya daha fazla eğilimli olduğu ileri sürülmüştür. Araştırma sonucunda, özel eğitim öğretmenlerinin yabancılaşma algıları ve onların özel eğitim alanında öğretmenlik yapmaya devam etme düşünceleri arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.
- Pugh ve Zhao** 2003 Sınıflarında teknolojiyi daha aktif bir şekilde kullanarak, daha donanımlı olması bağlamında geliştirilen projeye katılan öğretmenlerin, anlattıklarının analiz edilmesi sonucunda, ortaya çıkan verileri inceledikleri araştırmalarında, öğretmenlerin hepsinin yabancılaşma deneyimi yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca öğretmenler, kendi bireysel güçleri, öğretmenlik kültürü veya yönetsel kararlar tarafından zarar
-

---

gördüğünde, işe yabancılaşmaktadırlar.

**Lindio-McGovern** 2004 “Yabancılaşma ve Küreselleşme Bağlamında Emeğin İhraç Edilmesi” adlı makalesinde, Filipinler’de küreselleşme bağlamında emeğin ihraç edilmesinin farklı durumlar yarattığı ve yabancılaşmaya karşı da bir direnç gösterdiğini belirtmektedir. Makalede yabancılaşmanın değişik çeşitleri ele alınmıştır. Makalede ailevi yabancılaşma, işe yabancılaşma, politik ve kültürel yabancılaşma ve göçmen işçinin bu farklı yabancılaşma çeşitleriyle nasıl başa çıktığı tartışılmaktadır.

**Sidorkin** 2004 Yabancılaşmayı Mikhail Baktin’in “katılımcı düşünce teorisi” ile ilintili olarak ele almış ve eğitimde yabancılaşmayı ortadan kaldırmak için önerilerde bulunmuştur. Çalışma her ikisi de eğitimsel eşitlik ve yeterlilik konularını ele almadan modern okul kurumunun yabancılaşma biçimlerini göz ardı etme eğiliminde olan liberal ve muhafazakâr eğitimin sınırlılıklarını ortaya koymuştur. Yazar, okullarımızdaki olgu yetersizliği problemini, okul hayatının akademik olmayan yanını daha fazla dikkate alarak çözebileceğimizi ileri sürmüştür.

**Schlichte, Yssel ve Merbler** 2005 “Öğretmen Yalıtılmışlığı ve Yabancılaşmasına Dair Bir Vaka İncelemesi” başlıklı araştırmalarında, mesleğe yeni başlayan özel eğitim öğretmenlerinin yönetici, danışman ve meslektaşlarından gereken desteği alamadıklarında, meslekten ayrılmayı yeğlediklerini belirlemişlerdir. Bu araştırmaya göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin azalan oranı, giderek büyüyen bir problemdir. Yapılan araştırmalarda, yeni öğretmenlerin yaşadıkları stresi arttıran ve meslekten ayrılmayı düşünmelerine neden olan çeşitli faktörler saptanmıştır. Bu araştırmada, beş yeni öğretmenle ilk yıl deneyimleri hakkında görüşülerek, meslekten ayrılmayı engelleyecek faktörler olup olmadığı araştırılmış ve bu öğretmenlerin hikâyelerinde geçen ortak düşünüş tarzının, meslekten ayrılma nedenlerini belirleyen güçlü bir sonuç olduğu sonucuna varılmıştır.

---

<b>Rowai ve Wighting</b>	<b>2005</b>	Sanal bir sınıf ortamında bulunan lise öğrencilerinin, yabancılaşma ve toplumsal aidiyet duygularını konu edindiği çalışmada, alanyazının yabancılaşma ve düşük düzeyde toplumsal aidiyet duygularının, uzaktan eğitim programlarına, düşük düzeyde öğrenci katılım oranlarını açıklamaya yardımcı olacak faktörler olarak tanımlanmasına rağmen, bu iki yapı arasındaki ilişkiyi konu edinen hiçbir çalışmanın yapılmadığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla da bu çalışmada, bu iki yapı arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır.
<b>Camerino, Conway, Heijden, Schoot, Pokorski, Estryn-Behar, Hasselhorn</b>	<b>2005</b>	27146 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, yapısal eşitlik modellemesini kullanarak, iş beklentilerinin, iş kontrolünün, iş yerinde tacizin işe yabancılaşma üzerinde etkili olduğunu ve yaşa bağlı olarak hemşirelerin, işe yabancılaşmalarının, kabiliyetlerini olumsuz etkilediğini ortaya koymak üzere bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre, yüksek iş beklentileri, düşük iş kontrolü, yüksek iş yeri tacizi direkt olarak araştırmacıların kullandıkları ölçek olan iş yeri yeterlilik indeksini etkilemektedir.
<b>Brooks, Hughes ve Brooks</b>	<b>2008</b>	“Öğretmen Yabancılaşması ve Eğitim Reformu” başlığıyla, Amerikan liselerinde korku ve endişeyi araştırmışlardır. Araştırma, bir devlet lisesinde iki yıl süren vaka incelemesinin bulgularını içermektedir. Araştırmada, yabancılaşmanın 4 boyutlu kavramsal çerçevesine göre toplanan veriler, analiz edilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin yabancılaşmayı her boyutuyla yaşadığını fakat öğretmenlerin her birinin yabancılaşma boyutlarını farklı tarzda yorumladığını göstermektedir. Ayrıca veriler, yabancılaşma deneyimlerinin her bir öğretmen için durumdan duruma farklı olduğunu düşündürmektedir.

---

Tablo 5 incelendiğinde, çeşitli örgütlerde yabancılaşma konusunun başlı başına ve çeşitli örgütsel kavramlarla birlikte çalışıldığı görülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, ölçme aracının geliştirilmesine, verilerin toplanmasına ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1 ARAŞTIRMA MODELİ

Samsun İli merkez ilçe sınırları içinde yer alan (İlkadım, Atakum, Tekkeköy, Canik) ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma, tarama modeli niteliğindedir. Sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan tarama araştırmaları, geniş gruplar üzerinde yürütülen, gruptaki bireylerin bir olgu ve olayla ilgili olarak görüşlerinin alındığı, tutumlarının belirlendiği, olgu ve olayların betimlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Tanrıöğen, 2009). Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları, var olduğu şekliyle araştırmacının geliştirdiği bir ölçek aracılığıyla ve işe yabancılaşmaya ilişkin algıları Elma (2003) tarafından geliştirilmiş olan “Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği” aracılığıyla, gerekli izinler alınarak, belirlenmeye çalışılmıştır.

#### 3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evreni, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Samsun İli Merkez İlçelerinde (Atakum, İlkadım, Canik Tekkeköy) yer alan resmi ilkokul-ortaokul, branş ve sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Samsun Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan bilgilere göre 2013-2014 eğitim- öğretim yılında, Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki okullarda çalışan 1556 sınıf öğretmeni, 4407 branş öğretmeni bulunmaktadır. Araştırma evrenine ilişkin sayılar veriler Tablo 6’ da gösterilmiştir.

**Tablo 6: Araştırma Evrenine İlişkin Sayılar**

<b>İlçeler</b>	<b>Sınıf Öğretmeni</b>	<b>Branş Öğretmeni</b>
<b>Atakum</b>	288	930
<b>Canik</b>	296	525
<b>İlkadım</b>	779	2630
<b>Tekkeköy</b>	193	322

Kaynak: Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2013

Ekonomik kaynaklar ve zaman kısıtlılığı nedeniyle tüm evrene ulaşmak yerine, evrenden örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde resmi ilkokul ve ortaokul sayıları ile öğretmen sayıları göz önünde bulundurulmuştur. Örneklem büyüklüğü tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir çalışma evreninde, alt tabakalar veya alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Burada önemli olan, çalışma evreni içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak çalışma evreni üzerinde çalışmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 105). Buna göre, öncelikle ilkokul ve ortaokullarda görev alan, sınıf ve branş öğretmenlerinden oluşan evren, dört alt tabakaya (Samsun Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki 4 ilçe) ayrılmıştır. Daha sonra her ilçedeki okullarda görev alan öğretmenlerin listesi hazırlanmış, örnekleme bu alt grupların temsil edilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Farklı büyüklükteki evrenler için kurumsal örneklem büyüklükleri ve % 95 kesinlik düzeyine göre tolerans gösterilebilir hata için gerekli örneklem tablosundan yararlanılarak (Anderson, 1990, Akt: Balcı, 2004: 95) örneklemin büyüklüğü belirlenmiştir. Toplam 5963 öğretmenden oluşan evreni % 95 kesinlik düzeyine göre 356 kişiden oluşan bir örneklemin temsil edeceği varsayılmıştır. Ölçeğin uygulanması aşamasında karşılaşılabilecek sorunlar ve araştırma verilerinin geri dönememe olasılığı dikkate alınarak örneklem sayısı 400 olarak benimsenmiştir.

Tablo 7’de 2013-2014 eğitim öğretim yılında, Samsun Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan merkez ilçelerde görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin sayılarına ve örnekleme temsil edilecekleri sayılara ilişkin veriler yer almaktadır.

**Tablo 7: Evren ve Örnekleme Yer Alan Öğretmen Sayıları (2013-2014)**

<b>İlçe</b>	<b>Evrendeki Öğretmen Sayısı</b>	<b>Evrendeki Öğretmen Oranı (%)</b>	<b>Örnekleme Öğretmen (n)</b>
<b>Atakum</b>	1218	20	80
<b>Canik</b>	821	14	56
<b>İlkadım</b>	3409	57	228
<b>Tekkeköy</b>	515	9	36
<b>Toplam</b>	5963	100	400

Tablo 7 incelendiğinde, evrende yer alan öğretmenlerin %57'sinin (3409), İlkadım ilçesinde görev yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin %20'si (1218) Atakum ilçesinde, %14' ü (821) Canik ilçesi ve %9'u (515) Tekkeköy ilçesinde görev yapmaktadır. Örnekleme yer alan öğretmenler de alınan örneklem sayısı üzerinden aynı oran ile belirlenmiştir. Buna göre, İlkadım ilçesinde çalışan öğretmenlerden 228 kişi, Atakum ilçesinde görev yapan öğretmenlerden 80 kişi, Canik ilçesinde çalışan öğretmenlerden 56 kişi ve Tekkeköy ilçesinde görev yapan öğretmenlerden 36 kişi örnekleme alınmıştır.

Hazırlanan ölçeklerin uygulanabilmesi için gerekli izinlerin alınmasının ardından, Atakum, Canik, İlkadım ve Tekkeköy ilçelerindeki ortaokul ve ilkokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerine uygulanmıştır. Her ilçe için belirlenen örnekleme öğretmeni sayısına dikkat edilmiştir.

Hazırlanan ölçekler, veri kayıplarının olabileceği göz önünde bulundurularak, 550 adet çoğaltılarak, araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanmıştır. Dağıtılan anketlerin geri dönmemesi ve bazı anketlerin eksik doldurulması nedeniyle araştırmaya dâhil edilen öğretmen sayısı 407 kişidir.

### **3.3 KULLANILAN ÖLÇME ARAÇLARI**

Bu başlık altında, veri toplama araçları ile verilerin elde edilmesindeki uygulama yer almaktadır. Örneklem kapsamına alınan ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerden, araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak üzere iki adet ölçek bir de demografik bilgiler için araştırmacı tarafından hazırlanan anket uygulanmıştır.

#### **3.3.1 Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği**

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu başlık altında, veri toplama aracının geliştirilme aşamaları açıklanmıştır.

##### **3.3.1.1 Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi**

Çalışma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modelinde yapılan araştırmalarda geçmişte ya da gelecekte halen var olan durumun olduğu şekilde betimlenmesi amaçlanmakta ve araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, çabası gösterilmez (Karasar, 2004: 79-86). “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm” ölçeğinin geliştirilmesinde, ölçek maddelerinin hazırlanması, kapsam geçerliliği, ön deneme çalışması, yapı geçerliliğini ve güvenilirliğini belirleme çalışmaları gerçekleştirilmiştir (Balcı, 2004).

##### **3.3.1.2 Ölçek Maddelerinin Yazılması ve Ön İnceleme**

Ölçek maddelerini oluşturmak için, örgütsel sinizm konusunda alanyazın taranmış ve aynı zamanda madde havuzu oluşturmaya yardımcı olmak üzere öğretmenlere yönelik 12 sorudan oluşan bir görüşme formu oluşturulmuştur. Hazırlanan form 50 kişiye uygulanarak ölçek aracının deneme formu için 39 madde yazılmıştır. Deneme formu için hazırlanan 9 madde, uzman görüşü doğrultusunda çıkarılmıştır. Diğer taraftan, alan yazın taranarak Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) ile Eaton (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeklerinden faydalanarak, 6 madde yazılmıştır.

Ölçek maddeleri, bir Ölçme Değerlendirme Uzmanı Öğretim Üyesi ve iki tane de Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Uzmanı Öğretim Üyesinin görüşlerine sunulmuştur. Ayrıca hazırlanan maddelerin dil bilgisi kurallarına uygunluğunu ve ortak tek bir anlam taşımasını sağlamak amacıyla bir Türkçe Öğretmeninden yardım alınmıştır. Anketin geçerliliği konusunda ölçme değerlendirme uzmanı ve alan uzmanlarının görüşleri alınarak 36 madde yazılmıştır.

### **3.3.1.3 Ölçek Formunun Hazırlanması ve Uygulanması**

Ölçek formunun hazırlanmasında, dereceleme toplamlarıyla ölçekleme yaklaşımı (likert tipi ölçek) dikkate alınmıştır. Bu çerçevede, cevap seçenekleri 1 - Kesinlikle Katılmıyorum, 2 – Katılmıyorum, 3 - Kararsızım, 4 - Katılıyorum ve 5 - Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Ölçeğin amacı, cevaplama biçimi ve ortalama cevaplama süresine ilişkin bilgiler sunan bir “yönerge” ve katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, işe yerleştirme tipi, branş, kıdem) hakkında bilgi edinilmesini sağlayacak “kişisel bilgiler formu” ölçek formuna eklendikten sonra araştırmanın çalışma grubu Çorum İli, İskilip ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan, 150 ilköğretim okulu öğretmenine, anket formları okullara bizzat dağıtılarak uygulanmıştır. Anketlerden 15 tanesi geri dönmemiş, 11 tanesi hatalı doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 124 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

### **3.3.1.4 Katılımcılar**

Çalışma için, Çorum İli, İskilip ilçesinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler arasından, kıdem, cinsiyet, branş değişkenleri dikkate alınarak tesadüfi ve gönüllü öğretmenler arasından bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında yer alan öğretmenlerin (n=124) cinsiyetlerine, işe yerleştirme tiplerine, yaşlarına, medeni durum ve branşlarına ilişkin dağılımları Tablo 8’ deki gibidir.



**Tablo 8: Katılımcıların Cinsiyetlerine, İşe Yerleştirme Tiplerine, Yaşlarına, Medeni Durum ve Branşlarına Göre Dağılımı**

<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bayan	65	52.41
Erkek	59	47.58
<b>İşe Yerleştirme Tipi</b>		
Kadrolu	103	83.06
Sözleşmeli	11	8.87
Vekil		
Ücretli	10	8.06
Yaş		
20-25	17	13.70
26-30	29	23.38
31-35	28	22.58
36-40	12	9.67
40 ve yukarısı	38	30.64
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	98	79.03
Bekâr	26	20.96
<b>Branş</b>		
Sınıf	40	32.25
Branş	84	67.74
<b>Kıdem</b>		
1-3 yıl	25	20.16
4-6 yıl	21	16.93
7-10 yıl	16	12.90
11-15 yıl	21	16.93
16-20 yıl	11	8.87
20 yıl ve üzeri	30	24.19

Tabloya bakıldığında işe yerleştirme tipine göre kadrolu öğretmenlerin, branşa göre ise branş öğretmenlerinin yoğun olduğu diğer değişkenlerin hemen hemen homojen dağılım gösterdiği söylenebilir.

### **3.3.1.5 Verilerin İşlenmesi ve Analizi**

Katılımcıların ölçek formunda yer alan ifadelere verdikleri cevaplar puanlanarak, SPSS 17 paket programına işlenmiştir. Cevapların işlenmesi sürecinde ifadeler “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinden “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine doğru 1’den 5’e doğru puanlanmıştır. Ölçek 25 maddeden oluşmuş olup, alınacak en düşük puan 25, en yüksek

puan ise 125'dir. Burada alınan yüksek puanlar, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının yüksek, alınan düşük puanlar ise öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının düşük olduğunu ifade etmektedir.

### **3.3.1.6 Ölçeğin Faktör Analizi**

Araştırmada kullanılan ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için Temel Bileşenler Analizi (Faktör Analizi) yapılmıştır. Yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 (Büyüköztürk, 2007) olmasına dikkat edilmiştir. Ölçeklerin faktör analizi yapılmadan önce veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirilmesi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi (Bartlett's Test of Sphericity) testi kullanılmıştır. Örneklem grubundan elde edilen verilerin, faktör analizi için uygun bir dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) testi .88 bulunmuştur. KMO değerinin .50 değerinden büyük olması çalışma grubundan elde edilen değerlerin faktör analizi işlemleri yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi bağlamında Temel Bileşenler (Principal Components) analizi ve ölçek maddelerinin alt boyutlara ayrılıp ayrılmadığını belirlemek üzere döndürülmüş analiz (Varimax Rotated Component Matrix) kullanılmıştır. Ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma değerleri ve ölçeğin faktör yapısını belirlemek üzere döndürülmüş analiz (Varimax Rotated Component Matrix) kullanılmıştır. Analiz sonucunda, önemli faktör sayısına karar verirken, ölçüt olarak açıklanan varyans oranı, dağılım grafiği ve özdeğerler ölçüt kabul edilmiştir. Ölçeğin özdeğeri 1.00'ın üzerinde dört faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Belirlenen dört faktör içerisinde 36 maddeden 11 madde ölçekten çıkarılmıştır. Tablo 9'da faktörlerin özdeğer, açıklanan varyans ve kümülatif yüzdeleri görülmektedir.

**Tablo 9: Faktörlerin, Özdeğer, Açıklanan Varyans ve Kümülatif Yüzdeleri**

Faktörler	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif %
1	9.44	37.76	37.76
2	2.01	8.06	45.82
3	1.92	7.70	53.52
4	1.28	5.15	58.67

Tabloya bakıldığında, ölçeğin dört faktörlü bir yapı sergilediği görülmektedir. Birinci faktörün özdeğerliği 9.44, ikinci faktörün özdeğerliği 2.01, üçüncü faktörün özdeğerliği 1.92 ve dördüncü faktörün özdeğerliği 1.28'dir.

Aşağıda Tablo 10'da ölçekte yer alan maddelerin, faktör yük değerleri, ortak faktör varyansı, ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

**Tablo 10: Maddelerin Faktör Yük Değerleri, Ortak Faktör Varyansı (communalities), Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	Faktör 1	$h^2$	$\bar{X}$	ss
32. Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım.	.82	.68	2.84	1.39
33. Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.	.76	.68	2.97	1.31
36. Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür	.67	.34	2,24	1.10
35.Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.	.66	.52	2.32	1.16
28. Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum	.63	.50	2.55	1.29
15.Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.	.59	.56	2.80	1.37
9.Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.	.53	.53	2.47	1.32
<b>Performansı Düşüren Etkenler</b>				
12. Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.	.69	.62	2.63	1.20
13. Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkıların genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir	.69	.49	2.85	1.27

17.Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.	.68	.59	2.76	1.41
22. Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.	.66	.47	3.07	1.39
8.Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.	.65	.45	3.15	1.31
21.Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.	.65	.59	2.73	1.50
27.Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarında daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur.	.62	.61	2.77	1.34
11.Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır	.58	.61	2.40	1.28
24.Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.	.55	.43	2.81	1.30
<b>Okula Karşı Olumsuz Tutum</b>				
16.Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.	.80	.68	1.74	1.02
18.Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissederim.	.69	.79	2.09	1.11
19.Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.	.65	.76	2.10	1.11
20.Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.	.64	.77	2.10	1.13
30. Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissederim.	.41	.34	2.00	1.28
<b>Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı</b>				
2.Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.	.78	.73	4,28	.94
1.Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.	.75	.63	3.60	1.18
5.Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.	.69	.68	3.77	1.07
31.Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım	.49	.32	3.91	1.14

Birinci faktör içerisinde 7 madde bulunmaktadır. Bu maddeler genel olarak, “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal ve Davranışsal) Uzaklaşma” başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler, toplam varyansın %38’ini açıklamaktadır. İkinci faktörde 9 madde bulunmaktadır. Bu maddeler genel olarak, “Performansı Düşüren Etkenler” başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %8’ini açıklamaktadır. Üçüncü faktör 5 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, “Okula Karşı Olumsuz Tutum” başlığı ile

isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. Dördüncü faktör 4 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır.

Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı, birinci faktör için .86'dır. Faktör yük değerlerinin .50 ve üzerinde, maddelerin ortak faktör varyanslarının .35-.69 arasında olması, Birinci faktördeki maddelerin, ilgili değişkeni ölçtüğü şeklinde yorumlanabilir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ikinci faktör için .88'dir. Faktör yük değerleri .50 ve üzerinde, ortak faktör varyansının .43-.63 arasında olması ölçek içerisindeki maddelerin, ilgili değişkeni ölçtüğü anlamına gelmektedir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı üçüncü faktör için .85'tir. Faktör yük değerleri, biri hariç .60'ın üzerinde ve ortak faktör varyansının .35-.79 arasında olması, ölçek içerisindeki maddelerin ilgili değişkeni ölçtüğü anlamına gelmektedir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı dördüncü faktör için .68'dir. Faktör yük değerleri, biri hariç .60'ın üzerinde ve ortak faktör varyansı .32-.74 arasındadır. Bu durum, ölçek içerisindeki maddelerin ilgili değişkeni ölçtüğü şeklinde açıklanabilir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için ise bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach Alpha Katsayısı .89'dur. Ölçeğin güvenilirliğinin bir ölçütü olarak bulunan Alfa değeri ölçme aracının güvenilirliği için yeterli görülmüştür.

### **3.3.2 İşe Yabancılaşma Ölçeği**

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla 38 maddeden oluşan, Elma (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan işe yabancılaşma ölçeği; ilköğretim okulu öğretmenlerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerini ölçen dört alt boyuttan meydana gelmektedir.

Ankette, (5) Her Zaman, (4) Çoğu Zaman, (3) Bazen, (2) Az ve (1) Hiçbir Zaman seçeneklerinden oluşan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket

formunda yer alan 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9. ve 10. sorular güçsüzlüğü; 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20. ve 21. sorular anlamsızlığı; 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30. ve 31. sorular yalıtılmışlığı; 32., 33., 34., 35., 36., 37. ve 38. sorular da okula yabancılaşma düzeyini ölçmektedir. Güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutunu oluşturan maddeler olumsuz; ancak okula yabancılaşma boyutunu oluşturan maddeler olumlu ifadelerden meydana gelmektedir. Maddeler, olumlu ve olumsuz oluşuna göre puanlanmaktadır. İşe yabancılaşma ölçeğinin, okula yabancılaşma boyutundaki olumlu maddeler deneklerin verdiği cevapların ters çevrilmesiyle oluşan yeni değerlere göre analize alınmış ve yorumlanmıştır. İşe yabancılaşma ölçeğinin hiçbir zaman seçeneğinin olumsuz sorulardaki ağırlık puanı 1, nadiren seçeneğinin 2, bazen seçeneğinin 3, çoğu zaman seçeneğinin 4, her zaman seçeneğinin 5 olarak belirtilmiştir. İşe yabancılaşma ölçeğinin, hiçbir zaman seçeneğinin olumlu sorulardaki ağırlık puanı 5, nadiren seçeneğinin 4, bazen seçeneğinin 3, çoğu zaman seçeneğinin 2 ve her zaman seçeneğinin 1 olarak belirtilmiştir.

İşe yabancılaşma anketinde kullanılan beşli derecelendirme ölçeğine uygun olarak elde edilen ortalama puanların derecelendirilmesi, 1 ile 5 arası beş eşit parçaya bölünerek elde edilmiştir. Elde edilen değerler Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11: İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Yabancılaşma Düzey Puan Sınırı**

Seçenekler	Yabancılaşma Düzey Puan Sınırı
Hiçbir zaman	1.00-1.79
Nadiren	1.80-2.59
Bazen	2.60-3.39
Çoğu zaman	3.40-4.19
Her zaman	4.20-5.00

İşe Yabancılaşma Ölçeğine, araştırmacı tarafından güvenilirlik analizi için en yaygın kullanıma sahip, alfa (Cronbach) yöntemi ile güvenilirlik analizi yapılmıştır. Anketin bütünü için Cronbach alpha  $\alpha = .93$  olarak bulunmuştur. Elma (2003) tarafından geliştirilen ölçme aracında; faktör analizi yapılmış ve ölçekte yer alan maddelerin faktör yük

değerlerinin .37 ile .75 arasında değiştiği görülmüştür. İşe yabancılaşma ölçeğinde, her bir faktörün oranlarına bakıldığında ise: birinci faktörün (güçsüzlük) açıkladığı varyans oranının %12.6, ikinci faktörün (anlamsızlık) açıkladığı varyans oranının % 11.7, üçüncü faktörün (yalıtılmışlık) açıkladığı varyans oranının % 10.7, dördüncü faktörün (okula yabancılaşma) açıkladığı varyans oranının % 7.4 olduğu ve toplamda ise açıklanan varyans oranının % 42.4 olduğu görülmüştür. “İşe Yabancılaşma Ölçeği” nin dört faktörlü, geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu kabul edilmiştir.

### **3.4 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ**

Elde edilen veriler, SPSS programında çözümlenmiştir. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, demografik özelliklerini (cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Örneklem içerisinde, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar için parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

- Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, örgütsel sinizm boyutları (çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı) puanları ve işe yabancılaşma ölçeği toplam ve alt boyut (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma) puanlarının, cinsiyet, işe yerleştirme tipi, medeni durum, branş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız grup t testi,
- Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, örgütsel sinizm boyutları (çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı) puanları ve işe yabancılaşma ölçeği toplam ve alt boyut (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma) puanlarının, yaş ve kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, tek yönlü varyans analizi (ANOVA),

- 3rneklem grubunu oluşturan 3rretmenlerin, 3rg3tsel sinizm boyutları (alıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı d3ř3ren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı) puanları ile işe yabancılaşma 3leği toplam ve alt boyut (g3cs3zl3k, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma) puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla, Pearson korelasyon analizi,
- Pearson korelasyon analizi sonucu anlamlı bulunduğunda, regresyon analizi yapılmıştır.

Anlamlılık minimum  $p < .05$  d3zeyinde sınanmış, diğer anlamlılık d3zeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4.BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan, sınıf ve branş öğretmenlerinden toplanan verilerin, çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

#### 4.1 KİŞİSEL BİLGİLER

Bu başlık altında katılımcıların, cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş medeni durum, branş ve kıdem değişkenlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, bu değişkenlere göre dağılımı Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	228	56
	Erkek	179	44
İşe Yerleştirme Tipi	Kadrolu	370	90.9
	Ücretli	37	9.1
Yaş	20-25	90	22.1
	26-30	127	31.2
	31-35	100	24.6
	36-40	44	10.8
	41 ve yukarısı	46	11.3
Medeni Durum	Evli	214	52.6
	Bekâr	193	47.4
Branş	Sınıf	130	31.9
	Branş	277	68.1
Kıdem	1-3 yıl	144	35.6
	4-6 yıl	65	16
	7-10 yıl	81	19.9
	11-15 yıl	51	12.5
	16-20 yıl	36	8.8
	20 yıl ve yukarısı	30	7.1

Tablo 12' de görüldüğü gibi, toplam 408 öğretmenin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, 228 (%56) kişinin kadın ve 179 (%44) kişinin erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler, işe yerleştirme tipine göre incelendiğinde, 370 (%90.9) öğretmenin kadrolu ve 37 (%9.1) öğretmenin ücretli öğretmen olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, yaş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, 20-25 yaş aralığında, 90 (%22.1) kişinin, 26-30 yaş aralığında, 127 (% 31.2) kişinin, 31-35 yaş aralığında 100 (%24.6) kişinin, 36-40 yaş aralığında, 44 (%10.8) kişinin ve 41 ve üzeri yaş grubunda, 46 (%11.3) kişinin bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durumuna göre dağılımları incelendiğinde, 214 (%52.6) evli ve 193 (%47.4) bekâr öğretmenin araştırmaya katıldığı görülmektedir. Branş değişkenine göre öğretmen dağılımları incelendiğinde, 130 (%31.9) sınıf öğretmeni ve 277(%68.1) branş öğretmenin araştırmaya katıldığı görülmektedir. Son olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin, kıdemlerine göre dağılımlarının, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 144 (% 35.6), 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 65 (%16), 7-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 81 (%19.9), 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 51 (%12.5), 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 36 (%8.8), 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip olan öğretmenlerin 30 (%7.1) olduğu görülmektedir.

#### **4.2 I.ALT PROBLEM: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları Olan, Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Performansı Düşüren Etkenler, Okula Karşı Olumsuz Tutum, çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı Hakkındaki Görüşleri Nelerdir?**

Bu başlık altında, birinci alt problemde yer alan, “Öğretmenlerin örgütsel sinizmin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı hakkındaki görüşleri nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Bu alt probleme yanıt bulmak amacıyla, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizmin, “çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma” boyutunun, her bir maddesine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13’te verilmiştir.

**Tablo 13: “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Sıra No	Maddeler	$\bar{X}$	SS
1	Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırim.	3.18	1.23
2	Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.	3.30	1.14
3	Yapılması düşünölen şeyler genelde beni güldürür.	2.53	1.02
4	Toplantılarda yeni kararlar alırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.	2.32	1.29
5	Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum.	2.38	1.15
6	Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.	2.53	1.57
7	Tayin/Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.	2.41	1.25

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin en fazla katıldıkları ifadenin, “okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm”  $\bar{X} = 3.30$  olduğu ve sonraki maddelere katılım durumları sırasıyla; “okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırim”  $\bar{X} = 3.18$ , “yapılması düşünölen şeyler genelde beni güldürür”  $\bar{X} = 2.53$ , “görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını düşünüyorum”  $\bar{X} = 2.53$ , “tayin/atama dönemini, çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum”  $\bar{X} = 2.41$  ve en az katıldıkları ifadenin, “toplantılarda yeni kararlar alırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız”  $\bar{X} = 2.32$  olduğu görölmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizmin “performansı düşüren etkenler” boyutunun, her bir maddesine verdikleri cevapların, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 14’te verilmiştir.

**Tablo 14: “Performansı Düşüren Etkenler” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Sıra No	Maddeler	$\bar{X}$	SS
8	Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.	2.73	1.19
9	Okulda bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir.	2.89	1.18
10	Okul yöneticilerinin, okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.	2.88	1.32
11	Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.	3.20	1.30
12	Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.	3.36	1.19
13	Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.	3.24	1.32
14	Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yöneticimin yanlı davrandığına inanmama sebep olur.	3.20	1.32
15	Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron- işçi yapılanmasına neden olur.	2.91	1.31
16	Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.	2.74	1.31

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenlerin en çok katıldıkları maddenin, “görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir”  $\bar{X}=3.36$  olduğu ve sırasıyla; “okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar”  $\bar{X}=3.24$ , “yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur” = 3.20, “yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yöneticimin yanlı davrandığına inanmama sebep olur”  $\bar{X}=3.20$ , “Okul yöneticisinin otoriter tutumu, okulda patron-işçi yapılanmasına neden olur”  $\bar{X}=2.91$ , “Okulda bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir”  $\bar{X}=2.89$ , “Okul yöneticilerinin, okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir”  $\bar{X}=2.88$ , “Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır”  $\bar{X}=2.74$  ve en az katıldığı maddenin,

“Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır”  $\bar{X}$ = 2.73 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizmin “okula karşı olumsuz tutum” boyutunun, her bir maddesine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15’te verilmiştir.

**Tablo 15: “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Sıra No	Maddeler	$\bar{X}$	ss
17	Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem	1.69	1.00
18	Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim	2.03	.95
19	Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim.	2.15	1.05
20	Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.	2.05	1.00
21	Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.	1.75	1.01

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin en fazla katıldığı ifadenin, “çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim”  $\bar{X}$ =2.15 olduğu ve sırasıyla, “çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim”  $\bar{X}$ =2.05, “çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim”  $\bar{X}$ = 2.03, “başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim”  $\bar{X}$ = 1.75 ve en az katıldığı maddenin “görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem”  $\bar{X}$ = 1.69 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizmin “çalışanların kararları uygulamalara katılımı” boyutunun, her bir maddesine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16: “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Sıra No	Maddeler	$\bar{X}$	SS
22	Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.	3.83	1.20
23	Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.	3.78	1.10
24	Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla iş birliği yapmayı önemser.	3.79	1.10
25	Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.	4.04	1.06

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin en çok katıldığı maddenin, “okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım”  $\bar{X}$ = 4.04 olduğu, bundan sonra sırasıyla; “görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir”  $\bar{X}$  = 3.83, “görev yaptığım okuda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser”  $\bar{X}$ = 3.78, ve en az katıldıkları maddenin “görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser”  $\bar{X}$ = 3.78 olduğu görülmektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri tablo 17’ de verilmiştir.

**Tablo 17: Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	n	$\bar{X}$	ss
Çalıştığı Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) Uzaklaşma	407	18.64	5.62
Performansı Düşüren Etkenler	407	27.15	8.49
Okula Karşı Olumsuz Tutum	407	9.68	3.77
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	407	15.44	3.31

Tablo 17'ye bakıldığında, performansı düşüren etkenler biçiminde algılanan örgütsel sinizm tutumunun ortalama puanın ( $\bar{X}=27.15$ ), çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ( $\bar{X}= 18.64$ ), çalışanların kararları uygulamalara katılımı ( $\bar{X}= 15.44$ ) ve okula karşı olumsuz tutum ( $\bar{X}= 9.68$ ) ortalama puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin performansı düşüren etkenler biçiminde algıladıkları örgütsel sinizm tutumunun en yüksek ve okula karşı olumsuz tutum biçiminde algıladıkları örgütsel sinizm tutumunun en düşük düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

#### **4.3 II. ALT PROBLEM: Örgütsel Sinizm Tutumu Bazı Demografik Özelliklere Göre (Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Yaş, Medeni Durum, Branş, Kıdem) Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?**

Bu başlık altında, ikinci alt problemde yer alan; “örgütsel sinizm tutumu, bazı demografik özelliklere göre (cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş, medeni durum, branş, kıdem) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Bu alt problem yanıt bulmak amacıyla, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumları, örgütsel sinizmin boyutları açısından; cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş, medeni durum, branş, kıdem değişkenlerine göre ayrı ayrı çözümlenmiş ve sonuçlar başlıklar halinde gösterilmiştir.

##### **4.3.1 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, Örgütsel Sinizmin “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutu ile Karşılaştırılması**

Örgütsel sinizmin alt boyutu olan, “çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma” alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet, işe yerleştirme, medeni durum ve branş değişkeni bazında, t testinin uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 18' de verilmiştir.

**Tablo 18: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzy	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	18.90	5.17	-.388	405	.69
	Erkek	179	18.31	6.15			
İşe Yerleştirme	Kadrolu	370	18.91	5.52	2.93	405	<b>.004</b>
	Ücretli	37	16.08	6.10			
Medeni Durum	Evli	214	18.44	6.04	-.790	405	.43
	Bekâr	193	18.88	5.13			
Branş	Sınıf	130	18.84	6.11	.466	405	.642
	Branş	277	18.56	5.40			

Tablo 18’de görüldüğü gibi, kadın öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 18.90$ , standart sapması 5.17; erkek öğretmenlerin ise çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 18.31$ , standart sapması 6.15’tir. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $t= -.388$ ,  $p> .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 18’de görüldüğü gibi, kadrolu öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 18.91$ , standart sapması 5.52; ücretli öğretmenlerin ise çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 16.09$ , standart sapması



6.10'dur. Bu veriler, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $t = .293, p < .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 18'de görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 18.44$ , standart sapması 6.04; bekâr öğretmenlerin ise çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 18.88$ , standart sapması 5.13'tür. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t = -.790, p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 18'de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 18.84$ , standart sapması 6.11; branş öğretmenlerin ise çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 18.56$ , standart sapması 5.40'tır. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma

boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t = .466$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma alt boyutuna ilişkin algıları, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 19’ da verilmiştir.

**Tablo 19: Yaş Değişkenine Göre “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
Yaş	20-25	90	17.91	4.64		
	26-30	127	19.24	5.48		
	31-35	100	18.99	6.18		
	36-40	44	18.43	6.36		
	41 ve Yukarısı	46	18.64	5.77		
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
	Gruplararası	132.597	4	33.149	1.047	.383
	Grupiçi	12732.160	402	31.672		
	Toplam	12864.757	406			

Tablo 19’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaş değişkenine göre, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar vardır. En düşük aritmetik ortalama puan 20-25 yaş öğretmen grubuna ( $\bar{X} = 17.91$ ) aittir. Bunu sırasıyla yükselerek 36-40 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X} = 18.43$ ), 41 ve yukarısı yaş öğretmen grubu ( $\bar{X} = 18.64$ ), 31-35 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X} = 18.99$ ), 26-30 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X} = 19.24$ ) izlemektedir.

Tablo 19’ da görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm tutumları,

yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F_{(4-402)}= 1.047, p>.05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm tutumları üzerinde yaş değişkeninin etkili olmadığı söylenebilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma alt boyutuna ilişkin algıları, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 20’ de verilmiştir.

**Tablo 20: Kıdem Değişkenine Göre “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
<b>Kıdem</b>	1-3	144	17.61	4.88		
	4-6	65	20.09	4.77		
	7-10	81	20.64	6.28		
	11-15	51	17.47	5.79		
	16-20	36	18.19	6.04		
	20 yıl ve yukarısı	30	17.63	6.34		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	719.389	5	143.878	4.750	.000	1-2/ 1-3
Grupiçi	12145.368	401	30.288			2-4/ 2-6
Toplam	12864.757	406				3-4/ 3-5/ 3-6

Tablo 20’ de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm tutumları, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(5-401)}= 4.750 p<.05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma boyutunda örgütsel sinizm tutumları üzerinde kıdem değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, performansı düşüren etkenler boyutu için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 21’ de çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 21: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma	LSD	1-3	4-6	-2.47*	.82	.003
			7-10	-3.02*	.76	.000
			11-15	2.62*	1.02	.003
		4-6	20 yıl ve yukarısı	-2.45*	1.21	.044
			11-15	3.17*	.98	.001
			16-20	2.44*	1.10	.027
7-10	20 yıl ve yukarısı	3.00*	1.17	.011		

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma açısından Tablo 21 incelendiğinde 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme ve 7-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yine 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme ve 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Son olarak 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme, 16-20 yıl kıdeme ve 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip olan öğretmenler ile arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

#### **4.3.2 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, Örgütsel Sinizmin “Performansı Düşüren Etkenler” Boyutu ile Karşılaştırılması**

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin alt boyutu olan “performansı düşüren etkenler” alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet, işe yerleştirme, medeni durum ve branş değişkeni bazında, t testinin uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 22’ de verilmiştir.

**Tablo 22: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Performansı Düşüren Etkenler” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzy	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	228	27.48	7.64	.872	405	.384
	Erkek	179	26.74	9.47			
<b>İşe Yerleştirme</b>	Kadroly	370	27.42	8.46	.201	405	<b>.045</b>
	Ücretly	37	24.49	8.53			
<b>Medeni Durum</b>	Evly	214	27.08	8.70	-.171	405	.86
	Bekâr	193	27.23	8.27			
<b>Branş</b>	Sınıf	130	27.21	9.42	.094	405	.925
	Branş	277	27.13	8.03			

Tablo 22’de görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 27.48$ , standart sapması 7.64; erkek öğretmenlerin ise performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 26.74$ , standart sapması 9.47’dir. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $t= .872$   $p> .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin performansı düşüren etkenler biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 22’ de görüldüğü gibi, kadroly öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 27.42$ , standart sapması 8.46; ücretly öğretmenlerin ise performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 24.49$ , standart sapması 5.53’tür. Bu veriler, kadroly ve ücretly öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir

farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $t = .201, p < .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 22' de görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 27.08$ , standart sapması 8.70; bekâr öğretmenlerin ise performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 27.23$ , standart sapması 8.27'dir. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t = -.171, p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 22' de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 27.21$ , standart sapması 9.42; branş öğretmenlerin ise performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 27.13$ , standart sapması 8.03'tür. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t = .094, p > .05$ ). Başka bir

deyişle, öğretmenlerin performansı düşüren etkenler biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, brans değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin, performansı düşüren etkenler alt boyutuna ilişkin algıları, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 23’ te verilmiştir.

Tablo 23’ te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaş değişkenine göre, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar vardır. En düşük aritmetik ortalama puan 20-25 yaş öğretmen grubuna ( $\bar{X}$ = 24.51) aittir. Bunu sırasıyla yükselerek 31-35 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}$ =26.98), 41 ve yukarısı yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}$ = 27.96), 36-40 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}$ =28.34), 26-30 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}$ = 28.47) izlemektedir.

**Tablo 23: Yaş Değişkenine Göre “Performansı Etkileyen Etkenler” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss
Yaş	20-25	90	24.51	7.29
	26-30	127	28.47	9.29
	31-35	100	26.98	8.85
	36-40	44	28.34	7.39
	41 ve Yukarısı	46	27.96	7.67

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	944.034	4	236.009	3.347	.010	1-2
Grupiçi	28343.902	402	70.507			1-3
Toplam	29287.936	406				1-4
						1-5

Tablo 23’ te görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm tutumları, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(4-402)}= 3.347$   $p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm tutumları üzerinde yaş değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamli farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, performansı düşüren etkenler boyutu için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 24' te çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 24: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
Performansı Düşüren Etkenler	LSD	20-25	26-30	-3.961*	1.15	.001
			31-35	-2.468*	1.22	.044
			36-40	-3.829*	1.54	.014
			41 ve Yukarısı	-3.445*	1.52	.024

Performansı düşüren etkenler açısından Tablo 24 incelendiğinde 20-25 yaş grubu öğretmenlerin, 26- 30 yaş grubu, 31-35 yaş grubu, 36-40 yaş grubu ve 41 ve yukarısı yaş grubu öğretmenler ile performansı düşüren etkenler biçiminde hissedilen örgütsel sinizm tutumu bakımından aralarında anlamlı bir fark vardır. Anlamlı farkın bulunduğu grupların, ortalama puanlarına bakıldığında; 20-25 yaş grubu öğretmenlerin performansı düşüren etmenler boyutunda örgütsel sinizm algılarının ( $\bar{X} = 24,51$ ), 26-30 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X}= 28.47$ ), 31-35 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X}=26.98$ ), 36-40 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X}=28.34$ ) ve 41 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin, performansı düşüren etkenler alt boyutuna ilişkin algıları, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 25' te verilmiştir.



**Tablo 25: Kıdem Değişkenine Göre “Performansı Düşüren Etkenler” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
Kıdem	1-3	144	25.10	8.02		
	4-6	65	28.83	8.56		
	7-10	81	29.61	8.94		
	11-15	51	26.05	8.84		
	16-20	36	27.33	7.42		
	20 yıl ve yukarısı	30	28.40	7.76		
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	1388.201	5	277.640	3.990	.002	1-2/ 1-3/
Grupiçi	27899.735	401	69.575			1-6/ 3-4/
Toplam	29287.936	406				

Tablo 25’de görüldüğü üzere, yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm tutumları, kıdem değişkenine göre anlamlı bir ilişki vardır ( $F_{(5-401)} = 3.390$ ,  $p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda kıdem değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Buna göre, performansı düşüren etkenler boyutu için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 26’ da çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 26: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
Perf. Düşüren Etkenler	LSD	1-3	4-6	-3.72*	1.24	.003
			7-10	4.51*	1.15	.000
		7-10	20 yıl ve yukarısı	3.29*	1.67	.050
			11-15	3.55*	1.49	.017

Performansı düşüren etkenler açısından Tablo 26 incelendiğinde 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 20 yıl üzeri yıl kıdeme sahip olan

öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yine 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

#### 4.3.3 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, Örgütsel Sinizmin “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutu ile Karşılaştırılması

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Okula Karşı Olumsuz Tutum” alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet, işe yerleştirme, medeni durum ve branş değişkeni bazında, t testinin uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 27’ de verilmiştir.

**Tablo 27: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzy	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	9.64	3.32	-.243	405	.808
	Erkek	179	9.73	4.29			
İşe Yerleştirme	Kadrolu	370	9.71	3.77	.47	405	.642
	Ücretli	37	9.41	3.78			
Medeni Durum	Evli	214	9.67	4.04	-.017	405	.986
	Bekâr	193	9.68	3.46			
Branş	Sınıf	130	10.09	3.75	1.512	405	.131
	Branş	277	9.49	3.77			

Tablo 27’de görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 9.64$ , standart sapması 3.32; erkek öğretmenlerin ise okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 9.73$ , standart sapması 4.29’dır. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında

anlamli bir farklılık yoktur ( $t=-.243$   $p> .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamli bir şekilde değişmemektedir.

Okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 27' de görüldüğü gibi, kadrolu öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 9.71$ , standart sapması 3.77; ücretli öğretmenlerin ise okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 9.41$ , standart sapması 3.78'dir. Bu veriler, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamli olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamli bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $t= .47$ ,  $p< .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamli bir şekilde değişmemektedir.

Okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 27' de görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 9.68$ , standart sapması 4.04; bekâr öğretmenlerin ise okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 9.98$ , standart sapması 3.46'dır. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamli olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamli bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t= -.017$ ,  $p> .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamli bir şekilde değişmemektedir.

Okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 27’ de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 10.09, standart sapması 3.75; branş öğretmenlerin ise okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 9.49, standart sapması 3.77’dir. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t= 1.512$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin, okula karşı olumsuz tutum alt boyutuna ilişkin algıları, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 28’ de verilmiştir.

**Tablo 28: Yaş Değişkenine Göre “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
Yaş	20-25	90	9.04	3.38		
	26-30	127	10.15	3.42		
	31-35	100	9.49	3.85		
	36-40	44	9.82	4.02		
	41 ve Yukarısı	46	9.91	3.77		
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
	Gruplararası	71.309	4	17.827	1.257	.286
	Grupiçi	5699.167	402	14.177		
	Toplam	5770.477	406			

Tablo 28 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaş değişkenine göre, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar vardır. En düşük aritmetik ortalama puan 20-25 yaş öğretmen grubuna ( $\bar{X}$ =

9.04) aittir. Bunu sırasıyla yükselerek 31-35 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}=9.49$ ), 36-40 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}= 9.82$ ), 41 ve yukarısı yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}=9.91$ ), 26-30 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}= 10.15$ ) izlemektedir.

Tablo 28’ de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm tutumları, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F_{(4-402)}= 1.256$   $p > .05$ ). Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm tutumları üzerinde yaş değişkeninin etkili olmadığı söylenebilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin, okula karşı olumsuz tutum alt boyutuna ilişkin algıları, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 29’ da verilmiştir.

**Tablo 29: Kıdem Değişkenine Göre “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
Kıdem	1-3	144	9.04	3.23		
	4-6	65	10.40	3.11		
	7-10	81	10.50	4.12		
	11-15	51	9.07	4.09		
	16-20	36	8.91	3.82		
	20 yıl ve yukarısı	30	10.86	4.96		
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Gruplararası	228.067	5	45.613	3.300	.006	1-2/ 1-3/
Grupiçi	5542.410	401	13.821			1-6/ 3-4/
Toplam	5770.477	406				3-5/ 4-6/ 5-6

Tablo 29’ da görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm tutumları, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(5-401)}= 3.300$   $p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle

öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm tutumları üzerinde kıdem değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamli farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, okula karşı olumsuz tutum boyutu için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 30' da çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 30: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P	
Okula Karşı Olumsuz Tutum	LSD	1-3	4-6	-1.35*	.55	.015	
			7-10	-1.45*	.51	.005	
		7-10	20 yıl ve yukarısı	-1.81*	.74	.015	
			11-15	1.42*	.66	.005	
		11-15	16-20	1.58*	.74	.033	
			20 yıl ve yukarısı	-1.78*	.85	.037	
		16-20	11-15	20 yıl ve yukarısı	-1.95	.91	.034
			16-20	20 yıl ve yukarısı			

Okula karşı olumsuz tutum açısından Tablo 30 incelendiğinde, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 20 yıl üzeri yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yine 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme ve 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Son olarak 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

#### 4.3.4 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, Örgütsel Sinizmin “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutu ile Karşılaştırılması

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin alt boyutu olan “çalışanların kararlara katılımı” alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet, işe yerleştirme, medeni durum ve branş değişkeni bazında, t testinin uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 31’de verilmiştir.

**Tablo 31: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzyey	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	15.20	3.33	-1.67	405	.095
	Erkek	179	15.75	3.27			
İşe Yerleştirme	Kadro lu	370	15.45	3.36	.02	405	.981
	Ücretli	37	15.43	2.89			
Medeni Durum	Evli	214	15.85	6.04	2.68	405	<b>.008</b>
	Bekâr	193	14.98	5.13			
Branş	Sınıf	130	15.42	3.66	-1.22	405	.903
	Branş	277	15.46	3.14			

Tablo 31’de görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 15.20$ , standart sapması 3.33; erkek öğretmenlerin ise çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 15.75$ , standart sapması 3.27’dir. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $t = -1.67$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışanların kararları

uygulamalara katılımı biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 31' de görüldüğü gibi, kadrolu öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 15.45, standart sapması 3.36; ücretli öğretmenlerin ise çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 15.43, standart sapması 3.89'dur. Bu veriler, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür (t= .02, p< .05). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 31' de görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 15.85, standart sapması 6.04; bekâr öğretmenlerin ise çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 14.98, standart sapması 5.13'tür. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, okula karşı olumsuz tutum boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (t= .268, p< .05). Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamalara katılımı biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.



Çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm tutumunu, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 31’ de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 15.42$ , standart sapması 3.66; branş öğretmenlerin ise çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 15.46$ , standart sapması 3.14’tür. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutuna ilişkin örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutunda örgütsel sinizm puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t=-1.22$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı biçimindeki örgütsel sinizm tutumu, branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutuna ilişkin algıları, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 32’ de verilmiştir.

Tablo 32’ de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaş değişkenine göre, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutunda örgütsel sinizm puanlarının aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar vardır. En düşük aritmetik ortalama puan 36-40 yaş öğretmen grubuna ( $\bar{X}= 15.00$ ) aittir. Bunu sırasıyla yükselerek 26-30 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}=15.01$ ), 20-25 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}= 15.27$ ), 41 ve yukarısı yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}=15.67$ ), 31-35 yaş öğretmen grubu ( $\bar{X}= 16.24$ ) izlemektedir.

**Tablo 32: Yaş Değişkenine Göre “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss
Yaş	20-25	90	15.27	3.68
	26-30	127	15.01	2.91
	31-35	100	16.24	2.94
	36-40	44	15.00	3.46
	41 ve Yukarısı	46	15.67	3.99

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
	Gruplararası	100.589	4	25.147	2.321	.056
	Grupiçi	4355.917	402	10.836		
	Toplam	4456.506	406			

Tablo 32’de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutunda örgütsel sinizm tutumları, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F_{(5-401)}= 2.321$   $p > .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutunda örgütsel sinizm tutumları üzerinde, yaş değişkeninin etkili olmadığı söylenebilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel sinizmin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutuna ilişkin algıları, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 33’ de verilmiştir.

**Tablo 33: Kıdem Değişkenine Göre “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
Kıdem	1-3	144	15.25	3.50		
	4-6	65	14.80	2.45		
	7-10	81	16.06	2.89		
	11-15	51	16.00	3.40		
	16-20	36	14.27	4.39		
	20 yıl ve yukarısı	30	16.53	2.77		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	163.233	5	32.647	3.049	.010	2-3/ 2-6/
Grupiçi	4293.773	401	10.706			3-5/ 4-5/
Toplam	4456.506	406				5-6

Tablo 33’te görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutunda örgütsel sinizm tutumları, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(5-401)}= 3.049$   $p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutunda örgütsel sinizm tutumları üzerinde kıdem değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamli farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, çalışanların kararları uygulamalara katılımı boyutu için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 34’ te çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 34: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı	LSD		7-10	-1.26*	.54	.021
		4-6	20 yıl ve yukarısı	-1.73	.72	.017
			7-10	-1.78*	.65	.007
			11-15	-1.72*	.71	.016
		16-20	20 yıl ve yukarısı	-2.25	.80	.006

Çalışanların kararları uygulamalara katılımı açısından Tablo 34 incelendiğinde, 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 7-10 yıl kıdeme ve 20 yıl üzeri yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yine 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 7-10 yıl kıdeme, 11-15 yıl kıdeme ve 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

#### **4.4 III. ALT PROBLEM: İlkokul Ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyi Nedir?**

Bu başlık altında, üçüncü alt problemde yer alan, “İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi nedir” sorusuna cevap aranmıştır.

Bu soruya yanıt vermek adına, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre işe yabancılaşma düzeyleri analiz edilmiştir. Tablo 35’ de öğretmenlerin işe yabancılaşma

düzeyleri, cinsiyet, işe yerleştirme tipi, medeni durum, branş değişkenleri açısından t testi uygulanarak karşılaştırılmıştır.

**Tablo 35: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “İşe Yabancılaşma” Düzeyine İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzy	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	81.67	20.27	-.388	405	.698
	Erkek	179	82.51	23.02			
İşe Yerleştirme	Kadrolu	370	83.19	20.71	3.459	405	<b>.001</b>
	Ücretli	37	70.54	25.89			
Medeni Durum	Evli	214	82.86	21.78	.807	405	.420
	Bekâr	193	81.13	21.22			
Branş	Sınıf	130	81.58	23.37	-.297	405	.767
	Branş	277	82.26	20.61			

Tablo 35’te görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 81.67$ , standart sapması 20.27; erkek öğretmenlerin ise işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 82.51$ , standart sapması 23.02’dir. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $t= -.388$ ,  $p> .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İşe yabancılaşma düzeyini, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 35’te görüldüğü gibi, kadrolu öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 83.19$ , standart sapması 20.71; ücretli öğretmenlerin ise işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 70.54$ , standart sapması 25.89’dur. Bu veriler, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür ( $t= 3.459$ ,  $p< .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, işe

yabancılaşma düzeyi, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

İşe yabancılaşma düzeyini, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 35' te görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 82.86$ , standart sapması 21.78; bekâr öğretmenlerin ise işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 81.13$ , standart sapması 21.22'dir. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmemiştir ( $t= .807$   $p> .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İşe yabancılaşma düzeyini, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 35' te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 81.58$ , standart sapması 23.37; branş öğretmenlerin ise işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 82.26$ , standart sapması 20.61' dir. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t= -.297$   $p> .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 36' da verilmiştir.

**Tablo 36: Yaş Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss			
Yaş	20-25	90	77.11	17.07			
	26-30	127	86.77	20.63			
	31-35	100	85.61	19.66			
	36-40	44	91.27	21.60			
	41 ve Yukarısı	46	84.80	20.11			
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
	Gruplararası	10059.922	4	2514.980	5.688	.000	1-2/ 1-3/
	Grupiçi	1777750.191	402	442.165			1-4
	Toplam	187810.113	406				

Tablo 36 incelendiğinde, yaş değişkenine göre, işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar vardır. En düşük ortalamaya sahip yaş grubu 20-25 ( $\bar{X}$ =77.11) olup, yükselerek; 41 ve yukarısı ( $\bar{X}$ =84.80), 31-35 ( $\bar{X}$ =85.61), 26-30 ( $\bar{X}$ =86.77), 36-40 ( $\bar{X}$ =91.27) şeklinde ilerlemektedir.

Tablo 36' da görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(4-402)}=5.688$ ,  $p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, işe yabancılaşma üzerinde yaş değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, işe yabancılaşma düzeyi için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 37' de çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 37: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
			26-30	-10.06*	2.89	.001

İşe Yabancılaşma	LSD	20-25	31-35	-8.00*	3.05	.009
			36-40	-16.60*	3.86	.000

İşe yabancılaşma düzeyi bakımından Tablo 37 incelendiğinde, 20-25 yaş grubunun 41 ve yukarıya yaş grubu dışında bütün yaş grupları ile arasında anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmektedir. 20-25 yaş grubu öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi ortalamaları ( $\bar{X}$ =77.11), 26-30 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X}$ = 86.77), 31-35 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X}$ =85.61), 36-40 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X}$ =91.27) daha düşük olduğu görülmektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 38’de verilmiştir.

**Tablo 38: Kıdem Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Düzeyine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$				ss
Kıdem	1-3	144	74.59				19.33
	4-6	65	88.30				21.55
	7-10	81	22.12				2.45
	11-15	51	85.05				21.23
	16-20	36	85.03				21.12
	20 yıl ve yukarıya	30	81.36				21.72
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
	Gruplararası	13584.431	5	2716.886	6.253	.000	1-2/ 1-3/
	Grupiçi	174225.682	401	434.478			1-4/ 1-5
	Toplam	187810.113	406				

Tablo 38’de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(5-}$

401)= 6.253 p<.05). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi üzerinde kıdem değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamli farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, işe yabancılaşma düzeyi için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 39’ da çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 39: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
İşe Yabancılaşma	LSD	1-3	4-6	-13.71*	3.11	.000
			7-10	-12.69	2.89	.000
			11-15	-10.46	3.39	.002
			16-20	-10.49	3.88	.007

İşe yabancılaşma düzeyi açısından Tablo 39 incelendiğinde 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme 11-15 yıl kıdeme ve 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

#### **4.5 IV. ALT PROBLEM: Öğretmenlerin İşe Yabancılaşmanın Alt Boyutları Olan, Güçsüzlük, Anlamsızlık, Yalıtılmışlık Ve Okula Yabancılaşma Hakkındaki Görüşleri Nelerdir?**

Bu başlık altında, dördüncü alt problemde yer alan, “Öğretmenlerin işe yabancılaşmanın alt boyutları olan, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma hakkındaki görüşleri nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır.



Bu alt probleme yanıt bulmak amacıyla, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, işe yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, işe yabancılaşmanın, “güçsüzlük” boyutunun, her bir maddesine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 36’da verilmiştir.

**Tablo 40: “Güçsüzlük” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Sıra No	Maddeler	$\bar{X}$	ss
1	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	2.62	1.03
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum	2.04	.88
3	İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	2.38	1.05
4	Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	2.28	1.82
5	Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	2.22	.94
6	İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	2.47	1.13
7	Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	2.24	1.12
8	Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.	2.35	1.15
9	Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	2.40	1.19
10	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	2.37	1.18

Tablo 40 incelendiğinde, öğretmenlerin en çok katıldığı maddenin, “okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum”  $\bar{X}$ = 2.62 olduğu, bundan sonra sırasıyla; “İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum”  $\bar{X}$  = 2.47, “Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum”  $\bar{X}$  = 2.40, “İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum”  $\bar{X}$  =2.38, “Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum”  $\bar{X}$  = 2.37, “Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği

alamadığımı hissediyorum”  $\bar{X}$  = 2.35, “Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum”  $\bar{X}$  = 2.28, “Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum”  $\bar{X}$  = 2.24, “Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum”  $\bar{X}$  = 2.22 ve en az katıldıkları maddenin “Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum”  $\bar{X}$  = 2.06 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, işe yabancılaşmanın, “anlamsızlık” boyutunun, her bir maddesine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 41’de verilmiştir.

**Tablo 41: “Anlamsızlık” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Sıra No	Maddeler	$\bar{X}$	ss
11	Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum	2.06	1.11
12	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum	1.89	.93
13	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	2.00	.99
14	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	1.78	.94
15	İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığımı duygusunu yaşıyorum.	1.63	.89
16	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	1.44	.77
17	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	1.42	.76
18	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1.98	1.02
19	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum	1.71	1.00
20	Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum	2.07	1.15
21	Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığımı hissediyorum.	2.25	1.07

Tablo 41 incelendiğinde, öğretmenlerin en çok katıldığı maddenin, “Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığımı hissediyorum”  $\bar{X}$  = 2.25 olduğu, bundan sonra sırasıyla; “Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum”  $\bar{X}$  = 2.07, “Neyi niçin

öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum”  $\bar{X}$ = 2.06, “Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.”  $\bar{X}$ =2.00, “Öğretmenliği sıkıcı buluyorum”  $\bar{X}$ = 1.98, “Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum”  $\bar{X}$ = 1.89, “Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum”  $\bar{X}$ =1.78, “Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum”  $\bar{X}$  = 1.71, “İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.”  $\bar{X}$ =1.63, “Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum”  $\bar{X}$ = 1.44 ve en az katıldıkları maddenin “Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum”  $\bar{X}$ = 1.42 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, işe yabancılaşmanın, “yalıtılmışlık” boyutunun, her bir maddesine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 42’de verilmiştir.

**Tablo 42: “Yalıtılmışlık” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Sıra No	Maddeler	$\bar{X}$	ss
22	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum	1.67	.95
23	Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.	1.49	.94
24	Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	1.60	1.02
25	Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	2.09	1.09
26	Okulda kendimi yalnız hissediyorum.	1.71	.99
27	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	2.24	1.15
28	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	1.94	1.08
29	Sosyal çevremi sıkıcı buluyorum.	1.83	1.01
30	Yaşamımda boşluk duygusu yaşıyorum	1.94	.99
31	Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	2.24	1.18

Tablo 42 incelendiğinde, öğretmenlerin en çok katıldığı maddenin, “Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum”  $\bar{X}$ = 2.24 ve “Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum”  $\bar{X}$ =2.24 olduğu, bundan sonra sırasıyla; “Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum”  $\bar{X}$  = 2.09, “Yaşamımda boşluk duygusu yaşıyorum”  $\bar{X}$  = 1.94, “Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum”  $\bar{X}$ =1.94, “Sosyal çevremi sıkıcı buluyorum”  $\bar{X}$ = 1.83, “Okulda kendimi yalnız hissediyorum”  $\bar{X}$  = 1.71, “Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum”  $\bar{X}$ =1.67, “Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum”  $\bar{X}$ = 1.60, “ve en az katıldıkları maddenin “Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum”  $\bar{X}$ = 1.49 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, işe yabancılaşmanın, “okula yabancılaşma” boyutunun, her bir maddesine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 43’te verilmiştir.

**Tablo 43: “Okula Yabancılaşma” Alt Boyutuna İlişkin Her Bir Maddeye Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Sıra No	Maddeler	$\bar{X}$	SS
32	Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.	2.01	1.13
33	Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum	3.27	1.29
34	Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.	3.27	1.30
35	Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.	3.63	1.07
36	Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu hissediyorum.	3.17	1.24
37	Öğrencilerin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum	3.33	1.68
38	Okulda sınıftayken kendimi rahat hissediyorum.	3.64	1.00

Tablo 43 incelendiğinde, öğretmenlerin en çok katıldığı maddenin, “Okulda sınıftayken kendimi rahat hissediyorum”  $\bar{X}$ = 3.64 ve “Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk

almaktan zevk alıyorum”  $\bar{X}=3.63$  olduğu, bundan sonra sırasıyla; “Öğrencilerin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum”  $\bar{X}= 3.33$ , “Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum”  $\bar{X}= 3.27$ , “Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum”  $\bar{X}=3.27$ , “Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu hissediyorum”  $\bar{X}= 3.17$  ve en az katıldıkları maddenin “Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum”  $\bar{X}= 2.01$  olduğu görülmektedir.

İşe yabancılaşmanın alt boyutları olan, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma değişkenlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 44’ de verilmiştir.

**Tablo 44: İşe Yabancılaşmanın Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	n	$\bar{X}$	ss
Güçsüzlük	407	23.36	7.85
Anlamsızlık	407	20.24	7.81
Yalıtılmışlık	407	18.72	7.33
Okula Yabancılaşma	407	19.71	4.99

Tablo 44 incelendiğinde, güçsüzlük biçiminde algılanan işe yabancılaşma ortalama puanının ( $\bar{X}= 23.36$ ), anlamsızlık ( $\bar{X}=19.71$ ), okula yabancılaşma ( $\bar{X}=19.71$ ) ve yalıtılmışlık ( $\bar{X}=18.72$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin işe yabancılaşmayı en çok güçsüzlük boyutunda yaşadığı söylenebilir.

#### **4.6 V. ALT PROBLEM: İşe Yabancılaşma Düzeyi Bazı Demografik Özelliklere Göre (Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Yaş, Medeni Durum, Branş, Kıdem) Anlamlı Bir Farklılık Göstermekte midir?**

Bu başlık altında, beşinci alt problemde yer alan; “işe yabancılaşma düzeyi, bazı demografik özelliklere göre (cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş, medeni durum, branş, kıdem) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Bu alt probleme yanıt bulmak amacıyla, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyleri, işe yabancılaşmanın boyutları açısından; cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş, medeni durum, branş, kıdem değişkenlerine göre ayrı ayrı çözümlenmiş ve sonuçlar başlıklar halinde gösterilmiştir.

#### 4.6.1 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, İşe Yabancılaşmanın “Güçsüzlük” Boyutu ile Karşılaştırılması

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, işe yabancılaşmanın alt boyutu olan “güçsüzlük” alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet, işe yerleştirme, medeni durum ve branş değişkeni bazında, t testinin uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 45’ te verilmiştir.

**Tablo 45: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Güçsüzlük” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzye	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	23.79	7.15	1.21	405	.223
	Erkek	179	22.83	8.65			
İşe Yerleştirme	Kadro lu	370	23.97	7.66	5.01	405	<b>.000</b>
	Ücretli	37	17.38	6.92			
Medeni Durum	Evli	214	23.73	8.21	.988	405	.324
	Bekâr	193	22.96	7.42			
Branş	Sınıf	130	23.17	9.11	-.350	405	.726
	Branş	277	23.46	7.20			

Tablo 45’te görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 23.79$ , standart sapması 7.15; erkek öğretmenlerin ise güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 22.83$ , standart sapması 8.65’tir. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $t=1.21$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle,

öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyini, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 45'te görüldüğü gibi, kadrolu öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 23.97$ , standart sapması 7.66; ücretli öğretmenlerin ise güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 17.38$ , standart sapması 6.92'dir. Bu veriler, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür ( $t= 5.01$ ,  $p < .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyini, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 45'te görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 23.73$ , standart sapması 8.21; bekâr öğretmenlerin ise güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 22.96$ , standart sapması 7.42'dir. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmemiştir ( $t= .988$   $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyini, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 45'te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 23.17$ , standart sapması 9.11, branş öğretmenlerin ise güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi

puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 23.46$ , standart sapması 7.20' dir. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t = -0.350$   $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 46' da verilmiştir.

**Tablo 46: Yaş Değişkenine Göre “Güçsüzlük ” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss			
Yaş	20-25	90	20.76	6.19			
	26-30	127	24.46	7.92			
	31-35	100	23.74	7.99			
	36-40	44	26.14	8.88			
	41 ve Yukarısı	46	22.00	7.87			
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
	Gruplararası	1204.083	4	301.021	5.080	.001	1-2/ 1-3
	Grupiçi	23820.635	402	59.255			1-4
	Toplam	25024.717	406				

Tablo 46 incelendiğinde, yaş değişkenine göre, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar vardır. En düşük ortalamaya sahip yaş grubu 20-25 ( $\bar{X} = 20.76$ ) olup, yükselerek; 41 ve yukarısı ( $\bar{X} = 22.00$ ), 31-35 ( $\bar{X} = 23.74$ ), 26-30 ( $\bar{X} = 24.46$ ), 36-40 (26.14) şeklinde ilerlemektedir.

Tablo 46'da görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, güçsüzlük düzeyi, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(4-402)} = 5.080$ ,



$p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma üzerinde yaş değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamli farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 47’ de çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 47: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
Güçsüzlük	LSD	20-25	26-30	-3.70*	1.06	.001
			31-35	-2.98*	1.11	0.08
			36-40	-5.38*	1.41	.000

Güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi bakımından Tablo 47 incelendiğinde 20-25 yaş grubunun 41 ve yukarıya yaş grubu dışında bütün yaş grupları ile arasında anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmektedir. 20-25 yaş grubu öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeyi ortalamaları ( $\bar{X} = 20.76$ ), 26-30 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X} = 24.46$ ), 31-35 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X} = 23.74$ ), 36-40 yaş grubu öğretmenlerden ( $\bar{X} = 26.14$ ) daha düşük olduğu görülmektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, güçsüzlük biçiminde algılanan işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 48’ de verilmiştir.

**Tablo 48: Kıdem Değişkenine Göre “Güçsüzlük” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss
	1-3	144	20.80	6.88
	4-6	65	25.84	6.71

Kıdem						
7-10		81	25.48			8.51
11-15		51	24.23			9.04
16-20		36	23.27			7.26
20 yıl ve yukarısı		30	23.23			8.05
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	1745.713	5	349.143	6.014	.000	1-2/ 1-3/
Grupiçi	23279.927	401	58.052			1-4
Toplam	25024.717	406				

Tablo 48’de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, güçsüzlük biçiminde algıladıkları işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(5-401)} = 6.014$   $p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde kıdem değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 49’ da çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 49: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
			4-6	-5.04*	1.13	.000
İşe	LSD	1-3	7-10	-4.67*	1.05	.000
Yabancılaşma			11-15	-3.42*	1.24	.006

Güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi açısından Tablo 45 incelendiğinde 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

#### 4.6.2 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, İşe Yabancılaşmanın “Anlamsızlık” Boyutu ile Karşılaştırılması

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, işe yabancılaşmanın alt boyutu olan “anlamsızlık” alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet, işe yerleştirme, medeni durum ve branş değişkeni bazında, t testinin uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 50’ de verilmiştir.

**Tablo 50: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzy	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	19.74	7.88	-1.47	405	.14
	Erkek	179	20.88	7.70			
İşe Yerleştirme	Kadro lu	370	20.61	7.81	3.12	405	<b>.002</b>
	Ücretli	37	16.46	6.92			
Medeni Durum	Evli	214	20.93	7.76	1.86	405	.063
	Bekâr	193	19.48	7.81			
Branş	Sınıf	130	19.92	7.99	-.575	405	.566
	Branş	277	20.40	7.73			

Tablo 50’de görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 19.74$ , standart sapması 20.88; erkek öğretmenlerin ise anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 20.88$ , standart sapması 7.70’tir. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $t=-1.47$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 50’de görüldüğü gibi, kadro lu öğretmenlerin, anlamsızlık

boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 20.61, standart sapması 7.81; ücretli öğretmenlerin ise anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 16.46, standart sapması 6.92'dir. Bu veriler, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür ( $t= 3.12$ ,  $p< .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 50'de görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ =20.93, standart sapması 7.76; bekâr öğretmenlerin ise anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 19.48, standart sapması 7.81'dir. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmemiştir ( $t= 1.86$   $p> .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 50'de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 19.92, standart sapması 7.99; branş öğretmenlerin ise anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 20.40, standart sapması 7.73'tür. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı

görülmüştür ( $t = -.575$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 51’de verilmiştir.

**Tablo 51: Yaş Değişkenine Göre “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss			
Yaş	20-25	90	16.53	5.94			
	26-30	127	21.23	7.97			
	31-35	100	21.13	7.89			
	36-40	44	23.30	8.17			
	41 ve Yukarısı	46	19.91	7.86			
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
	Gruplararası	1855.504	4	463.876	8.129	.000	1-2/ 1-3/
	Grupiçi	22938.899	402	57.062			1-4/ 1-5
	Toplam	25024.717	46				

Tablo 51 incelendiğinde, yaş değişkenine göre, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar vardır. En düşük ortalamaya sahip yaş grubu 20-25 ( $\bar{X} = 16.53$ ) olup, yükselerek; 41 ve yukarısı ( $\bar{X} = 19.91$ ), 31-35 ( $\bar{X} = 21.13$ ), 26-30 ( $\bar{X} = 21.23$ ), 36-40 (23.30) şeklinde ilerlemektedir.

Tablo 51’ de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(4-402)} = 8.129$ ,  $p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma üzerinde yaş değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi

teknikğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 52’ de çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 52: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
Anlamsızlık	LSD	20-25	26-30	-4.69*	1.04	.000
			31-35	-4.59*	1.09	.000
			36-40	-6.76*	1.38	.000
			41 ve yukarısı	-3.37*	1.36	.014

Anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi bakımından, Tablo 48 incelendiğinde 20-25 yaş grubunun bütün yaş grupları ile arasında anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 53’te verilmiştir.

**Tablo 53: Kıdem Değişkenine Göre “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss				
Kıdem	1-3	144	17.06	7.21				
	4-6	65	22.10	7.67				
	7-10	81	22.60	7.07				
	11-15	51	21.84	7.93				
	16-20	36	21.36	7.84				
	20 yıl ve yukarısı	30	20.96	8.24				
		<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
		Gruplararası	2319.476	5	463.895	8.277	.000	1-2/ 1-3/
		Grupiçi	22474.927	401	56.047			1-4/ 1-5
		Toplam	24794.403	406				1-6

Tablo 53'te görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(5-401)} = 8.277$ ,  $p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde kıdem değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 54' te çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 54: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
Anlamsızlık	LSD	1-3	4-6	-5.03*	1.11	.000
			7-10	-5.53*	1.03	.000
			11-15	-4.77*	1.21	.000
			16-20	-4.29*	1.39	.002
			20 yıl ve yukarısı	-3.89*	1.50	.10

Anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi açısından Tablo 50 incelendiğinde, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 11-15 yıl kıdeme, 16-20 yıl kıdeme ve 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

#### 4.6.3 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, İşe Yabancılaşmanın “Yalıtılmışlık” Boyutu ile Karşılaştırılması

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, işe yabancılaşmanın “yalıtılmışlık” alt boyutuna ilişkin algılarının, cinsiyet, işe yerleştirme tipi, medeni durum ve branş değişkeni bazında, t testinin uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 55’ te verilmiştir.

**Tablo 55: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Yalıtılmışlık” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzye	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	17.91	6.61	-2.53	405	<b>.012</b>
	Erkek	179	19.75	8.06			
İşe Yerleştirme	Kadro lu	370	18.80	6.83	.698	405	.485
	Ücretli	37	17.92	11.30			
Medeni Durum	Evli	214	18.35	7.04	-1.08	405	.282
	Bekâr	193	19.13	7.65			
Branş	Sınıf	130	18.94	8.34	.407	405	.684
	Branş	277	18.62	6.82			

Tablo 55’te görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 17.91$ , standart sapması 6.61; erkek öğretmenlerin ise yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 19.75$ , standart sapması 8.06’dır. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $t = -2.53$ ,  $p < .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 55’te görüldüğü gibi, kadro lu öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 18.80$ , standart sapması



7.04; ücretli öğretmenlerin ise yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 17.92, standart sapması 11.30'dur. Bu veriler, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $t=.698$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 55'te görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ =18.35, standart sapması 7.04; bekâr öğretmenlerin ise yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 19.13, standart sapması 7.65'tir. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmemiştir ( $t= -1.08$   $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 55'te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 18.94, standart sapması 8.34; branş öğretmenlerin ise yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 18.62, standart sapması 6.82' dir. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin,

yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t = -.575$   $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, yalıtlılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul ğretmenlerinin, yalıtlılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 56’ da verilmiştir.

**Tablo 56: Yaş Değişkenine Göre “Yalıtlılmışlık” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
Yaş	20-25	90	17.60	7.52		
	26-30	127	19.06	7.45		
	31-35	100	18.27	6.82		
	36-40	44	20.84	8.00		
	41 ve Yukarısı	46	18.72	7.34		
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
	Gruplararası	348.130	4	87.032	1.627	.167
	Grupiçi	21507.497	402	53.501		
	Toplam	21855.627	406			

Tablo 56’da görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, yalıtlılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F_{(5-401)} = 1.627$   $p > .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, yalıtlılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde yaş değişkeninin etkili olmadığı söylenebilir.

İlkokul ve ortaokul ğretmenlerinin, yalıtlılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 57’de verilmiştir.

**Tablo 57: Kıdem Değişkenine Göre “Yalıtılmışlık” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$				ss
Kıdem	1-3	144	17.08				7.48
	4-6	65	20.67				7.19
	7-10	81	19.58				7.12
	11-15	51	18.09				7.13
	16-20	36	19.88				6.07
	20 yıl ve yukarısı	30	19.70				7.98
Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası		792.317	5	158.463	3.017	.011	1-2/ 1-3/
Grupiçi		21063.309	401	52.527			1-5
Toplam		21855.627	406				

Tablo 57’de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F_{(5-401)}= 3.017, p < .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde kıdem değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılıkların tespit edildiği boyutlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden faydalanılmıştır. Hangi tekniğin kullanılmasına karar verilmesi için varyansların homojenliğine bakılmıştır. Buna göre, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi için LSD tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 58’ de çoklu karşılaştırma test sonuçları verilmiştir.

**Tablo 58: Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Karşılaştırma Tekniği	Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama Farklılıkları	Std. Hata	P
Yalıtılmışlık	LSD	1-3	4-6	-3,59*	1.08	.001
			7-10	-2.49	1.00	.014
			16-20	-2.80*	1.35	.038

Yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi açısından Tablo 54 incelendiğinde, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

#### 4.6.4 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Bazı Demografik Özelliklerinin, İşe Yabancılaşmanın “Okula Yabancılaşma” Boyutu ile Karşılaştırılması

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, işe yabancılaşmanın alt boyutu olan “okula yabancılaşma” alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet, işe yerleştirme, medeni durum ve branş değişkeni bazında, t testinin uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 59’da verilmiştir.

**Tablo 59: Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Okula Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Düzye	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	20.24	4.80	2.41	405	.01
	Erkek	179	19.04	5.18			
İşe Yerleştirme	Kadro lu	370	19.80	4.96	-1.19	405	.235
	Ücretli	37	18.78	5.33			
Medeni Durum	Evli	214	19.85	6.04	-.60	405	.552
	Bekâr	193	19.56	5.13			
Branş	Sınıf	130	19.56	5.58	.424	405	.672
	Branş	277	19.78	4.71			

Tablo 59’da görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 20.24$ , standart sapması 4.80; erkek öğretmenlerin ise okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}=19.04$ , standart sapması 5.18’ dir. Bu veriler, kadın ve erkek öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $t=2.41$ ,  $p < .05$ ). Başka

bir deyişle, öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, işe yerleştirme tipi değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 59'da görüldüğü gibi, kadrolu öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$  = 19.80, standart sapması 4.96; ücretli öğretmenlerin ise okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$  = 18.78, standart sapması 5.33'tür. Bu veriler, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $t = -1.19$ ,  $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, işe yerleştirme tipi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, medeni durum değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 59'da görüldüğü gibi, evli öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$  = 19.85, standart sapması 76.04; bekâr öğretmenlerin ise okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi aritmetik ortalaması  $\bar{X}$  = 19.56, standart sapması 5.13'tür. Bu veriler, evli ve bekâr öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, evli ve bekâr öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmemiştir ( $t = -.60$   $p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyini, branş değişkeni ile karşılaştırdığımızda; Tablo 59'da görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerin, okula yabancılaşma

boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 19.56$ , standart sapması 5.58; branş öğretmenlerin ise okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 19.78$ , standart sapması 4.71'dir. Bu veriler, sınıf ve branş öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için yapılan t testi sonucuna göre, sınıf ve branş öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $t = .424, p > .05$ ). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 60' da verilmiştir.

**Tablo 60: Yaş Değişkenine Göre “Okula Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
Yaş	20-25	90	22.22	4.78		
	26-30	127	22.02	4.97		
	31-35	100	22.47	5.03		
	36-40	44	21.00	5.31		
	41 ve Yukarısı	46	23.96	4.87		
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
	Gruplararası	213.631	4	53.408	2.162	.073
	Grupiçi	9929.308	402	24.700		
	Toplam	10142.939	406			

Tablo 60' da görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F_{(4-402)} = 2.162, p > .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde yaş değişkeninin etkili olmadığı söylenebilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 61’ de verilmiştir.

**Tablo 61: Kıdem Değişkenine Göre “Okula Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategori	n	$\bar{X}$	ss		
<b>Kıdem</b>	1-3	144	19.63	4.92		
	4-6	65	19.67	5.08		
	7-10	81	19.61	4.75		
	11-15	51	20.88	5.59		
	16-20	36	20.55	4.54		
	20 yıl ve yukarısı	30	17.46	4.80		
	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
	Gruplararası	248.445	5	49.689	2.014	.076
	Grupiçi	9894.494	401	24.675		
	Toplam	10142.939	406			

Tablo 61’de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F_{(5-401)} = 2.014$ ,  $p > .05$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde kıdem değişkeninin etkili olmadığı söylenebilir.

#### **4.7 VI. ALT PROBLEM: İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumu İle İşe Yabancılaşma Düzeyi Arasında Bir İlişki Var mıdır?**

Bu bölümde, altıncı alt problem olan, “ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumu ile işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Tablo 62’de öğretmenlerin görüşlerine ilişkin korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 62: Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Boyutları Arasındaki Korelasyon**

		Çalıştığı Kurumdan uzaklaşma	Performansı Düşüren Etkenler	Okula Karşı Olumsuz Tutum	Çalışan. Karar. Uygulamalara	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Yalıtılmışlık	Okula Yabancılaşma	İşe Yabancılaşma
Çalıştığı Kurumdan uzaklaşma	r	1.00								
	p									
Perf. Düş. Etkenler	r	.591*	1.00							
	p	.000								
Okula Kar. Olsz. Tutum	r	.626*	.458*	1.00						
	p	.000	.000							
Çal.Karar.Uyg. Kat.	r	-.107*	-.103*	-.103*	1.00					
	p	.031	.037	.038						
Güçsüzlük	r	.672*	.527*	.542*	-.105*	1.00				
	p	.000	.000	.000	.033					
Anlamsızlık	r	.605*	.393*	.523*	-.049	.740*	1.00			
	p	.000	.000	.000	.322	.000				
Yalıtılmışlık	r	.552*	.481*	.544*	-.110*	.601*	.624*	1.00		
	p	.000	.000	.000	.026	.000	.000			
Okula Yabancılaşma	r	.117*	.022	.026	-.291	.125*	.159*	.099*	1.00	
	p	.018	.654	.599	.000	.012	.001	.046		
İşe Yabancılaşma	r	.680*	.504*	.579*	-.162*	.868*	.883*	.810*	1.00	
	p	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	



Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif ilişkiyi, -1 olması, mükemmel negatif ilişkiyi; 0 olması ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında; üzerinde tam olarak ortaklaşılan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırların sıklıkla kullanıldığı bilinmektedir (Büyüköztürk, 2010: 32): Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak,

- .70-1.00 arasında olması, yüksek;
- .30-.70 arasında olması, orta;
- .30-.00 arasında olması, düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanır.

Tablo 62 incelendiğinde, çalıştığı kurumdan (duyuşsal davranışsal) uzaklaşma ile güçsüzlük ( $r=.672$ ,  $p< .05$ ), anlamsızlık( $r=.605$ ,  $p< .05$ ), yalıtılmışlık( $r=.552$ ,  $p< .05$ ), işe yabancılaşma ( $r=.680$ ,  $p< .05$ ) arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ile okula yabancılaşma ( $r=-.117$ ,  $p< .05$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki vardır.

Performansı düşüren etkenler ile güçsüzlük ( $r=.527$ ,  $p< .05$ ), anlamsızlık ( $r=.393$ ,  $p< .05$ ), yalıtılmışlık ( $r=.481$ ,  $p< .05$ ), işe yabancılaşma ( $r=.504$ ,  $p< .05$ ) arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Performansı düşüren etkenler ile okula yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Okula karşı olumsuz tutum ile güçsüzlük ( $r=.542$ ,  $p< .05$ ), anlamsızlık ( $r=.523$ ,  $p< .05$ ), yalıtılmışlık ( $r=.544$ ,  $p< .05$ ), işe yabancılaşma ( $r=.579$ ,  $p< .05$ ) arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır.

Okula karşı olumsuz tutum ile okula yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile güçsüzlük ( $r=-.105$ ,  $p< .05$ ), yalıtılmışlık ( $r=-.110$ ,  $p< .05$ ), okula yabancılaşma ( $r=-.291$   $p< .05$ ) işe yabancılaşma ( $r=-.028$ ,  $p< .05$ ) arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki vardır.

Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Korelasyon analizi ile değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirledikten sonra belirlenen hipotezleri test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır (Büyüköztürk, 2010). Araştırmada, örgüt sinizm tutumunun alt boyutları bağımsız değişken, işe yabancılaşma ile işe yabancılaşmanın alt boyutları teker teker bağımlı değişken olarak alınmıştır.

Örgütsel sinizmin alt boyutları olan; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenlerine göre, güçsüzlük biçiminde algılanan işe yabancılaşmanın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 63 'te verilmiştir.

**Tablo 63: Güçsüzlük Biçiminde Algılanan İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.332	1.781	-	2.432	.015	-	-
Çalıştığı kurumdan uzaklaşma	.638	.071	.458	9.054	.000	.672	.412
Performansı düşüren etkenler	.162	.041	.175	3.950	.000	.527	.193
Okula karşı olumsuz tutum	.361	.096	.173	3.770	.000	.542	.185
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-.049	.085	-.021	-.579	.563	-.105	-.029
<b>R=.704</b>	<b>R<sup>2</sup>=.496</b>						
<b>F<sub>(4-402)</sub>=98.851</b>	<b>p=.000</b>						

Yordayıcı değişkenlerle, bağımlı (güçsüzlük) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ile güçsüzlük arasında, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ( $r = .672$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .412$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Performansı düşüren etkenler ile güçsüzlük arasındaki ilişkinin, pozitif ve orta düzeyde ( $r = .527$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .193$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Okula karşı olumsuz tutum ile güçsüzlük arasındaki ilişkinin, pozitif ve orta düzeyde olduğu ( $r = .542$ ); ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = .185$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile güçsüzlük arasındaki ilişkinin, negatif ve düşük düzeyde olduğu ( $r = -.105$ ), ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = -.029$  olduğu görülmektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin güçsüzlük puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R = .704$ ,  $R^2 = .496$ ,  $F_{(4-402)} = 98.851$ ,  $p < .01$ ). Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin güçsüzlük değişkeni üzerindeki toplam varyansın %50' sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin, güçsüzlük üzerindeki görece önem sırası; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise, çalışanların kararları uygulamalara katılımı dışındaki tüm boyutların, güçsüzlük üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, güçsüzlük boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Güçsüzlük} = 4.332 + .63 (\text{Çalıştığı Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) Uzaklaşma}) + .162 (\text{Performansı Düşüren Etkenler}) + .361 (\text{Okula Karşı Olumsuz Tutum}) - .049 (\text{Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı})$$

Örgütsel sinizmin alt boyutları olan; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenlerine göre, anlamsızlık biçiminde algılanan işe yabancılaşmanın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 64 'da verilmiştir.

**Tablo 64: Anlamsızlık Biçiminde Algılanan İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.464	1.933	-	1.275	.203	-	-
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	.619	.077	.446	8.089	.000	.605	.374
Performansı düşüren etkenler	.022	.045	.024	.505	.614	.393	.025
Okula karşı olumsuz tutum	.487	.104	.235	4.689	.000	.523	.228
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	.059	.092	.025	.644	.520	-.049	.032
<b>R=.633</b>	<b>R<sup>2</sup>=.401</b>						
<b>F<sub>(4-402)</sub>=67.172</b>	<b>p=.000</b>						

Yordayıcı değişkenlerle, bağımlı (anlamsızlık) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ile anlamsızlık arasında, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ( $r = .605$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .374$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Performansı düşüren etkenler ile anlamsızlık arasındaki ilişkinin, pozitif ve orta düzeyde ( $r = .393$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol

edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .025$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Okula karşı olumsuz tutum ile anlamsızlık arasındaki ilişkinin, pozitif ve orta düzeyde olduğu ( $r = .523$ ); ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = .228$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile anlamsızlık arasındaki ilişkinin, negatif ve düşük düzeyde olduğu ( $r = -.049$ ), ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = .032$  olduğu görülmektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin anlamsızlık puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R = .633$ ,  $R^2 = .401$ ,  $F_{(4-402)} = 67.172$ ,  $p < .01$ ). Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin anlamsızlık değişkeni üzerindeki toplam varyansın %40' ını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin, anlamsızlık üzerindeki görece önem sırası; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı ve performansı düşüren etkenler şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise, çalışanların kararları uygulamalara katılımı ve okula karşı olumsuz tutum değişkenlerinin anlamsızlık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, anlamsızlık boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Anlamsızlık} = 2.464 + .619 (\text{Çalıştığı Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) Uzaklaşma}) + .022 (\text{Performansı Düşüren Etkenler}) + .487 (\text{Okula Karşı Olumsuz Tutum}) + .059 (\text{Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı})$$

Örgütsel sinizmin alt boyutları olan; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları

uygulamalara katılımı değişkenlerine göre, yalıtılmışlık biçiminde algılanan işe yabancılaşmanın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 65'te verilmiştir.

**Tablo 65: Yalıtılmışlık Biçiminde Algılanan İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.683	1.823	-	2.021	.044	-	-
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	.322	.072	.247	4.461	.000	.552	.217
Performansı düşüren etkenler	.169	.042	.196	4.034	.614	.481	.197
Okula karşı olumsuz tutum	.576	.098	.296	5.887	.000	.544	.282
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-.074	.087	-.033	-.853	.394	-.110	-.043
<b>R=.629</b>	<b>R<sup>2</sup>=.395</b>						
<b>F<sub>(4-402)</sub>=65.704</b>	<b>p=.000</b>						

Yordayıcı değişkenlerle, bağımlı (yalıtılmışlık) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ile yalıtılmışlık arasında, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ( $r = .552$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .217$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Performansı düşüren etkenler ile yalıtılmışlık arasındaki ilişkinin, pozitif ve orta düzeyde ( $r = .481$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .197$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Okula karşı olumsuz tutum ile yalıtılmışlık arasındaki ilişkinin, pozitif ve orta düzeyde olduğu ( $r = .544$ ); ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = .282$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile yalıtılmışlık arasındaki ilişkinin, negatif ve düşük düzeyde olduğu ( $r = -.110$ ), ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = -.043$  olduğu görülmektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin yalıtılmışlık puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=.629$ ,  $R^2=.395$ ,  $F_{(4-402)}= 65.704$ ,  $p<.01$ ). Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin yalıtılmışlık değişkeni üzerindeki toplam varyansın %40' ını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin, yalıtılmışlık üzerindeki görelî önem sırası; okula karşı olumsuz tutum, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise, çalışanların kararları uygulamalara katılımı dışındaki tüm değişkenlerinin yalıtılmışlık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, yalıtılmışlık boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Yalıtılmışlık} = 3.683 + .322 (\text{Çalıştığı Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) Uzaklaşma}) + .169(\text{Performansı Düşüren Etkenler}) + .576(\text{Okula Karşı Olumsuz Tutum}) - .074(\text{Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı})$$

Örgütsel sinizmin alt boyutları olan; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenlerine göre, okula yabancılaşma biçiminde algılanan işe yabancılaşmanın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 66 'da verilmiştir.

**Tablo 66: Okula Yabancılaşma Biçiminde Algılanan İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	25.682	1.514	-	16.967	.000	-	-
Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma	.164	.060	.184	2.773	.007	.117	.135
Performansı düşüren etkenler	-.046	.035	-.078	-1.321	.187	.022	-.066
Okula karşı olumsuz tutum	-.110	.081	-.083	-1.355	.176	.026	-.067
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-.434	.072	-.288	-6.039	.000	-.291	-.288
<b>R=.318</b>		<b>R<sup>2</sup>=.101</b>					
<b>F<sub>(4-402)</sub>=11.335</b>		<b>p=.000</b>					

Yordayıcı değişkenlerle, bağımlı (okula yabancılaşma) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ile okula yabancılaşma arasında, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ( $r = .117$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .135$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Performansı düşüren etkenler ile okula yabancılaşma arasındaki ilişkinin, pozitif ve düşük düzeyde ( $r = .022$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = -.066$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Okula karşı olumsuz tutum ile okula yabancılaşma arasındaki ilişkinin, pozitif ve düşük düzeyde olduğu ( $r = .544$ ); ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = -.067$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile okula yabancılaşma arasındaki ilişkinin, negatif ve düşük düzeyde olduğu ( $r = -.291$ ), ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = -.288$  olduğu görülmektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte,



öğretmenlerin okula yabancılaşma puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=.318$ ,  $R^2= .101$ ,  $F_{(4-402)}= 11.335$ ,  $p<.01$ ). Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin okula yabancılaşma değişkeni üzerindeki toplam varyansın %10' unu açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin, okula yabancılaşma üzerindeki görelî önem sırası; çalışanların kararları uygulamalara katılımı, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, performansı düşüren etkenler ve şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenlerinin okula yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, okula yabancılaşma boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Okula Yabancılaşma} = 25.682 + .164 (\text{Çalıştığı Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) Uzaklaşma}) - .046 (\text{Performansı Düşüren Etkenler}) - .110 (\text{Okula Karşı Olumsuz Tutum}) - .434 (\text{Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı})$$

Örgütsel sinizmin alt boyutları olan; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenlerine göre, işe yabancılaşmanın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 67 'de verilmiştir.

**Tablo 67: İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	36.161	4.773	-	7.576	.000	-	-
Çalıştığı kurumdan uzaklaşma	1.743	.189	.456	9.223	.000	.680	.418
Performansı düşüren etkenler	.308	.110	.122	2.800	.005	.504	.138
Okula karşı olumsuz tutum	1.313	.256	.230	5.123	.000	.579	.248
Çalışanların kararları uygulamalara katılımı	-.498	.227	-.077	-2.196	.029	-.162	-.109
<b>R=.719</b>	<b>R<sup>2</sup>=.517</b>						
<b>F<sub>(4-402)</sub>=107.752</b>	<b>p=.000</b>						

Yordayıcı değişkenlerle, bağımlı (işe yabancılaşma) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ile işe yabancılaşma arasında, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ( $r = .680$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .418$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Performansı düşüren etkenler ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin, pozitif ve orta düzeyde ( $r = .504$ ) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun  $r = .138$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Okula karşı olumsuz tutum ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin, pozitif ve orta düzeyde olduğu ( $r = .579$ ); ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = -.248$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile okula yabancılaşma arasındaki ilişkinin, negatif ve düşük düzeyde olduğu ( $r = -.162$ ), ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun,  $r = -.109$  olduğu görülmektedir.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin işe yabancılaşma puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R = .719$ ,  $R^2 = .517$ ,  $F_{(4-402)} = 107.752$ ,  $p < .01$ ). Çalıştığı kurumdan (duyuşsal,

davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin işe yabancılaşma değişkeni üzerindeki toplam varyansın %52' sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin, işe yabancılaşma üzerindeki görece önem sırası; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, performansı düşüren etkenler ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenlerinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, işe yabancılaşma boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 36.161 + 1.743 (\text{Çalıştığı Kurumdan (duyuşsal, davranışsal) Uzaklaşma}) + .308 (\text{Performansı Düşüren Etkenler}) + 1.313 (\text{Okula Karşı Olumsuz Tutum}) - .498 (\text{Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı})$$

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5.TARTIŞMA VE YORUM

#### 5.1 Örgütsel Sinizm Tutumuna İlişkin Tartışma ve Yorum

Bu araştırmanın bulgularına göre, öğretmenler örgütsel sinizmi, en çok performansı düşüren etkenler boyutunda algılamaktadır. Bu alt boyutta ise en çok katıldıkları madde, “görev yaptığım okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması, okul yönetimine olan inancımı azaltmaktır” olmuştur. Bu durum, okulun bürokratik yapısı ile açıklanabilir. Bürokratik yapı içerisinde, öğretmenlerin kararlara katılmaması, tepeden inme bir planın içinde kendilerini bulmalarıyla sonuçlanabilir. Bu planda bir payı olmayan öğretmenin, işinde performansı düşebilir ve bu boyutta örgütsel sinizm yaşayabilir.

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum, öğretmenlik mesleğinde, kadın ve erkek öğretmenlerin, mesleki rollerinin cinsiyete göre değişmemesi görüşü ile benzer olmasından kaynaklanabilir.

Alanyazında, örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten benzer araştırmalar yer almaktadır. Yapılan bu çalışmaların sonuçları da araştırma bulgusunu destekler niteliktedir (Anderson ve Bateman, 1997; Bernerth, Armenakis, Field ve Walker, 2007; Bommer ve diğerleri, 2005; Efiltili ve diğerleri, 2008; Erdost ve diğerleri, 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan, 2009; Güzeller ve Kalağan, 2010; Polatcan, 2012).

Mirvis ve Kanter’in (1991) yaptıkları araştırmada ise, cinsiyet bakımından bir farklılık bulunmuş, erkeklerin sinizmi yaşama düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun yanında; Lobnikar ve Pagon (2004), Altınöz vd. (2010), Erbil (2013),

Balıkçioğlu'nun (2013) yaptıkları çalışmaların bulgularına göre, kadınların örgütsel sinizm yaşama düzeyleri, erkeklere göre daha yüksektir.

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile medeni durum değişkeni karşılaştırıldığında; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yani ğretmenlerin bekâr ya da evli olmaları, bu alt boyutlarda algılanan örgütsel sinizm düzeylerini etkilememiştir. Alanyazın incelendiğinde, bu sonucu destekler nitelikte bulgulara rastlanmıştır (Mirvis ve Kanter, 1991; Reichers ve diğerleri, 1997; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Wanous ve diğerleri, 2000; Kalağan ve Güzeller, 2010; Polatcan, 2012; Akman, 2013).

Yapılan çalışmada, çalışanların kararları uygulamalara katılımı biçiminde algıladıkları örgütsel sinizm tutumu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, evli öğretmenlerin ortalamalarının ( $\bar{X} = 15.85$ ), bekâr öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X} = 14.98$ ) yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı biçiminde algıladıkları örgütsel sinizm tutumunun, bekâr öğretmenlere göre evli öğretmenlerin daha yüksek düzeyde yaşadığı biçiminde yorumlanabilir. Bunun nedeni, evli öğretmenlerin, işlerinin dışında bekâr öğretmenlere göre daha fazla sorumluluğunun olması ve bundan dolayı okulda daha az sorumluluk alması olabilir. Bu durumda, okulda alınan kararlarda, bekâr öğretmenlerden daha az payı olabilir ve bu durum göreceli olarak, daha fazla örgütsel sinizm yaşamasına neden olabilir.

Alanyazın incelendiğinde, bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin evli çalışanlara göre daha yüksek olduğuna ilişkin bulgulara da rastlanmıştır (Delken, 2004; Turan, 2011; şirin, 2011; Balıkçioğlu, 2013).

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile yaş değişkeni karşılaştırıldığında; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Alanyazın incelendiğinde, bu bulguyu destekleyen araştırmalara rastlanmıştır (Anderson,

1996; Bateman vd., 1992; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2010; Şirin, 2011).

Performansı düşüren etkenler biçiminde algılanan, örgütsel sinizm tutumu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yapılan varyans analizi sonucunda, birbiri ile ilişkili maddeler saptanmıştır. Buna göre; 20-25 yaş grubunda olan öğretmenler ile diğer tüm yaş grupları arasında ilişki bulunmuştur. Anlamlı farkın bulunduğu maddelerin ortalamalarına bakıldığında, 20-25 yaş grubunun ortalamasının ( $\bar{X}=24.51$ ), 26-30 yaş grubu ( $\bar{X}=28.47$ ), 31-35 yaş grubu ( $\bar{X}=26.98$ ), 36-40 yaş grubu ( $\bar{X}=28.34$ ) ve 41 ve yukarısı yaş grubu ( $\bar{X}=27.96$ ) ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler biçiminde algıladıkları örgüt sinizm düzeyinin daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın incelendiğinde, araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmaların varlığına rastlanmıştır (Fındık ve Eryeşil, 2012).

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı çalışmalara rastlanmıştır (Şirin, 2011.) Bunun yanında, çalışanların yaşları arttıkça, örgütsel sinizm tutumlarında azalmanın görüldüğü, araştırma sonuçlarına da rastlanmıştır (Altınöz vd., 2011; Balıkçioğlu, 2013).

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile branş değişkeni karşılaştırıldığında; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Şirin'in (2011) yaptığı çalışmanın sonuçları bu bulguyu destekler niteliktedir.

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile işe yerleştirme tipi karşılaştırıldığında; okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile işe yerleştirme tipi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna karşın, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ve performansı düşüren etkenler ile işe yerleştirme tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ile işe yerleştirme tipi karşılaştırıldığında; kadrolu öğretmenlerin ortalamasının ( $\bar{X}= 18.91$ ), ücretli öğretmenlerin ortalamasından ( $\bar{X}= 16.08$ ) yüksek olduğu görülmektedir. Performansı düşüren etkenler ile işe yerleştirme tipi karşılaştırıldığında; kadrolu öğretmenlerin ortalamasının ( $\bar{X}= 27.42$ ), ücretli öğretmenlerin ortalamasından ( $\bar{X}= 24.49$ ) yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma bulgusu sonucunda, kadrolu öğretmenlerin, çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ve performansı düşüren etkenler biçiminde algıladıkları örgütsel sinizm tutumunun, ücretli öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu, şeklinde yorumlanabilir. Bulunan bu bulgu, Şirin'in (2011) yaptığı çalışmanın bulguları ile örtüşmemektedir. Kadrolu öğretmenlerin bu boyutlarda, ücretli öğretmenlerden daha yüksek örgütsel sinizm yaşaması, ücretli öğretmenlere nazaran, görev yaptığı okulda daha uzun süre çalışıyor olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile kıdem değişkeni karşılaştırıldığında; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararlara katılımı ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çalıştığı kurumdan (duyuşsal davranışsal) uzaklaşma biçiminde algılanan örgütsel sinizm tutumu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yapılan varyans analizi sonucunda; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme ve 7-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yine 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme ve 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Son olarak 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme, 16-20 yıl kıdeme ve 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip olan öğretmenler ile arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Anlamlı farkın olduğu grupların ortalamalarına baktığımızda; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}=17,61$ ), 4-6 yıl kıdeme ( $\bar{X}=20.09$ ) ve 7-10 yıl kıdeme ( $\bar{X}=20.64$ ) sahip öğretmenlerden daha düşük ortalamaları olduğu görülmektedir. Anlamlı farkın olduğu diğer grup ortalamalarında ise; 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}=20.09$ ), 11-15 yıl kıdeme

( $\bar{X}$ =17.47) ve 20 yıl ve üzeri kıdeme ( $\bar{X}$ =17.63) sahip olan öğretmenlerden daha yüksek ortalamaları olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 4-6 yıl kıdeme ve 7-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşük düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı ve 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 11-15 yıl kıdeme ve 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı şeklinde yorumlanabilir.

Performansı düşüren etkenler biçiminde algılanan, örgütsel sinizm tutumu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yapılan varyans analizi sonucunda, birbiri ile ilişki maddeler saptanmıştır. 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 20 yıl yukarısı kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Anlamlı ilişkinin bulunduğu grupların ortalamalarına bakıldığında; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamaları ( $\bar{X}$ =25.10), 4-6 yıl kıdeme ( $\bar{X}$ =28.83), 7-10 yıl kıdeme ( $\bar{X}$ =29.61) ve 20 yıl ve üzeri kıdeme ( $\bar{X}$ =28.40) sahip öğretmen grupları ortalamalarından daha düşüktür. Yine 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu ortalamasının ( $\bar{X}$ =29.61), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu ortalamasından ( $\bar{X}$ =26.05) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşük düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı ve 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı şeklinde yorumlanabilir.

Okula karşı olumsuz tutum biçiminde algılanan, örgütsel sinizm tutumu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yapılan varyans analizi sonucunda, birbiri ile ilişki maddeler saptanmıştır. Buna göre; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 20 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Anlamlı ilişkinin bulunduğu maddelerin ortalamalarına bakıldığında; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu ortalamasının ( $\bar{X}$ =9.04), 4-6 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ =10.40) ve 7-10 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ =10.50) öğretmen grubu ortalamasından düşük olduğu bununla



birlikte 20 yıl ve üzeri kıdeme ( $\bar{X}=8.91$ ) sahip öğretmen grubu ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Yine, 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu ile 11-15 yıl kıdeme sahip, 16-20 yıl kıdeme sahip ve 20 yıl ve üzere kıdeme sahip öğretmen grubu ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Anlamlı bir ilişkinin bulunduğu grupların ortalamalarına bakıldığında; 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu ortalamasının ( $\bar{X}=10.50$ ), 11-15 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}=9.07$ ) ve 16-20 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}=8.91$ ) öğretmen grubu ortalamasından yüksek, bunun yanında, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip ( $\bar{X}=10.86$ ) öğretmen grubu ortalamasından düşüktür. Aynı zamanda, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu ile 20 ve yukarısı öğretmen grubu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu iki grubun ortalamalarına bakıldığında; 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu ortalamasının ( $\bar{X}=8.91$ ), 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen grubu ortalamasından ( $\bar{X}=10.86$ ) düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 4-6 yıl kıdeme ve 7-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşük düzeyde, bunun yanı sıra 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı ve 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 11-15 yıl kıdeme ve 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bunun yanı sıra 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde daha düşük düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile kıdem değişkeni analiz edildiğinde, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Anlamlı ilişkinin bulunduğu grupların ortalama değerlerine bakıldığında; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}=15.25$ ), 4-6 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}=14.80$ ) öğretmenlerden daha yüksek, 20 yıl ve yukarısı kıdeme sahip ( $\bar{X}=16.53$ ) öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 4-6 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden yüksek ve 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşük düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak, çalışanların kıdemi arttıkça örgütsel sinizm tutumunun arttığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde, araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmaların varlığına rastlanmıştır (Fındık ve Eryeşil, 2012). O'Connell vd.'nin 1986 yılında yaptıkları çalışma

sonucunda; aynı meslekte uzun süre çalışanların daha sinik olduğu ve mesleki süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan fazla olan çalışanların örgütsel sinizm tutumunun az olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdemi az olan çalışanların örgütsel sinizm tutumunun fazla olduğunu bulan çalışmalar da bulunmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010;). Bunun yanında örgütsel sinizm ile kıdem arasında anlamlı ilişki bulunmayan çalışmalar da mevcuttur (Şirin, 2011; Bernerth vd.2007; Bommer vd.;2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Johmson, 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan, 2009; Polatcan, 2012; Akman, 2013).

## **5.2 İşe Yabancılaşmaya İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin en yüksek olduğu alt boyut güçsüzlüktür. Alanyazın incelendiğinde, araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Elma, 2003; Büyükyılmaz, 2007).

İşe yabancılaşmanın alt boyutları ile cinsiyet değişkenini karşılaştırdığımızda; güçsüzlük, anlamsızlık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Elma (2003) tarafından yapılan çalışmada da, öğretmenlerin güçsüzlük ve anlamsızlık boyutunda işe yabancılaşma düzeyleri, cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermemiştir. Bu tespit, araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde güçsüzlük boyutunda işe yabancılaşma ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunan çalışmalara da rastlanmıştır (Çalışır, 2006) Buna karşın; yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yalıtılmışlık biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile cinsiyet değişkenine baktığımızda; kadın öğretmenlerin yalıtılmışlık düzeyinin ( $\bar{X}$ = 17.91), erkek öğretmenlerin yalıtılmışlık düzeyinden ( $\bar{X}$ = 19.75) daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu, erkek öğretmenlerin yalıtılmışlık biçiminde algılanan işe yabancılaşma düzeyinin, erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın incelendiğinde, bu sonucu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Kılçık, 2011). Kadın öğretmenlerin yalıtılmış düzeyinin erkek öğretmenlere nazaran daha düşük düzeyde olmasını, kadınların genel olarak iletişim ve empati kurma yeteneklerinin erkeklere oranla daha yüksek olmasına bağlayabiliriz

(Nacar ve Tümkaya, 2011). Daha az iletişim kuran erkek ğretmen, kendini bulunduğu grubun parçası hissetmeyebilir ve dolayısıyla, okul ortamında kadın öğretmenlere göre daha fazla yalıtılmış hissedebilir.

Alanyazında, yalıtılmışlık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı çalışmalara da rastlanmıştır (Elma, 2003; alışır, 2006; Güneri, 2010; Celep, 2008; Açıkel, 2013)

Okula yabancılaşma biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında; kadın öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyinin ( $\bar{X}$ = 20.24), erkek öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyinden ( $\bar{X}$  = 19.04) daha yüksek olduğu görünmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, okula yabancılaşma biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile cinsiyet arasında, anlamlı fark bulunan çalışmaların var olduğu görülmektedir. Emir (2012) yaptığı çalışmanın sonucunda, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde okula yabancılaşma yaşadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, okula yabancılaşma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı çalışmalara da rastlanmıştır (Elma, 2003; Celep, 2008).

İşe yabancılaşma ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Alanyazında bu bulguyu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır (Elma, 2003; Kösterelioğlu, 2011).

İşe yabancılaşmanın alt boyutları ile işe yerleştirme tipi karşılaştırıldığında, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma ile işe yerleştirme tipi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında, güçsüzlük ve anlamsızlık ile işe yerleştirme tipi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Güçsüzlük biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile işe yerleştirme tipi karşılaştırıldığında; kadrolu öğretmenlerin güçsüzlük ortalama puanlarının ( $\bar{X}$ = 23.97), cretli öğretmenlerin güçsüzlük ortalama puanlarından ( $\bar{X}$ =17.38) yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, kadrolu öğretmenlerin, güçsüzlük biçiminde algıladıkları işe yabancılaşma düzeyinin, ücretli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Anlamsızlık biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile işe yerleştirme tipi karşılaştırıldığında; kadrolu öğretmenlerin, anlamsızlık ortalama puanlarının ( $\bar{X}$ = 20.61), ücretli öğretmenlerin anlamsızlık ortalama puanlarından ( $\bar{X}$ = 16.46) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kadrolu öğretmenlerin anlamsızlık düzeylerinin, ücretli öğretmenlerin anlamsızlık düzeylerinden daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

İşe yabancılaşma ile işe yerleştirme tipi değişkeni karşılaştırıldığında; kadrolu öğretmenlerin işe yabancılaşma algısı ortalama puanının ( $\bar{X}$ =83.19), ücretli öğretmenlerin işe yabancılaşma algısı ortalama puanından ( $\bar{X}$ =70.54) yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kadrolu öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin, ücretli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Kadrolu öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin ücretli öğretmenlere göre, daha yüksek olması, eğitim sisteminin içinde nispeten daha uzun süredir var olmuş olmaları olabilir. Kadrolu öğretmenler, her ne kadar özlük hakları bakımından, ücretli öğretmenlere göre daha olumlu durumda olsalar da, yine de beklentilerinin karşılanmaması sonucu kendilerini güçsüz hissedebilir ve işlerini anlamsız bulmaya başlayabilirler.

İşe yabancılaşmanın boyutları ile medeni durum değişkeni karşılaştırıldığında;, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla beraber işe yabancılaşma ile de medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Alanyazın incelendiğinde bu araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Elma, 2003; Kılçık, 2011; Güneri, 2010).

İşe yabancılaşmanın boyutları ile branş değişkeni karşılaştırıldığında; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma ile branş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Alanyazın incelendiğinde, Elma (2003), Çalışır (2006) ve Kılçık (2011) yaptıkları araştırmalarda, güçsüzlük ile branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, branş öğretmenleri, sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde güçsüzlük yaşamaktadırlar. Çalışır (2006) ve (Güneri, 2010) yalıtılmışlık ile branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu tespit,

araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Bununla beraber, işe yabancılaşıma ile branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İşe yabancılaşımanın boyutları ile yaş değişkeni karşılaştırıldığında; yalıtılmışlık ve okula yabancılaşıma ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna karşın, güçsüzlük ve anlamsızlık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Güçsüzlük ile yaş değişkeni arasında yapılan varyans analizi sonucu; 20-25 yaş grubu öğretmenler ile 26-30 yaş grubu ve 31-35 yaş grubu öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Anlamlı ilişkinin bulunduğu maddelerin ortalama puanlarına baktığımızda, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin güçsüzlük ortalama puanlarının ( $\bar{X}$  = 20.76), 26-30 yaş grubu ( $\bar{X}$  = 24.46) ve 31-35 yaş grubu ( $\bar{X}$  = 23.74) öğretmenlerin güçsüzlük ortalama puanlarından düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin, güçsüzlük biçiminde algıladıkları işe yabancılaşıma düzeyinin, 26-30 yaş grubu ve 31-35 yaş grubu öğretmenlerden daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Nitekim, Kınık (2010) yaptığı araştırma sonucunda, 30-40 yaş arası öğretmenlerin güçsüzlük biçiminde algıladıkları işe yabancılaşıma düzeyinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu tespit, araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Anlamsızlık ile yaş değişkeni arasında yapılan varyans analizi sonucu; 20-25 yaş grubu ile diğer tüm gruplar arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Anlamlı ilişkinin bulunduğu grupların ortalama puanlarına bakıldığında; 20-25 yaş grubu öğretmenlerin ( $\bar{X}$  = 16.53), 26-30 yaş grubu ( $\bar{X}$  = 21.23), 31-35 yaş grubu ( $\bar{X}$  = 21.13), 36-40 yaş grubu ( $\bar{X}$  = 23.30), 40 yaş ve üzeri yaş grubu ( $\bar{X}$  = 19.91) öğretmenlerin ortalama puanlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin anlamsızlık biçiminde algıladıkları işe yabancılaşıma düzeyinin diğer tüm gruplardan daha düşük düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın incelendiğinde, araştırma bulgusunu destekler nitelikte araştırmalara rastlanmıştır (Kınık, 2010). Kınık (2010), 30-40 yaş arası öğretmenlerin daha yüksek düzeyde anlamsızlık yaşadığı sonucunu bulmuştur.

İşe yabancılaşma ile yaş değişkeni arasında yapılan varyans analizi sonucunda; 20-25 yaş grubu ile 26-30 yaş grubu, 31-35 yaş grubu ve 36- 40 yaş grubu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Anlamlı ilişkinin bulunduğu grupların ortalama puanlarına bakıldığında, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin ortalama puanlarının ( $\bar{X}$ =71.11), 26-30 yaş grubu (86.77), 31-35 yaş grubu ( $\bar{X}$ =85.61), 36-40 yaş grubu ( $\bar{X}$ =85.61) öğretmen ortalama puanlarından daha düşük olduğu görölmektedir. Bu durum, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin diğer gruplara göre daha düşük olduğu, şeklinde yorumlanabilir.

Çevik (2009) çalışmasında, yaş ilerledikçe yabancılaşmanın arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu tespit, araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Buna karşın, Elma (2003), Çalışır (2006), Celep (2008) çalışmalarında, yaş ile yabancılaşma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır.

İşe yabancılaşma boyutları ile kıdem değişkeni karşılaştırıldığında; okula yabancılaşma ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanı sıra, güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Güçsüzlük ile kıdem değişkeni arasında yapılan varyans analizi sonucu; 1-3 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Anlamlı ilişkinin bulunduğu maddelerin ortalama puanlarına bakıldığında; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalama puanlarını ( $\bar{X}$ = 20.80), 4-6 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ =25.84), 7-10 yıl kıdeme ( $\bar{X}$ =25.48) ve 11-15 yıl kıdeme ( $\bar{X}$ =24.23) sahip öğretmenlerin ortalama puanlarından düşük olduğu görölmektedir. Bu bulgu, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, güçsüzlük biçiminde algıladıkları işe yabancılaşma düzeyinin, diğer gruplardan daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu durumun sebebi, 4-6 yıl, 7-10 yıl, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, daha uzun yıllar sistemin içerisinde olması ve beklentilerinin daha yüksek olması olabilir. Yönetim ve denetim mekanizmasının, bu öğretmenlerin beklentilerini karşılayamaması, güçsüzlük olarak algılanan işe yabancılaşmaya neden olabilir.

Elma (2003), Çalışır (2006) ve Kılçık (2011) tarafından yapılan araştırmalara göre, öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda işe yabancılaşmalarında, kıdem değişkeni bakımından

25 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha az kıdeme sahip öğretmenlere göre kendilerini daha güçlü hissettikleri bulunmuştur. Bu tespit, araştırma bulgusu ile çelişmektedir. Bunun sebebi, çalışmaların farklı illerde yapılmış olması olabilir.

Anlamsızlık ile kıdem değişkeni arasında yapılan varyans analizi sonucu, ; 1-3 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme, 11-15 yıl kıdeme, 16-20 yıl kıdeme ve 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Anlamlı ilişkinin bulunduğu grupların ortalama puanlarına bakıldığında, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalama puanlarının ( $\bar{X}$ =17.06), 4-6 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ = 22.10), 7-10 yıl kıdeme ( $\bar{X}$ = 22.60), 11-15 yıl kıdeme ( $\bar{X}$ = 21.84), 16-20 yıl kıdeme ( $\bar{X}$ =21.36), 20 ve üzeri kıdeme ( $\bar{X}$ = 20.96) sahip öğretmen gruplarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, anlamsızlık biçiminde algıladıkları işe yabancılaşma düzeyinin, diğer gruplara göre daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışır (2006) yaptığı çalışmada anlamsızlık boyutunda işe yabancılaşma düzeyi ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Buna göre, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerde anlamsızlık en yüksek düzeyde, 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerde en düşük düzeyde görülmektedir. Bu tespit, nispeten araştırma bulgusunu desteklemektedir.

Elma (2003) ve Kılçık (2011) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin anlamsızlık boyutunda işe yabancılaşmalarında, kıdem değişkeni bakımından 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha az kıdeme sahip öğretmenlere göre işlerini daha anlamlı buldukları tespit edilmiştir. Bu tespit, araştırma bulgusu ile çelişmektedir. Bunun sebebi, çalışmaların farklı illerde yapılmış olması olabilir.

Yalıtılmışlık ile kıdem değişkeni arasında yapılan varyans analizi sonucu, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Anlamlı ilişkinin bulunduğu grupların ortalama puanlarına bakıldığında; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalama puanlarının ( $\bar{X}$ =17.08), 4-6 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ =20.67), 7-10 yıl kıdeme ( $\bar{X}$ =19.58), 16-20 yıl kıdeme ( $\bar{X}$  =19.88) sahip öğretmenlerin ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, yalıtılmışlık biçiminde

algıladıkları işe yabancılaşma düzeyinin, 4-6 yıl kıdeme, 7-10 yıl kıdeme ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Elma (2003) ve Çalışır (2006) tarafından yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin yalıtılmışlık boyutunda işe yabancılaşmaları, kıdem değişkeni bakımından farklılık göstermemektedir. Bu tespitler, araştırma bulgusu ile çelişmektedir. Bunun nedeni, çalışmaların farklı illerde yapılmış olmasından kaynaklanıyor olabilir.

İşe yabancılaşma ve kıdem arasında yapılan varyans analizi sonucu; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 4-6 yıl kıdeme sahip, 7-10 yıl kıdeme sahip, 11-15 yıl kıdeme sahip, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Anlamlı ilişki bulunan gruplara ait ortalama puanlara bakıldığında; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmen ortalama puanlarının ( $\bar{X}$ =74.59), 4-6 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ =88.30), 11-15 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ =85.05), 16-20 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ =85.03) öğretmen ortalama puanlarından düşük, 7-10 yıl kıdeme sahip ( $\bar{X}$ =22.12) öğretmen ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha düşük, fakat 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin düşük olması, mesleğe alışıp, zorluklarla baş edebilecek enerjiye sahip olmalarından olabilir.

### **5.3. Örgütsel Sinizm ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Yorum**

Örgütsel sinizm ile öğretmenlerin işe yabancılaşmaları arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. ( $R=.719$ ,  $R^2=.517$ ,  $F_{(4-402)}= 107.752$ ,  $p < .01$ ). Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin işe yabancılaşma değişkeni üzerindeki toplam varyansın %52' sini açıklamaktadır.



İşe yabancılaşma, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Aralarındaki ilişki incelendiğinde, güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Araştırmada, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında, yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu bulguyu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013). Öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumları arttıkça, işe yabancılaşma düzeyleri de artmaktadır. Abraham (2000) tarafından yapılan araştırmanın bir bölümünde, yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisi ele alınmış ve örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu tespit, araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

## ALTINCI BÖLÜM

### 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonunda elde edilen bulgulara dayalı olarak, ulaşılan sonuçlar ve sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

#### 6.1 SONUÇLAR

Bu araştırmanın problemi, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin, örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşmaya etkisi” şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmada problem durumuna ilişkin ulaşılan genel sonuç; öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumu ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğudır.

##### 6.1.1 Öğretmenlere Ait Bilgilere İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş, medeni durum, branş ve mesleki kıdem” değişkenlerine ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir:

1. Araştırmaya katılan, 228’ i kadın, 179’u erkek olmak üzere toplam 407 öğretmen katılmıştır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, 370’i kadrolu ve 37’si ücretli öğretmendir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin; 90’ı 20-25 yaş grubunda, 127’si 26-30 yaş grubunda, 100’ü 31-35 yaş grubunda, 44’ü 36-40 yaş grubunda, 46’ s 41 ve yukarısı yaş grubundadır.
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, 214’ü evli, 193’ü bekârdır.
5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, 130’u sınıf, 277’si branş öğretmenidir.

6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, 144'ü 1-3 yıl kıdeme, 65'i 4-6 yıl kıdeme, 81'i 7-10 yıl kıdeme, 51'i 11-15 yıl kıdeme, 36' sı 16-20 yıl kıdeme ve 30'u 20 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.
7. Çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma ile cinsiyet, medeni durum, branş, yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme tipi ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki vardır.
8. Performansı düşüren etkenler ile cinsiyet, medeni durum ve branş değişkeni ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem değişkenleri ile arasında anlamlı bir ilişki vardır.
9. Okula karşı olumsuz tutum ile cinsiyet, işe yerleştirme tipi, medeni durum, branş ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında, kıdem ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
10. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile cinsiyet, branş, yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme, medeni durum ve kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.
11. Güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi ile cinsiyet, medeni durum, branş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında, güçsüzlük ile işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
12. Anlamsızlık ile cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenleri ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
13. Yalıtılmışlık ile cinsiyet, medeni durum, branş ve değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme tipi ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir ilişki vardır.
14. Okula yabancılaşma ile medeni durum, branş, yaş ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında, cinsiyet ve işe yerleştirme tipi değişkenleri ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

15. İŖe yabancılaşma ile cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.
16. Örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

## 6.2 ÖNERİLER

Bu başlık altında, araştırmada elde edilen sonuçlarla ilgili olarak, “uygulamaya ilişkin öneriler” ve gelecekte yapılacak araştırmalarla ilgili olarak da “araştırmacılara ilişkin öneriler” biçiminde iki boyutta önerilere yer verilmiştir.

### 6.2.1 Uygulamaya İlişkin neriler

- Öğretmenlerin rgtsel sinizm ve buna bağlı olarak işe yabancılaşmalarını azaltmak için; okullardaki örgütsel iklim iyileştirilip, çalışma yaşamının kalitesi artırılabilir.
- Öğretmenler arasında, işbirliği, destek ve güven duygusu geliştirilmelidir.
- Öğretmenlik mesleğinin cazip hale getirecek önlemler alınmalı, öğretmenlerin yaratıcılığını engellemeyecek esnek eğitim programları hazırlanmalıdır.
- Öğretmenlerin, okul ile ilgili işlerde kararlara katılımı nemslenmelidir.
- Eğitim rgtlerinde, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmaya yol açan nedenler araştırılıp, ortadan kaldırılmalıdır.
- Öğretmenlere, rgtsel sinizm ve işe yabancılaşma konusunda bilgilendirme amaçlı, seminer, hizmet içi eğitim programları hazırlanmalıdır.
- Öğretmenlerin zlk hakları güçlendirilerek, korunmalıdır. Beklentileri karşılanan, görüşleri alınan ve kararlara katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma düzeyleri de düşük olacaktır.

### 6.2.2 Araştırmacıya İlişkin Öneriler

- Araştırmanın verileri, yalnızca Samsun Büyükşehir Belediyesine bağlı ilçelerdeki, ilkokul ve ortaokullardan toplanmıştır. Araştırma evreni daha da genişletilerek Türkiye'deki ilkokul ve ortaokullar için genellemelerde bulunabilir.
- Araştırmanın evreni, öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Bu evrene, okul yöneticileri de dâhil edilebilir.
- Örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları ile ilgili çalışmalar düzenlenebilir. Bu konuyla bağlantılı olarak; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel öğrenme, örgütsel politika ve örgüt iklimi kavramları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler inceleyebilir.
- İşe yabancılaşmanın nedenleri ve sonuçları ile ilgili çalışmalar düzenlenebilir. Bu konuyla bağlantılı olarak; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel öğrenme, örgütsel politika ve örgüt iklimi kavramları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiler inceleyebilir.
- Özel ve devlet ilkokul – ortaokullarında çalışan öğretmenler için kıyaslamalı bir araştırma desenlenebilir.

## KAYNAKÇA

ABRAHAM, Rebecca, 2000. "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**, 126 (3), ss.269-292.

AÇIKEL, Saadet, 2013. "İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Kültürleri İle İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

AİKEN, Michael; HAGE, Jerald, 1970. "Organizational Alienation: A Comparative Analysis", **American Sociological Review**, ss. 497-507.

AKAN, Durdağı; BEKTAŞ, Fatih; YILDIRIM, İsa, 2014. "Sınıf Öğretmeni Algılarına Göre Etik Liderlik Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki", **e-Journal of New World Sciences Academy**, Vol: 9(1), ss. 48-56.

AKGÜN, Ercan, 1999. "Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AKMAN, Gülhan, 2013. "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

AKYILDIZ, Hüseyin, 1998. "Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3(Güz), ss. 163-176.

ALDEMİR, Ceyhan, 1983. "Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş doyumunu Arasındaki İlişkiler", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 16(1), ss. 61-77.

ALKAN, Türker; ERGİL, Doğu, 1980. **Siyaset Psikolojisi: Siyasal Toplumsallaşma ve Yabancılaşma**, Ankara: Turhan Kitapevi.

ALTINKURT, Yahya; YILMAZ, Kürşad; EROL, Evrim; SALALI, Emine Tuğba, 2013. “Relationship Between The School Principals Uses Organizational Power Sources and High School Teacher’ Organizational Cynicism”, **European Network for Reseach and Development Educational Leadership and Management Conference**, Portoroz, Slovenia, September 19-21.

ALTINÖZ, Mehmet; ÇÖP, Serdar; SİĞİNDİ Taner, 2011. “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt:15, Sayı:21.

ALTINTAŞ, Füsun Ç., 2007. “Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 7(2), ss. 151-168.

ANDERSON, Lynne M., 1996. “Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework”, **Human Relations**, No. 49, ss.1395-1418.

ANDERSON, Lynne M.; BATEMAN, Thomas S., 1997. “Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects”, **The Journal of Organizational Behavior**, No.18, ss. 449-470.

ARABACI, I. Bakır, 2010. “The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational İnspectors”, **African Journal of Business Management**, Vol: 4(13), ss. 2802-2811.

ARI, Güler S.; BAL, Emine Ç., 2008. “Tükenmişlik Kavramı: Bireyler ve Örgütler Açısından Önemi”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt: 15(1), ss. 131-148.

ARSLAN, Elif Türkan, 2012. “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Vol:1, ss.12-27.

ASLAN, Hüseyin, 2008. “Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kurama Yabancılaşma Düzeyleri”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

AVCI, Müjdat, 2012. “Eğitimde Temel Bir Sorun: Yabancılaşma”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 16(3), ss. 23-40.

AYBAR, Şakir, 1995. “Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AYDIN, Mustafa, 2007. **Eğitim Yönetimi (8.Baskı)**, Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.

AYDUĞAN, Nil, 2012. “Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

AYBEK, Birsal, 2007. “Eleştirel Düşünmenin Öğretiminde Öğretmenin Rolü”, **Eğitim ve Düşünce Dergisi**, Vol: 7(2), ss. 1-12.

AYTAÇ, Ömer, 2005. “Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15(2), ss. 319-348.

BABÜR, Serpil, 2009. “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BACHARACH Samurel B.; AİKEN, Michael, 1979. “The Impact of Alienation Meaninglessness and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction”, **Social Forces**, Vol: 57(3), ss. 853-870.

BAKAN, İsmail; ERŞAHAN, Burcu; BÜYÜKBEŞE, Tuba, 2013. “Katılımcı Karar Verme ile Çalışanların İşe Yönelik Davranışları Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 6(1), ss. 107- 139.

BALCI, Ali, 1985. “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



BALCI, Ali, 2000. **Öğretim Elemanının İş Stresi: Kuram ve Uygulama**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

BALCI, Ali, 2002. **Örgüt Geliştirme**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BALCI, Ali, 2003. **Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler**, Ankara: Pegem Yayıncılık.

BALCI, Ali, 2004. **Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BALCI, Ali, 2005. **Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü**, Ankara: Tek Ağaç Basım.

BALCI, Yusuf, 1996. “Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri”, **Müsiad Çerçeve Dergisi**, Cilt: 17, ss. 38-57.

BALIKÇIOĞLU, Sevgi, 2013. “Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi.

BAKKER, Eric De, 2007. “Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication”, **Journal of Agricultural and Environmental Ethics**, Vol: 20, ss.119-136.

BARAKAT, Halim Isber, 1966. “Alienation from the School System: Its Dynamics and Structure”, Doctoral Dissertation, University of Michigan.

BAREFOOT, John C.; DODGE, Kenneth A.; PETERSON, Bercedis L.; DAHLSTROM, W. Grand; WILLIAMS, Robert B., 1989. “The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival”, **Psychosomatic Medicine**, No: 51, ss. 46-57.

BARNES, Lenora L., 2010. “The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology”. Unpublished Doctoral Dissertation, Cleremont University.

BROOKS, Jeffrey; HUGHES, Roxanne M.; BROOKS, Melanie C., 2008. "Fear and Trembling in the American High School: Educational Reform and Teacher Alienation", **Educational Policy**, Vol. 22, ss. 45-62.

BAŞARAN, İbrahim Ethem, 2000. **Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul**, Ankara: Feryal Matbaası.

BAŞARAN, İbrahim Ethem, 2004. **Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

BAŞARAN, İbrahim Ethem, 2008. **Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü**, Ankara: Ekinoks Yayıncılık.

BATEMAN, Thomas S.; ORGAN, Dennis, W., 1983. "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship", *Academy of Management Journal*, 26(4), ss. 587-595.

BATEMAN, Thomas, S.; SAKANO, Tomoaki; FUJİTA, Makoto, 1992. "Roger, Me and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership", **The Journal of Applied Psychology**, 77(5), ss. 768-771.

BAYAT, Bülent, 1996. "Çimento ve Otomotiv Sektörlerinde Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BAYHAN, Vehbi, 1995. **Üniversite Gençliğinde Anomi ve Yabancılaşma**, Ankara: Filiz Matbaası.

BAYINDIR, Birkan, 2002. "Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları İle Öğretme- Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

BEDEIAN, Arthur G., 2007. "Even if the Towe is 'Ivory', It Isn't 'White': Understanding the Consequences of Faculty Cynicism", **Academy of Management Learning & Education**, Vol:6, No:1, ss. 9-32.

BEHAR, Rahel, 2007. “Endüstri İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşma Etkisi ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BERNERTH, Jeremy, B.; ARMENAKIS, Achilles, A.; FIELD, Hubert S.; WALKER, H. Jack, 2007. “Justice Cynicism and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables”, **The Journal of Applied Behavioral Science**, 43(3), ss. 303-326.

BOMMER, William H; RICH, Gregory A.; RUBIN, Roberts S., 2005. “Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change”, **Journal of Organizational Behavior**, 26, ss. 733-753.

BOTTOMORE, T, 1991. **Marxist Düşünce Sözlüğü**, (Çeviren: M. Tuncay), İstanbul: İletişim Yayınları.

BOYALI, Handan, 2011. “Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.

BRANDES, Pamela, 1997. “Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences”, Unpublished Doctoral Thesis, Cincinnati University.

BRANDES, Pamela; DAS, Diya, 2006. “Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications”, (Ed: Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster), **Employee Health, Coping and Methodologies**, New York: JAI Press.

BRANDES, Pamela; DHARWADKAR, Ravi; DEAN, James W., 1999. “Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”. **Eastern Academy of Management Proceedings**, ss. 150–153.

BROWN, Michelle; CREGAN, Christina, 2008. "Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement", **Human Resource Management**, Vol:47, No:4. ss.667-686.

BUDAK, Gülay; SÜRGEVİL, Olca, 2005. "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", **Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 20(2), ss. 95-108.

BULAÇ, Ali, 1995. **İnsanın Özgürlük Arayışı**, İstanbul: İz Yayınları.

BULUNÇ, Bekir, 2008. "Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 6(4), ss. 571-602.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, 2007. **Deneyisel Desenler**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, 2005. "Anket Geliştirme", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 3(2), ss. 133-148.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, 2002. "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt: 32, ss. 470- 483.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, 2010. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (12. baskı)**, Ankara: Pegem Akademi.

BÜYÜKYILMAZ, Ozan, 2007. "İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyolojik Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taş Kömürü Kurumunda Bir Uygulama", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak: Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BYRNE, Zinta S.; HORCHWARTER, Wayne A., 2007. "Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across levels of Organizational Cynicism", **Journal of Managerial Psychology**, Vol: 23, No: 1, ss. 54-72.

CAMERİNO, Donatella; CONWAY, P. Maurice; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. Maria; VAN DER SCHOOT, Ellen; POKORSKI, Januzs; ESTRYN- BEHAR, Madeleine; HASSELHORN, Hans-Martin, 2005. "The Role of Job Alienation in Work Ability

Deterioration and Unhealthy Ageing”, **International Congress Series**, Vol: 1280, ss. 61-66.

CARTWRİNGHT, Susan; HOLMES, Nicola, 2006. “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, **Human Resource Management Review**, Vol: 16, ss. 19-208.

CELEP, Banu, 2008. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.

CELEP, Cevat, 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**, Ankara: Anı Yayıncılık.

CEMALOĞLU, Necati; KALKAN, Fatma; DAĞLI, Emine; ÇİLEK, Adem, 2014. “Examining the Relation Between Humor Acts of School Principals and Teachers’ Exposure Level to Mobbing and Organizational Cynicism Based on the Perceptions of Teachers”, **International Journal of Teaching and Education**, Vol: 2(1), ss. 2-17.

CEVİZCİ, Ahmet, 2005. **Paradigma Felsefe Sözlüğü**, İstanbul: Paradigma Yayınevi.

CHATOUPIS, Constantine, 2007. “Decision Making in Physical Education: Theoretical Perspectives”, **Studies in Physical Culture and Tourism**, Vol: 14(2), ss. 195-204.

CHAPIN F. Stuart, 1951. “The Growth of Bureaucracy: A Hypothesis”, **American Sociological Review**, Vol: 16, ss. 835-836.

COLE, Michael S.; BRUCH, Heike; VOGEL, Bernd, 2006. “Emotion as Mediators of the Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism”, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol:27, ss.463-483

COSTA, Paul T.; ZONDERMAN, Alan B.; McCRAE, Robert R, ve WILLIAMS, Redford B., 1986. “Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale”, **Psychomatic Medicine**, Vol: 48, No: 3 (4), ss. 283-285.

COŞKUN, Seyit, 2013. “İnsansal Varoluş ve Özün Belirlenimi Olarak Yabancılaşma ve Özgürleşme”, **Kaygı Dergisi**, Cilt: 20, ss. 111- 126.

COX, Harold; WOOD, James R., 1980. “Organizational Structure and Professional Alienation: The Case of Public School Teachers”, **Peabody Journal of Education**, Vol: 58(1), ss. 1-6.

ÇAĞLAR, Çağlar, 2012. “Öğrenci Yabancılaşma Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Eğitim ve Bilim**, Cilt: 37 (166), ss. 195-205.

ÇAĞ, Aydan, 2011. “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

ÇALIK, Cemal, 2006. “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt: 14(1), ss. 1-10.

ÇALIŞIR, İrfan, 2006. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

ÇAKIR, Özlem, 2001. **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Ankara: Seçkin Yayınevi.

ÇELİK, Fırat, 2005 “Ortaöğretim Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.

ÇETİNKANAT, Canan, 2002. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doymu**, Ankara: Anı Yayıncılık.

ÇEVİK, Recep, 2009. “Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

ÇİFTÇİ, Gamze, 2009. “İlköğretim Okullarının Bürokratikleşme Düzeyi İle Öğrenci Yabancılaşması Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.

ÇÜÇEN, A. Kadir, 2001. **Felsefeye Giriş**, Bursa: Asa Kitapevi.

DARIYEMEZ, Keziban, 2010. “Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Başkent Üniversitesi.

DAVIS, Keith, 1988. **İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış**, İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayınları.

DAVIS, Walter D.; GARDNER, William L., 2004. “Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective”, **The Leadership Quarterly**. Vol: 15, ss. 439-465.

DEAN, Dwight G., 1961. “Alienation: Its Meaning and Measurement”, **American Sociological Review**, Cilt: 26(5), ss. 753-758.

DEAN, W. James; BRANDES, Pamela; DHARWADKAR, Ravi, 1998. “Organizational Cynicism”, **The Academy of Management Review**, Vol:23, ss.341-352.

DELKEN, Menno, 2004. “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers”, Unpublished Dissertation of Master of Arts, Maastricht University.

DURĞUN, Serpil, 2006. “Örgüt Kültürü ve Örgütsel iletişim”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:3(2), ss. 112-132.

DURKHEIM, Emile, 2006. **Toplumsal İşbölümü**, (Çeviren: Ö.Ozankaya), İstanbul: Cem Yayınevi.

DURU, Erdiç, 1995. “Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma ve Yalnızlık Düzey İlişkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi,

- DUYGULU, Ethem, 1999. “Yabancılaşma Olgusuna Yönelik Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 1(3)
- EATON, Judy A., 2000. “A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism”, (Dissertation of Master of Arts), Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- EFEÖĞLU, İ. Efe; İPLİK, Esengül, 2011. “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeyi Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 20(3). ss. 343- 360.
- EFİLTİ, Seyran; GÖNEN, Yelda Ö.; ÖZTÜRK, Fisun Ünal, 2008. “Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması” **7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, ss. 1-14.
- EGE, Ragıp, 2008. “Feuerbach Ludwig Andreas (1804-1872)”, (Ed: Prof. Dr. Ahmet Cevizci), **Felsefe Ansiklopedisi**, içinde, İstanbul : Ebabel Yayınları.
- ELMA, Cevat, 2003. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- EMİR, Songül, 2012. “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeyleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- ERBİL, Seval, 2013. “Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- EREN, Erol; ÇEKMECELİOĞLU, H. Gündüz, 2002. “Örgüt Yaratıcılığı ve Verimliliğinin Sağlanmasında Örgüt İkliminin Rolü, **10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı**.
- ERDEM, Mustafa, 2014. “İş Yaşamı Kalitesinin İşe Yabancılaşmayı Yordama Düzeyi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, Cilt: 14(2), ss. 1-26.



ERDOĞAN, İrfan, 2000. **Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği**, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

ERGİL, Doğu, 1980. **Yabancılaşma ve Siyasal Katılma**, Ankara: Olgaç Kitapevi.

ERDOST, H. Ebru.; KARACAOĞLU, Korhan ve REYHANOĞLU, Metin, 2007. “Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, ss. 514- 524.

ERİMEZ, Cem, 2012. “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarında Fakültelerine Yabancılaşmalarının Rolü”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

ERKILIÇ, Eren, 2012. “Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

ERYILMAZ, Arzu, 2010. “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi,

ERYILMAZ, Arzu; BURGAZ, Berrin, 2011. “Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel yabancılaşma Düzeyleri”, **Eğitim ve Bilim**, Cilt: 36(161), ss. 271-286.

ERJEM, Yaşar, 2005. “Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma”, **Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 3(4),

ESİN, Pars, 1982. **İşbölümü Yabancılaşma ve Sosyal Politika**, Ankara: AÜ SBF Yayınları

FERRES, Natalie; CONNELL, Julia, 2004. “Emotional Intelligence in Leaders: an Antidot Efor Cynicism Towars Change?” **Strategic Change**, Vol:13, ss.61-71

- FETTAHLIOĞLU, Tamara, 2006. “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi.
- FEUERBACH, Ludwing, 1991. **Geleceğin Felsefesi**, (Çeviren: Oğuz Özügül), İstanbul: Ara Yayıncılık.
- FEUERBACH, Ludwing, 2008. **Hristiyanlığın Özü**. (Çeviren: Oğuz Özügül), İstanbul: Say Yayınları.
- FINDIK, Mehtap; ERYEŞİL, Kemalettin, 2012. “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **International Iron and Steel Symposium**, 02-04 April, Karabük.
- FIRESTONE, William A.; ROSENBLUM, Sheila, 1988. “Building Commitment in Urban High Schools”, **Educational Evaluation and Policy Analysis**, Vol: 10(21), ss. 285-299.
- FİTZGERALD, Michael R., 2002. “Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style”, Unpublished doctoral dissertation, Cincinnati University.
- FORSYTH, Patrick B.; HOY, Wayne K., 1978. “Isolation and Alienation in Educational Organizations”, **Educational Administration Quarterly**, Vol: 14(1), ss. 80-96.
- FREUDENBERGER, Herbert J., 1974. “Staff Burn- Out”, **Journal of Social Issues**, Vol: 30(1), ss. 159-165.
- FROMM, Erich, 1991. **Freud Düşüncesinin Büyüklüğü ve Sınırlılığı**, (Çeviren: Aydın Arıtan), İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- FROMM, Erich, 1992. **Marx’ın İnsan Anlayışı**, (Çev: K.H. Ökten), İstanbul: Arıtan Yayınevi.

FROMM, Erich, 1996. **Sağlıklı Toplum** (Çev: Y.Salman-Z.Tanrısever), İstanbul: Payel Yayınevi.

FROMM, Erich, 1999. **Yeni Bir Toplum Yeni Bir İnsan** (Çev: N. Arat), İstanbul: Say Yayınları.

GARZA, Elizabeth Pompa, 2001. “Work- Related Alienation: A Study of Pre-Kindergarten Teachers in Texas”, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Texas at Austin.

GOLDNER, Fred, H.; RİTTİ, R. Richard; FERENGE, P., Ference, 1977, “The Production of Cynical Knowledge in Organizations”, **American Sociological Review**, 42(4), ss. 539-551.

GÖKBERK, Macit, 1999. **Felsefe Tarihi**, İstanbul: Remzi Kitapevi.

GÖKTÜRK, İsmail; GÜNALAN, Mustafa, 2006. “Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı: 11, ss. 127-143.

GUASTELLO,Stephen, J.; RIEKE, Mark, L.; GUASTELLO, Denise, D.; BILLINGS, Steven, W., 1992, “A Study Of Cynicism, Personality and Work Values”, **The Journal of Psychology**, 126(1), ss. 37-48.

GÜL, Hasan; AĞIRÖZ, Aliye, 2011. “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 13(2). ss. 27-47.

GÜLÖREN, Ekrem, 2011. “Teknik Öğretmenlerde Mesleki Yabancılaşma: İzmir Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

GÜNAY, Mustafa, 2003. **Felsefe Tarihinde İnsan Sorunu**, İzmir: İlya Yayınevi.

GÜNERİ, Beysun M., 2010. “Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi.

GÜNEY, Salih, 2004. **Açıklamalı Yönetim- Örgüt ve Örgütsel Davranış Terimleri Sözlüğü**, Ankara: Siyasal Kitapevi.

GÜNGÖR, Erol, 1992. **Kültür Değişmeleri ve Milliyetçilik**, İstanbul: Ökten Yayınları.

GÜZELLER, Cem O.; KALAĞAN, Gamze, 2008. “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe ’ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi”, **16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, ss. 87-94.

HALAÇOĞLU, Başak, 2008. “Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

HANÇERLİOĞLU, Orhan, 1973. **Felsefe Sözlüğü**, İstanbul: Remzi Kitapevi.

HEGEL, G. W. Friedrich, 1986. **Tinin Görüngübilimi**, (Çeviren: A. Yardımlı), İstanbul: İdea Yayınları.

HEGEL, G. W. Friedrich, 2003. **Tarihte Akıl**, (Çeviren: Önay Sözer), İstanbul: Kabalıcı yayınevi.

HEGEL, G. W. Friedrich, 2006. **Tarih Felsefesi**, (Çeviren: Aziz Yardımlı), İstanbul: İdea Yayınevi.

HEGEL, G.W. Friedrich, 2004. **Tinin Görüngübilimi**, (Çeviren: Aziz Yardımlı), İstanbul: İdea Yayınevi.

HELVACI, M. Akif, 2010. “Örgütsel Sinizm”, (Ed: H.B. Memduhoğlu, K. Yılmaz), **Yönetimde Yeni Yaklaşımlar** içinde, (ss. 383-397), Ankara: Pegem Yayınevi.

HELVACI, M. AKİF, 2012. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği), **International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, Vol: 7(3), ss. 1475-1497.

HICKMAN, Matthew J.; PÍQUERO, Nicole L., 2004. “The Validity of Niederhoffer’s Cynicism Scale”, **Journal of Criminal Justice**, Vol:32 (1), ss. 1-13.

HIRSCFELD, Robert R.; FEILD, Hubert S.; BEDEIAN, Arthur G., 2000. “Work Alienation as an Individual- Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two samples”, **Journal of Applied Social Psychology**, Cilt: 30(9), ss. 1880-1902.

HOLCOMB-McCOY, Cheryl, 2004. “Alienation: A Concept for Understanding Low-Income, Urban Clients”, **Journal of Humanistic Counseling, Education and Development**, 43(2), ss. 188-196.

HOŞGÖRÜR, Vural, 1997. “Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaokulları Örneği)”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.

ISHERWOOD, Geoffrey B.; HOY, Wayne K., 1973. “Bureacracy Powerlessness and Teacher Work Values”, **The Journal of Educational Administration**, Vol: 11(1), ss. 124-138.

IZARD,Carroll, E., 1977. **Human Emotions**, Newyork: Plenum.

İÇERLİ, Leyla,; YILDIRIM, Mehmet Halit, 2012. “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 4(1), ss. 167-176.

İNCE, Mehmet ve GÜL, Hasan, 2005. **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Kitapevi Yayınları.

İNCE, Mehmet,; TURAN, Şuayip, 2011. “Organizational Cynicism as A Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman’s Public Institutions”, **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**, Vol: 37, ss. 104-121.

İŞCAN, Ömer Faruk; SAYIN, Ufuk, 2010. “Örgütsel Adalet İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 24(4), ss. 195-216.

JAMES, Matrecia S. M., 2005. “Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems”, Unpublished doctoral dissertation, Florida State University.

JEFFERSON, A L, 1979. “Teacher Alienation and Influence Over School Matters”, Unpublished Master Thesis, University of Alberta.

JOHNSON JR, Bob L.; ELLETT, Chad D., 1992. “Analyses of School Level Learning Environments: Centralized Decision-Making”, **Teacher Work Alienation and Organizational Effectiveness**

JOHNSON, Jonathan L. ve O’LEARY-KELLY Anne M., 2003. “The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Crested Equal”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 5, ss.627-647.

KABATAŞ, Ayşe, 2010. “Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Ve Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.

KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem., 2009. **Yeni İnsan ve İnsanlar**, İstanbul: Evrim Yayınevi.

KALAĞAN, Gamze, 2009. “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi.

KALAĞAN, Gamze ve GÜZELLER, Cem O., 2010. “Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 27, ss. 83-97.

KANTER, Donald L.; MIRVIS,1989. **Philip H., The Cynical Americans: Living And Working in An Age Of Discontent And Disillusion, San Francisco, CA: Jossey-Bass.**

KANUNGO, Rabindra N., 1981. “Work Alienation and Involvement: Problems and Prospects”, **International Review of Applied Psychology**, Vol: 30, ss. 1-15

KARACAOĞLU, Korhan ve İNCE, Fatma, 2012. “Brandes, Dharwadkar ve Dean’in(1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, **Business and Economics Research Journal**, Vol: 3, ss. 77-92.

KARACAOĞLU, Korhan ve İNCE, Fatma, 2013. “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18(1), ss. 181-202.

KARASAR, Niyazi, 2004. **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

KARATEPE, Osman M.; HALICI, Ali, 1998. “İş tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme”, **6. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF, ss. 139-158.

KARİP, Emin, 2003. **Çatışma Yönetimi**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

KASALAK, Gamze,; AKSU, Mualla B., 2014. “Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi”, **Educational Sciences: Theory & Practice**, Vol:14(1), ss. 125- 133.

KASAPOĞLU, M. Aytül, 1992. “Sosyolojik Açıdan Tıp Eğitimi”, **Amme İdaresi Dergisi**, 83-99.

KATITAŞ, Sevda, 2012. “İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinde Okula Yabancılaşma ve Okulu Bırakma Eğilimi (Şanlıurfa İli Örneği)”,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi.

KEÇECİOĞLU, Tamer, 2008. “Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olana Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10(2), ss. 179-207.

KESER, Aşkın, 2006. **Çalışma Yaşamında Motivasyon**, İstanbul: Alfa Akademi Basım yayın.

KHAN, Hassan, 2006. “Deterring Cynicism to Regain American Competitiveness”, **Competition Forum**, Vol: 4(1), ss. 48-54.

KILÇIK, Fatma, 2011. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi.

KILIÇ, Sadık, 1995. **İslam’da Sembolik Dil**, İstanbul: İnsan Yayınları.

KILIÇ, Hasan, 2009. “Sosyo-Ekonomik Değişkenler Açısından Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi.

KILIÇ, Şerife, 2011. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

KILIÇ, Elife D., 2013. “ İlköğretim Okullarında Sinisizm: Şanlıurfa Örneği”, **Science and Culture- Journal of International Cultural Studies**, Vol: 2, ss. 58-70.

KINIK, F. F. Şehkar, 2010, “Öğretmenlerin Yabancılaşma Algıları”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KIREL, Çiğdem, 1993. “Örgütsel Stres Yönetimi”, **A.Ü.İ.İ.B.F Dergisi**, Cilt: 11, ss. 41-47.



- KİRAZ, Sibel, 2011. “Yabancılaşmanın Kökeni Üzerine”, **Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 12, ss. 147-169.
- KOCAYÖRÜK, Ercan, 2006. “Lise Öğrencilerinin Yabancılaşmaları ile Anne-Baba İlişkileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, Cilt: 5(17), ss. 92-111.
- KORKMAZ, Mehmet, 2011. “İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Cilt: 17(1), ss. 117-139.
- KÖKSAL, Emrah, 2010. “Kurumsal Yabancılaşma” **Turkish Journal of Police Studies**, Vol: 12 (2), ss. 107-124.
- KÖSTERELİOĞLU, Meltem A., 2011. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- KUTANİS, Rana Ö. ve DİKİLİ, Ali, 2010. “Değişim Boyutuyla Örgütsel Sinizm”, (Ed.: Derya Ergun Özler), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular** içinde (ss. 269-283), Bursa: Ekin Yayınevi.
- KUTANİS, Rana Ö.; ÇETİNEL, Emine, 2009. “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay”, **17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı**, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, ss. 693-699.
- LINDIO-MCGOVERN, Ligaya, 2004. “Alienation and Labor Export in the Context of Globalization: Filipino Migrant Domestic Workers in Taiwan and Hong Kong”, **Critical Asian Studies**, Vol: 36(2), ss. 217-238.
- LOBNİKAR, Branko; PAGON, Milan, 2004. “The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia”, **University of Moribor**, Slovenia, ss. 1-10.

LUKACS, Georg, 2008. “Tin'in Fenomenolojisinin Merkezindeki Felsefi Kavram Olarak Entausserung”, (Çeviren: Doğan Barış Kılıç), **Baykuş Felsefe Yazıları Dergisi**, Sayı:2, İstanbul: Alef Yayınevi.

MANTERE, Saku; MARTINSUO, Miia, 2001. “Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent”, **Presented at 17<sup>th</sup> European Group for Organization Studies Colloquium**, Lyon, France.

MARKOVIC, Marina, 1989. “Marx's Critique of Allienation and Its Emancipatory Consequences”, **Alienation Theories and de-Alienation Strategies: Comparative Perspectives in Philisophy and the Social Sciences**, Middlesex, England: Science Reviews, ss.57-77.

MARSHALL, Gordon, 2000. **Sosyoloji Sözlüğü**, (Çeviren: Osman Akınhay, Derya Kömürçü), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

MAU, Rosalind Y., 1986. Sources of Alienation in the Secondary School Setting in Hawaii, Unpublished Doctoral Thesis, University of Hawaii.

MEMDUHOĞLU, Hasan Basri, 2008. “Örgütsel Sosyalleşme ve Türk eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5(2), ss.137-153.

MERCAN, Mustafa, 2006. “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

MILLS, Charles Wright, 1974. **İktidar Seçkinleri**, (Çeviren: Ü. Oskay), İstanbul: Bilgi Yayınevi.

MİMAROĞLU, Hande, 2008. “Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.

- MİNİBAŞ, Jale, 1993. “Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- MİRVİS, Philip H.; KANTER, Donald, L., 1991. “Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Work Force”, **Human Resource Management**, Vol: 30(1), ss. 45- 68.
- MORGAN, Gareth, 1997. **Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor**, (çev. Gündüz Bulut), İstanbul: BDZ Yayınları.
- MOWDAY, Richard T.; PORTER, W. Lyman; STEERS, Richard M., 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**, New York: Academic Press.
- NACAR, F., Songül, TÜMKAYA, Songül, 2011. “Analysis of the Relationship Between the Communication of the Class Teachers and Their Skills to Solve Interpersonal Problems”, *Elementary Education Online*, 10 (2), ss. 493-511.
- NARTGÜN, Şenay S.; KALAY, Mustafa, 2014. “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, **International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, Vol: (2), ss. 1361-1376.
- NARTGÜN, Şenay S.; KARTAL, Vural, 2013. “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri”, **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2(2), ss. 47-67.
- NAUS, Alphons Johannes Aloysius Maria, 2007. “ Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Cosequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization”, Unpublished Doctoral Thesis, Universite Maastricht.
- NAUS, Fons; ITERSON, Advan; ROE, Robert, 2007. “Organizational Cynicism Entending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees’ Responses to Adverse Conditions in the Workplace” **Human Relations**, 60(5), ss. 683-718.

- NEAL, Arthur G.;SEEMAN, Melvin, 1964. "Organizations and Powerlessness: A Test of the Mediation Hypothesis", **American Sociological Review**, Vol: 28, ss. 216-226
- NETTLER, Gwynn, 1957. "A Measure Of Alienation", **American Sociological Review**, Vol: 22, ss. 670-677.
- NICHOLSON, Nigel, 1998. "**The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior**",USA: The Blackwell Business Publishers Inc.
- NOONE, Joanne, 2002. "Concept Analysis of Decision Making", **Nursing Forum**, Vol: 37, SS. 21-32.
- NUTT, Paul C., 1976. "Models for Decision Making in Organizations and Some Contextual Variables Which Stipulate Optimal Use", **Academy of Management Review**, Vol: 1, ss. 84-98.
- O'BRIEN, Anne, T.; HASLAM, S., Alexander; JETTEN, Jolanda; HUMPHREY, Louise; O'SULLIVAN, Lucy; POSTMES, Tom, 2004. "Cynicism and Disengagement Among Devalued Employee Groups: The Need to ASPIRe", **Career Devolopment International**, 9(1), ss. 28-44.
- O'CONNELL, Brian J.; HOLZMAN, Herbert; ARMANDI, Barry, R., 1986. "Police Cynicism And The Models of Adaptation", **Journal of Police Science& Administration**, 14(4), ss. 307-313.
- OFLUOĞLU, Gökhan; BÜYÜKYILMAZ, Ozan, 2008. "Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde Yabancılaşmanın Boyutları Üzerinde Etkili Olan Nedenlerin Araştırılması", **Kamu- İş**, Cilt: 9(4).
- O'HAİR, Dan; CODY, Michael J., 1987. "Machiavelli Beliefs and Social Influence", **Western Journal of Speech Communication**, Vol: 51, ss. 279-303.

OLLMAN, Bertell, 1988. **Alienation Marx's Conception of Man in Capitalist Society**, New York: Cambridge University Press.

ORGAN, Dennis W., 1988. **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. USA: D.C. Heath and Company.

OSMANOĞLU, Ömer, 2008. "Yabancılaşma Üzerine", **Sosyoloji Notları Dergisi**, ss. 13-19.

OTRAR, Mustafa; HALAÇOĞLU, Başak, 2011. "Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", **Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri**, Bişkek-Kırgızistan: Türk-Kırgız Manas Üniversitesi.

OVEREND, Tronn, 1975. "Alienation: A Conceptual Analysis", **Philosophy and Phenomenological Research**, Vol: 35, No:3.

**OXFORD ENGLISH DICTIONARY**, 1989. Second Edition. Clarendon Press, Oxford.

ÖNDEROĞLU, Seçil, 2010. "Örgütsel Adalet Algısı İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.

ÖZBEK, Mehmet Ferhat, 2011. "Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16(1), ss. 231-248.

ÖZBEY, Abidin; SUR, Haydar; SÖYÜK, Selma, 2012. "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeylerinin Belirlenmesi", **10. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi**, Mardin.

ÖZÇELİK, Ayşe Oya, 1995. "Yönetim", **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 6(20), ss. 11-23.

ÖZÇINAR, M, 2011. “Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZKALP, Enver, 2011. **Sosyolojiye Giriş**, Bursa: Ekin Basın Yayım Dağıtım.

ÖZBUDUN, Sibel; DEMİRER, Temel, 1999. **Yabancılaşma**, Ankara: Öteki Yayınevi.

ÖZDEMİR, Servet, 2000. **Eğitimde Örgütsel Yenileşme** (5. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, 2003. “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 18(2), 113-130.

ÖZGAN, Habib; KÜLEKÇİ, Ebru ve ÖZKAN, Metin, 2012. “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” **International Online Journal Of Educational Science**, 4(1), ss. 196-205.

ÖZGENER, Şevki; ÖĞÜT, Adem ve KAPLAN, Metin, 2008. “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, içinde Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H., (ed.), **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, Ankara: İlke Yayınevi.

ÖZKALP, Enver; KIREL, Çiğdem, 2001. **Örgütsel Davranış**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

ÖZLER, Derya E.; ATALAY, Ceren G.; ŞAHİN, Meltem D., 2010. “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, ss. 47-57.

ÖZLER, Derya E., ATALAY, Ceren G., 2011. “A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector”, **Business and Management Review**, Vol: 1(4), ss. 26-38.

PARSIL, Arif Mesut, 2007. “Sınıf Örgütünde Yabancılaşma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi.

PİTRE, J.Laurent, 2004. “Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study”, Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, Naval Postgraduate Scholl, California.

POLAT, Mustafa; MEYDAN, Cem H., 2010. “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi**, ss. 145-172.

POLAT, Mustafa; MEYDAN, Cem H.; TOKMAK, İsmail, 2010. “Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi”, **9.Ulusal İşletmecilik Kongresi**, 6-8 Mayıs 2010, Zonguldak.

POLATCAN, Mahmut, 2012. “Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

PUGH, Kevin J.; ZHAO, Yong, 2003. “Stories of Teacher Alienation: A Look at the Unintended Consequences of Efforts to Empower Teachers”, **Teaching and Teacher Education**, Vol: 19, ss. 187-201.

PÜSKÜLLÜOĞLU, Ali, 2000. **Türkçe Sözlük**, Ankara: Arkadaş Yayınevi.

REBORE, Ronald W., 2001. **The Ethics of Educational Leadership**, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

REICHERS, Arnon E.; WANOUS, John P.; AUSTIN, James T., 1997. “Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change”, **Academy of Management Executive**, Vol:11 (1), ss. 48-59.

- ROSENBERG, Erika L.; EKMAN, Paul; BLUMENTHAL, James A, 1998. “Facial Expression and the Affective Component of Cynical Hostility in Male Coronary Heart Disease Patients”, **Health Psychology**, Vol: 17, ss. 376-380.
- ROWAI, Alfred, P.; WIGHTING, M, J, 2005, “Feelings of Alienation an Community Among Higher Education Students in A Virtual Classroom”, **The Internet and Higher Education**, 8, ss. 97-110.
- QIAN, Yuxia; DANIELS, Tom D., 2008. “A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change”, **Corporate Communications: An International Journal**, Vol:13, No:3, ss. 320-321.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat; TÜZ, Melek V., 2003. **Örgütsel Psikoloji**, Bursa: Furkan Ofset.
- SAGIR, Tuba ve OĞUZ, Ebru, 2012. “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **International Journal of Human Sciences**, 9(2), ss. 1094-1106.
- SANBERK, İsmail, 2003. “Öğrenci Yabancılaşma Ölçeği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- SANBERK, İsmail, 2012. “Okula Yabancılaşma ve Okul Güvenliği”, **II. Ulusal okul Sağlığı Sempozyumu**, 17-18 Mayıs 2012, Çukurova Üniversitesi
- SANDIDGE, William V., 2002. Teacher Alienation and Plans to Stay, A Dissertation Presented to The Faculty of The Curry School of Education University of Virginia.
- SCHLICHTE, Jacqueline; YSSEL, Nina; MERBLER, John, 2005. “Pathways to Burnout: Case Studies in Teacher Isolation and Alienation”, **Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth**, Vol: 50, ss. 35-45.
- SEEMAN, Melvin, 1959. “On The Meaning of Alienation”, **American Sociological Review**, 24, ss. 783-790.



- SEEMAN, Melvin, 1967. "On Personal Consequences of Alienation in Work", **American Sociological Review**, Vol: 31, ss. 273-285.
- SEEMAN, Melvin, 1975. "Alienation Studies", **Annual Review of Sociology**, Cilt:1, ss. 91-123.
- SEEMAN, Melvin, 1983. "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of Classic Themes", **Social Psychology Quarterly**, Vol: 46(3), ss. 171-184.
- SELANDER, Lisen, KALLING, Thomas, 2007. "The Surprise of Candor Employee Cynicism and Technological Change in Late Monernity Work", **Academy of Management Journal**, Vol:1, ss. 1-7.
- SELBY, Lloyd A., 1975. The Relationship Between Teacher Mobility and Alienation, Unpublished Master Thesis, University of Alberta.
- SIDORKIN, Alexander M., 2004. "In The Event of Learning: Alienation and Participative Thinking in Education", **Educational Theory**, Vol: 54(3), ss. 251-262.
- SİLAH, Mehmet, 2005. **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- SİMBULA, Silvia; GUGLIELMI, Dina, 2010. "Depersonalization or Cynicism, Efficacy or Inefficacy: What are the Dimensions of Thecher Burnout", **Eur J Psychol Educ**, Vol:25, ss. 301-314
- SIMON, Herbert Alexander,1976. **Administrative Behavior**, New York: Free Press
- SOYSAL, Abdullah, 1997. "Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- STANLEY, David J.; MEYER, John P.; TOPOLNYTSKY, Laryssa, 2005. " Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change", **Journal of Business and Psychology**, Vol:19, No:4, ss. 429-459.

SUR, Özlem, 2010. “Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi

ŞİMŞEK, Şerif; ÇELİK, Adnan; AKGEMİCİ, Tahir; FETTAHLIOĞLU, Tamara, 2006. “Örgütlerde Yabancılaşma Yönetimi Araştırması”, **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, 25-27 Mayıs, Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

ŞİMŞEK, Hüseyin; BALAY, Refik; ŞİMŞEK, A. Salih, 2012. “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma”, **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2 (1), ss. 53- 72.

ŞİRİN, Erkan Faruk, 2010. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Celal Bayar Üniversitesi BESBD**, 4(4), 164- 177.

ŞİŞMAN, Mehmet, 2002, **Örgütler ve Kültürler**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

TANRIÖĞEN, Abdurrahman, 2009, **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Anı Yayıncılık.

TARKAN, Günyüz; TEPECİ, Mustafa, 2006. “Örgütsel Adalet ve Yönetimde Merkezileşmenin Çalışan Hırsızlığına Etkileri: Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu Öğrenci Algılamaları Üzerine Bir Araştırma”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 17(2), ss. 137-152.

TAYFUN, Ahmet; ÇATIR, Ozan, 2014. “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 6(1), ss. 347-365.

TEBER, Serol, 1990. **Politik-Psikoloji Notları**, İstanbul: Ara Yayıncılık.

TEKİN, Akgün; EHTİYAR, Rüya, 2010. “Yönetimde Karar Verme: Batı Antalya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde çalışan Farklı Departman Yöneticilerinin Karar Verme Stilleri Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of Yaşar University**, Cilt: 20 (5), ss. 3394-3414.

TEZCAN, Mahmut, 1983. “Eğitimde Yabancılaşma”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 16(1).

THOMSON, William C., 1994. “The Contribution of School Climate and Hardiness to The Level of Alienation Experienced by Student Teachers”, **Dissertation Abstracts International**, Vol: 54(8), ss.

TINAZTEPE, Cihan, 2012. “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 4(1), ss. 53-63.

TİMUÇİN, Afşar, 1994, **Felsefe Sözlüğü**, İstanbul: İnsancıl Yayınları.

TOLAN, Barlas, 1981. **Çağdaş Toplum Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma**, Ankara: İkt. Ve Tic. İlimler Aka. Yayınları.

TOLAN, Barlas, 2005. **Sosyoloji**, Ankara: Gazi Kitapevi.

TOLAN, Barlas, 1996. **Toplum Bilimlerine Giriş**, Ankara: Adım Yayıncılık.

TOKGÖZ, Nuray; YILMAZ, Hakan, 2008. “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8:2, ss. 238-305.

TOPATEŞ, Hakan, 2006. “Siyasal Yabancılaşma ve Türkiye”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.

TOPÇU, İbrahim; TÜRKKAN, Nihal Ü.; BACAKSIZ, Feride E.; ŞEN, Hanife T.; KARADAL, Ahmet; YILDIRIM, Aytolan, 2013. “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirliği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi**, Cilt: 6(3), ss. 125-131.

TOPKAYA, Nursel; ALTINKURT, Yahya; YILMAZ, Kürşad; DİLEK, Sevgi A., 2013. “Saygınlığını Yitirme Kaygısı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 36, ss.1-20.

TOSUN, Kemal, 1990. **Yönetim ve İşletme Politikası**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

TÖREMEN, Fatih; TAN, Çetin, 2010. “Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme”, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi**, Cilt: 14, ss. 58-70.

TURAN, İlter, 1977. **Siyasal Sistem ve Siyasal Davranış**, İstanbul: İÜİF Yayınları.

TURAN, Mehmet; PARSAK, Gülşah, 2011. “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 20(2), ss. 1-20.

TURAN, Şuayip, 2011. “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.

TURHAN, Esra, 2007. “Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşma Düzeyleri,” **16. Eğitim Bilimleri Kongresi**, Tokat: Gaziosman Paşa Üniversitesi, 5-7 Eylül

TURNER, James, H.; VALENTİNE, Sean, R., 2001, “Cynicism As A Fundamental Dimension Of Moral Decision-Making: A Scale Development”, **Journal Business Ethics**, 34(2), ss. 123-182.

TURUNÇ, Ömer; ÇELİK, M, 2010. “Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkisi”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 24(3), ss. 163-181.

TUTAR, Hasan, 2010. “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 65(1), ss.175- 204.

TÜKELTÜRK, Şule A.; PERÇİN, Nilüfer Ş. ve GÜZEL, Berrin, 2009. “Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel işletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı**, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, ss.688-692.

TÜRK, Fatma, 2010. “Lise Öğrencilerinin Eğitimde Yabancılaşma Sorunu: Ankara İli Yenimahalle İlçesi İki Genel Lise Örneği”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

TÜRKÖZ, Tolga, POLAT, Mustafa, COŞAR, Serkan, 2013. “Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt: 20(2), ss. 285-302.

ULAŞ, Sarp Erk, 2002, **Felsefe Sözlüğü**, Ankara: Bilim Sanat Yayınları.

ULUSOY, Hayriye, 1988. “Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma”, **A.Ü.D.T.C.F. Araştırma Dergisi**, Cilt: 1(2), ss. 77-84.

URBANY, Joel, E., 2005, “Inspiration and Cynicism in Valuea Statements”, **Journal of Business Ethics**, 62, ss. 169-182.

UYGUN, Selçuk, 2004, “Üniversite Gençliğinin Yabancılaşması”, **Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi**, ss. 231-236.

UYSAL, Tezcan H.; YILDIZ, Mehmet Selami, 2014, “İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 7 (29), ss. 835- 849.

UYSAL, Arzu, 2008. “XX. Yüzyılda Yabancılaşma ve Sanat”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 24, ss. 48-53.

UYSALER, Alper L., 2010, “Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

ÜÇOK, Dilek; TORUN, Alev, 2014. “Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler : Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 28 (1), ss.231-250

ÜNSAR, A. Sinan, 2011 .“Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 15 (21), ss. 361-378.

VALENTİNE, Sean; ELIAS, Rafik, Z., 2005, “Perceived Corporate Ethical Values And Individual Cynicism of Working Students”, *Psychological Reports*, 97, ss. 832-834.

VOLPE, Rebecca, 2013, “Organizational Cynicism: A New Concept for Nursing”, **Creating Healthy Work Environments**, STTI.

WANOUS, John P.; REICHERS, Arnon E.; AUSTIN, James T., 1994. “Organizational Cynicism: An Initial Study”, **Academy of Management Proceedings**, Cilt: 1994, Sayı:1, ss. 269-273.

WANOUS, John P.; REICHERS, Arnon E.; AUSTIN, James T., 2000, “ Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates”, **Group and Organizational Management**, Vol:2, ss. 132-153.

WARLEY, William Randolph, 1983. “A Study of Need Fulfillment and Professional Alienation Among Georgia Public School Teachers”, Unpublished Doctoral Thesis, Florida State University.

WATT, John D.; PIOTROWSKI, Chris, 2008. “Organizational Change Cynicism: A Review of The Literature and Intervention Strategies”, **Organization Development Journal**, Vol:26, Number: 3, 23-31.

WEBER, Alfred, 1991.,**Felsefe Tarihi**, (Çeviren: V. Eralp), İstanbul: Sosyal Yayınları.

WEBER, Max, 1993. **The Sociology of Religion**, Boston: Beacon Press.

WEBER, Max, 2011. **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, (Çeviren: G. Solmaz), Ankara: Alter Yayıncılık.

WILKERSON, James M., EVANS, W. Randy ve DAVIS, Walter D., 2008. “Test of Coworkers’ Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior”. **Journal of Applied Social Psychology**, 38(9), ss. 2273-2292

YALÇIN, Özgen, 2009. “ Ekolojik İikilemlere İlişkin Tutum, Toplumsal Sorumluluk ve Yabancılaşmanın Toplumsal Değer Yönelimi Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.

YAPICI, Mehmet, 2004. “Eğitim ve Yabancılaşma”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, ISSN: 1303-5134.

YAVUZ, Ercan, 2010. “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 11(2), ss. 302-312.

YAVUZER, Haluk, 1998. **Ana-Baba ve Çocuk**, İstanbul : Remzi Kitapevi.

YENER, Ali, 2011. “Marksizm’in Ana Düşünürlerinin Görüş ve Düşünceleri”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.

YENİÇERİ, Özcan, 1991. “Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YENİŞEHİRLİOĞLU, Şahin, 1982. **Felsefe ve Sanat**, Ankara: Dayanışma Yayınları.

YETİM, Serap A.; CEYLAN, Özden Ö., 2011, “Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiyi Belirtmeye İlişkin Bir Araştırma”, **E-Journal of New Wold Sciences Academy**, Vol: 6(1), ss.683.

YETİŞ, Zühal, 2013. “Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma”, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

YILDIRIM, Fatma, 2007, “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 62(1), ss.253- 278.

- YILDIRIM, Ali; ŞİMŞEK, Hasan, 2005. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- YILDIZ, Kaya, 2013. “Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki”, **International Periodical For The Languages, Litarature and History of Turkish or Turkic**, Vol: 8(6), ss.853-879.
- YILDIZ, Kaya; AKGÜN, Nuri; YILDIZ, Sevilay, 2013. “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”, **International Journal of Social Science**, Vol: 6(6), ss. 1253-1284.
- YILMAZ, Sadi; SARP KAYA, Pınar, 2009. “Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: 6(2), ss. 314- 333.
- YİĞİT, Selim, 2010. “İlköğretim 5. 6. 7. Ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerinin Çeşitli Değişenler Açısından İncelenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YÜCELER, Aydan, 2009. “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İklim İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 22, ss. 445-458.
- YÜKSEK, Özlem U., 2006. “İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerine Etki Eden Sosyo- Demografik Değişkenlerin Belirlenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ZIELINSKI, Arlene E.; HOY, Wayne K., 1983. “Isolation and Alienation in Elementary Schools”, **Educational Administration Quarterly**, Vol: 19(2), ss. 27-45.
- ZURCHER, Louis A.; MEADOW, Arnold; ZURCHER, Susan Lee, 1965. “Value Orientation Role Conflict and Alienation From Work: A Cross- Cultural Study”, **American Sociological Review**, Vol: 30(4), ss. 539-548.



## EKLER

### EK 1: Anket Uygulanacak Okul Adları ve İlçelere Göre Dağılımı (2013-2014)

İlçenin Adı	Okulun Adı
<b>Atakum</b>	Adnan Kahveci İlkokulu
	Adnan Kahveci Ortaokulu
	Atakent İlkokulu
	Denizevler Ortaokulu
	Fahrettin Ulusoy İlkokulu
	Fahrettin Ulusoy Ortaokulu
	Hüseyin Avni Asal İlkokulu
	Kurupelit İlkokulu
	Mimar Sinan İlkokulu
	Mimar Sinan Ortaokulu
	Orhan Gencebay Ortaokulu
	Polis Abla İlkokulu
	Seyfi Demirsoy İlkokulu
	Seyfi Demirsoy Ortaokulu
	Taflan İlkokulu
	Taflan Ortaokulu
	Taflan Yalı İlkokulu
	Taflan Yalı Ortaokulu
	<b>Canik</b>
Başalan Cumhuriyet Ortaokulu	
Demirci İlkokulu	
Dereler Ortaokulu	
Emrullah Efendi Ortaokulu	
Fatih Ortaokulu	
Fatih Temiz İlkokulu	
Fatih Temiz Ortaokulu	
Hacı İsmail İlkokulu	
Hacı İsmail Ortaokulu	
İnönü İlkokulu	
İnönü Ortaokulu	
Kocatepe İlkokulu	
Tevfik İleri Ortaokulu	
Yavuz Selim İlkokulu	
Yavuz Selim Ortaokulu	
100. Yıl İlkokulu	
Toptepe İlkokulu	

<b>İlkadım</b>	Atatürk Ortaokulu
	Arıburnu İlkokulu
	Gazi Ortaokulu
	Gazi Paşa İlkokulu
	Gülsüm Sami Kefeli Ortaokulu
	İlkadım İlkokulu
	İlyasköy Türk-İş İlkokulu
	İstiklal İlkokulu
	Kalkancı İlkokulu
	Osmangazi İmam Hatip Ortaokulu
	Şehit Cengiz Topel İlkokulu
	Ticaret ve Sanayi Odası Ortaokulu
	Yıldırım Beyazıt Ortaokulu
	Yunus Emre Ortaokulu
	23 Nisan Ortaokulu
	30 Ağustos İmam Hatip Ortaokulu
	50. Yıl İlkokulu
	50. Yıl Ortaokulu
	75. Yıl İlkokulu
	75. Yıl Ortaokulu
<b>Tekkeköy</b>	Kamuran Çelik İlkokulu
	Kamuran Çelik Ortaokulu
	Kerimbey İlkokulu
	Kerimbey Ortaokulu
	Kutlukent Çırakman Ş.H.Alkan İlkokulu
	Kutlukent Şehit Uğur Birinci İlkokulu
	Kutlu Kent Şehit Uğur Birinci Ortaokulu
	Kutlukent 80. Yıl İlkokulu
	Kutlu kent 80. Yıl Ortaokulu
	Tekkeköy İlkokulu
	Tekkeköy Ortaokulu
	Turgut Tüfenk İlkokulu
	Turgut Tüfenk Ortaokulu

## EK 2: Öğretmenlere Uygulanan “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Anketi”

### Değerli Eğitimci;

**Örgütsel sinizm**, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutum olarak ifade edilebilir. Bir kurumda çalışan bireylerin çalışmakta olduğu kuruma karşı örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi kurumların başarısı ve geleceği açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenerek bir doğrultuda iyileştirme çalışmaları yapılması okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetlerini olumlu yönde etkileyecektir. Bu çalışmada da siz değerli öğretmenlerin görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur.

Ölçek ifadelerine vereceğiniz yanıtlar araştırmanın sonuçları ve niteliği açısından çok önemli olup başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Cevaplarınızdan doğru şekilde yararlanılabilmesi için, tüm ifadelerin boş bırakılmadan işaretlenmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmeyi yaparken samimi ve açık olmanız çalışmanın sonuçları açısından önemlidir. Cevaplarınız bilimsel çalışma amacıyla kullanılacağı için, isim yazmanıza gerek yoktur.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim...

Öğrt. Tuba AKPOLAT  
Turgut Özal Ortaokulu

### BÖLÜM I

### KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen size uygun olan ifadeyi (X) işareti ile belirleyiniz

1. Cinsiyetiniz ?

**Kadın** ( )      **Erkek** ( )

2. İşe yerleştirme tipiniz?

**Kadrolu** ( )      **Vekil** ( )      **Ücretli** ( )

3. Yaşınız?

**20-25** ( )      **26-30** ( )      **31-35** ( )      **36-40** ( )      **41 ve yukarı** ( )

4. Medeni durumunuz?

**Evli** ( )      **Bekâr** ( )

5. Branşınız?

**Sınıf** ( )      **Branş** ( )

6. Meslekteki Kıdeminiz?

**1-3 yıl** ( )      **4-6 yıl** ( )      **7-10 yıl** ( )      **11-15 yıl** ( )      **16-20 yıl** ( )      **20 yıl ve yukarı** ( )

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınıyorum.					
2. Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.					
3. Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür					
4. Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.					
5. Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum					
6. Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.					
7. Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.					
8. Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.					
9. Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımla genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir					
10. Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.					
11. Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.					
12. Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.					
13. Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.					
14. Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarında daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur.					
15. Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır					
16. Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.					
17. Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.					
18. Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.					

19. Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.					
20. Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.					
21. Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.					
22. Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.					
23. Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.					
24. Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.					
25. Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım					

### EK 3: Öğretmenlere Uygulanan “Öğretmenlere Yönelik İşe Yabancılaşma” Anketi

**Açıklama:** Aşağıda ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması ile ilgili duygu ve düşünceleri belirten ifadeler yer almaktadır. *Bir öğretmen olarak bu duygu ve düşünceleri ne sıklıkta yaşadığınızı*, ifadelerin karşısındaki kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

*Lütfen ifadelerin tümünü işaretleyiniz .*

Madde no	Maddeler	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.					
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum					
3	İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum					
4	Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.					
5	Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.					
6	İş yaşamımda her şeyin benim dışında geliştiğini düşünüyorum.					
7	Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum					
8	Okulda gerksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı düşünüyorum					
9	Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum					
10	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum					
11	Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum					
12	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum					
13	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum					
14	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyor muyum gibi hissediyorum					
15	İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum					

16	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum						
17	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum						
18	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.						
19	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum						
20	Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.						
21	Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum						
22	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.						
23	Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum						
24	Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.						
25	Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.						
26	Okulda kendimi yalnız hissediyorum						
27	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.						
28	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.						
29	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum						
30	Yaşamımda boşluk duygusu yaşıyorum						
31	Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı tercih ediyorum.						
32	Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.						
33	Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemiştir						
34	Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.						
35	Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum						
36	Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum						
37	Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlıklarından kendimi sorumlu tutuyorum.						
38	Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.						