



The Journal of Academic Social Science Studies

JASSS

International Journal of Social Science

Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1193>

Volume 6 Issue 6, p. 1253-1284, June 2013

İŞE YABANCILAŞMA İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ*

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ALIENATION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Yrd. Doç. Dr. Kaya YILDIZ

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü

Yrd. Doç. Dr. Nuri AKGÜN

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Yrd. Doç. Dr. Sevilay YILDIZ

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Abstract

The organizational cynicism can be defined as negative behavior of a person who works for an organization. There is alienation in school organization, just like all the structures within society. And this problem is hardly possible to eliminate. The most important aspect in this sense is the level of the felt or endured alienation. Having a life of high rank threatens the functioning school organization, thus preventing it from operating healthily. In this framework, the aim of this study is to investigate the relationship between secondary school teachers' work alienation and organizational cynicism perceptions. The population of the study is formed by secondary school teachers (n:202) working in the city center of Bolu in 2012-2013 academic year. The data were collected through "Work Alienation Scale" developed by Elma

* Bu makale Crosscheck sistemi tarafından taranmış ve bu sistem sonuçlarına göre orijinal bir makale olduğu tespit edilmiştir.

(2003) and “Organizational Cynicism Scale” developed by Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) adapted into Turkish by Kalağan (2009). To analyze the data, SPSS 16.0 program was used and descriptive statistics as; frequency, percentage, meanscore, standart deviation and correlation, were used. The findings of the study revealed correlation between secondary school teachers’ work alienation and organizational cynicism perceptions. A high positive correlation was found between the work alienation and cynicism perceptions of teachers.

Key Words: Alienation, Work Alienation, Cynicism, Organizational Cynicism

Öz

Örgütsel sinizm, işgörenin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutum olarak ifade edilebilir. Toplumsal yapının içinde yer alan her örgütte olduğu gibi okul örgütünde de yabancılaşma vardır ve tamamen ortadan kaldırılması olanaklı değildir. Önemli olan hissedilen yabancılaşmanın düzeyidir. Yüksek düzeyde yaşanması, okul örgütünün işleyişini tehdit etmekte; sağlıklı biçimde işlevini yerine getirmesini engellemektedir. Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini etkileyen sinizm algılarının bilinmesi önemli görülmüştür. Bu araştırmanın amacı; ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmanın çalışma evrenini, 2012-2013 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan ortaokullarda görev yapan 202 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri, ölçeklerle toplanmıştır. Araştırma verileri öğretmenlerden Elma (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği” ve Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada veriler; SPSS 16.0 paket programında frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon gibi betimsel istatistiksel işlemlerle analiz edilmiştir. Araştırmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, İşe Yabancılaşma, Sinizm, Örgütsel Sinizm

Giriş

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılanmalardır. Bu yapılanmalarda başrol, sosyal bir varlık olan “insan” a biçildiğine göre; belirlenmiş amaçların başarılması ve örgütün faaliyetlerine devam edebilmesi, kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumun amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır (Meyer ve Allen, 2004). Günümüzde örgütlerde ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak

büyük toplumsal değişimler yaşanmaktadır. Bu gelişmeler tüm örgütleri etkisi altına aldığı gibi eğitim örgütlerini de etkilemektedir. Bu hızlı gelişme ve değişimler; okulların da daha yaratıcı, etkili ve ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olmasını gerektirmektedir. Bunun için de okuldaki personelin, örgütsel amaçlar etrafında birleşmesi, okula kendini adamaları ve bağlılıkları sağlanmalıdır. Buna karşın çağımızın bir rahatsızlığı olan ve örgütleri etkileyen ve genel anlamda iş görenlerde görülen yabancılaşma ve sinizm davranışları eğitim örgütlerinde de son yıllarda görülmeye başlanmıştır.

Eğitim insanlık tarihi kadar eski ve köklü bir geçmişe sahiptir. En ilkel kavimlerdeki insanlar da çocukluklarından itibaren var olabilmek, yaşamlarını sürdürebilmek ve korumak için birtakım bilgilere gereksinim duymuştur. Bu bilgiler dün de bugün de insanın yaşadığı toplumun kültüründen kaynaklanmaktadır. İnsan bir yandan mevcut bilgilerle donanırken bir yandan da yeni bilgi ve kültürel değerlerle gelişimini sürdürmektedir (Yıldız, 2012). Eğitimin amacı, kişilerin yaşadığı toplumun ve toplumun bağlı olduğu çağdaş dünyanın uyumlu bir üyesi haline getirerek onları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmaktır. Bireylerin, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunabilecek bir biçimde yetiştirilmeleri gerekir (Çelikten ve ark., 2005). Okul, eğitim sistemi içindeki alt sistemlerden en kritik ve en etkili olanıdır (Bursalıoğlu, 1992). Eğitim sisteminde asıl üretim işleri okulda yapıldığı için sistemin kilit, stratejik ve vazgeçilmez ögesi okuldur. Okulun bütün üst sistemleri, diğer eğitim örgütleri ve mekanizmalar okulun işlerini yerine getirmesine yol gösterici ve destek rolünü üstlenmektedir. Bu açıdan, eğitim sisteminde okul temel sistemdir. Okulun başarısı ise eğitim sisteminin başarısıdır (Aytaç, 2000). Öğretmen okul denilen sosyal sistemin en stratejik öğelerinden biridir (Küçükahmet, 1999). Öğretmenin öğrencilerle ilgili çok önemli rolleri vardır. Öğretmenler üzerine yapılan araştırmalar (Erjem, 2005; Le Compte ve Dworkin, 1991), öğretmenlerin okullarındaki görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmelerinin okulun yapısı, organizasyonu, yönetsel süreçler, öğrencilerin durumu sınıflardaki öğrenci sayısı, müfredat, eğitim programları, okul iklimi, toplumun öğretmenlere sunduğu sosyo-ekonomik olanaklar, öğretmene verilen değer, gibi birçok faktöre bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. İfade edilen bu faktörler açısından öğretmenlerin olumsuz durumda olmaları veya istenilen durumda olmamaları onları mesleklerinden soğutmaktadır (Erjem, 2005). Öğretmenlerin mesleklerinden soğumaları, derslere ve öğrencilere, eğitsel süreçlere karşı ilgi duymamaları, eğitsel süreçlerden uzaklaşmaları gibi durumlar yabancılaşma kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Yabancılaşma kavramının üzerinde son dönemde özellikle üzerinde durulmasının en temel nedeni, günümüz insanının yaşadığı yabancılaşma durumunun topluma yansıyan yıkıcı etkileridir (Bayındır 2002; Mercan, 2006). Yabancılaşma birçok örgütsel değişkenle ilişkisi olan bir kavramdır. Bu değişkenlerden birisi de örgütsel sinizmdir.

Eğitimde yabancılaşma özellikle öğretmenlerin işe ya da mesleklerine yabancılaşması olgusu eğitim sisteminde önemli bir problem olarak görülmektedir. Öğretmenlerin işe yabancılaşmaları birçok değişkenden etkilendiği görülmektedir. Bu araştırmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Örgütsel Yabancılaşma

Yabancılaşma bütün modern kurumlarda gözlemlenen önemli bir olgu olarak görülür. İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olmasına (Yapıcı, 2004) rağmen, yaygınlığı, yoğunluğu ve değişik formlarıyla yabancılaşmanın genellikle modern topluma ait temel bir olgu olduğu konusunda bir fikir birliği bulunur (Brown ve ark., 1996; Pappenheim, 2000; akt. Erjem, 2005). Çağdaş toplumların büyük bir sorunu olarak karşımıza çıkan yabancılaşma kavramının tam bir tanımını yapmak da oldukça zordur. Genel olarak "bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine uyumunun azalması, çevresi üzerinde denetimini kaybetmesi ve giderek çaresiz kalarak yalnızlaşması" şeklinde veya "kişinin kendini bir topluma veya bir gruba ait hissedememesi" olarak tanımlanabilir (Büyükyılmaz, 2007). Yabancılaşma en genel anlamda bireylerin birbirlerinden ya da belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eder (Marshal, 1999). Diğer bir deyişle; bir yabancılık veya başkalarından ayrılık, başkaları ile sıcak ilişkiler yoksunluğu duygusudur. Yabancılaşma kişinin kendi benliğine veya benliğinin çeşitli kısımlarına yönelik olabileceği gibi başkalarına yönelik de olabilir (Yapıcı, 2004). Yabancılaşma, felsefi bir anlam kazanmadan önce, gündelik yaşamda, eski arkadaşlardan veya yakınlardan uzakta kalmak, tıpta ve psikiyatride normallikten sapmak, ruhsal sağlıksızlığı ifade eden bir ad olarak anlamlandırılmıştır (Çelik, 2005). Yabancılaşma, psikiyatride genellikle normallikten uzaklaşma demektir. Çağdaş psikoloji ve sosyolojide ise, bireyin toplumda, diğer insanlara veya bizzat kendisine aşırı yabancılık hissetmesi halini anlatmak için kullanılır (Kızılçelik ve Erjem, 1992). Yabancılaşma çoğunlukla sosyal ilişkilerde ortaya çıkan, psikolojik boyutları kadar sosyolojik etkileri de olan psiko-sosyal bir durumdur. Çünkü yabancılaşma kişinin kendi benliğine veya benliğinin çeşitli kısımlarına yönelik olabileceği gibi başkalarına yönelik de olabilmektedir (Şimşek ve ark., 2012). Yabancılaşma, bireyin toplumun değerlerine, çevresine karşı ilgisinin yok olması, dünyaya karşı içine dönük bir tutum elde etmesi anlamına gelmektedir. Sosyolojik açıdan yabancılaşma, kişinin mensubu bulunduğu gruba karşı olmasıdır. Çağdaş psikoloji ve sosyolojide ise daha çok bireyin toplumda diğer insanlara veya bizzat kendine aşırı yabancılık hissetmesi durumunu anlatmak için kullanılır (Kızılçelik ve Erjem, 1992). Yabancılaşma, genel olarak literatürde değerlerin yokluğunun getirdiği içe dönük bir tutum ve çağdaş insanın sosyal süreçlere dahil olamamasından kaynaklanan sosyal-psikolojik bir rahatsızlık halidir (Pappenheim, 2000). Yabancılaşma ister kişinin özel, ister iş, ister örgütsel yaşamında olsun gerçekte insanın kendinden uzaklaşmasına yol açan, onun doğal işleyiş düzenini bozan bir durumdur. İnsanın varlığının psiko-sosyal boyutlarının, birbirinden uzaklaşması ve kopmasıdır. Bu bağlamda yabancılaşma insanın kendi

özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden kopması anlamına gelir (Tolan, 1981). Psikologlar yabancılaşmayı; benlik kaybı, sürekli kaygı durumları, ümitsizlik, yalnızlık hissi şeklinde tanımlarken; sosyologlar kavramı, kuralsızlık ve normsuzluk (anomi), sosyal süreçlere dâhil olamama, kişinin çevresinden kopması, sosyal çözülme şeklinde tanımlamaktadırlar. Tanımlar, yabancılaşmanın kişinin kendisiyle uzlaşmaması ve kendisinden ayrılması durumu olduğunu göstermektedir (Çalışır, 2009). Seeman (1975) yabancılaşmayı sosyal-psikolojik açıdan ele almıştır. Seeman, yabancılaşmanın tek bir tanımının yapılamayacağını, çünkü yabancılaşmanın toplumsal koşullar ve duygusal kişiliğe bağlı olarak ortaya çıkan bir hastalık olduğunu ileri sürmüştür (akt. Şimşek ve ark., 2012).

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. Fakat genel olarak yabancılaşmanın beş şekilde karşımıza çıkabileceğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla yabancılaşma beş boyutlu bir olgudur. İlk olarak yabancılaşan insan, kendi davranışı sonucunda istediklerini elde edemeyeceğini düşünmesinden kaynaklanan güçsüzlük duygusuna sahiptir. İkinci olarak yabancılaşan insan neye inanacağına karar verememekte, anlamsızlık durumu içindedir. Üçüncü olarak toplumca belirlenen amaçlara ulaşmak için toplum tarafından yasaklanan yöntemlere ve davranışlara başvurmasından kaynaklanan kuralsızlık durumu içindedir. Dördüncü olarak toplum tarafından özellikle yüksek değer verilen şeylere düşük değer vermesinden dolayı tecrit olgusu içindedir ve son olarak ise kendinden uzaklaşmış diğer bir ifade ile kendine yabancılaşmış durumdadır. Böylece yabancılaşma kişinin tam olarak duygusal yönden toplumdan kopması anlamına gelmektedir. Yabancılaşma; insanın gerçek özünden uzaklaşmasıdır (Büyükyılmaz, 2007).

Yabancılaşmayı sosyo-psikolojik çerçevede çok boyutlu olarak ele alan Seeman, yabancılaşma kavramını sınırlandırarak, bireye etkilerini aşamalarla göstermiştir. Seeman (1959) yabancılaşmayı beş ayrı kategoride ele almıştır. Seeman'a göre yabancılaşma kategorileri şunlardır (akt. Şimşek ve ark., 2012). Güçsüzlük: Bireylerin yaşamını etkileyen koşullar üzerinde etkin olamaması ya da denetim kuramaması, Anlamsızlık: Bireylerin eylemlerinin kendileri için anlaşılır olmaması, eylemlerle genel amaçlar arasında bağlantı kuramaması, Kuralsızlık (Normsuzluk): Kuralların etkisini yitirmesi, amaçlara ulaşmak için kural dışı eylemlerin zorunluluğuna inanılması, Yalıtılma (İzolasyon): Toplumda veya örgütte yüksek değer verilen inanç ya da amaçların birey açısından herhangi bir değer taşımaması, Kendinden uzaklaşma: Bireylerin eylemlerinin kendi başına bir doyum kaynağı olmaktan çok kendi dışındaki doyumlar için bir araç durumuna gelmesi, şeklinde açıklanmaktadır. Yabancılaşmanın boyutları açısından bakıldığı zaman, sağlıklı örgütlerin işgören yabancılaşmasını

engelleyecek bazı özelliklerinin olduğu görülür. Sağlıklı örgütlerde katılımcı bir yönetim vardır, oysa işgören yabancılaşmasına neden olan faktörlerden biri de kişinin örgütte başkasının kontrolünde iş yapması ve işinin sonuçlarını değerlendirme olanağının olmamasıdır. Sağlıklı örgütlerde örgütsel bağlılık ve örgütsel hedeflere karşı özdeşim duygusu vardır; oysa işgören yabancılaşmasına neden olan ortamlarda kişi, bu gibi durumları anlamsız uğraşlar olarak değerlendirir; çünkü yabancılaşmış işgörenin başkaları tarafından konmuş kuralları anlamsız olarak değerlendirmesidir. Yabancılaşmış işgören davranışlarını başkalarının yönlendirdiği anlamsız hareketler olarak görür. Olayların ve durumların gerçek anlamını kavramada zorlanır ve sürece karşı soğuma hissi duyar (Tutar, 2010).

Yabancılaşmanın doğurduğu temel sonuçlar; iş tatminsizliği, iletişim sorunu, sorumluluk ve karar almadan kaçış, bürokrasi sempatisi, yenilik korkusu, sürekli şikâyet durumu, insanlarla yakın iletişimi yük olarak algılama olarak sıralanabilir. Buna bağlı olarak yabancılaşmış işgörenlerde gözlenen başlıca kişilik özelliklerini; yaratıcılığın yok olması, zihinsel bozukluklar, toplumsal ilişkilerden kaçınma, yaşama karşı ilgisizlik, uyuşturucu ve intihar eğilimi, düzensiz yaşam ve kötü ilişkiler, toplumun değer yargılarına ve normlarına ilgisizlik ya da karşıtlık, aşırı bencillik, boyun eğme, teslimiyetçilik, sorgulamaksızın kabullenme ve kadercilik olarak sıralamıştır (Çevik, 2009; Mercan, 2006). 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).

Eğitim, ülkelerin gelişmesi ve daha ileri seviyelere yükselmelerinde bir tür lokomotif vazifesi görür. Bu lokomotifin etkin kullanımı için eğitim kurumu çalışanlarının eğitimsel hedeflere ve amaçlara uygun olarak kurumsal değerleri gözetmeleri gerekir. Eğitim kurumlarının temelde denge unsurunu sağlayıcı öğretmenler ve yöneticiler olmak üzere iki çalışan grubu vardır. Özellikle öğrenciyle daha çok etkileşim sürecinde olması gereken öğretmenlerin, kurumlarına ve mesleklerine karşı bir tür yabancılaşma sürecine girmeleri, hem eğitim hem de kurumsal yapı ve gelişim adına olumsuz yönde etki oluşturur. Eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasında, öğretmenlerin fizyolojik, psikolojik ve toplumsal gereksinim ve beklentilerinin karşılanması ve sağlanması gerekmektedir (Başaran, 1984). Bu anlamda, eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kurumda maruz kaldıkları davranışlar, karşılaştıkları olumsuz durumlar ve kurumuna ilişkin duyguları önemlidir. Bunların örgütsel, eğitsel ve bilimsel amaçların etkililiğini, verimliliğini ve kalitesini de etkileyebileceği düşünülmektedir (Kalağan, 2009). Her ne kadar öğretmenlik okul sisteminin devam ettirici, sürdürücü temel bileşeni ise de, mesleğin iç dinamiklerinin ve çevresel dinamiklerin öğretmenlerin yabancılaşması üzerinde etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra eğitim ile ilgili yasal metinlerin, yönetmeliklerin, genelgelerin öğretmenlerin düşün ve eylem özgürlüğünü sınırlaması, emek ve çabalarının yeterince takdir edilmemesi, toplumsal ilişkilerde yaşadığı yalnızlık duygusu, eğitimsel olanakların ve kay-

nakların yetersizliği, başarılı ve başarısız öğretmenler ayırımının etkili biçimde yapılamaması gibi etkenler de öğretmenin işine yabancılaşmasına neden olabilir (Şirin, 2009). Eğitim kurumlarında kurumsal süreçlerde yabancılaşmanın varlığı özellikle yönetici ve öğretmenler üzerinde tespit edildiğinde, bu durumun nasıl düzeltilebileceği hakkında iyi düşünülmesi gerekir. Bazen bu durumun, hayati bir öneme sahip olduğu düşünülebilir.

Günümüzde eğitimin nicelik kısmında ilerleme yaşanırken, nitelik yönünden bir gerilemenin söz konusu oluşu, yapılan sayısız akademik çalışmaya ve yazılan birçok kitaba rağmen, insanlığın tehdit altında oluşunun altında gün yüzüne çıkmamış nedenleri aramak gerekmektedir. Bu nedenlerin en önemlilerinden biri olarak yabancılaşma verilebilir. Yabancılaşma, örgütün ya da kurumun birçok hastalığa yakalanmasına neden olmaktadır. Eğitim kurumlarında öğrencilerin kişiliği ve geleceği üzerinde derin etkisi olan öğretmenlerin, görevlerine ve öğrencilerine bağlı olmaları beklenir. Mesleğine yabancılaşmış öğretmenlerinin, öğrenme ve kişilik gelişimi bakımından kritik dönemdeki öğrencilere yararlı olmaları mümkün değildir. Mesleğine yabancılaşan bir öğretmen, başarısız olacağını düşündüğü için sorumluluk almaktan kaçınır. Yaşamında olumsuz giden her olay moral ve motivasyonunun giderek düşmesine yol açar ve kendini gitgide güçsüz hisseder. Yıllardır aynı konuları öğretmekten sıkıldığını, alanının artık ona ilgi çekici gelmediğini, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bir meslek olmadığını, mesleğini yalnızca ekonomik sebeplerden ötürü yapma zorunda olduğunu düşünür. Diğer öğretmenler gibi olmak zorunda olmadığını illa ki her şeyi başkaları gibi yapmanın anlamsız olduğunu düşünür ancak yalnızca çevresi ile değil kendi özüyle de paralellik kuramaz. Amaçsız ve plansız yaşadığı için, fikir, tavır ve davranışlarında tutarlılık yoktur. Toplumsal kuralların onu kısıtladığını düşündüğü için, çevresi ile özellikle okul yönetimi ve diğer öğretmenler ile iletişim kurmamaya çalışır. Yabancılaşan bir öğretmen, kendini okulun bir parçası olarak görmez, diğer öğretmenlerle ve yöneticilerle karşılaşmaktan bile çekinir ve yalnızca okulda değil okul dışında da onlarla görüşmek istemez. Ders çıkış saatleri ve tatil günlerinin gelmesini dört gözle bekler. Çünkü onun için okula gelmek, yalnızca para kazanmak için çalışmak zorunda olduğu ve kendisinin oraya ait olmadığı bir yerdir. Öğretmenlik mesleğini sıkıcı ve tekdüze bulur. Alanıyla ilgili hiçbir şey onda merak uyandıramaz. Öğretmenlikten yeterli doyum alamadığı için, kendini mesleki anlamda geliştirmesinin de bir anlamı olmadığına inanır. Okul içerisinde ve dışarısında yaşamında var olan hiçbir güzelliğin farkına ve tadına varamaz, kendi öz benliğinde var olan güç özgüvenini tamamen kaybetmiştir. Kendini sevmez, özüne, doğasına tamamen yabancı hale gelir (Erjem, 2005; Gülören, 2012).

Eğitimde yabancılaşma özellikle de öğretmen yabancılaşması, gelişmekte olan ülkeler için önemli bir eğitim sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimde yabancılaşma olgusu öğretme ve öğrenme süreçleri ve onun kurumsal alt yapısını

oluşturan değer, norm, davranış örüntüleri, sosyal ilişki ve etkileşimlerle bağlantılı bir fenomendir. Yabancılaşmanın bir formu olan eğitimde yabancılaşma bireylerin bilgiden, öğrenmeden, öğrenmeyle ilgili süreçlerden, soğuması, uzaklaşması, bu süreçlerin giderek bireylere anlamsız gelmesi, öğrenmeye ve öğretmeye ilginin azalması, eğitimin giderek sıkıcı, monoton ve zevksiz bir etkinlik haline gelmesi, gibi öge ve süreçleri içerir (Sidorkin, 2004). Eğitimde yabancılaşma aynı zamanda bireyin kendisini okulun dışında olduğunu, ayırımı tabi tutulduğunu düşünmesi ve okuldaki çevreye yabancılık hissetmesi anlamına da gelmektedir (Tsui, Velasco ve Wu, 2004). Eğitim sorunları çoğaldıkça öğretmen ve yöneticilerde başarısızlık duygusu yaratmakta, sorunların çözülemeyeceği hissi uyandırmaktadır. Her gün benzer sorunlarla karşılaşıldığı düşünülürken sürekli sorunlarla yaşamak zorunda olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının olumsuz yönde etkileneceğini düşünülebilir. Öğretmenlerin kendi mesleklerine ilişkin olumsuz algılarının artması duyarsızlaşma ve işine yabancılaşma sorununu da beraberinde getirmektedir. Öğretmenleri yabancılaşmaya götüren önemli etkenler arasında ekonomik yetersizlikler de bulunmaktadır (Şimşek ve ark., 2012). Öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmalarının öğretme-öğrenme sürecindeki olumsuz etkileri, yabancılaşma konusunda yapılan çeşitli çalışmalara (Hoşgörür, 1997; Mercan, 2006) dayanılarak şöyle özetlenmektedir: Yabancılaşma öğretmenlerin yaratıcılığını, öğrencilerine ve topluma örnek bir model olmasını, öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmelerini, öğretmenlerin toplumsal kalkınmaya katkısını, öğretmenlerin öğretme-öğrenme sürecindeki etkililiğini, öğretmenlerin öğretim hizmetindeki verimliliğini ve öğretmenlerin okul yönetimi ve diğer öğretmenler ile işbirliği içinde çalışmalarını engeller.

Bütün bu açıklamalar yabancılaşmanın, bireysel ve toplumsal olduğu kadar aynı zamanda ekonomik ve siyasal boyutları da olan çok yönlü bir kavram olduğunu göstermektedir. Yabancılaşmanın bu karmaşık yapısı, nedenlerinin de çok yönlü incelenmesini zorunlu hale getirmektedir (Şimşek ve ark., 2012). Eğitimde yabancılaşma özellikle öğrencileri ve öğretmenleri etkileyen, daha çok onların yaşadığı bir problem olarak görülmektedir. Konuyla ilgili alan yazın incelendiğinde öğrenci yabancılaşması ve öğretmen yabancılaşması konusunda dikkate değer bir yoğunlaşmanın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yabancılaşmalarına ilişkin çok sayıda araştırma (Aksu ve Güneri, 2011; Brown ve ark., 2003; Clifton ve Mazduk, 1994; Çalışır, 2006; Duru, 1998; Elma, 2003; Erjem, 2005; Fettahlıoğlu, 2006; Gülören, 2011; Halaçoğlu, 2008; Hoşgörür, 1997; Kılıç, 2009; Mercan, 2006; Pars, 1982; Parsıl, 2007; Suarez, Zoghbi ve Lara, 2007; Şimşek ve ark., 2006; Şimşek ve ark., 2012; Şirin, 2009; Uysaler, 2010; Vavrus, 1989; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009) yapıldığı görülmektedir.

Örgütsel Sinizm

Örgütlerde kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek büyük ölçüde işgörenlerin örgüte ilişkin tutumlarına bağlıdır (Helvacı, 2010). İşgörenler örgüte sadece örgüt için iyi olan özellikler, yetenekler, tutum ve eğilimlerle gelmemekte bununla birlikte örgüt açısından olumsuz sayılabilecek davranış ve tutumlar, kişilik özellikleri, duygu ve coşkularla donanmış

bir şekilde de gelebilmektedir (Aydın, 2007). İşgörenin örgütteki davranışı, genellikle, örgüt politikasına ve işleyişine gösterdiği tepki açısından önemlidir. Bu bağlamda araştırmacılar tarafından örgütsel sinizm adı verilen ve yayılmakta olduğu ileri sürülen bir tutumun varlığı sorgulanmaya başlanmıştır. Son yıllarda örgütsel sinizm başlığı altında örgüt çalışanlarının bu olumsuz tutum ve davranışlarına daha çok önem verildiği görülmektedir (Özgan ve ark., 2011).

Sinizm çok boyutlu bir kavram olup felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi farklı disiplinlerin konusu olmuştur (Kalağan, 2009). Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, işgörenlerin ya da bireylerin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamı daha baskındır (Erdost ve ark., 2007). Sinizm, örgütte diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme olarak tanımlanmaktadır (Brandes ve ark., 2008). Bateman ve arkadaşları (1992) sinizmi, “otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar sergilenmesi” şeklinde tanımlamıştır. Anderson (1996), sinizmi “engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla nitelenen genel ve spesifik bir tutum olduğu kadar bir kişi, grup, ideoloji, toplumsal gelenek veya kurumlara karşı negatif duygular ve güvensizlik bütünü” olarak tanımlamıştır. Scharmer (2007) sinizmi, çalışanları kendi yaratıcılıklarından uzaklaştıran tüm duygusal eylemler olarak nitelendirmekte ve gelişmeyi engellediği için işgörenleri etkisizleştirdiğini ileri sürmektedir. Bakker (2006), günümüzde daha çok umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olan sinizmi, aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirmektedir. Sinizm hakkındaki temel inanç; dürüstlük, doğruluk ve içtenlik gibi ilkelerin daha fazla bireysel çıkar için kurban edilmesidir (Turan, 2011). Tokgöz ve arkadaşları (2008), sinizmi; insanların özellikle gizli ve açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu ve kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Sinizm; küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları, güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir (Abraham, 2000; Özgan ve ark., 2011).

Genel olarak sinizmle karşılaştırıldığında 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 (Kalağan, 2009). Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için yapılan bir çalışma ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (James, 2005; Turan, 2011). Örgütsel sinizm kavramı örgüte ilişkin “olumsuz duygu”, “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları kapsamaktadır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik

ilkelerinden yoksun olmak örgüte karşı olumsuz bir bakış açısı kazanmaktır (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, beklentilerin karşılanmadığı, hayal kırıklığı ile simgelenen genel veya özel tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996). Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı yönündeki inançlardır (Bernert ve ark., 2007; Turan, 2011).

Örgütsel sinizm, örgüte ilişkin açık ya da gizli bir şekilde yapılan katı ve olumsuz eleştiriler, olumsuz inançlar ve duygular olarak tanımlanmaktadır (Dean ve ark., 1998). Bu tanıma göre örgütsel sinizm kavramının tutumsal bir olgu olduğu söylenebilir. Abraham (2000) örgütsel sinizmi; bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç olarak tanımlamış ve bu inancın ve düşüncenin, güçlü bir negatif duygusal tepkiyle birleştiğinde bireyin itibar sarsıcı ve kritik davranışlara yol açtığını ifade etmiştir. Vance, Brooks ve Tesluk (1996)'e göre ise, örgütsel sinizm kavramı "örgütlerin bulunduğu konumdan daha iyiye gidebileceği inancının var olması ama bu olasılığın oldukça küçük olması" tanımı dikkate alındığında, örgütsel sinizmin iki boyutu üzerinde durulduğu gözlenmiştir. Birinci boyutta bireysel hatalar yüzünden olumsuz tutumların artacağı, ikinci boyutta ise örgütün gelişebileceği inancı yer almaktadır (Brandes, 1997; Turan, 2011). Wilkerson ve arkadaşları, (2008), örgütsel sinizmi genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumu olarak tanımlamıştır. Naus ve arkadaşları (2007) örgütsel sinizmi, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından atılan adımlar hakkındaki kötü düşünceler ve hayal kırıklığı hisleriyle mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumu olarak tanımlamıştır ve örgütsel sinizmin iş çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olabileceğini belirtmiştir (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm kısaca "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" (Bedeian, 2007; Dean vd. 1998) olarak tanımlanmaktadır. Değişik disiplinlerden beslenen bir kavram olarak örgütsel sinizm, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur.

Örgüt içinde sinizme yol açan pek çok farklı unsurun olduğu görülmüştür. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, moral ve motivasyon eksikliği, yetersiz sosyal destek, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, işten çıkarma da sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (Reichers ve ark., 1997; akt. Kalağan, 2009). 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 örgütlerce bozulduğuna ilişkin bireyde oluşan algı, bir hayal kırıklığına yol açarak bu deneyimi yaşayan bireyde sinik

tutum ve davranışların oluşmasına neden olmaktadır (Özgener ve ark., 2008). Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm davranışına ilişkin duygusal bir belirtidir (Cartwright ve Holmes, 2006). Örgütsel sinizm, işgörenin örgüte karşı azalan güvenini ve ilişkiye girmedeki isteksizliği ile ilişkilendirilmektedir (Pugh ve ark., 2003; Turan, 2011).

Sinizm kavramı özellikle örgütsel davranış alanında dikkat çeken konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır. Eğitim sistemi girdisi ve çıktısı insan olan ve hizmet üreten bir sistemdir (Bayrak, 2005; Şişman ve Taşdemir, 2008). Bu sistemin başarısı, onu işletecek insanların niteliğine bağlıdır. Hiçbir eğitim sistemi, onun içinde görev alan insanların niteliklerinin üstünde bir hizmet ve ürün üretemez. Bu nedenle eğitim sistemi içinde görev alan insan kaynaklarının özellikle de öğretmenlerin niteliği, üretilen hizmet, ürün ve sonuçların niteliği yönünden son derece önemlidir (Şişman ve Taşdemir, 2008).

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış alan yazında çok yeni bir konudur. 1990'lı yılların başlangıcından günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlarda çalışan araştırmacıların ilgisini çekmiştir (James, 2005; Tınaztepe, 2012). Alan yazın incelendiğinde Türkiye'de örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar özellikle 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren zaman içinde artış göstermiştir. Genelde ilk yapılan çalışmalar örgütsel sinizme ilişkin ölçek uyarılama çalışmaları (Erdost ve ark., 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; Sağır ve Oğuz, 2012; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) olarak dikkati çekmiştir. Konu ile ilgili alan yazında, eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin ve bazı diğer örgüt çalışanlarının, örgütsel sinizm konusu hakkındaki görüşleri üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Efilti ve ark., 2008; Erdost ve ark., 2007; Helvacı, 2010; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan, 2009; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kutaniş ve Dikili, 2010; Kutanis ve Çetinel, 2009; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2011; Özgener ve ark., 2008; Özler, Atalay ve Şahin, 2010; Polat, Meydan ve Tokmak, 2010; Tınaztepe, 2012; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Tükeltürk ve ark., 2009). Uluslararası alan yazın incelendiğinde, sinizm konusunda yapılan çalışmaların, (Abraham, 2000; Brandes ve ark., 1999; Brown ve Cregan, 2008; Bommer ve ark., 2005; Byrne ve Hochwarter, 2007; Dean ve ark., 1998; Delken, 2004; Eaton, 2000; FitzGerald, 2002; Reichers, ve ark., 1997) genelde eğitim dışında olduğu görülür.

İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

İşe yabancılaşma, işgörenin 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 biçiminde

tanımlanmaktadır (Elma, 2003). İşe yabancılaşma kavramı, bu doğrultuda örgütsel sinizm kavramının sonuçlarıyla ilişkili görünmektedir.

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. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için hazırlanan kitap ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (James, 2005; Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm; çalışanların, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inandıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Dürüstlüğün olmadığına dair bu algılama özellikle daha çok; ahlaklılık, adalet ve dürüstlük ile ilgili temel beklentilerin ihlal edildiği algısından kaynaklanabilmektedir. Örgütsel sinizm, geleceğe dönük bir nitelik olarak kavramsallaştırılmakta, deneyimler sonucu gelişen bir öğrenilmiş düşünceyi temsil ettiği ileri sürülmektedir (Johnson ve ark., 2003). Yine benzer bir tanıma göre örgütsel sinizm, birçok nesneyle ilişkilendirilebilen ve bir hedeften diğerine genelleme yapılabilen bir tutumu ve deneyim sonucunda gelişen öğrenilmiş bir inancı temsil etmektedir.

Örgütsel sinizmi inceleyen çoğu araştırmada sinizmin bireysel ve örgütsel etkinlik üzerinde negatif yönlü önemli ve sürekli bir etkisinin olduğu öne sürülmektedir. Örgütsel Sinizmin, işgörenler üzerinde birtakım olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir. Bunlar; örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin azalması, tükenmişlik, işe yabancılaşma, güvensizlik gibi sonuçlardır. Örgütsel sinizm ile birlikte işe yabancılaşma davranışlarında bir artma olacağı da beklenen sonuçlar arasındadır. İşgörenler örgüt içerisinde adil davranılmadığını algıladıklarında örgütlerine karşı negatif tutum ve davranışlar sergilemeleri kaçınılmaz bir sonuçtur. Aynı zamanda bu algılanan adaletsizlik, çalışanlarda tatminsizlik, güvensizlik, bağlılığın azalması, sessizlik, sinizm vb. davranışsal ve tutumsal sonuçlar doğurmakla birlikte aynı zamanda örgüte karşı yabancılaşma davranışları oluşturabilmektedir. Bunun beraberinde de işe yabancılaşma, örgütlerine güvensizlik, tükenmişlik, verimsizlik, işten ayrılma gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Rubin ve ark., 2009). Sinizmin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Bu kapsamda işten doyumсуuzluk, örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işgücü devrinin azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından söz edebilmek mümkündür (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Bommer ve ark., 2005; Eaton, 2000; Fleming, 2005; Goldner ve ark., 1977; James, 2005; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Naus, 2007; O'Hair ve Cody, 1987; Reichers ve ark., 1997; Thompson ve ark., 2000; Turner ve Valentine, 2001; Wanous ve ark., 1994; akt. Kalağan, 2009). Örgütlerde örgütsel sinizmin sonuçları uzun süre devam ederse dramatik bir hal alabilir. Örgüt abartısız bir şekilde parçalanmaya başlar. En sonunda örgütün etkililiği ve yaşayabilirliği tehlikeye düşebilir (Kalağan, 2009).

Alan yazın incelendiğinde birçok araştırmacının, örgütsel sinizm ile örgütsel politikalar, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri, algılanan örgütsel destek, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve duygusal tükenme arasında ilişkiler olduğu üzerinde uzlaşmaktadır (Kalağan ve Aksu, 2010). Örgüt içerisinde meydana gelen tüm bu olumsuzluklar örgüte ve örgüt çalışanlarına karşı negatif tutumları artırmaktadır. Örgütsel sinizmle yapılan çalışmalar incelendiğinde, yanlış yönetilen değişim çabalarının örgüt içinde sinizmin güçlü bir öncülü olduğu ortaya çıkarmaktadır. Yapılan bir çalışmada Andersson ve Bateman (1997) yüksek makam tazminatı, düşük örgütsel performans, yabancılaşma ve işten ayrılma daha çok sinik tutumlarla ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca yüksek düzeyde rol çatışması, aşırı rol yükü ve tutulmayan sözlerin de örgütsel sinizmin öncülleri olduğu ve örgütsel sinizmin, yetersiz performans, moral bozukluğu, yüksek devamsızlık, işgücü devri ve iş tatminsizliği ve yabancılaşmaya neden olduğu görülmektedir (Kutaniş ve Çetinel, 2010). Abraham (2000) yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisini ele aldığı çalışmada, örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, İşe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu belirlemiştir.

Öğretmenler meslek yaşamları boyunca sosyal, psikolojik, maddi, fiziksel ve kurumsal birçok etkenden etkilenirler. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumun nitelikleri, mesleği seçme biçimleri, mesleğe verdikleri önem, sağlık durumları, aile yaşamları, iş doyumları, mesleğe yabancılaşmaları bu etkenlerden en önemlileridir. Bu etkenler içinde mesleğe yabancılaşma, öğretmenlerin kendilerini geliştirmesinden öğretme-öğrenme sürecindeki tutumlarına kadar tüm öğretmenlik davranışlarını etkilemektedir (Çalışır, 2009). Öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının belirlenmesi ve onları yabancılaşmaya itecek araştırmaların yapılması hayati öneme sahiptir. Çeşitli sebeplerden dolayı mesleğinden uzaklaşmış öğretmenlerin yabancılaşmalarına neden olan etkenleri bulmak, yabancılaşma düzeylerini tespit etmek ve yabancılaşmanın öğretmenler üzerinde meydana getirdiği davranış değişikliklerini incelemek büyük bir önem arz etmektedir. Böylelikle yabancılaşmaya sebebiyet veren etkenler kaldırılarak, öğretme süreci daha etkili ve verimli hale getirilebilir. Eğitim sisteminin en önemli ögesi olarak kabul edilen öğretmenlerin duygu, düşünce ve tutumlarının doğrudan eğitim sistemini etkilemesi kaçınılmazdır. Eğitim örgütlerinde öğretmenler bazı olumsuz deneyimler yaşamaktadır. Öğrencilerin öğrenememe durumları, velilerin ilgisizliği, diğer öğretmenler ve okulda çalışan personelle yaşanan iletişim sorunları, okul yöneticilerinin yetersizliği ve baskısı, öğretmenlik mesleğinin maddi açıdan yetersiz oluşu gibi birçok durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. Belirtilen bu durumlar, öğretmenleri mutsuz etmekte, okula ve meslektaşlarına karşı olumsuz duygular beslemelerine neden olmaktadır. Bu koşullar doğrultusunda öğretmenler okulda sinik tutumlar sergilemeleri kaçınılmazdır. Bu da gerek öğrenci ve diğer öğretmenler gerekse eğitim örgütü açısından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Özgan ve ark., 2011). Öğretmenlerin işe yabancılaşmalarına neden olan

etkenleri bulma, yabancılaşma düzeylerini tespit etme, örgütsel sinizm algılarını belirleme ve işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki araştırılması gereken bir konudur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri nedir?
2. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları nedir?
3. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel çözümleme iki türlü yapılabilir. Bunlar; korelasyon ve karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilere (Karasar, 2005).

Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini, 2012-2013 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan 28 ortaokulda görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Bolu merkez ilçe sınırlarında yer alan 28 ortaokulda 563 öğretmen görev yapmaktadır.

Araştırmada evrenin tamamına ulaşamayacağından dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise, çalışma evreninden seçkisiz olarak seçilen 202 öğretmenden oluşmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) göre, "0,05 hata payı ile 278 kişilik bir örneklem 1000 kişilik bir evreni temsil etmektedir." Dolayısıyla bu çalışmada ulaşılan örneklemin evreni temsil edebileceği düşünülmektedir. Örneklem çalışma evreninin % 44,5'ine isabet etmektedir.

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	105	52,0
	Erkek	97	48,0
Yaş	25-30 yaş	53	26,2

	31-35 yaş	56	27,7
	36-40 yaş	28	13,9
	41-45 yaş	27	13,4
	46-50 yaş	20	9,9
	51 yaş ve üstü	18	8,9
	1-5 yıl	43	21,3
	6-10 Yıl	51	25,2
Mesleki	11-15 Yıl	20	9,9
Kıdem	16-20 Yıl	45	22,3
	21-25 Yıl	25	12,4
	26 Yıl ve üstü	18	8,9
TOPLAM		202	100,0

Tablo1 incelendiğinde ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin %52'si Kadın ve % 48'i Erkektir. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımında en fazla yığılma %27,7 ile "31-35 yaş" grubunda olmuştur. Öğretmenlerin yaş değişkeninde en az yığılma ise %8,9 ile "51 yaş ve üstü" grubundadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre yığılma %25,2 ile "6-10 yıl" mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden olmuştur. En az yığılma ise % 8,9 ile "26 yıl ve üstü" mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerdir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, ölçeklerle toplanmıştır. Araştırma verileri öğretmenlerden Elma (2003) tarafından geliştirilen "İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği" ve Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Türkiye'de ise Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılan ve uyarlanan üç boyutlu "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler daha önceden geliştiren kişiler tarafından geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerdir. Ölçekler araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Ölçekler uygulandıktan sonra araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. Ölçek 300 öğretmene dağıtılmış, 230 ölçek geri dönmüştür. Ancak 28 ölçekte boşluklar olması, birden fazla işaretlenmenin olması, eksik sayfa v.b. durumlardan dolayı geçerli sayılmamıştır. Analiz işlemleri için 202 ölçek geçerli sayılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği; Elma (2003) tarafından geliştirilen ölçek 38 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, öğretmenlerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerini ölçen dört alt boyuttan

oluşmaktadır. Ölçekte, Güçsüzlük boyutunu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. maddeler), Anlamsızlık boyutunu (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.maddeler), Yalıtılmışlık boyutunu (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31.maddeler) ve Okula Yabancılaşma boyutunu (32, 33, 34, 35, 36, 37, 38.maddeler) ölçmeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutunu oluşturan maddeler olumsuz; ancak okula yabancılaşma boyutunu oluşturan maddeler ise olumlu ifadelerden meydana gelmektedir. Maddeler olumlu ve olumsuz oluşuna göre puanlanmaktadır. Elma (2003) tarafından geliştirilen ölçme aracı; faktör analizi yapılmış ve ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin 0.37 ile 0.75 arasında değiştiği görülmüştür. İşe yabancılaşma ölçeğinde, her bir faktörün oranlarına bakıldığında ise; birinci faktörün (10 madde) açıkladığı varyans oranının % 12.6, ikinci faktörün (11 madde) %11.7, üçüncü faktörün (10 madde) %10.7 ve dördüncü faktörün (7 madde) %7.4 olduğu ve toplamda ise %42.4 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alfa katsayılarına bakıldığında ise; birinci faktörün alfa katsayısının 0.86, ikinci faktörün 0.84, üçüncü faktörün 0.80 ve dördüncü faktörün de 0.62 olduğu görülmektedir. Elma (2003) tarafından yapılan araştırmanın ölçeğin Güçsüzlük boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,86, Anlamsızlık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,84, Yalıtılmışlık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,80 ve Okula Yabancılaşma boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,62 olarak verilmiştir. Bu çalışmada da ölçeğin tüm boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,84'dür. Ölçeğin alt boyutlarından Güçsüzlük boyutuna ilişkin 0,80, Anlamsızlık boyutuna ilişkin 0,82, Yalıtılmışlık boyutuna ilişkin 0,79 ve Okula Yabancılaşma boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0,75 olarak bulunmuştur. Ölçek, 5'li likert sistemine göre tasarlanmıştır. Bu sistemde ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: Hiçbir Zaman", "2: Az", "3: Bazen düzeyde katılıyorum", "4: Çoğu Zaman", "5: Her Zaman" şeklindedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği; Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan 13 maddelik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Türkiye'de Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılan ve uyarlanan üç boyutlu bir ölçektir. Ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal boyutta 4 madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır. Brandes vd. (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonları

yardımıyla incelenmiştir. Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tümü için 0,91'dir. Alt boyutlardan duygusal boyut için 0,94, bilişsel boyut için 0,87 ve davranışsal boyut için ise 0,82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bilişsel boyut için madde-toplam puan korelasyonlarının 0,64 ile 0,78 aralığında, duygusal boyut için 0,77 ile 0,90 aralığında ve davranışsal boyut için ise 0,60 ile 0,69 aralığında değişmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için açılımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu araştırmada da Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin tümü için 0,72'dir. Alt boyutlardan duygusal boyut için 0,75, bilişsel boyut için 0,76 ve davranışsal boyut için ise 0,71 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Araştırma verileri, araştırmacı tarafından öğretmenlere ölçme araçlarının uygulanması ile elde edilmiştir. 202 ölçek analiz edilmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okullarına ilişkin işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ve bunların alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerini saptamak için frekans, yüzde ve standart sapmalarının dağılımları hesaplanmıştır. Tüm değişkenler korelasyon analizine tutulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. İki değişken arasındaki korelasyon ilişkisinin yönünü, kuvvetini belirtmede kullanılan korelasyon katsayılarının "+" ya da "-" olması ilişkisinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 arasında ise "yüksek", 0,69 ile 0,30 arasında ise "orta", 0,29 ve daha düşükse değerinde ise "düşük" düzeyle ilişkili olarak ve 0,00 yaklaştıkça ise ilişki olmadığı şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2008). Araştırmada alt problemlerin çözümlenmesine dönük olarak elde edilen bulgular yorumlanırken; aralıklar "4.20-5.00" çok yüksek, "3.40-4.19" yüksek, "2.60-3.39" orta, "1.80-2.59" düşük ve "1.00-1.80" çok düşük olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular

Araştırmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm algılarına ilişkin bulguları başlıklar altında verilmiştir.

Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında alt problemlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	\bar{x}	SS
Güçsüzlük	202	2,05	1,19
Anlamsızlık	202	1,88	1,04
Yalıtılmışlık	202	1,92	1,06
Okula Yabancılaşma	202	2,10	1,12
İşe Yabancılaşma (Tüm Boyutlar)	202	2,04	1,08

Tablo 2’de Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin okullarına ilişkin yabancılaşma algıları ($\bar{x}=2,04$, $S=1,08$) “Düşük” düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “İşe Yabancılaşma Ölçeği”nin alt boyutlarından “Güçsüzlük” ($\bar{x}=2,05$, $S=1,12$) algıları, “Anlamsızlık” ($\bar{x}=2,10$, $S=1,12$) algıları, “Yalıtılmışlık” ($\bar{x}=1,92$, $S=1,06$) algıları ve “Okula Yabancılaşma” ($\bar{x}=1,88$, $S=1,04$) algıları da “Düşük” düzeydedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	\bar{x}	S
Duyuşsal Sinizm	202	1,92	1,22
Duygusal Sinizm	202	1,98	1,25
Davranışsal Sinizm	202	2,11	1,30
Örgütsel Sinizm (Tüm Boyutlar)	202	2,00	1,26

Tablo 3’de Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ($\bar{x}=2,00$, $S=1,26$) “Düşük” düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nin alt boyutlarından “Duyuşsal Sinizm” ($\bar{x}=1,92$, $S=1,25$), “Duygusal Sinizm” ($\bar{x}=1,98$, $S=1,25$) ve “Davranışsal Sinizm” ($\bar{x}=2,11$, $S=1,30$) algıları da “Düşük” düzeydedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin İşe yabancılaşma ve Örgütsel sinizm algılarının birbirleri ile ilişkisine yönelik bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4’de Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşmaları ile Örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki ($r=0,76$,

$p < .01$) bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma algıları da artmaktadır.

İşe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutlarından “Güçsüzlük” ile “Anlamsızlık” ($r = 0,89$, $p < .01$) ve “Yalıtılmışlık” ($r = 0,85$, $p < .01$) ve “Okula Yabancılaşma” ($r = 0,84$, $p < .01$) boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel Sinizm ölçeğinin alt boyutlarından “Bilişsel Sinizm” ile “Duyuşsal Sinizm” ($r = 0,87$, $p < .01$) ve “Davranışsal Sinizm” ($r = 0,89$, $p < .01$) arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bilişsel Sinizm arttıkça Duyuşsal Sinizm ve Davranışsal Sinizmde artmaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İşe Yabancılaşma 1	1								
Güçsüzlük 2	,89**	1							
Anlamsızlık 3	,88**	,89**	1						
Yalıtılmışlık 4	,87**	,85**	,89**	1					
Okula Yabancılaşma 5	,86**	,84**	,85**	,82**	1				
Örgütsel Sinizm 6	,76**	,68**	,65**	,64**	,57**	1			
Bilişsel Sinizm 7	,74**	,66**	,64**	,58**	,62**	,91**	1		
Duyuşsal Sinizm 8	,77**	,69**	,67**	,69**	,76**	,89**	,87**	1	
Davranışsal Sinizm 9	,75**	,71**	,71**	,62**	,67**	,88**	,85**	,89**	1

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar ve sonuçlara ilişkin tartişmalar bu bölümde yer almaktadır.

Örgütsel anlamda yabancılaşmayı, örgüt çalışanları arasında genel bir doyumsuzluk hali olarak tanımlamak mümkündür. Diğerk bir deyişle, örgüt çalışanı olarak bireyin duyuşsal, devinimsel ve bilişsel yeteneklerini etkin kullanamaması, bireyin potansiyelinin zgn ürünlere dönüştürülememesi sonucunda, kurumsal kültürün çalışan tarafından dışsallaştırılması durumudur (Başaran, 1998; Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Eğitim kurumları toplumun vazgeçilmez örgüt yapılarındandır. Bu düşünceyle hareket edildiğinde her örgüt gibi eğitim kurumları içerinde de bir yabancılaşma sürecinden bahsedilebilir. Eğitim kurumlarının en önemli çalışanları olarak yönetici ve öğretmenleri düşünmek mümkündür. Modern toplumda yabancılaşmanın yoğun olarak yaşandığı alanlardan biri de eğitimidir. Eğitimde yabancılaşma olgusu birçok boyutuyla araştırmacılar tarafından araştırılan önemli bir problemdir (Erjem, 2005). Eğitimde yabancılaşmasının önemli bir şekli olan öğretmenlerin işe yabancılaşması da bu çerçevede değerlendirilebilir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde okul yönetimlerinin bürokratik ve merkezi bir yapıda olması ğretmen yabancılaşması üzerinde önemli bir etkide bulunmaktadır (Erjem, 2005; Johnson ve Ellett,1992). Kararların merkezi olarak alınmasıyla öğretmenlerin işlerine yabancılaşması arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Vavrus'a (1989) göre demokratik olmayan okullar yabancılaşmış öğretmenler yaratmaktadır. Vavrus, ğretmenin yönetime katılarak yabancılaştırıcı iş koşullarının ortadan kaldırılabileceğini belirtmektedir. Sidorkin (2004); eğitimde yabancılaşmanın, modern eğitim formu olan okul eğitiminde yaşandığını vurgulayarak okullardaki bürokratik yapının, yoğun ve değişken müfredatın, hızla değişen teknolojik materyalin, kalabalık sınıfların, işlevsiz ve yaşantı dışı bilgi yüklerinin ve öğrencilerin, öğretmenlerin eğitsel karar süreçlerinin dışında tutulmasının, okulda yabancılaşmanın temel nedenleri olduğunu belirtmektedir (Erjem, 2005; Sidorkin,2004; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Yabancılaşmanın, yaratıcı düşüncenin yok olması, toplumsal ilişkilerden kaçınma, yaşama karşı ilgisizlik, uyurşturucu kullanımı, intihar eğilimi, kr krne itaat, bencillik ve tüketim açlığı gibi etkilerinden söz edilmektedir (şimşek ve ark., 2012). Yabancılaşmanın ğretmene etkileri ise şöyle sıralanabilir; Yabancılaşma ğretmenlerin, yaratıcılığını, öğrencilerine ve topluma örnek bir model olmasını, mesleki yönden kendilerini geliştirmelerini, toplumsal kalkınmaya katkısını, öğretme - öğrenme sürecindeki etkililiğini, ğretim hizmetindeki verimliliğini, okul yönetimi ve diğerk öğretmenler ile işbirliği içinde çalışmalarını engeller (Hoşgörür, 1997; şimşek ve ark. 2012).

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları düşük düzeydedir. Alan yazın incelendiğinde, her öğretmenin yabancılaşmayı farklı düzeyde yaşadığı, işe yabancılaşmanın zaman içinde değişim gösterdiği ve ğretmenlerdeki yabancılaşma algısının akışkan bir durum olduğu görülmektedir (Brooks ve Hughes, 2008; akt. şimşek ve ark., 2012). Araştırma sonuçları alan

yazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Elma (2003), Erjem (2005), Mercan (2006), Yılmaz ve Sarpkaya (2009), Yıldırım (2009), Çalışır (2009), Gülören (2011) ve Aksu ve Güneri (2011) tarafından yapılan araştırmalarda da eğitim kurumlarında işe yabancılaşma algılarının düşük düzeyde olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Şimşek ve arkadaşları (2012) ve Şirin (2009) tarafından yapılan araştırmalarda ise eğitim kurumlarında işe yabancılaşma düzeyi orta düzeydedir.

Erjem (2005), öğretmenlerde meydana gelebilecek yabancılaşma boyutlarının belirtilerini şu şekilde belirtmiştir. Güçsüzlük, yönetimin dışında kalma, yönetsel süreçler üzerinde etkili olamayacağı duygusu, moral ve motivasyon düşüklüğüdür. Anlamsızlık, öğretmenliği olumsuz algılama, dersleri ve eğitsel süreçleri monoton, sıkıcı ve zevksiz bulmadır. Kuralsızlık, ortak değer ve amaç yokluğu, neyi, nasıl ve ne zaman yapacağını bilememe, torpil ve desteğe dayalı başarı anlayışıdır. Uzaklaşma, okuldan, öğrencilerden, öğretmenlerden, yöneticilerden, uzaklaşma, okulla bütünleşememe, okula ait olmama duygusu, yabancılaşma duygusudur. Kendi kendine yabancılaşma, öğretmenin kendini, mesleğini; yaptığı işi algılaması, ona yönelik duygu ve tutumları ile ilgilidir. Araştırmada 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 öğretmenlerinin biraz daha fazla yabancılaşma duygusunu algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında incelendiğinde eğitim kurumlarında yapılan işe yabancılaşma ile ilgili araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma düzeylerinin en fazla yaşandığı boyut olarak; Elma (2003), Şirin (2009), Çalışır (2009) ve Aksu ve Güneri (2011) tarafından yapılan araştırmalarda okula yada kuruma yabancılaşma; Yılmaz ve Sarpkaya (2009) ve Erjem (2005) tarafından yapılan araştırmalarda ise güçsüzlük boyutu; Şimşek ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan araştırmada ise kuralsızlık boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşe yabancılaşma, bireysel düzeyde, zihinsel rahatsızlık, işten doyumсуuzluk, iş stresi, depresyon ve diğer birçok psikolojik rahatsızlıklarla ortaya çıkmaktadır. Toplumsal ve örgütsel açıdan, düşük üretkenlik, bozuk moral ve ahlaki değerler, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma ile hastalıklar biçiminde karşımıza çıkmaktadır (Kanungo, 1992). Eğitim sistemimizin en önemli sorunlarından biri öğretmenlerin okula ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarının azalması yabancılaşma algılarının artmasıdır (Mercan, 2006). Yabancılaşma öğretmenlerin, yaratıcılığını, öğrencilerine ve topluma örnek bir model olmasını, mesleki yönden kendilerini geliştirmelerini, toplumsal kalkınmaya katkısını, öğretme - öğrenme sürecindeki etkililiğini, öğretim hizmetindeki verimliliğini, okul yönetimi ve diğer öğretmenler ile işbirliği içinde çalışmalarını engeller (Çevik, 2009; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Eğitim örgütünü yabancılaşmanın olumsuz etkisinden kurtarması, örgütünü daha etkili ve yeterli kılabilmesi için eğitim yöneticisinin yabancılaşmaya karşı erken

uyarı sistemini oluşturması, yabancılaşmayı ortaya çıkaracak çevresel ve örgütsel etmenlerin sürekli analizini yapacak etkinliklerde bulunması ve yabancılaşma ile ilgili stratejik politikalar üretmesi ve programlar geliştirmesi gerekmektedir (Şimşek ve ark., 2012). Ayrıca yabancılaşmayı doğrudan olmasa bile dolaylı olarak etkileyecek olan okuldaki çatışmaların yönetimine önem vermesi; stresle baş etmesi; işgörenlerin yönetime katılmasını sağlaması; öğrenci, öğretmen ve diğer çalışanların güdülenme düzeyini yükseltmesi ve sürekli kılması; okulun yaşam kalitesini yüksek tutması gerekmektedir (Çelik, 2005; Şimşek ve ark., 2003; Tezcan,1983;). Okulda gönüllülüğün ön plana çıkması; açık, tutarlı ve uygun amaçların belirlenerek beklentilerin açık hale getirilmesiyle belirsizliğin azaltılması yabancılaşmayı azaltmada etkilidir. Okul büyüklüğü de yabancılaşma üzerinde etkilidir. Okul kaynak çeşitliliği sunabilecek genişlikte olmalıdır, ancak özellikle öğrencinin başkalarıyla daha çok etkileşime girebileceği, etkinliklere daha rahat katılabileceği kadar da küçük olmalıdır. Okul politikasına ve yönetimine katılmanın sağlanması, genişletilmiş ve ortaklaşa etkinlikler sağlayan rollerin oluşturulması, yabancılaşmayı önlemede ve yabancılaşmanın etkilerini azaltmada yararlanılabilecek yönetsel araçlardır (Şimşek ve ark., 2012; Tezcan, 1983). Öğretmenler kendi değerleriyle örgütün değerlerini ne kadar çok benzeştirirse o kadar çok verimliliği artacaktır. Öğretmenlerin kalitesini artırmak için öncelikle onlara iyi bir hizmet-içi eğitim vermek gerekir. Daha sonra ise, okullarda gerekli tüm koşullar sağlanarak yeterli fırsatlar tanınmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin okula ve işlerine karşı olumlu tutum ve davranışlara sahip olmaları sağlanmalıdır. Böylece öğretmenlerden istenen düzeyde verimlilik gerçekleşecektir (Mercan, 2006). Günümüzde eğitim kurumlarının devamlılıklarının sağlanabilmesi açısından öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarının sağlanabilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesi ve çalışanın verimliliğinin artırılabilmesi açısından yabancılaşma olgusuna önem verilmesi ve amaçlar doğrultusunda yönetilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde öğretmenler giderek işinden uzaklaşacak, kendi hedefleri ile okulun hedefleri farklılaşacaktır. Bu sorunları ortadan kaldırmak ve öğretmenlerin yabancılaşmasını önleyebilmek için eğitim kurumu yöneticileri bir takım önlemler alarak, çalışanı daha etkin ve daha sağlıklı kılmalarının yollarını aramalıdır.

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 (Sağır ve Oğuz, 2012). Örgüt içinde yönetici ve liderler, bireysel çıkarlarını gözeterek, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara doğmasına neden olurlar (Abraham, 2000). Örgütsel sinizmi genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve işleyiş prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumu olarak tanımlamıştır (Sağır ve Oğuz, 2012). Naus vd. (2007) örgütsel sinizmi, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından atılan adımlar hakkındaki kötü düşünceler ve hayal kırıklığı hisleriyle mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı

kendini savunma tutumu olarak tanımlamıştır ve örgütsel sinizmin iş çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olabileceğini belirtmiştir.

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları düşük düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin “Örgütsel Sinizm Ölçeği” nin alt boyutlarından Duyuşsal Sinizm, Duygusal Sinizm ve Davranışsal Sinizm algıları da düşük düzeydedir. Araştırma sonuçları alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Güzeller ve Kalağan (2008), Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Özgan, Çetin ve Külekçi (2011), Kılıç (2011) ve Helvacı ve Çetin (2012) tarafından eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin sinizm algıları düşük düzeyde bulunmuştur. Eğitim dışında yapılan çalışmalarda ise Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Arslan (2012) ve Kutanis ve Çetinel (2009)’in üniversitelerde yaptığı araştırmalar kapsamında akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Tükeltürk vd. (2009) Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanları; Turan (2011), Efiltili vd. (2008), Sur (2010) ve Çağ (2011) tarafından kamu kurumlarında yaptıkları araştırmada da işgörenlerin örgütsel sinizm algıları orta düzeydedir.

Okullardaki kurumsal başarıyı ve sağlıklı örgütsel iklimi yakalamak, kaliteli ve verimli uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin tutumları ile ilişkilidir. Vance, Brooks ve Tesluk (1997) bireylerde, “çalıştıkları kurumların daha iyiye gidebileceği yalnız bu ihtimalin oldukça düşük olduğu inancı”nın var olmasının örgütsel sinizmin oluşmasına neden olduğunu belirtmiştir (Vance vd. 1997; akt. Kalağan ve Güzeller, 2010). Bu anlamda; 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 düşüncesi var olabilir. 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 düşünülebilir. İşlerin daha iyiye gideceğine inanmayabilir. Okulunun geleceği ile ilgili umutlu olması zor olabilir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

İşe yabancılaşma, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Aralarındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Araştırmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma algıları artmaktadır. Alan yazında işe yabancılaşmanın, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş tatminsizliği, iş doyumu, örgüt sağlığı, örgüt iklimi v.b konularla arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ancak sinizm ile

aralarındaki ilişkiyi inceleyen doğrudan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Yalnızca Abraham (2000) tarafından yapılan araştırmanın bir bölümünde yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisini ele almış ve örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel sinizmde, işgörenlere mesleki becerilerini kullanmaları esnasında yeterli imkânlar sağlanmamakta; onların örgüte karşı yabancılaşmalarını etkileyen algıları artmakta ve işgörenler örgütlerine güven duymakta zorlanmaktadır (Abraham, 2000; Thompson vd., 2000; akt. Kalağan, 2009). Sinizmin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Bu kapsamda işten doyumsuzluk, örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işgücü devrinin azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından söz edebilmek mümkündür (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Bommer ve ark., 2005; Eaton, 2000; Fleming, 2005; Goldner ve ark., 1977; James, 2005; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Naus, 2007; O'Hair ve Cody, 1987; Reichers ve ark., 1997; Thompson ve ark., 2000; Turner ve Valentine, 2001; Wanous ve ark., 1994; akt. Kalağan, 2009). Örgütlerde örgütsel sinizmin sonuçları uzun süre devam etmesi işgörenlerin örgütüne yabancılaşması en sonunda da işten ayrılmaya kadar giden dramatik bir son haline gelebilir.

Sonuç olarak işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda öğretmenlerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel sinizm algılarını azaltmak amacıyla şu öneriler sunulmaktadır: Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve buna bağlı olarak işe yabancılaşmalarını azaltmak için; okullardaki örgütsel iklim iyileştirilip, çalışma yaşamının kalitesi artırılabilir. Öğretmenler okul ortamında sosyal çevreleriyle desteklenmeli, kendilerine güven duyulmalı, diğer öğretmen ve yöneticilerce okula ait istek ve önerileri objektif olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlik mesleğini cazip hale getiren önlemler alınmalı, eğitim-öğretim programlarının öğretmenlerin yaratıcılığını devreye sokan nitelikte esnek olması sağlanabilir. Yine öğretmenler arasında İşbirliği, ekip çalışması ve yönetime katılma yaygınlaştırılabilir. Öğretmenlerin işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm algılarını gidermek için bilgilendirme amaçlı kurs, seminer vb. etkinlikler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Generic, Social, and General. Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- AKSU, T. ve GÜNERİ, B. (2011). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. *e-international Journal of Educational Research*, 4, 28-43.

- ALTINÖZ, M., ÇÖP, S. ve SİĞİNDİ, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 285-315.
- ANDERSON, L.M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 11, 1395-1418.
- ARSLAN, E. T. (2012). Süleyman Demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1, 12-27.
- AYDIN, M. (2007). *Eğitim yönetimi*, Hatiboğlu Yayıncılık, 8. Baskı. Ankara.
- AYTAÇ, T. (2000). *Okul merkezli yönetim*. Nobel Yayınları, Ankara.
- BAKKER, E. D. (2007). Integrity and cynicism: possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics* 20, 119–136.
- BAŞARAN, İ. E., (1998). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel Davranışlar*. Aydan Yayınevi, Ankara.
- BATEMAN, T. S., SAKANO, T., & FUJITA, M. (1992). Roger, me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771.
- BAYINDIR, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretim- öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- BAYRAK, C. (2005). *Öğretmenlik mesleğine giriş*, (Edt. Demirel, Ö.&Kaya, Z.) Pegem Akademi Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 191-220.
- BEDEIAN, A. G. (2007). Even if the tower is ivory, it isn't white: Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6, 9-32
- BERNERTH, J. B., ARMENAKIS, A. A., FIELD, H. S. & WALKER, H. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 303, 306-326.
- BOMMER, W. H., RICH, G. A. & RUBIN, R.S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- BRANDES P.(1997) *Organizational cynicism: its nature, antecedents, and consequences*. Doktoral Thesis (unpublished), University of Cincinnati.

- BRANDES, P., CASTRO, S.L., JAMES, M.S.L., MARTINEZ, A.D., MATHERLY, T.A., FERRIS, G.R. & HOCHWARTER, W.A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 (3), 233-247.
- BRANDES, P., DHARWADKAR, R. & DEAN, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter?: employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Paper Presented At The Eastern Academy Of Management*, Philadelphia, PA.
- BROWN, M., & CREGAN, C. (2008). Organizational change cynicism:the role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47/4, 667-680.
- BROWN, M., HIGGINS, K & PAULSEN, K. (2003), Adolescent alienation: what is it and when can educators do about it? *Intervention in School and Clinic*, 39/1, 1-9.
- BURSALIOĞLU, Z. (1992). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınları, Ankara.
- BÜYÜKYILMAZ, O., (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve Türkiye taşkömürü kurumunda bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, T.C. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- BYRNE, Z. S., & HOCHWARTER, W. A. (2007). Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology* 23(1), 54-72.
- CARTWRIGHT, S., & HOLMES, N. (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- CLIFTON, R. A., MANDZUK, D. & LANCE, R. W. (1994). The alienation of undergraduate education students: A case study of a Canadian University. *Journal of Education for Teaching*. 2, 79-92.
- ÇAĞ A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
- ÇALIŞIR, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- ÇELİK, F. (2005). *Ortaöğretim öğrencilerinin okula yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ÇELİKTEN, M., ŞANAL, M. ve YENİ, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207-237.

- ÇEVİK, R. (2009). Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- DEAN JR, J.W., BRANDES, P. & DHARWADKAR, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2 (23), 341-352.
- DELKEN, M. (2004). *Organizational cynicism: a study among call centers*. Unpublished master thesis, University of Maastricht.
- DURU, E. (1995). *Üniversite öğrencilerinde yabancılaşma ve yalnızlık düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- EATON, J.A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. (Dissertation of Master of Arts), Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- EFİLTİ, S., GÖNEN, Y. ve ÖZTÜRK, F. (2008). Örgütsel sinizm: akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
- ELMA, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- ERDOST, H.E., KARACAOĞLU, K., ve REYHANOĞLU, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 513-523.
- ERJEM, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 395-415.
- ERYILMAZ, A. ve BURGAZ, B., (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36 (161), 271-286.
- FETTAHLIOĞLU, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş
- FITZGERALD, M.R. (2002). *Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. Doctor of philosophy, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, Cincinnati.
- GÜLÖREN, E. (2011). *Teknik öğretmenlerde mesleki yabancılaşma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta

- GÜZELLER, C. O. ve KALAĞAN G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-94.
- HALAÇOĞLU, B.(2008). *Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- HELVACI, M.A ve ÇETİN, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, S.3, 1475-1497.
- HELVACI, M.A. (2010). Örgütsel sinizm, (Edt. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K.) *Yönetimde yeni yaklaşımlar*, Pegem Akademi, 1. Baskı, Ankara, 384-396.
- HOSGÖRÜR, V. (1997). *Eğitim iş görenlerinin örgütsel tutumları (Samsun İli Ortaöğretim Okulları Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- JAMES, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. The Florida State University, Unpublished Doctoral Dissertation, Florida.
- JOHNSON, BL & ELLETT, CD. (1992). *Analyses of school level learning environments: centralized decision -making:teacher work alienation and organizational effectiveness*, *Educational Managements*, 20 (4).
- JOHNSON, J. L., O'LEARY, K. & ANNE M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 629-647.
- KALAĞAN, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- KALAĞAN, G. ve GÜZELLER, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- KALAĞAN, G., ve AKSU M. B., (2010). Organizational cynicism of the research assistants: a case of akdeniz university, *Procedia Social And Behavioral Sciences*. 2/2, 4820-4825.
- KANUNGO, Rabindra N. (1992); Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business, *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413-422.
- KARACAOĞLU, K. ve İNCE, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması:

- Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3, 77-92.
- KARASAR. N., (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (15. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2005.
- KILIÇ, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- KILIÇ, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: keçiören ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KIZILÇELİK, S. ve Y. ERJEM (1992). *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*, Göksu Matbaası, Konya.
- KUTANIŞ, R. Ö. ve ÇETİNEL, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi etkiler mi? bir örnek olay. *17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 693-699.
- KUTANIŞ, R. Ö. ve DİKİLİ, A. (2010). Değişim boyutuyla örgütlerde sinizm. (Edt. Derya Ergun ÖZLER), *Örgütsel davranışta güncel konular*, Ekin Yayıncılık, Bursa, 269-285.
- KÜÇÜKAHMET, L. (1999).*Öğretmenlik mesleğine giriş*, Alkım Yayınevi, İstanbul.
- LE COMPTE, M.D. & DWORKİN, A.G. (1991). *Giving up on School: Student Dropouts and Teacher Burnouts*, Carwin Press Inc.
- MARSHALL, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. (Çev: O.Akınhay ve D. Kömürcü). Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- MERCAN, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology
- NAUS, F., ITERSÖN, A.V. & ROE, R. (2007). Organizational cynicism: extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 5, 683-718.
- ÖZGAN, H., ÇETİN, B. ve KÜLEKÇİ, E. (2012). *İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 17, 69 – 84.

- ÖZGAN, H., KÜLEKÇİ, E. ve ÖZKAN, M. (2011). Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1, 196-205.
- ÖZGENER, Ş., ÖĞÜT, A. ve KAPLAN, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), *Örgütsel davranışta seçme konular*. Gazi Üni.Vakfı İlke Yayınevi, Ankara, 53-72.
- ÖZLER, D., ATALAY, C. G. ve ŞAHİN M. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 47-57.
- PAPPENHEIM, F (2000). Alienation in american society. *Monthly Review*, 52/2, 36-53.
- PARS, E. (1982). *İşbölümü, yabancılaşma ve sosyal politika*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. Yayın No. 502
- PARSIL, A.M. (2007). *Sınıf örgütünde yabancılaşma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- POLAT, M., MEYDAN, C.H. ve TOKMAK, İ. (2010). Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi. *9.Ulusal İşletmecilik Kongresi*, 6-8 Mayıs 2010, Zonguldak.
- PUGH, S.D., SKARLICKI, D.P. & PASSELL, B.S. (2003). After the fall: layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 201-212.
- REICHERS, A. E, WANOUS, J P. & AUSTIN, J.T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 1/1, 48-59.
- RUBIN, R. S., DIERDORFF, E. C., BOMMER, W. H., & BALDWIN T. T. (2009). Do leaders reap what they sow? leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, 20, 680.
- SAĞIR, T. ve OĞUZ, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 2, 1094-1106.
- SCHARMER, O.C. (2007). *Theory U, leading from the future as it emerges*. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco.
- SIDORKIN, AM. (2004). In the event of learning: alienation and participative thinking in education, *Educational Theory*, 3, 251-262.
- SUAREZ, M.J., ZOGHBİ, M.P. & LARA, M. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 1, 56-76.
- SUR, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- ŞİMŞEK, H., BALAY R. ve ŞİMŞEK, S. (2012). "İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma" *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1, 53-72.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., AKGEMCİ T. ve FETTAHLIOĞLU, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. 3. Baskı. Adım Matbaacılık ve Ofset, Konya.
- ŞİŞMAN, M.ve TAŞDEMİR, İ. (2008). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi, Pegem AkademiYayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- ŞİRİN, E.F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi" *Orijinal Araştırma*, 4, 164-177.
- TEZCAN, M. (1983). Eğitimde yabancılaşma, *AÜ. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1).
- TINAZTEPE, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1, 3-63.
- TOKGÖZ, N. ve YILMAZ, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8/2, 283-305.
- TOLAN, B. (1981). *Çağdaş toplumun bunalımı anomi ve yabancılaşma*. Ankara: İTİA. Yayımlı No:166.
- TURAN, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- TUTAR, H. (2010).İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (1), 174-204.
- TÜKELTÜRK, Ş. ve arkadaşları (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir, 686-690.
- TSUIS, S., VELASCO, C. ve WU (2004). Alienation, [http://www. langora. bc.ca / sociology](http://www.langora.bc.ca/sociology), 15.01.2013
- UYSALER, A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

- VAVRUS, M.(1989). Alienation as the conceptual foundation for incorporating teacher empowerment into the teacher education knowledge base. *Teaching and Teacher Education*. EBSCO. www.ebsco.com. Erişim. 17.01.2013.
- YAPICI, M. (2004). Eğitim ve yabancılaşma, *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1, 1-9.
- YAZICIOğLU, Y. ve ERDOğAN, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- YILDIZ, K. (2012). Türkiye’de öğretmen yetiştirme” (Edit. Karlı, M.D.) *Eğitim bilimine giriş*, Pegem Yayınları, Ankara, 161-215
- YILMAZ, S. ve SARP KAYA, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2, 314- 333.