

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi*

The Effect of Organizational Cynicism on Primary and Middle School Teacher's Level of Alienation at Work

Tuba AKPOLAT**, Ebru OĞUZ***

Öz: Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisini araştırmaktır. Örgütsel sinizm en yalın haliyle çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum içinde olmalarıdır. Örgütsel sinizmin sonuçlarından biri olan yabancılaşma, günümüzde birçok şekilde karşımıza çıkabilmektedir. İşe yabancılaşmanın iş gören üzerindeki etkilerinin bazıları; iş ve yaşam doyumunun azalması, verimliliğin düşmesi, motivasyonsuzluk, işten kaçma ve işe karşı soğumadır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmada "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği" (Sağır-Akpolat ve Oğuz, 2012) ile Elma (2003) tarafından geliştirilmiş "İşe Yabancılaşma Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Samsun Büyükşehir Belediyesine bağlı dört merkez ilçede (Atakum, Canik, İlkadım, Tekkeköy) görev yapan 407 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenler örgütsel sinizmi, en çok performansını düşüren etkenler boyutunda hissetmekte ve işe yabancılaşma düzeyleri ise en çok güçsüzlük boyutundadır.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, sinizm, öğretmenler

Abstract: The aim of this research is to do a research about the effect of organizational cynicism attitudes of the teachers working at public primary and secondary schools on the level of alienation from work. Organizational cynicism, in the simplest form, means the negative attitude of employees against their organizations. We may encounter alienation, which is one of the consequences of organizational cynicism in many ways nowadays. Some of the effects of alienation from work on the employees are decrease of work and life satisfaction, decrease of productivity, lack of motivation, avoiding work and being alienated from work. The research has been carried out with scanning method. During the research, "Teacher-Oriented Organizational Cynicism Scale" (Sağır-Akpolat and Oğuz, 2012) and "Scale of Alienation from Work" developed by Elma (2003) have been used. The subjects of this study are 407 teachers working at four central provinces of Samsun Metropolitan Municipality. According to findings of the research, teachers feel the organizational cynicism in the level of factors reducing their performance and their level of alienation from work is at the level of weakness.

Keywords: Alienation, cynicism, teachers

Giriş

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 adanmaları ve bağlılıkları sağlanmalıdır. Buna karşın çağımızın bir sorunu olan örgütleri etkileyen ve genel anlamda iş görenlerde görülen yabancılaşma ve sinizm davranışları eğitim örgütlerinde de son yıllarda

*Tuba AKPOLAT'ın Doç. Dr. Ebru OĞUZ'un danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden kısaltılarak hazırlanmıştır.

Tuba AKPOLAT, Matematik Öğretmeni, tuba.sagir@hotmail.com

***Ebru OĞUZ, Doç. Dr. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, oguz.ebru@gmail.com

görülmeye başlanmıştır (Yıldız, Akgün, Yıldız, 2013). Bireylerin örgütlerine duydukları olumsuz duygular ve çalıştıkları işe yabancılaşmaları verimliliği ve etkililiği düşüren iki önemli etkidir. Aynı zamanda, hem bireysel olarak hem de örgütsel olarak çözülmesi gereken sorunların başında gelirler. Öğretmenlerin kendi mesleklerine ilişkin olumsuz algılarının artması duyarsızlaşma ve mesleğe yabancılaşma sorununu da beraberinde getirmektedir (Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012).

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 (Kutanis ve Çetinel, 2010). Andersson (1996), örgütsel sinizmin duyuşsal öğelerini çevredeki faktörlere maruz kalarak değişikliğe yatkın olan bir nesneye ya da birçok nesneye karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu olarak tanımlamaktadır. 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 (Özgener vd., 2008).

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.

Bütün bunları düşünen ve yaşayan öğretmenlerin mesleklerinde ne kadar verimli olabilecekleri önemli bir sorundur ve işe yabancılaşmanın bir göstergesi de olabilir. Keniston (1972, Akt: Elma, 2003) 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.

Seeman (1959) yabancılaşma kavramını beş temel boyut altında sınıflandırmıştır. Bunlar; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmadır (akt: Elma, 2003).

- *Güçsüzlük*; bireyin sahip olduğu beklentiler ve inandığı olasılıkların kendisi tarafından belirlenememesi ve sonucunu değiştirebilmek için elinden hiçbir şey gelmediğini düşünmesidir (Seeman, 1959).
- *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).
- *Normsuzluk*; belirlenen başarı hedeflerine ulaşabilmek için, bireyin toplum tarafından kabul görmeyen davranışları benimsemesi anlamına gelmektedir (Seeman, 1959)

- *Yalıtılmışlık*; bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınması ya da bu ilişkiyi en aza indirmesi olarak tanımlanabilir (Elma, 2003).
- *Kendine yabancılaşma*; insanın yaptığı davranışların, geliştirdiği değer ve normların, gereksinme ve isteklerine dayanmaması; davranışların bunlara uymamasıdır (Başaran, 2000).

Her örgüt 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 (Altınkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2013). 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 sinizmin işe yabancılaşmaya etkisini araştırmanın, eğitim kurumlarının gelişmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Samsun ili merkez ilçe sınırları içinde yer alan (İlkadım, Atakum, Tekkeköy, Canik) ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerde, örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma, tarama modeli niteliğindedir.

Evren ve örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Samsun İli Merkez İlçelerinde (Atakum, İlkadım, Canik Tekkeköy) yer alan resmi ilkököl-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. Araştırmanın örnekleme tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Buna göre, araştırmanın örnekleme kurumsal örneklem büyüklükleri ve % 95 kesinlik düzeyine göre tolerans gösterilebilir hata için gerekli örneklem tablosundan yararlanılarak (Andersson, 1990, Akt: Balcı, 2004, 95) ve anketlerin dönmeme olasılığı da düşünülerek 450 olarak belirlenmiştir. Ancak araştırmaya 407 öğretmenden gelen veri toplama aracı dâhil edilmiştir. Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	228	56
	Erkek	179	44
İşe Yerleştirme Tipi	Kadrolu	370	90.9
	Ücretli	37	9.1
	20-25	90	22.1
	26-30	127	31.2
Yaş	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
	1-3 yıl	144	35.6
Kıdem	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 1’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.

Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar; Sağır-Akpolat ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (ÖSÖ) ile Elma (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği”dir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği, 25 maddeden ve 4 boyuttan oluşan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayıları ise çalıştığı kurumdaki uzaklaşma alt boyutu için .86, performansı düşüren etkenler alt boyutu için .88, okula karşı olumsuz tutumlar alt boyutu için .85 ve çalışanların kararlara uygulamalara katılımı alt boyutu için .68 ve ölçeğin tamamı için ise .89’dur.

İşe Yabancılaşma Ölçeği 38 maddeden ve 5 boyuttan oluşan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .37 ile .75 arasında değişmektedir. 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 görülmektedir (Elma, 2003).

Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde bulgular araştırmanın amacına uygun olarak verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeyleri ve alt boyutlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. 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 Kararların Uygulanmasına Katılımı	407	15.44	3.31

Tablo 2'ye bakıldığında, performansı düşüren etkenler biçiminde algılanan örgütsel sinizm tutumunun ortalama puanının (\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. Buna 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 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 3’ de verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Düzye	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	Kadroolu	370	18.91	5.52	2.93	405	.004
	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 3'e bakıldığında, öğretmenlerin çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma şeklinde algıladıkları örgütsel sinizm tutumu ile cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna karşın, işe yerleştirme tipi ile anlamlı bir ilişki söz konusudur.

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 4'te verilmiştir.

Tablo 4. 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	
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	132.597	4	33.149	1.047	.383
Grupiçi	12732.160	402	31.672		
Toplam	12864.757	406			

Tablo 4’ te 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 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Kıdem Değişkenine Göre “Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Kategori	n	\bar{X}	ss		
Kıdem	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 5’te 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. 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. 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.

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 6’ da verilmiştir.

Tablo 6. *Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Performansı Düşüren Etkenler” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları*

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

Tablo 6’ya bakıldığında, öğretmenlerin performansı düşüren etkenler şeklinde algıladıkları örgütsel sinizm tutumu ile cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna karşın, işe yerleştirme tipi ile anlamlı bir ilişki söz konusudur.

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 7’ de verilmiştir.

Tablo 7. *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 7’ de 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. Buna göre; 20-25 yaş grubunda olan öğretmenler ile diğer tüm yaş grupları arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre 20-25 yaş grubu öğretmenlerin, performansı düşüren etkenler biçiminde algıladıkları örgüt sinizm düzeyinin daha düşük olduğu şeklinde görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde, araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmaların varlığına rastlanmıştır (Fındık ve Eryeşil, 2012).

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 8’ de verilmiştir.

Tablo 8. *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	Anlamlı Fark
Gruplararası	1388.201	5	277.640	3.990	.002	1-2/ 1-	
Grupiçi	27899.735	401	69.575			3/ 1-6/	
Toplam	29287.936	406				3-4/	

Tablo 8’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. 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. Yine 7-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 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.

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 9’ da verilmiştir.

Tablo 9. *Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Okula Karşı Olumsuz Tutum” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları*

Değişken	Düzyey	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	Kadroolu	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 9’a bakıldığında, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum şeklinde algıladıkları örgütsel sinizm tutumu ile cinsiyet, medeni durum, işe yerleştirme tipi ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

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 10’ da verilmiştir.

Tablo 10. *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		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	
Gruplararası	71.309	4	17.827	1.257	.286	
Grupiçi	5699.167	402	14.177			
Toplam	5770.477	406				

Tablo 10’ da 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 11’ de verilmiştir.

Tablo 11. *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			
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark	
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 11’ de 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. 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. 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. Aynı zamanda, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu ile 20 ve yukarısı öğretmen grubu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 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.

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 12’ de verilmiştir.

Tablo 12. *Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları*

Değişken	Düzye	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	Kadrolu	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	.008
	Bekâr	193	14.98	5.13			
Branş	Sınıf	130	15.42	3.66	-1.22	405	.903
	Branş	277	15.46	3.14			

Tablo 12'ye bakıldığında, öğretmenlerin çalışanların kararları uygulamalara katılımı şeklinde algıladıkları örgütsel sinizm tutumu ile cinsiyet, işe yerleştirme tipi ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna karşın medeni durum ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur. . 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, 2010; Balıkcıoğlu, 2013).

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 13' de verilmiştir.

Tablo 13. 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 13'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 14' de verilmiştir.

Tablo 14. 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-
Grupiçi	4293.773	401	10.706			6/ 3-5/
Toplam	4456.506	406				4-5/ 5-6

Tablo 14’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. 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;. 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, Holzman ve Armandi (1986), 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. 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; Johnson, 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan, 2009; Polatcan, 2012; Akman, 2013).

İşe yabancılaşmanın alt boyutları olan, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma değişkenlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. İşe Yabancılaşmanın Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	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 15 incelendiğinde, güçsüzlük boyutunun ($\bar{X} = 23.36$), 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. Alanyazın incelendiğinde, araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır (Elma, 2003; Büyükyılmaz, 2007).

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 16’ da verilmiştir.

Tablo 16. Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Güçsüzlük” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Düzyey	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	Kadroolu	370	23.97	7.66	5.01	405	.000
	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 16 incelendiğinde, güçsüzlük biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile cinsiyet, medeni durum ve branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, buna karşın işe yerleştirme tipi ile anlamlı ilişki bulunmuştur. Güçsüzlük biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile işe yerleştirme tipi karşılaştırıldığında; kadroolu öğretmenlerin güçsüzlük ortalama puanlarının ($\bar{X}= 23.97$), ücretli öğretmenlerin güçsüzlük ortalama puanlarından ($\bar{X}=17.38$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, kadroolu öğretmenlerin, güçsüzlük biçiminde algıladıkları işe yabancılaşma düzeyinin, ücretli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 17’ de verilmiştir.

Tablo 17. 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			
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark	
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					

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 yabancılaşma 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 yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu tespit, araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, güçsüzlük biçiminde algılanan işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 18’ de verilmiştir.

Tablo 18. *Kıdem Değişkenine Göre “Güçsüzlük” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

Değişken	Kategori	n	\bar{X}	ss		
Kıdem	1-3	144	20.80	6.88		
	4-6	65	25.84	6.71		
	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/ 1-4
Grupiçi	23279.927	401	58.052			
Toplam	25024.717	406				

Tablo 18’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.

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. 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.

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 19’ da verilmiştir.

Tablo 19. *Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları*

Değişken	Düzye	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	Kadrolu	370	20.61	7.81	3.12	405	.002
	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 19 incelendiğinde, anlamsızlık biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile cinsiyet, medeni durum ve branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, buna karşın işe yerleştirme tipi ile anlamlı ilişki bulunmuştur.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. 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			
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark	
Gruplararası	1855.504	4	463.876	8.129	.000	1-2/ 1-	
Grupiçi	22938.899	402	57.062			3/ 1-4/	
Toplam	25024.717	46				1-5	

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 yabancılaşma 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.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, anlamsızlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. 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			
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark	
Gruplararası	2319.476	5	463.895	8.277	.000	1-2/ 1-	
Grupiçi	22474.927	401	56.047			3/ 1-4/	
Toplam	24794.403	406				1-5	
						1-6	

Tablo 21’de 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.

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.

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 22’ de verilmiştir.

Tablo 22. *Cinsiyet, İşe Yerleştirme Tipi, Medeni Durum, Branş Değişkenlerine Göre “Yalıtılmışlık” Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları*

Değişken	Düzyey	n	\bar{X}	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	228	17.91	6.61	-2.53	405	.012
	Erkek	179	19.75	8.06			
İşe Yerleştirme	Kadrolu	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 22 incelendiğinde, yalıtılmışlık biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile medeni durum, işe yerleştirme ve branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, buna karşın cinsiyet ile anlamlı 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 (Kılıçık, 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 öğretmen, 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; Çalışır, 2006; Güneri, 2010; Celep, 2008; Açikel, 2013).

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 23’ te verilmiştir.

Tablo 23. Yaş Değişkenine Göre “Yalıtılmışlık” 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		
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
	Gruplararası	348.130	4	87.032	1.627	.167
	Grupiçi	21507.497	402	53.501		
	Toplam	21855.627	406			

Tablo 23’te görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(5-401)} = 1.627$ $p > .05$). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde yaş değişkeninin etkili olmadığı söylenebilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, yalıtılmışlık boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, kıdem değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24. 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/ 1-5
	Grupiçi	21063.309	401	52.527			
	Toplam	21855.627	406				

Tablo 24’te 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. 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.

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 25’te verilmiştir.

Tablo 25. 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 25 incelendiğinde, okula yabancılaşma biçiminde algılanan işe yabancılaşma ile medeni durum, işe yerleştirme ve branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, buna karşın cinsiyet ile anlamlı ilişki bulunmuştur. 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 görülmektedir. 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).

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma düzeyi, yaş değişkeni bazında varyans analizi (ANOVA) uygulanmasıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 26’ da verilmiştir.

Tablo 26. 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		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	
Gruplararası	213.631	4	53.408	2.162	.073	
Grupiçi	9929.308	402	24.700			
Toplam	10142.939	406				

Tablo 26’ 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 27’ de verilmiştir.

Tablo 27. *Kıdem Değişkenine Göre “Okula Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

Değişken	Kategori	n	\bar{X}	ss		
Kıdem	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		
Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası		248.445	5	49.689	2.014	.076
Grupiçi		9894.494	401	24.675		
Toplam		10142.939	406			

Tablo 27’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.

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 28 ‘de verilmiştir.

Tablo 28. *İşe Yabancılaşmanın Yordanmasına İlişkin 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 kararların uygunmasına katılımı	-.434	.072	-.288	-6.039	.000	-.291	-.288
R=.719 R ² =.517							
F ₍₄₋₄₀₂₎ =107.752 p=.000							

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 kararların uygulanmalarına 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 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 düzeyleri üzerindeki toplam varyansın %52'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre, yordayıcı değişkenlerin, işe yabancılaşma üzerindeki görece önem sırası; çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, performansı düşüren etkenler ve çalışanların kararların uygulanmasına 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 kararların uygulanmasına katılımı düzeylerinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

İşe yabancılaşma, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Aralarındaki ilişki incelendiğinde, güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Araştırmada, ilkökul 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.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada problem durumuna ilişkin ulaşılan genel sonuç; ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyi ile arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğudır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “cinsiyet, işe yerleştirme tipi, yaş, medeni durum, branş ve mesleki kıdem” değişkenlerine ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir:

1. 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.
2. 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.

3. Okula karşı olumsuz tutum ile cinsiyet, işe yerleştirme tipi, medeni durum, branş ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında, kıdem ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
4. Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ile cinsiyet, branş, yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme, medeni durum ve kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.
5. Güçsüzlük boyutuna ilişkin işe yabancılaşıma düzeyi ile cinsiyet, medeni durum, branş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında, güçsüzlük ile işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
6. Anlamsızlık ile cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenleri ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme tipi, yaş ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
7. Yalıtılmışlık ile cinsiyet, medeni durum, branş ve değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında, işe yerleştirme tipi ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir ilişki vardır.
8. Okula yabancılaşıma 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.
9. İşe yabancılaşıma 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.
10. Örgütsel sinizm ile işe yabancılaşıma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öneriler

Araştırma sonuçlarıyla ilgili olarak, hem uygulamaya hem de araştırmacılara yönelik öneriler aşağıdaki gibidir:

- Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve buna bağlı olarak işe yabancılaşımlarını 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.
- Eğitim örgütlerinde, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşıma yol açan nedenler araştırılıp, ortadan kaldırılmalıdır.
- Öğretmenlerin özlük hakları güçlendirilerek, korunmalıdır. Beklentileri karşılanan, görüşleri alınan ve kararlara katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşıma düzeyleri de düşük olacaktır.
- 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 yabancılaşımanın 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 yabancılaşıma arasındaki ilişkiler inceleyebilir.
- Özel ve devlet ilkokul – ortaokullarında çalışan öğretmenler için kıyaslamalı bir araştırma desenlenebilir.

Kaynaklar

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Açıkel, S. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. & Salalı, E. T. (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.
- Anderson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balıkıoğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Başaran, İ. E., 2000. *Eğitim yönetimi: Nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyolojik psikolojik etkileri ve türkiye taş kömürü kurumunda bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak: Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Celep, B. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Çalışır, İ. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Çelik, F. (2005). Ortaöğretim öğrencilerinin okula yabancılaşma düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Dean, W. J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Managment Review*, 23, 341-352.
- Delken M. (2004). *Organizational cynicism: a study among call centers*. Unpublished Dissertation of Master of Arts, Maastricht University.
- Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Emir, S. (2012). Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- 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 Bildiriler Kitabı*, (ss. 514- 524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron and Steel Symposium*, 02-04 April, Karabük.
- Güneri, B. M. (2010). *Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Johnson, J. L., & O'Learly-Kelly, A. M. (2003). The effect of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are crested equal. *Journal of Organizational Behavior*, 5, 627-647.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2009). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi
- Kınık, F. F. Ş. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaşma algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi etkiler mi? Bir örnek olay. *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 693-699.
- Nacar, F. S. ve Tümkaya, S. (2011). Analysis of the relationship between the communication of the class teachers and their skills to solve interpersonal problems. *Elementary Education Online*, 10 (2), 493-511.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- O'Connell, B. J., Holzman, H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the models of adaptation. *Journal of Police Science & Administration*, 14 (4), 307-313.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören, İşveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H., (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yöneleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Ankara: İlke Yayınevi.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-790.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1094-1106.
- Şimşek, H., Balay, R., ve Şimşek, A.S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 53-72.
- Şirin, E. F. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi BESBD*, 4 (4), 164-177.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 238-305.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6 (6), 1253-1284.

Extended Abstract

Introduction

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 where 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.

Negative feelings of individuals against their organizations and their alienation from work are the two important factors reducing productivity and effectiveness. At the same time they are the main issues which needs to be solved individually and organizationally. Increasing negative perception of teachers against their own occupation brings about the problems of depersonalization and alienation from work (Şimşek, Balay & Şimşek, 2012). The main belief about the concept of organizational cynicism is lacking integrity, honesty, fairness, truthfulness and sincerity. Leaders within an organization cause actions based on motions and cheats that are secrets in the organization by looking after their personal interests (Abraham, 2000). Organizational cynicism is a complex attitude including behavioral, cognitive and affective aspects led by the belief that the organization lacks fairness, distrust and the beliefs occurring due to increasing actions connected to distrust (Johnson & O'Leary- Kelly, 2003). According to Dean et al., organizational cynicism is an attitude. As Smith (1968) suggests, an attitude is a tendency which is attributed to an individual and which forms his/her opinions, emotions and behaviors about a psychological object (Akt: Kağıtçıbaşı, 1999).

The belief that organization lacks honesty in accordance with one of the factors of organization cynicism arises from emotions such as anger, despisal, reprimand and etc. In this sense, cynicism is the tendency of disbelief against the goodness and sincerity of actions and human motions (Özgener, Öğüt & Kaplan, 2008).

The second dimension of organization cynicism consists of negative feelings about the organization. Cynicism also includes strong emotional reactions as despisal and anger that don't have any objective judgement as well as thoughts and beliefs. Moreover, it's suggested that the individuals with high cynicism levels can feel even distress, disgust and shame when they think about their organizations (Kutunis & Çetinel, 2010). Anderson (1996) defines the affective elements of organizational cynicism as the attitude of condescending, disappointment and distrust against an object or many objects which tend to change in line with the environmental factors.

The last dimension of organizational cynicism is the tendency to be insolent and critical against an organization or administration in line with the beliefs and feelings about the organization. Majority of these behaviors are the expressions about the lack of sincerity and honesty in the organization (Özgener et al., 2008).

Method

The sample set of the study comprises 407 teachers employed in four central districts (Atakum, Canik, İlkadım, Tekkeköy) under Samsun Metropolitan Municipality. The teacher that make up the sample were applied the "Personal Information Form" and "Organizational Cynicism Scale for Teachers" developed 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 $p < .05$.

Discussion and Results

According to the findings of this research, teachers feel the organizations cynicism mostly about the factors reducing their performance. Within this sub-dimension, they mostly have a consensus about the expression "the fact that there are so little significant works aimed at development of the school lessens my confidence in the school administration".

The highest level of alienation from work is under the concept of weakness. This finding is also supported by Elma, (2003) and Büyükyılmaz, (2007).

There is a high level and significant relationship between organizational cynicism and the alienation of teachers from their work. Alienation from the organization (affective, behavioral), factors reducing performance, negative attitude against the school and the participation of employees for the implementation of decisions define 52% of the total variance of alienation level of teachers from work.

Alienation from work is considered as one of the consequences of organizational cynicism. It's seen that the relationship between them is strong and significant. Studies supporting this finding has been seen when the literature has been scanned (Abraham, 2000; Yıldız, Akgün and Yıldız, 2013). The more organization cynicism attitude of teachers increase, the more their level of alienation from work would increase, too.

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 meaningfulness 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.