

Öğretmenlerin Yönetsel Kindarlık Algıları ve Örgütsel Yabancılaşmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Investigation of the Relationship Between Teachers' Perceptions of Administrative Spitefulness and Organizational Alienation

Ramazan Özkul¹, Ümit Doğan², Seyfettin Abdurrezzak³, Yalçın Varol Yıldızbaş⁴

¹Sorumlu Yazar, Dr., Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Türkiye, ramazanozkul4427@gmail.com, (<https://orcid.org/0000-0001-9757-6062>)

²Dr., Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Türkiye, doganumit18@hotmail.com, (<https://orcid.org/0000-0002-8144-9744>)

³Dr., Edirne İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Türkiye, srezzak@hotmail.com, (<https://orcid.org/0000-0001-9892-7506>)

⁴Dr., Van İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Türkiye, yalcinvarol@hotmail.com, (<https://orcid.org/0000-0002-9134-4276>)

Geliş Tarihi: 16.05.2022

Kabul Tarihi: 01.12.2022

ÖZ

Bu araştırmada öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları ve örgütsel yabancılaşmalarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Malatya ili Yeşilyurt ilçesinde devlet okullarında görevli toplam 6024 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden basit seçkisiz örneklem yöntemi ile seçilmiş 44 okulda görev yapan 524 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları ve örgütsel yabancılaşmalarına ilişkin görüşlerinin analizi demografik özelliklerinin grup sayılarına uygun olan t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ise Pearson's korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca basit regresyon analizi ile de öğretmenlerin yönetsel kindarlık algılarının örgütsel yabancılaşmalarını yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yönetsel kindarlık algı düzeyinin düşük düzeyde, örgütsel yabancılaşma düzeyinin ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yönetsel kindarlık ile örgütsel yabancılaşmaları arasında farklı düzeylerde pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yönetsel kindarlık algılarının öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmalarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüş olup bulgular alanyazının bulgularıyla tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Öğretmen, kindarlık, yabancılaşma.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine teachers' perceptions of administrative spitefulness and organizational alienation. The universe of the research consisted of 6024 teachers working in public schools in Malatya province Yeşilyurt in the 2021-2022 school year. The sample of the study consisted of 524 teachers working in 44 schools selected from the population by simple random sampling method. In the study, t-test and one-way analysis of variance were conducted, which is suitable for the demographic characteristics of teachers' perceptions of administrative spitefulness and organizational alienation according to the number of groups. Pearson's correlation analysis was used to determine the relationship between the variables. In addition, with simple regression analysis, it was examined whether teachers' perceptions of administrative spitefulness predict their organizational alienation. As a result of the

research, it was seen that the perception level of administrative spitefulness of the teachers was low and the perception level of organizational alienation was moderate. It has been determined that there are positive and significant relationships at different levels between the perceptions of teachers' administrative spitefulness and organizational alienation. It was seen that teachers' perceptions of administrative spitefulness were a significant predictor of teachers' organizational alienation, and the findings were discussed with the findings of the literature and suggestions were made.

Keywords: Teacher, spitefulness, alienation.

GİRİŞ

Örgütsel yapıyı oluşturan insanlar, birbirleriyle iletişim kurmak ihtiyacı duyarlar. Bu etkileşim sonucunda, örgütsel yapı içerisinde çalışanların duyguları, davranışları ve tutumları örgütü olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Örgütlerde paydaşların önemsenmesi, kendilerini değerli hissetmeleri, yöneticiler ve diğer çalışanlarla geliştirdikleri iyi ilişkiler kindarlık ve yabancılaşmadan uzaklaşmalarını sağlayabilmektedir.

Eğitim örgütlerinde ortaya çıkan olumsuz davranışlardan biri olan kindarlık, bedeli ne olursa olsun bir kişinin karşısındakilere zarar verme yönündeki kararlı tutumu olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2019). Kindarlık, farklı insanlara yönelik hissedilen gizli düşmanlık halidir. Bu duygu, kişinin kendisi ve çevresi için olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olabilir (Kıral ve Nayır, 2019). Kindarlık, bireylerin karşısındakilere kin gütmesi, haksızlığa uğradığını düşünmesi, saldırgan bir tutuma maruz kalması, amaçlarını gerçekleştirememesi ve sürekli engellenmesi durumlarında ortaya çıkmaktadır (Atkinson, Waterhouse ve Wells, 1996).

Örgütlerde karşılaşılan kindarlık davranışı, daha çok bireylerin istemedikleri, şiddet veya öfkenin yaşandığı zamanlarda bir “parlama noktası” olarak ortaya çıkmaktadır (Aron, 2001). Bu durumdan sonra örgüt çalışanları arasında meydana gelen uyumsuzluklar onları kin tutmaya sevk edebilmektedir (Somer ve diğerleri, 2002). Kin tutan bireyler ise, örgütten ayrılma eğiliminde olduklarından, örgüte geri dönmeme düşüncesinde olurlar (Huefner ve Hunt, 1992). Kin tutma davranışı, örgütlerde ortaya çıkan üretkenlik faaliyetlerinin karşısında olan saldırganlık, sapma, kıskanma, intikam alma ve misilleme yapma davranışlarıyla eş anlamlı olabilmektedir (Hollinger, 1986; Robinson ve Bennett, 1995). Bu davranışlar yaşanan hayal kırıklığı ve öfkelenmenin sonucunda ortaya çıkarak örgüte ve tüm paydaşlarına büyük zararlar vermektedir (Spector ve diğerleri, 2006).

Yöneticiler, örgüt üyeleriyle birlikte örgütsel amaçları gerçekleştiren bireylerdir. Bu açıdan çalışanların duygularını anlama, onların işe ve örgüte ilişkin tutum ve davranışlarında belirleyici durumdadırlar (Watson ve Harris, 1999). Örgütlerde yöneticilerin işlerin aksaması, çalışanlarla sorun yaşama ve çalışanların istenen düzeyde performans sergilememeleri gibi nedenlerle çalışanlara yönelik kin duymaları, çalışanların işe ve örgüte olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır (Elma, 2019).

Kindarlık davranışı, bireyin benliğini değiştirebilen bir davranıştır (Bunker ve Ball, 2009). Ancak bu davranış örgütsel çalışmalarla engellenebilir (Kareem, 2014). Kindarlık davranışı engellenmezse bu davranış sonrasında, mesleki tükenmişlik, örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşma gibi örgütlerde istenmeyen davranışlar çok fazla görülebilmektedir (Koçyiğit ve Tekel, 2021).

Yabancılaşma, Latince ayrılma, bilinç düzensizliği ve uyumsuzluk anlamlarına gelen alienatio-onis kelimesidir. İlk olarak Hegel tarafından kullanılan bu kavram, insanın kendisini düşünememesi ve bir varlık olarak hissedememesi anlamı taşımaktadır (Salerno, 2003). Yabancılaşma, insanların buldukları çevreye olan uyumlarının azalması ile ortaya çıkan yalnızlık duygusu ve isteksizlik hali olarak tanımlanmaktadır (Kongar, 1979).

Yabancılaşma, bireylerin güçsüzlük yaşamaları, hayatı anlamsız bulmaları, kurallara uymamaları, çevreden soyutlanmaları ve en sonunda bireyin kendine yabancılaşması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Seeman, 1967). Sahip olunan bu düşünceye göre insan, kendisini olayların merkezinde rol oynayan özne yerine dışarıdan izleyen nesne olarak algılamaktadır (Fromm, 1998). Yabancılaşma yaşayan birey, hayatı ve sahip olduğu güçten uzaklaşarak, olumsuz bir ruhsal yapıya bürünür (Uysaler, 2010). Kendisine ve çevresine yabancılaşan bireylerin kendilerine ilişkin algıları değişir ve hissizleşerek, kendilerini düşünmemeye başlarlar (Babür, 2009).

Örgütsel yabancılaşma kavramı, örgütlerde çalışanlar arasında ortaya çıkan uyumsuzluklar, ilişkilerin bozulması ve sürekli çatışmaların yaşanması sonucunda bireyin işinden uzaklaşması, örgütsel yapıya ilişkin olumsuz duygu ve düşüncelerinin olması durumudur (Eryılmaz, 2010). Örgütte yapılan işlerden hoşnut olamama, verim alamama, sürekli şikayetçi olma, keyfi davranışlara maruz kalma ve yöneticilerin sert tutumlarıyla karşılaşma durumları yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2006). Örgütsel yabancılaşma yaşayan çalışanlar işlerine kendilerini veremezken, duygu ve düşüncelerine uygun olan ürünü de ortaya çıkaramazlar (Başaran, 1998). Örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkmasında örgütteki yönetim biçimi, örgütsel olaylar ve tecrübeler, örgütün büyüklüğü, çalışanların özellikleri, çalışanlar arasındaki ilişkiler, örgütsel iletişim, çalışma koşulları, çalışanların inanç ve tutumları gibi örgütsel faktörler; toplumsal yapı, kültürel yapı, ekonomik yapı, politik yapı, kitle iletişim araçları gibi çevresel faktörler etkili olmaktadır (Emir, 2012; Güneri, 2010; Temel, 2010).

Örgütlerde yabancılaşma sonucunda, mesleki tükenmişlik, iş doyumsuzluğu, iş yaşam kalitesinin düşmesi, iletişim kuramama, sorumluluk ve karar almadan kaçma şeklinde örgütü olumsuz olarak etkileyebilecek olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir (Nef, 1980; Selbi, 2019; Tutar, 2010). Eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin örgüte yabancılaşmaları, topluma ve öğrencilere rol model olmalarını, yaratıcılıklarını, mesleki olarak kendilerini geliştirmelerini, verimli ve etkili eğitim öğretim sürecini yürütmelerini, okul yöneticileri ve diğer öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmalarını engeller (Kösterelioğlu, 2011).

Eğitim sistemlerinin işleyişinde önemli paydaşlardan biri olan öğretmenlerin okula ve mesleğe ilişkin algıları, sistemin işlerliği ve amacını gerçekleştirmesi açısından gerekli görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okula ilişkin tutumlarının olumsuz olması, kendisini, örgütü ve yaptığı işi anlamsız kılacağı gibi her şeyden soyutlanmasına neden olabilir. Öğretmenlerin yabancılaşmaları durumunda hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar ortaya çıkabilir. Elma'ya (2003) göre de öğretmenlerin yabancılaşma yaşamaları sonucunda, motivasyonlarının düşmesi, kurallara uymama, işten kaçınma ve performans sergileyememe durumları ortaya çıkmaktadır. Eğitim örgütlerinin daha işlevsel hale getirilmesi ve sürdürülebilir olması açısından buna benzer sonuçların ortaya çıkmadan önlenmesi büyük önem taşımaktadır. Balay'a (2011) göre, etkili bir okulun varlığından söz edebilmek için öğretmenlerin yabancılaşmalarına neden olabilecek her faktörün incelenmesi gerekmektedir.

Alan yazında öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyi ile okul müdürlerinin liderlik stilleri (Selbi, 2019); kaotik liderlik ve mutluluk (Doğan ve Aslan, 2021); yıldırma (mobbing) (Güneri, 2010); örgütsel adalet (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016); örgütsel güven (Kovancı, 2020); örgütsel sinizm (Abaslı, 2018; Akpolat ve Ebru, 2015; Kayaalp ve Özdemir, 2020; Yıldız ve diğerleri, 2013); okul kültürü (Korkmaz ve Çevik, 2017); okul iklimi (Demirel Yazıcı, 2017); iş yaşam kalitesi (Akın Kösterelioğlu, 2011; Erdem, 2014); güç mesafesi ve öz-yeterlik (Kartal, 2019) ve kişilik tipi (Atmaca, 2020) ilişkisinin incelendiği bazı araştırmalar vardır. Bu araştırmada ise okul müdürünün yönetsel kindarlık davranışlarının öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın alanyazınına katkı sunması beklenmektedir. Yapılan alanyazın taramasında eğitim örgütlerinde yönetsel kindarlık konusunda yerli araştırmaların oldukça az sayıda olduğu (Elma, 2019; Koçyiğit ve Tekel, 2021) belirlenmekteyken, örgütsel yabancılaşma konusunda çoğunlukla farklı değişkenlerle

ilişkilendirilerek yapılan araştırmaların nispeten daha fazla olduğu dikkat çekmektedir (Akpolat ve Ebru, 2015; Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Korkmaz ve Çevik, 2017; Kovancı, 2020; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Eğitim örgütlerinde önemli paydaşlardan biri olan öğretmenlerin algılarına göre, bu örgütlerde görülebilen olumsuz duygulardan olan yönetsel kınarlık ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinin yer aldığı bir araştırmanın olmaması yapılan bu araştırmayı özgün ve önemli kılmaktadır.

Bu açıdan yapılan bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin olumsuz tutumlarından olan yönetsel kınarlık algıları ve örgütsel yabancılaşmalarının düzeyini belirleyerek, bu değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırmanın alt problemleri şu şekilde oluşturulmuştur:

- Öğretmenlerin, yönetsel kınarlık algıları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin, örgütsel yabancılaşmaları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin yönetsel kınarlık algıları demografik özelliklerine göre (cinsiyet, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü) farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları demografik özelliklerine göre (cinsiyet, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü) farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin yönetsel kınarlık algıları ve örgütsel yabancılaşmaları arasındaki ilişki ne düzeydedir?

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin yönetsel kınarlık algıları ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup ilişkisel tarama modelleri iki veya ikiden fazla değişkenin birlikte değişimi ve/veya değişimin derecesinin belirlenmeye çalışıldığı araştırma modelidir (Karasar, 2010).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Malatya ili Yeşilyurt ilçesindeki devlet okullarında çalışan toplam 6024 öğretmenden oluşmaktadır. Evrenin bütününe ilişkin verilere sahip olunması ve çalışmanın evren üzerinde yürütülmek istenmesine rağmen verilerin toplanmasında ve analizinde zorluklar meydana geleceğinden, örneklem grubu seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak 524 öğretmen olarak belirlenmiştir. Basit seçkisiz örnekleme, her bir örneklem seçimine eşit seçilme olasılığı vererek seçilen birim yerine konularak ya da konulmadan seçilen birimlerin örnekleme alındığı yöntemdir. Bu yöntemde tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır (Demir ve Çamlı, 2011). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	226	43.13
	Erkek	298	56.87
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	179	34.16
	6-10 Yıl	163	31.11
	11 Yıl ve Üstü	182	34.73
Görev Yapılan Okul Türü	İlkokul	203	38.74
	Ortaokul	160	30.53
	Lise	161	30.73

2.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanma sürecinde öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları ile örgütsel yabancılaşmaları arasındaki ilişkiyi belirlemek için iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeklerin ilki, yöneticilerin kindarlık düzeylerini belirlemek amacıyla Elma (2019) tarafından geliştirilen ve 26 maddeden oluşan “Algılanan Yönetsel Kindarlık Ölçeği” kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı ise 67.78 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam puanlarının Cronbach’s Alpha değerleri .98, Guttman değeri .95 ve Spearman Brown değeri .95’tir. Bu değerler, “Algılanan Yönetsel Kindarlık Ölçeği” nin öğretmenlerin yöneticilerin kindarlık davranışlarına ilişkin algılarını ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm yapabileceğinin kanıtı olarak kabul edilmiştir. Ayrıca bu çalışma kapsamında toplanan veriler üzerinden elde edilen sonuçlara göre ölçeğin Cronbach Alpha değeri .94 olarak belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan ikinci veri toplama aracı ise Elma (2003) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin İşe Yabancılaşması Ölçeği” dir. 38 maddeden oluşan ölçek; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipli bir ölçek olup ölçekte on soru güçsüzlüğü, on bir soru anlamsızlığı, on soru yalıtılmışlığı, yedi soru da okula yabancılaşma düzeyini ölçmektedir. Okula yabancılaşma boyutunu oluşturan maddeler olumlu ifadelerle sahip iken, güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutunu oluşturan maddeler olumsuz ifadelerle sahiptir. Maddeler olumsuz ve olumlu oluşuna göre puanlanmış ve olumsuz maddeler tersten kodlama yapılarak analize dâhil edilmiştir. Ölçekten alınacak olan yüksek puan yüksek düzeyde işe yabancılaşmayı ifade ederken, düşük puan ise düşük düzeyde işe yabancılaşmayı ifade etmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında verilerin toplanmasına 2021-2022 eğitim öğretim yılında Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ve İnönü Üniversitesi Etik Kuruldan gerekli izinler alınarak başlanmıştır. Araştırmacılar tarafından okullara bizzat gidilerek ölçekler öğretmenlere ulaştırılmış ve gönüllülük esasına göre doldurulması istenmiştir. Öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları ve örgütsel yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin analizini amaçlayan bu çalışmada elde edilen verilerin, hangi testlerle (parametrik/non-parametrik) analiz edilmesi gerektiği ile ilgili olarak verilerin normal dağılım özelliklerine bakılmıştır. Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayısının +1 ile -1 arasında değer alması normallüğün bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2003). Verilerin normallik koşulu için ölçeklere ait ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenip ve bu değerlerin sınırlar içinde olduğu görülerek normal dağılım koşulunun sağlandığına karar verilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları ve örgütsel yabancılaşmalarına ilişkin görüşlerinin demografik özelliklerinin grup sayılarına göre uygun olan t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ise Pearson’s korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca basit regresyon analizi ile de öğretmenlerde yönetsel kindarlık algısının örgütsel yabancılaşmalarını açıklama yüzdesi belirlenmeye çalışılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları ve örgütsel yabancılaşmaları öğretmenlerin cinsiyetleri, görev yaptıkları okul türü ve mesleki kıdemlerine göre incelenmiştir. Bu değişkenlerin seçilmesinde alanyazında bu değişkenlere ilişkin tartışmaların yoğun olduğu ve tercih edildiği görülmektedir.

3.1. Öğretmenlerin Yönetsel Kindarlık Algıları ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri incelenmiş ve yapılan analizlerin sonucuna Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Yönetmel Kindarlık Algıları ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri

Ölçek	Boyutlar	Madde Sayısı	n	\bar{X}	Ss
Yönetmel Kindarlık Algısı	Toplam	26	524	2.25	1.32
	Güçsüzlük	10	524	3.00	1.31
	Anlamsızlık	11	524	3.15	1.32
Örgütsel Yabancılaşma	Yalıtılmışlık	10	524	2.98	1.28
	Okula Yabancılaşma	7	524	2.97	1.20
	Toplam	38	524	3.03	1.32

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin yönetmel kindarlık algılarının düşük düzeyde olduğu ve örgütsel yabancılaşmalarının orta düzey olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları alt boyutlar açısından incelendiğinde güçsüzlük alt boyutunun, anlamsızlık alt boyutunun, yalıtılmışlık alt boyutunun ve okula yabancılaşma alt boyutunun orta düzey olduğu belirlenmiştir.

3.2. Öğretmenlerin Yönetmel Kindarlık Algılarının ve Örgütsel Yabancılaşmalarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular

3.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular

Öğretmenlerin yönetmel kindarlık algılarının ve örgütsel yabancılaşmalarının onların cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için varyans homojenliği test edilmiştir. Varyansların homojenliği testi sonuçları; cinsiyet değişkeni için Levene=.049; $p=.815$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre varyansların homojen olduğu ifade edilebilir. Bu aşamadan sonra bağımsız gruplar t-testi yapılmış olup, analiz sonucuna Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yönetmel Kindarlık Algılarının ve Örgütsel Yabancılaşmalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi (t-testi)

Ölçek	Değişken	Gruplar	n	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Yönetmel Kindarlık Algısı	Cinsiyet	Kadın	226	2.27	1.39	1.89	522	.55
		Erkek	298	2.24	1.32			
Örgütsel Yabancılaşma	Cinsiyet	Kadın	226	3.05	1.48	1.77	522	.44
		Erkek	298	3.02	1.51			

Tablo 3'te görüldüğü üzere, öğretmenlerin yönetmel kindarlık algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bağlamda öğretmenler cinsiyetlerine göre benzer yönetmel kindarlık algılarına sahiptir. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları da cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu bağlamda

öğretmenler cinsiyetlerine göre öğretmenlik mesleğine yönelik benzer yabancılaşma düzeylerine sahiptir.

3.2.2. Görev Yapılan Okul Türü ve Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bulgular

Öğretmenlerin yönetsel kindarlık algılarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ve mesleki kıdem değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için varyans homojenliği test edilmiştir. Varyansların homojenliği testi sonuçları; görev yapılan okul türü değişkeni için Levene=.055; $p=.687$, mesleki kıdem değişkeni için Levene=.069; $p=.798$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre varyansların homojen olduğu ifade edilebilir. Bu aşamadan sonra varyans analizi yapılmış olup, analiz sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Yönetsel Kindarlık Algılarının Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türü ve Mesleki Kıdem Değişkenlerine Göre Analizi (ANOVA)

Değişken	n	\bar{X}	Ss	V.K.	K.T.	Sd	K.O.	F	p	Fark	
Görev Yapılan Okul Türü	İlkokul (1)	203	2.29	1.51	G. Arası	1.59	3	1.34	1.77	.00*	1-3
	Ortaokul (2)	160	2.25	1.48	G. İçi	490.74	521	1.41			
	Lise (3)	161	2.10	1.32	Toplam	481.54					
Mesleki Kıdem	0-5 yıl (1)	179	2.26	1.55	G. Arası	1.80	3	1.48	1.82	.56	-
	6-10 yıl (2)	163	2.24	1.49	G. İçi	785.03	521	1.44			
	11 yıl ve + (3)	182	2.27	1.61	Toplam	762.27					

* $p < .05$

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($F=1.77$; $p=.00 < .05$) belirlenmiştir. Buna göre, öğretmenlerin yönetsel kindarlık algı düzeyi, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X}= 2.29$) ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X}= 2.25$) puanları, lisede görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}= 2.10$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre ($F=1.82$; $p=.56 > .05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre benzerdir.

Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmalarının görev yapılan okul türü ve mesleki kıdem değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için varyans homojenliği test edilmiştir. Varyansların homojenliği testi sonuçları; okul türü değişkeni için Levene=.061; $p=.792$, mesleki kıdem değişkeni için Levene=.043; $p=.664$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre varyansların homojen olduğu ifade edilebilir. Bu aşamadan sonra varyans analizi yapılmış olup, analiz sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşmalarının Görev Yapılan Okul Türü ve Mesleki Kıdem Değişkenlerine Göre Analizi (ANOVA)

Değişken	n	\bar{X}	Ss	V.K.	K.T.	Sd	K.O.	F	p	Fark
Görev Yapılan Okul Türü	İlkokul (1)	203	2.19	1.38	G. Arası	3.58	3	1.45		
	Ortaokul (2)	160	2.20	1.40	G. İçi	325.17	521	1.31	2.73	.00*
	Lise (3)	161	2.33	1.56	Toplam	328.80				
Mesleki Kıdem	0-5 yıl (1)	179	2.97	1.55	G. Arası	4.13	3	2.33		
	6-10 yıl (2)	163	3.05	1.62	G. İçi	395.40	521	1.84	3.72	.00*
	11 yıl + (3)	182	3.15	1.71	Toplam	397.59				

* p< .05

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları görev yapılan okul türüne değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (F=2.73; p=.00<.05). Buna göre, lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları (\bar{X} = 2.33), ortaokulda görev yapan öğretmenlere (\bar{X} = 2.20) göre ve ilkokulda görev yapan öğretmenlere (\bar{X} = 2.19) göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği (F=3.72; p=.00<.05) sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri (\bar{X} = 3.15), 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere (\bar{X} = 2.97) göre ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere (\bar{X} = 3.05) göre daha yüksektir.

3.3. Öğretmenlerin Yönetmel Kindarlık Algıları ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretmenlerin yönetmel kindarlık algıları ile örgütsel yabancılaşmaları ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson's korelasyon analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Yönetmel Kindarlık Algıları ve Örgütsel Yabancılaşmaları Pearson's Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Yönetmel Kindarlık Algıları
Örgütsel Yabancılaşma	.67*
Güçsüzlük	.66*
Anlamsızlık	.70*
Yalıtılmışlık	.63*
Okula Yabancılaşma	.60*

* p< .05

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin yönetmel kindarlık algıları ile öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak farklı düzeylerde pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin yönetmel kindarlık

algıları ile öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu ifade edilebilir.

Bulgularda öğretmenlerin yönetsel kibarlık algılarının, öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma alt boyutu olan anlamsızlık boyutu ile yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkili, diğer tüm alt boyutlar ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin yönetsel kibarlık algılarının örgütsel yabancılaşmalarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin yönetsel kibarlık algıları öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmalarının ne kadarını açıkladığının belirlenmesi amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin yönetsel kibarlık algılarının öğretmenlerin yabancılaşmalarını açıklama düzeyine ilişkin sonuçlar Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yönetsel Kibarlık Algılarının Örgütsel Yabancılaşmalarını Yordamasına Yönelik Basit Regresyon Analizi

Yordanan Değişken	Örgütsel Yabancılaşma					
Yordayıcı Değişken	B	ShB	β	t	p	r
Yönetsel Kibarlık	.30	.054	.34	11.88	.00	.61
	$R = .67$		$R^2 = .45$			
	F=363.28		p = .00			

Tablo 7' de yordayıcı değişken olan yönetsel kibarlık ile yordanan değişken örgütsel yabancılaşma arasındaki ikili korelasyon değerleri incelendiğinde, yönetsel kibarlık ile örgütsel yabancılaşma arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r = .61$) olduğu belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin yönetsel kibarlık algısının örgütsel yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ifade edilebilir ($R^2 = .45$). Bu sonuca göre, öğretmenlerin yönetsel kibarlık algıları öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmalarının toplam varyansının %45'ini açıkladığını söylemek mümkündür.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul yöneticilerinin kibarlık davranışlarını nasıl algıladıkları ve okula yabancılaşma düzeyleri betimlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin genel olarak yönetsel kibarlık davranışlarını düşük düzeyde sergiledikleri görülmüştür. Bu sonuca göre örnekleme alınan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki okul yöneticilerinin pek kibar davranışlar sergilemediklerini, bunun aksine daha çok affedici tutumda olduklarını düşündükleri ifade edilebilir. Bu araştırma bulgusunu destekleyen Elma (2019), araştırmasında öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetsel kibarlıklarının düşük düzeyde algıladıklarını bildirmiştir. Burada görüldüğü gibi örnekleme alınan öğretmenlerin çalıştıkları okullarda görev yapan okul yöneticilerinin affedici tutumda oldukları yorumu yapılabilir.

Araştırmada erkek ve kadın öğretmenler arasında kibarlık davranışlarına ilişkin algılarının farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Sonuç olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetsel kibarlık davranışlarına ilişkin algılarının erkek ve kadın öğretmenler arasında benzer olduğu bulgusu alanyazında yer alan araştırmalarla

örtüşmektedir (Bracht ve Zylbersztejn, 2018; Elma, 2019; Gegekoğlu, 2021; Varol Bilgin, 2021). Alanyazında konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalarda ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha kindar olduklarını ifade etmişlerdir (Anacleto'd Almeida, 2014; Göksu, 2018; Marcus ve diğerleri, 2014; Rodgers ve Dahling, 2017; Whisman ve Freidman, 1998; Yılmaz, 2019). Bu açıdan alan yazında yer alan çalışma bulgularında farklılık olduğu görülmektedir. Gelecekteki araştırmalarda bu farklılığın kaynakladığı nedenlerin araştırılması gerektiği önerilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemleri açısından okul müdürünün yönetsel kindarlık davranışlarına ilişkin algılarının farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırmamızda mesleki çalışma süresinin yönetsel kindarlık üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetsel kindarlık davranışlarına ilişkin algılarının onların mesleki çalışma sürelerine göre değişmediğini söylemek mümkündür. Bu sonuç Elma (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Alanyazındaki bazı araştırmalarda ise yaş ilerledikçe kindarlık davranışlarının azaldığı ifade edilmektedir (Anacleto'd Almeida, 2014; Marcus ve diğerleri, 2014; Yılmaz, 2019). Bu araştırmada ise, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin yöneticilerinin kindarlık davranışlarına ilişkin algılarını etkilemediği görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü açısından okul müdürünün yönetsel kindarlık davranışlarına ilişkin algılarının farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu açıdan okul türü değişkeninin yönetsel kindarlık üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığını inceledik. Sonuç olarak, öğretmenlerin çalıştıkları okul yöneticilerinin yönetsel kindarlık davranışlarına ilişkin algılarının görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Buna göre, ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin kindar davranışlarını orta düzeyde; liselerde görev yapan öğretmenlerin ise düşük düzeyde algıladıkları tespit edilmiştir. Bu bulguya göre liselerde görev yapan okul yöneticilerinin, ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerine göre okul işlerinde daha affedici davranışlar sergiledikleri söylenebilir. Elma (2019) ise araştırmasında okul öncesi öğretmeni, sınıf öğretmeni ve ortaokullarda görevli branş öğretmenlerin liselerdeki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin kindarlık davranışlarını daha yüksek düzeyde algıladıklarını ifade etmiştir. Bu araştırmada da ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin yönetsel kindarlık davranışlarına ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okula yabancılaşma algı düzeyi ortalamalarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre öğretmenlerin genel olarak okula yabancılaşma yaşadıkları söylenebilir. Araştırmadan elde edilen öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı yabancılaşma düzeyinin orta düzeyde olduğu bulgusunun alanyazında yer alan bazı araştırma bulgularıyla benzer olduğu görülmüştür (Demirel Yazıcı, 2019; Doğan, 2021). Alanyazındaki bazı araştırmalarda öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu görülmektedir (Akın Kösterelioğlu, 2011; Elma, 2003; Eryılmaz, 2010; Kartal, 2019; Kayaalp, 2019; Kınık, 2010; Kovancı, 2020). Yine özel eğitim öğretmenlerinin diğer genel bilgi dersi öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir (Shoho ve Katims, 1998).

Araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okula ilişkin yabancılaşma düzeyinin cinsiyetleri bakımından farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Çünkü merak ettiğimiz erkek öğretmenler mi yoksa kadın öğretmenler mi daha fazla yabancılaşma yaşıyorlar. Araştırma bulguları öğretmenlerin okula ilişkin yabancılaşma düzeylerinin cinsiyetleri bakımından farklılık göstermediğini göstermiştir. Bu bulgu erkek ve kadın öğretmenlerin okullarına karşı olan yabancılaşmalarının benzer düzeyde olduğunu işaret etmektedir. Alanyazın taramasında ulaşılan bazı araştırmalarda buna benzer bulgular elde edildiği görülmüştür (Akın Kösterelioğlu, 2011; Demirel Yazıcı, 2019; Doğan, 2021; Eryılmaz, 2010; Schlicte ve diğerleri, 2005; Trent, 2001). Bunun yanı sıra ulaşılan bazı araştırmalarda erkek öğretmenlerin okullarına karşı yabancılaşma düzeyi daha yüksek bulunmuşken (Ataş ve Ayık,

2013; Kartal, 2019; Sandidge, 2002), bazılarında ise kadın öğretmenlerin yabancılaşma düzeyi daha yüksek bulgulanmıştır (Kınık, 2010; Şirin, 2009).

Araştırmada öğretmenlerin okula karşı yabancılaşma algıları, mesleki kıdemleri açısından incelenmiştir. Çünkü mesleki kıdem ile örgütsel yabancılaşma arasında ilişki olduğu varsayılmıştır. Elde edilen bulgular, mesleki kıdeme bağlı olarak yabancılaşma düzeyinin de arttığını göstermiştir. Buna göre, daha yüksek mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadıkları söylenebilir. Alanyazında bu bulguyu destekleyen bazı araştırmalarda öğretmenlerin yabancılaşmalarının mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği (Şimşek ve diğerleri, 2012; Celep, 2008; Doğan, 2021; Elma, 2003; Erdem, 2014; Kahveci, 2015; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009) ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra Akpolat ve Oğuz (2015), Celep (2008), Erdem (2014), Kahveci (2015), Yılmaz ve Sarpkaya (2009) ve Kesik ve Cömert (2014) meslekteki kıdemi az olanların yüksek kıdemli öğretmenlere göre daha fazla okula yabancılaştıkları tespit edilmiştir. Bu araştırma bulgularında ise bunun aksine çalışma süresi arttıkça yabancılaşmanın da arttığı görülmüştür. Alanyazında yapılan bazı araştırmalarda ise öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre değişmediği görülmüştür (Demirel Yazıcı, 2019; Eryılmaz, 2010; Kartal, 2019; Kınık, 2010; Şirin, 2009).

Araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre yabancılaşma düzeylerinin farklılık gösterip göstermedine bakılmıştır. Çünkü okul türü açısından öğretmenlerin yabancılaşma düzeyinde farklılık olduğu varsayılmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin okula karşı yabancılaşmalarının görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir. Araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre yabancılaşma düzeyinin farklılık gösterdiği alanyazında yer alan bazı araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Doğan, 2011; Eryılmaz, 2010; Kahveci, 2015; Kınık, 2010). Bulgularda liselerde görev yapan öğretmenlerin ilkokullarda ve ortaokullarda görevli öğretmenlere göre okula yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan liselerde görevli öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı yabancılaşmalarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun aksine alanyazında bazı araştırmalarda öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri görev yaptıkları okulun türüne göre değişmediği bulgulanmıştır (Agarwal ve Ramaswami, 1993; Johnson ve Ellet, 1992).

Araştırmada son olarak yönetsel kindarlık ile örgütsel yabancılaşma arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Çünkü alanyazında öğretmenlerin yabancılaşma düzeyi ile örgütsel sinizm, örgütsel adalet, kaotik liderlik, yıldırma (mobbing), örgütsel güven, okul kültürü ve okul iklimi, iş yaşam kalitesi ve özyeterlik gibi bazı örgütsel ve kişilik özelliklerinin ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan yöneticilerin yönetsel kindarlık davranışlarının öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyini de artırdığı varsayılmıştır. Sonuç olarak, katılımcıların yönetsel kindarlık davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre, yöneticilerin sergilediği kindarlık davranışlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okula karşı yabancılaşmalarını artıracaklarını söylemek mümkündür. İlgili alanyazında okul yöneticilerinin yönetsel kindarlık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Bu anlamda okul yöneticilerinin kindarlık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaları arasındaki ilişkiyi betimleyen daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre birbiriyle ilişkili olduğu belirlenen, yabancılaşma yaşayan öğretmenlerin yabancılaşma sebepleri ile okul yöneticilerinin kindarlık davranışlarının temel sebeplerinin ortaya çıkarılması için nitel yöntemli araştırmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Agarwal, S., & Ramaswami, S. N. (1993). Affective organizational commitment of salespeople: An expanded model. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 13(2), 49-70.
- Akın Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam kalitesi ile yabancılaşması arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971. <https://doi.org/10.17860/efd.81842>
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Anacleto d'Almeida, A.F. (2014). *Spiteful strategies, he ontogeny and the practice of spite in human interaction: An experimental game theory approach and empirical applications* (Unpublished Doctoral Thesis). Universidade Nova De Lisboa - Faculty of Social Sciences and Humanities, Portekiz.
- Ataş, Ö., & Ayık, A. (2013). Öğretmen adaylarında okula yabancılaşma. *Electronic Turkish Studies*, 8(8), 103-122.
- Atkinson, A. A., Waterhouse, J. H., Wells, R. B. (1997). A stakeholder approach to strategic performance measurement. *Sloan Management Review*, 38(3), 25-37.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2020.20.52925-613930>
- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Başaran İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bracht, J., & Zylbersztejn, A. (2018). Moral judgments, gender, and antisocial preferences: An experimental study. *Theory and Decision*, 85(3-4), 389-406.
- Can, E., & Gündüz, Y. (2021). Öğretmenlerin Güç Mesafesi ve Öz Yeterlik Algıları ile İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1173-1189. <https://doi.org/10.24315/tred.780782>
- Celep, B. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Demir, Ö., & Çamlı, Ö. (2011). Öğretmenlik uygulaması dersinde uygulama okullarında karşılaşılan sorunların sınıf ve okul öncesi öğretmenliği öğrenci görüşleri çerçevesinde incelenmesi: Nitel bir çalışma. *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 117-139.
- Demirel Yazıcı, S. (2019). *Algılanan örgüt ikliminin işe yabancılaşma ile ilişkisi (Milli Eğitim Bakanlığı örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, Ü., & Aslan, M. (2021). Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile

- incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 460-485. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1061369>
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Elma, C. (2019). Teachers' perceptions on school managers' spiteful behaviours. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(83), 57-81.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erdem, M. (2014). İş yaşamı kalitesinin işe yabancılaşmayı yordama düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(2),1-26.
- Eryılmaz A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Gegekoğlu, Ş. (2021). *Okul müdürlerinin kindarlık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Samsun.
- Göksu, Y. T. (2018). *Üniversite öğrencilerinin kindarlık duygu durumu ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Güneri, M. B. (2010). *Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7(1), 53-75.
- Johnson, B. L., & Ellet, C. D. (1992). Analyses of school level learning environments: centralized decision-making, teacher work alienation and organizational effectiveness. *Annual Meeting of the American Educational Research Association*, 4, 20-24.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, M. (2019). *Öğretmenlerin öz-yeterlik inançları ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kayaalp, E., & Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2021.157>
- Kesik, F., & Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.

- Kınık, F. Ş. F. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaşma algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kıral, B., & Nayır, F. (2019). Akademisyen görüşlerine göre akademide kin tutma. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(3), 1-13.
- Koçyiğit, M., & Tekel, E. (2021). Akademik örgütlerde Kindarlık Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 547-568.
- Kongar, E. (1979). *Toplumsal değişim kuramları ve Türkiye gerçeği*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Korkmaz, M., & Çevik, M. S. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 675-716. Doi: 10.14527/kuey.2017.021
- Kovancı, M. (2020). Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel yabancılaşma davranışları ile ilişkisi. *Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi*, 1, 96-124.
- Kösterelioğlu, M. A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kurtulmuş, M., & Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 5(2), 459-477. <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i2.5000175962>
- Marcus, D. K., Zeigler-Hill, V., Mercer, S. H., & Norris, A. L. (2014). The psychology of spite and the measurement of spitefulness. *Psychological Assessment*, 26(2), 563-574.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rodgers, C. & Dahling, J. J. (2018). Self-regulatory correlates of spitefulness. *Personality and Individual Differences*, 123, 257-259.
- Salerno, R. (2003). *Landscapes of abandonment: Capitalism, modernity and estrangement*, New York: State University of New York Press.
- Sandidge, W. V. (2002). *Teacher alienation and plans to stay*. Unpublished Doctoral Thesis, The University of Virginia, Virginia.
- Schlichte, J., Yssel, N., & Merbler, J. (2005). Pathways to burnout: Case studies in teacher isolation and alienation. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 50(1), 35-40. <https://doi.org/10.3200/PSFL.50.1.35-40>
- Seeman, M. (1967). On personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Selbi, A. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları liderlik stilleri ve örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmalarını yordama derecesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Shoho, A. R., & Katims, D. S. (1998). Perceptions of alienation among special and general education teachers. *Paper Presented at The Annual Meeting of the American Educational Research Association*, ED:419319.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.

- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence, and counterproductive work behaviors. In E. K. Kelloway, J. Barling, & J. J. Hurrell (Eds.), *Handbook of workplace violence* (pp. 29–46). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Şimşek, H., Balay, R., & Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması*. Atatürk Üniversitesi İİBF, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum.
- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York: Harper Collins.
- Temel, C. (2010). *Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Trent, F. (2001). *Aliens in the classroom?*. Biennial Meeting of The Society for Research in Child Development, 1, 10-15.
- Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Varol Bilgin, K. (2021). *Okul müdürlerinin kindarlık davranışları ile öğretmenlerin sessizlik algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Watson, TJ, & Harris, P. (1999). *The emergent manager*. London: Sage Publications.
- Whisman, M. A., & Friedman, M. A. (1998). Interpersonal problem behaviors associated with dysfunctional attitudes. *Cognitive Therapy and Research*, 22(2), 149-160.
- Yıldız, K., Akgün, N., & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, H. (2019). Kindarlık ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması ve kindarlığın demografik faktörlerle ilişkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 50-66.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Educational organizations are structures created to enable people to receive education. In these organizations, people achieve organizational goals by coming together and coordinating. While the behaviors and attitudes of the employees in the organizational structure affect the organization positively or negatively, the negative organizational behaviors also negatively affect the quality of the education system.

Resentment, which is one of the negative behaviors that occur in educational organizations, is defined as a person's determined attitude to harm others, regardless of the cost (Yılmaz, 2019).

Alienation occurs as individuals experience powerlessness, find life meaningless, do not obey the rules, are isolated from the environment and ultimately alienate the individual from himself (Seeman, 1967).

The perceptions of teachers, who are the most important stakeholders in the functioning of our education system, regarding the school and the profession are considered important in terms of the functioning of the system and the realization of its purpose. The negative attitudes of teachers towards the school they work in cause big problems that will make themselves, the organization and the work they do meaningless and cause them to isolate from everything. In this respect, the aim of this study is to determine the perceptions of organizational spitefulness and organizational alienation, which are the leading negative attitudes of teachers, and to reveal the level of the relationship between these perceptions. In this context, the sub-problems of the research were formed as follows:

- What is the teachers' perception of organizational spitefulness?
- What is the teachers' levels of organizational alienation?
- Do teachers' perceptions of organizational spitefulness differ according to their demographic characteristics (gender, seniority, type of school they work at)?
- Do teachers' levels of organizational alienation differ according to their demographic characteristics (gender, seniority, type of school they work at)?
- What is the relationship between teachers' levels of organizational spitefulness and organizational alienation?

Methods

The aim of this study is to examine the relationship between teachers' spitefulness and organizational alienation. Relational scanning model was used in the research, and relational scanning models are the research model in which two or more variables change together and/or the degree of change is tried to be determined (Karasar, 2010).

The universe of the research consists of 6.024 teachers working in public schools in Malatya province Yeşilyurt in the 2021-2022 academic year. The sample of the study consists of 524 teachers working in 44 schools selected by simple random sampling method from the population.

During the data collection process, two different scales were used to determine the relationship between teachers' spitefulness perceptions and their organizational alienation. The first of the scales used in data collection was the Managerial Resentment Scale, which was developed by Elma (2019) and consists of 26 items, in order to determine the level of spitefulness of managers. The second data collection tool used in the study is the Teachers' Work Alienation Scale developed by Elma (2003).

In the study, t-test and one-way analysis of variance were conducted, which is suitable for the demographic characteristics of teachers' perceptions of spitefulness and organizational alienation, according to the number of groups. Pearson's correlation analysis was used to determine the relationship between the variables. In addition, with simple regression analysis, it was tried to determine the percentage of teachers' perception of spitefulness explaining their organizational alienation.

Results

When the research findings are analyzed the averages of teachers' organizational alienation, it is seen that the score is (\bar{X} =3.03) and medium level. When the organizational alienation of teachers is examined in terms of sub-dimensions, their scores in the powerlessness sub-dimension (\bar{X} =3.00) and medium level, the scores in the meaninglessness sub-dimension (\bar{X} =3.15) and medium level, the scores in the isolation sub-dimension (\bar{X} =2.98) and medium

level. It was determined that the scores in the alienation sub-dimension were ($\bar{X}=2.97$) and moderate.

Teachers' perceptions of organizational spitefulness and organizational alienation do not show a statistically significant difference according to the gender variable.

It was determined that the organizational spitefulness of the managers differed significantly according to the school level variable of the teachers. It was determined that the organizational spitefulness of the managers did not show a statistically significant difference according to the professional seniority variable of the teachers.

In addition, when the correlation values between the predictive variable, organizational greed, and the predicted variable, organizational alienation, were examined, a positive and moderate relationship ($r= .61$) was determined between organizational spitefulness and organizational alienation. Based on this finding, it can be stated that the perception of organizational spitefulness is a significant predictor of organizational alienation. It is possible to say that organizational spitefulness of managers explains 45% of the total variance of teachers' organizational alienation.

Discussion and Conclusion

In this study, it has been tried to describe how the teachers perceive the grudge behaviors of the school managers working in the schools where they work and the level of alienation from the school. In the findings obtained in the analyzes made in this context, it was seen that the teachers participating in the research and the school managers in the schools they work in generally exhibited low level of managerial spitefulness.