T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

İLKOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emel AVERBEK

DİYARBAKIR-2016

T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

İLKOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

(Mardin İli Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Emel AVERBEK

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

DİYARBAKIR-2016

D. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 25/05/2016

Başkan : Prof.Dr. Behçet ORAL .....

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI .....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Meltem ÇAKMAK .....

Onay
Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Rıfat EFE
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi DÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanana bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Emel AVERBEK

25 / 05 / 2016

ÖNSÖZ

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin ele alındığı bu çalışma; altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve tanımları açıklanmış; ikinci bölümde örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiş ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi ve ardından dördüncü bölümde araştırmanın bulguları ele alınmıştır. Beşinci bölümde araştırma sonuçlarının yorumlanıp diğer araştırmalarla karşılaştırıldığı tartışmaya, altıncı ve son bölümde ise araştırmada ortaya çıkan sonuç ve sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Çalışmanın her aşamasında bilgi ve deneyimlerini paylaşan, rehberlik eden tez danışmanım sevgili hocam Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI' ya gösterdiği titizlik, özen ve sabır için içtenlikle teşekkür ederim. Lisansüstü öğrenimim süresince bu aşamaya gelmemde katkıları olan değerli hocalarım Prof. Dr. Behçet ORAL'a, Yrd. Doç. Dr. Fırat Kıyas BİREL'e, Doç. Dr. H. Fazlı ERGÜL'e, Doç. Dr. Bayram AŞILIOĞLU'na, Doç. Dr. Mikail SÖYLEMEZ'e, Yrd. Doç. Dr. Ahmet ÇOBAN'a ve araştırmada katkılarından dolayı Yrd. Doç. Dr. İsmail KINAY'a ve Arş. Gör. Dr. Ömer ŞİMŞEK'e şükranlarımı sunarım. Araştırmaya olan ilgi ve katılımlarından dolayı Mardin İl merkezindeki ilkokul öğretmenlerine ve desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman yanımda olan ve sürekli güvenlerini hissettiğim sevgili anneme, kardeşlerime, yeğenlerime, eşime ve yeterince zaman ayıramadığım mutluluk kaynağım olan sevgili çocuklarım N. Hüseyin ve M. Zeynep'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Mayıs 2016 Emel AVERBEK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ……..v

İÇİNDEKİLER …….....vi

ÖZET ……...ix

ABSTRACT ……..……..…....xi

TABLOLAR LİSTESİ……..xiii

1.GİRİŞ ……..……...1

1.1. Problem Durumu …….……..1

1.2. Araştırmanın Amacı ……..…....5

1.3. Araştırmanın Önemi ……...…6

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları …….....6

1.5. Araştırmanın Varsayımları. …….....7

1.6 Tanımlar …….....7

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR …….……...8

2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı ……..…...8

2.1.2. Yabancılaşma Yaklaşımları ……....…….…….....10

2.1.2.1. Friedrich Hegel'e göre Yabancılaşma …….…….....…….....10

2.1.2.2. L.A. Feuerbach'e göre Yabancılaşma…….……..……...11

2.1.2.3. Karl Marx'a göre Yabancılaşma …….…….……..…...…...12

2.1.2.4. H. Marcuse'a göre Yabancılaşma ……..…….……..……..…....13

2.1.2.5. C.Wright Mills'e göre Yabancılaşma……...13

2.1.2.6. Erich Fromm'a göre Yabancılaşma ……..…….....14

2.1.2.7. Emilie Durkheim'a göre Yabancılaşma …….…….....14

2.1.2.8. Melvin Seeman' a göre Yabancılaşma…..…….....…15

2.1.3. Örgütsel Yabancılaşmanın nedenleri ve diğer kavramlarla ilişkisi……....16

2.1.3.1. Örgütsel Yabancılaşma ve Karara Katılım …….…….....16

2.1.3.2. Örgütsel Yabancılaşma ve Bürokrasi.…….....…..16

2.1.3.3. Örgütsel Yabancılaşma ve Çatışma …….……...……...17

2.1.3.4. Örgütsel Yabancılaşma ve İş Stresi ……..……17

2.1.3.5. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel İletişim ……..…….……..18

2.1.3.6. Örgütsel Yabancılaşma ve Teknoloji……..……..…….....18
2.1.3.7. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık …….……...…19
2.1.3.8. Örgütsel Yabancılaşma ve Tükenmişlik…….……...…….20
2.1.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları ……..……..……..…….21
2.1.5. Eğitim Kurumları Olan Okullarda Yabancılaşma……..23
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının……..……..……..…….....24
2.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutlar…….……...…...…...27
2.2.2 Örgütsel Vatandaşlığa Etki Eden Faktörler…….……..…….29
2.2.2.1. Örgütsel Bağlılık……...……..…30
2.2.2.2 Örgütsel Adalet……...……...…..31
2.2.2.3. Örgütsel Güven……..……...…..31
2.2.2.4. Örgüt Kültürü…….…….32
2.2.2.5. Çalışanların iş Tatmini…….…….....…..32
2.2.2.6. Birey Örgüt Bütünleşmesi…….……..…….....33
2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık ile Benzer Nitelikte Olan Davranışlar……...…….33
2.2.3.1. Örgütsel Spontanlık……...……...33
2.2.3.2. Rol Davranışları…….……...34
2.2.3.3. Sosyal Temelli (Prososyal) Örgütsel Davranış…….…....34
2.2.4. Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışları…...……...…….……..35
2.3. İlgili Araştırmalar……..……..…...…..…37
2.3.1. Yabancılaşma ile İlgili Yurt İçindeki Araştırmalar……...……..…….37
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt İçindeki Araştırmalar……..…...….39
2.3.3. Yabancılaşma ile İlgili Yurt Dışındaki Araştırmalar…….……....….39
2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt Dışındaki Araştırmalar……..……..42
3. YÖNTEM…….……...…..……...……...……..…45
3.1. Araştırma Yöntemi.……...…….……...…..……...……...……...45
3.2. Evren ve Örneklem.…….……...…….……...…..……..45
3.3. Veri Toplama Yöntem ve Teknikleri…..……...…….……...……...…..….45
3.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi…..……...…….……...…..…46
3.4.1. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği (ÖYÖ)……..…….……...46
3.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (ÖVÖ)…….…....47
3.5. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması …….…....47
3.6. Verilerin Analiz Edilmesi …….……...…….……...……..……48

4. BULGULAR...……..……..……..……..……..……50
4.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular……..……....50
4.1.1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları…….……....50
4.1.2. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları……...51
4.1.3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları……...51
4.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları……...51
4.2. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular…...…….52
4.2.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular……..52
4.2.2 İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular…….54
4.2.2.1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Algıları…….54
4.2.2.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Algıları……..56
4.2.2.3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Algıları……...57
4.2.2.4 Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Algılar……...58
4.2.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular……..59
4.2.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular……...61
4.2.4.1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Algıları……..61
4.2.4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Algıları……...62
4.2.4.3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Algıları……63
4.2.4.4. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Algıları……..64
4.2.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular……..66
5. TARTIŞMA……...……..……68
6. SONUÇ VE ÖNERİLER……..……..…….77
6.1. Sonuçlar……...77
6.2. Öneriler……....79
6.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler……79
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler…….…….80
7. KAYNAKLAR..……..……..……..……..……...81
8. EKLER...……..……..……..……..……..……88
9.ÖZGEÇMİŞ…….....92

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Mardin il merkezinde bulunan 90 ilkokul ve bu okullarda görevli 700 öğretmen, örneklemini ise evrenden random yöntemi ile seçilen 40 ilkokul ve bu okullarda görevli 346 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilmiş olan "Ö*rgütsel Yabancılaşma Ölçeği*" ile Polat (2007) tarafından İngilizceden Türkçeye uyarlanan "*Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği"* kullanılmıştır.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği beş boyut ve 38 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar; "g*üçsüzlük", "anlamsızlık", "kuralsızlık", "yalıtılmışlık"* ve *"kendine yabancılaşma"* dır. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ise; "*yardımlaşma*", "*centilmenlik*", "*vicdanlılık*" ve "*sivil erdem*" olmak üzere dört boyut ve 20 madden oluşmaktadır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Örgütsel Yabancılaşma ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiler Sperman korelasyon katsayı kullanılarak incelenmiştir. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Araştırmada elde edilen bazı önemli bulgular aşağıda sıralanmıştır.

1. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel yabancılaşma ile ilgili ortalaması en yüksek madde "*İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum* ($\overline{X}$ =2,53; Nadiren)", en düşük madde ise " *Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum* ($\overline{X}$ =1,27; Hiçbir zaman*)* dır. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algılarının ortalamaları "*güçsüzlük*" ($\bar{x}$=1.94), "*kuralsızlık*"($\bar{x}$=2.16), "*yalıtılmışlık*"($\bar{x}$=1.87), "*kendine yabancılaşma"* ($\bar{x}$=1.86) boyutlarında "Nadiren", "*anlamsızlık"* ($\bar{x}$=1.66) boyutunda "Hiçbir zaman" ve tüm ölçek için ise ($\bar{x}$=1.87) "Nadiren" düzeyinde saptanmıştır.

2. Öğretmenlerin "öğrenim" durumlarına göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında sadece *güçsüzlük* boyutunda, "cinsiyetlerine" göre k*endine yabancılaşma* boyutu dışındaki tüm boyutlarda, "kıdemlerine" göre "*güçsüzlük*" ve *"anlamsızlık"* boyutlarında anlamlı fark olduğu, medeni durum değişkenine göre ise hiç bir boyutta anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

3. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ortalaması en yüksek madde, "Ö*ğretmen arkadaşlarımın haklarını korumaya özen gösteririm* ($\overline{X}$ =4,35; Tamamen katılıyorum), en düşük madde ise " *Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim* ($\overline{X}$ =1.75; Kesinlikle Katılmıyorum)" dur. Öğretmenlerin örgütsel

vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının ortalamaları *"sivil erdem"* ($\overline{X}$ =3.86), *"yardımlaşma"* ($\overline{X}$ =4.15), *"vicdanlılık"* ($\overline{X}$ =4.20) boyutlarında "Katılıyorum", "*centilmenlik"* ($\overline{X}$ =4.21) boyutunda "Tamamen katılıyorum" ve tüm ölçek için ise ($\overline{X}$ =4.11) "Katılıyorum" düzeyinde saptanmıştır.

4. Öğretmenlerin "öğrenim" durumlarına ve "cinsiyete" göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları arasında hiçbir boyutta anlamlı fark saptanmamıştır. Ancak "medeni" durumlarına göre *centilmenlik*, "kıdemlerine" göre ise *centilmenlik* ve v*icdanlılık* boyutlarında algıları arasında anlamlı fark saptanmıştır.

5. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde ve negatif ($r = -.510$, $p < .01$) yönlü bir ilişki olduğu, öğretmenlerdeki örgütsel yabancılaşma davranışları artıkça örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma, örgütsel vatandaşlık davranışı

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between the organisational alienation and the organisational citizenship behaviours of primary teachers. The research population consists of 700 teachers from 90 primary schools in the central district of Mardin in the academic year of 2015-2016. The data collection instrument was applied to randomly selected 346 teachers from 40 schools. “Organisational Alienation Scale” was developed by Eryılmaz (2010) and “Organisational Citizenship Scale” was translated from English by Polat (2007).

“Organisational Alienation Scale” involves 5 dimensions (powerlessness, meaninglessness, normlessness, isolation and self-estrangement) and 38 items. Organisational Citizenship Scale consists of 4 dimensions (altruism, gentility, conscientiousness and civic virtue) and 20 items. For the analysis of the data; mean scores, standard deviations, Mann–Whitney *U* test and the Kruskal–Wallis test were used. The relationship between organisational alienation and organizational citizenship behavior were examined by means of Spearman's rank correlation coefficient. The level of significance was 0.05. Some of the important findings were listed below:

1. According to the teachers’ perceptions, the item with the highest level of the organisational alienation was “*I feel burnout and worn at work* ($\overline{X}$ =2.53, Rarely)” and the item with the lowest level was “*I think teaching is a useless activity* ($\overline{X}$ =1.27, Never)". The primary teachers’ mean scores about organisational alienation were found to be “powerlessness” ($\bar{x}$=1.94), “normlessness” ($\bar{x}$=2.16), “isolation” ($\bar{x}$=1.87), “self estrangement” ($\bar{x}$=1.86, Rarely) and “meaninglessness” ($\bar{x}$=1.66, Never). As for the score regarding the whole scale, it was found to be ($\bar{x}$=1.87, Rarely).

2. Regarding teachers’ educational background. significant difference was found just in the dimension of *powerlessness* about the primary school teachers’ perceptions of the organisational alienation. With respect to the gender, significant difference was found in all dimensions except *self-alienation*. Furthermore, significant difference was found in the dimensions of *powerlessness* and *meaninglessness* with respect to the professional experience. As for their marital status, no significant difference was detected.

3. According to the teachers’ perceptions of the organisational citizenship behaviours, the item with the highest level was “*I care about protecting my colleagues’ rights* ($\overline{X}$ =4.35, I completely agree). The item with the lowest level was “*I always tell people around me that I*

want to quit teaching ($\overline{X}$ =1.75, I strongly disagree)". The primary teachers' highest mean scores about organisational citizenship behaviours were found to be "civic virtue" ($\overline{X}$ =3.86), "altruism" ($\overline{X}$ =4.15), "conscientiousness" ($\overline{X}$ =4.20, I agree) and "gentility" ($\overline{X}$ =4.21, I totally agree). The score regarding the whole scale was found to be ($\overline{X}$ =4.11, I agree).

4. No significant difference was detected with respect to the teachers' educational background and gender on the perceptions of the organisational citizenship behaviours. However, significant difference was found in the dimension of "*gentility"* regarding to marital status. Furthermore, significant difference was found in the dimensions of the "*gentility"* and "*conscientiousness"* regarding to the professional experience.

5. In the study, a moderate level of negatively significant relationship was found between organisational alienation and organisational relationship behaviours (r = -.510, p < .01). The less organisational alienation, the more organisational citizenship behaviours.

Key Words: Alienation, organisational alienation, organizational citizenship behaviour.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No **Tablo Adı** **Sayfa No**

1. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Alt Boyutları, Boyutlardaki Soru Sayıları, Soruların Sıra Sayıları ve Croanbach Alpha Katsayıları……...46

2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Alt Boyutları, Boyutlardaki Soru Sayıları, Soruların Sıra Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları……..……...47

3. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları……...……...50

4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı…….……...51

5. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları……..……..……..51

6. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları...……..……...…52

7. Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Puanları……...……..…....52

8. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Düzeylerine İlişkin Bulgular…….…54

9. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları…….....55

10. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Mann Whitney U Testi Sonuçları……..…..56

11. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Mann Whitney U Testi Sonuçları……..…….……..57

12. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……..……..…58

13. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Puanları……..…..59

14. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri…….....……..…60

15. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Algılarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları…….....62

16. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Algılarının Mann Whitney U Testi Sonuçları…….…….....63

17. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Algılarının Mann Whitney U Testi Sonuçları…….……...64
18. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Algılarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları…….....65
19. Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular…….…….....66

1. GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Sosyal bir varlık olan insanoğlu toplum içinde yaşar. Yaşadığı toplumu etkiler ve toplumdan etkilenir. Davranışlarının çoğu sosyal çevrenin etkisiyle şekillenir. Toplum içinde yaşayan birey, sosyal beklentileri dikkate almayan davranışlarının kabul görmeyeceğini bilir. Bu nedenle, toplumsal normlarla ve değerlerle çatışmayı göze almak yerine uyma davranışı gösterir. Bu davranış itaat etme şeklinde de olabilir. Bu anlamda sosyal davranış, kişinin toplumdan etkilenerek toplumun beklentilerine uygun davranış göstermesi olarak tanımlanabilir. Özellikle kent yaşamında ve çalışma hayatında bireyler kısıtlı mekânları paylaşmak, birlikte uyum içinde çalışmak ve yaşamak zorundadır. Bu durum ancak karşılıklı anlayış, saygı, sevgi, hoşgörü ile mümkün olabilir. Bu boyutuyla sosyal davranış, daha kaliteli bir yaşam için insanların davranışlarının düzenlenmesi olarak algılanabilir (Demirkaya, 2013: 7).

Günümüzde çalışanlar ve yöneticilerin bulundukları iş ortamları, rekabetin bol olduğu değişken, belirsizliğin çok ve hâkim olduğu ortamlardır. Bu tip çalışma ortamında bulunan çalışan ve yöneticiler için stres yaratan faktörler, kişilerin kontrol altına alamayacakları nitelikte olabilir. Bu durumda işgörenler, ortama uyum sağlamakta ve işe gereken özveriyi göstermekte zorlanabilir. Plan, programlarını istedikleri gibi uygulayamayan ve dış faktörlerden dolayı değiştirmek zorunda kalan kişiler, büyük stres ve gerilim altında çalışmaktadır (Şenturan, 2014:153).

Çalışanın örgüte uyumu, verimli şekilde çalışması ve işinden memnun olması sosyalleşmenin önemli işlevlerindendir. Bireyin sağlıklı bir sosyalleşme sürecinden geçmesi, örgüte bağlılığını, başarısını ve uyumunu büyük ölçüde arttıracaktır. Bunun yanında bireyin başarısız şekilde sosyalleşmesi örgütten ayrılmasına sebep olacaktır. Bu durumda hem çalışan hem de örgüt kötü etkilenecektir (Balcı, 2002: 12).

Örgütün performansı ve çalışanların yaşam kalitesinin düzeyi, bir parçası oldukları örgütte işlerin yapılış biçiminden ve örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Bir inşaata dışarıdan bakıldığında, kolonları, kirişleri ve çelik bağları görülmez; ancak onlar olmadan bina ayakta duramaz. Aynı şey kurumlar için de geçerlidir.

Onların da sahip oldukları kültür gözle görülmez ama yaşamlarını ve ayakta durmalarını sağlayan en önemli etkendir (Goffee ve Jones, 2003: 15).

Khan ve diğerlerinin 2010 yılında yayımladıkları çalışmada, çalışanın iş performansını, her çalışandan beklenen niteliksel ve niceliksel açıdan iş başarımı olarak tanımlamıştır. Artan rekabet ile birlikte, kurumlar küresel piyasada yarışmak için çalışanın iş performansının önemini fark etmektedir. Çünkü çalışanın performansı arttıkça, kurumun performansı ve sonuç olarak kurumun kârı artacaktır (Susanty ve Miradipta, 2013).

Örgütlerde çalışanların yabancılaşmasından kaynaklanan sorunlar ile örgütün verimliliği arasında yakın ilişki vardır. Günümüzde yabancılaşmanın kabullenilmesi değil, aşılması yolunda yoğun araştırmalar yapılmaktadır. Bu yaklaşımın ana sebebi insanı çatışmaya, isyana, stres ve ruhsal yorgunluğa sürükleyen unsurların hızındaki ve sayısındaki tahammülü imkânsız artışlardır. Genelde tüm insanlar hayatlarının üçte birini örgütlerde geçirirler. Bundan dolayı örgütlerde yabancılaşma günümüz çalışma yaşamını etkileyen bir olgudur (Mıhcıoğlu, 1966: 577; Akt. Yeniçeri, 2009: 134).

Örgütlerdeki işgörenler, bekledikleri iş ortamını göremezlerse, kendilerini sadece üretim yapan robotlar şeklinde hissederlerse veya yöneticilerin katı ve sert davranışlarıyla karşılaşırlarsa; yabancılaşarak veya saldırgan davranışta bulunarak tepkide bulunabilirler (Bingöl, 1990: 176; Akt. Fettahlıoğlu, 2006: 45). Yabancılaşmanın boyutlarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:

1. Anlamsızlık: bireyin kendini doğru şekilde değerlendirememesi ve davranışlarının dışardan kontrol edildiğinin düşüncesidir (Tutar, 2014: 359).

2. Kuralsızlık: davranışı yöneltecek ilke ve ölçümler bulamamak ve amaca ulaşabilmek için toplumca kabul edilmemiş yollara başvurmak şeklinde ifade edilebilir. Toplumun davranışını düzenleyen değer ve normların kişiye anlamsız gelmesi diğer bir deyişle toplumsal kuralların tanımladığı başarıya ulaşabilmek için toplum dışı davranışlara yönelme kuralsızlığa sebep olmaktadır (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006).

3. Sosyal uzaklaşma (Yalıtılmışlık): bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirgemesi olarak tanımlanabilir (Elma, 2003).

4. Güçsüzlük: sosyal süreçlerde, kişinin kendini denetimden yoksun olarak algılamasıdır (Tutar, 2014: 359).

5. Kendine karşı yabancılaşma: kişinin benliğine yabancılaşmasıdır ve normal şartlarda kişiye doyum sağlayan faktörler artık bireyin ilgisini çekmez (Tutar, 2014: 359). Çalışanın,

işinden memnun olmadığında ortaya çıkar; yapılan iş, kişiyi motive etmez sadece belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araç olarak algılanır (Tan- Uçanok, 2016).

Örgütsel yabancılaşma, işin çalışandan uzaklaşması ve çalışana ait olmaması durumunda diğer bir deyişle çalışanın iş üzerindeki kontrol kaybıyla; kişinin, bilişsel, devinimsel ve duyuşsal yeteneğinin ürüne dönüşememesinde ortaya çıkar (Başaran, 1992; Akt: Eryılmaz, 2010).

Bir öğretmenin öğrencilere en mükemmel şekilde eğitim-öğretim sunması, onları doğru hedeflere yönlendirmesi, topluma ve kendilerine faydalı birer kişi olarak yetiştirmelerine yardımcı olmak için çok önemli sorumlulukları vardır. Fakat öğretmenlerin bu önemli görevlerini yaparken eğitim-öğretim hizmetini vermeye psikolojik olarak hazır bir vaziyette olmaları gerekmektedir. Etkili ve başarılı öğretmenler kendileri, öğrencileri ve örgütleri için olumlu tutum ve davranışlar sergilemeye çalışırlar; bu da olumlu, yapıcı ve işbirlikçi bir çalışma ortamının sağlanmasına ve eğitim-öğretimin kalitesinin yükselmesinde büyük oranda katkıda bulunur. Örgütsel yabancılaşma, çalışma yaşam kalitesini azaltır ve çalışma yaşam kalitesindeki düşüş yabancılaşma ile sonuçlanabilir. Bu da öğretmenler üzerinde yıkıcı nitelikte etkiler doğurur. Yabancılaşma öğretmenlerin; yaratıcılığını, öğrencilerine ve topluma örnek bir model olmasını, mesleki yönden kendilerini geliştirmelerini, toplumsal kalkınmaya katkısını, öğretme - öğrenme sürecindeki etkililiğini, öğretim hizmetindeki verimliliğini, okul yönetimi ve meslektaşları ile işbirliği içerisinde çalışmalarını engeller (Hoşgörür, 1997).

Organ (1989), Örgütsel vatandaşlık davranışını, bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almadan kurumun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli şekilde yerine getirmesine yardımcı davranışlar olarak tanımlamıştır (Akt. Taşçı ve Koç, 2007). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün zararına olan hiçbir şey yapmamak ve örgütün yararına olacak şekilde katkı sunmak şeklinde ortaya çıkar (Demirkaya, 2013: 258).

Örgütsel vatandaşlık davranışları verimliliği ve performansı farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Çağın değişimlerine kurumun kolayca uyum sağlamasını çalışanlar arasında etkili iş bölümü sağlanmasını ve kurumdaki stresin azaltılmasını sağlar (Şenturan, 2014: 212).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, sadece örgütte bir işi görme şeklindeki katma değer yaratıcı faaliyetler değildir; aynı zamanda örgütsel verimlilik ve etkinlik adına örgütsel iklim ve kültürüne olumlu katkıda bulunmayı kapsar. Örgütsel vatandaşlık davranışları için sadece işlerden ve faaliyetlerden bahsetmek yerine "örgütsel fayda" prensibinden bahsetmek daha doğru bir yaklaşımdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, sadece bireyin kendi tutum ve

davranışlarına bağlı olarak ortaya çıkmaz aynı zamanda diğer çalışanların da örgütün yararına davranışta bulunmalarına yardımcı olma ve onları da örgüt lehine tutum ve davranışta bulunmaya ikna çabalarını içerir. Örgütlerde iş analizine bağlı olarak ortaya çıkan biçimsel iş ve görev tanımlarının gereği olan işlerin yapılması görev ve rol gereğidir. Bu tür davranışlar örgütle bütünleşmemiş, örgütsel sadakati ve bağlılığı olmayan kişiler tarafından da yerine getirilmek durumundadır. Ancak, biçimsel davranışların dışında bazı davranışlar vardır ki bunlar, örgütsel çıkarları bireysel çıkarlara önceleyen (altruism) davranışlardır. Bu tür davranışları gösterenler sadece görevlerinin gereğini yerine getirmezler; aynı zamanda görev ve rollerinin ötesine geçerek, örgütsel yarar için bazı davranışlarda bulunurlar (Tutar, 2014: 331).

Örgütsel vatandaşlık kavramının son sınıflaması olarak kabul gören beş boyutlu sınıflama şu şekildedir:

1. Yardımseverlik: İşgörenlerin diğer çalışanlara yardım ederek onların karşılaştığı sorunları aşmalarına gönüllü şekilde destek olmaları konusundaki tutum ve davranışları içermektedir. Örgüte yeni üyelerini işe alıştırma ve iş yükü fazla olan çalışma arkadaşına yardım etme bu tip davranışlar arasında sayılabilir (Şenturan, 2014: 214).

2. Vicdanlılık: örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen asgari rolün ötesinde gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır. Katılım, kural ve düzenlemelere uymak, ara vermek gibi konularda çalışanın kendi isteğiyle minimum rol gereklerinin üzerinde geliştirdiği davranışlar vicdanlılık boyutunda ele alınmaktadır (Öztürk, 2010).

3. Sportmenlik: işgörenlerin çalışma yaşamına ve kurum kültürüne dair olumlu bir bakış açısı geliştirmeleri ve sorunların üstesinden gelerek gönüllü olarak çalışmaları anlamındadır (Sezgin, 2005).

4. Nezaket: Dennis Organ, ilk kez belirttiği nezaket boyutunu; örgütte iş yükümlülükleri sebebiyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışlar olarak tanımlamaktadır (Şenturan, 2014: 214).

5. Örgütsel Erdem: Toplantılara gönüllü katılmak, kurum işleri için ilgiyle çaba harcamak ya da kurumsal duyuruları sürekli takip ederek kurumun eylemlerine istenenden daha fazla katılarak yapılan isteğe bağlı davranışlardır (Mitongo-Monga ve Cilliers, 2016).

Öğretmenlerin çalışma yaşamını olumsuz etkileyen, çalışma yaşamındaki amaçları gerçekleştirmede engel teşkil eden "Örgütsel Yabancılaşma" ile öğretmenlik mesleğinin karmaşasından dolayı son derece gerekli olan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" arasındaki ilişkinin incelenmesi önemlidir. İşte bu araştırma ile Mardin il merkezindeki kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin nasıl olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın, uygulamanın içerisinde bulunan yöneticilere, öğretmenlere ve bu konuda araştırma yapacak olan araştırmacılara ışık tutacağı ümit edilmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?
2. İlkokullarda görevleri öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algıları;
    a) Öğrenim durumu,
    b) Cinsiyet,
    c) Medeni durum,
    d) Kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark oluşturmakta mıdır?
3. İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?
4. İlkokullarda görevleri öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları;
    a) Öğrenim durumu,
    b) Cinsiyet,
    c) Medeni durum,
    d) Kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark oluşturmakta mıdır?
5. İlkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaya ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsan, gelişen ve değişen teknoloji ve yaşam koşulları karşısında, kendi özüne aykırı olarak özne olan insandan nesne olan insana dönüşmüştür. Kişinin öznelliği kontrol altına alınarak insanlar, çalışma yaşamında mekanikleşmeye başlamıştır. Bunun sonucu olarak işle bütünleşme ve verimli çalışma konularında problemler yaşanabilmektedir. Bir bilim dalını, bir sanatı, bir tekniği veya belli bir bilgiyi öğretmeyi kendisine meslek edinmiş olan öğretmenler, tüm toplumu etkileyen çağın sorunlarından biri olan yabancılaşma olgusundan olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Bu yüzden, öğretmenlerin etkili ve verimli çalışabilmeleri, onların hangi seviyede yabancılaşma yaşadıklarının ortaya çıkartılması ve bu konuda önlemler alınması önemli hale gelmektedir.

Örgütün verimliliğini ve performansını etkileyen en önemli unsur örgüt işgörenleridir ve işgörenlerin örgüt içindeki davranışları, amaçlanan işin başarısında önemli bir faktördür. Çalışanların yetenek ve deneyimlerini iş standartlarının dışına çıkartarak ve gönüllülük esasına dayalı olarak örgütün faydası için kullanmaları örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları sayesinde örgütlerde hem yönetsel verimlilik hem de işgörenlerin üretkenliği ve verimliliği artmaktadır. Yabancılaşma, iş verimini düşüren etmenlerden biri olarak düşünüldüğünden, ilkokul öğretmenlerinin, örgütsel yabancılaşma düzeyinin hangi boyutlarda fazlalaştığının tespit edilmesi, bunların ortadan kaldırılması ve yabancılaşmanın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin bilinmesi önem arz etmektedir.

Bu araştırma ile kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Böylece, çalışanların örgütsel yabancılaşmalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını engellemede ne derece etkili olduğuna ve yabancılaşmanın iş yaşamında sebep olduğu sorunlara dikkat çekmek hedeflenmiştir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Mardin il merkezindeki kamu ilkokullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları ölçme aracındaki bulgularla sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

1. Öğretmenler anket uygulamalarına gönüllü olarak katılmıştır.
2. Öğretmenler anketleri yanıtlarken görüşlerini içtenlikle yansıtmışlardır.

1.6. Tanımlar

*Yabancılaşma***:** Bireyin, diğer insanlardan, toplumdan, değerlerden ve kendi özünden uzaklaşması hissidir. Yapılan araştırmalarda yabancılaşmanın hayal kırıklığının bir sonucu olduğu tespit edilmiştir (Girijesh ve Yashwant, 2012).

Örgütsel Yabancılaşma: Ergil, örgütsel yabancılaşmanın, genel düzeyde bireylerin var olan yapılardan, (kurum ve örgütlere) bağlı beklentilerden, değerlerden, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması hali olduğunu belirtir (Babür, 2009).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgüte yararlı, ancak örgütün ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanınmayan bireyin, isteğe bağlı, rol fazlası gösterdiği özel iş davranışıdır (Balcı, 2005: 238).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında yabancılaşma kavramı ve kapsamı, örgütsel yabancılaşmanın nedenleri ve diğer kavramlarla ilişkisi, örgütsel vatandaşlık kavramı, boyutları, örgütsel vatandaşlığa etki eden faktörler gibi alt başlıklar yer almaktadır. Ayrıca, konu ile ilgili yurt içinde ve dışında yapılan araştırmalara da yer verilmiştir.

2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı

Feuerlicht (1978), Latin kökenli olan yabancılaşma teriminin uzun bir tarihi olduğunu ve Calvin ve Luther gibi ilk teologların eserlerinde görüldüğünü ve teolojik anlamda yabancılaşmanın, Âdem ile Hava'nın cennetten kovulmasından sonra insanın Tanrı'dan uzaklaşması anlamında olduğunu belirtmektedir. Uzun zamandan bu yana bilim adamları, bireylerin toplumdan, politik yaşamdan, işlerinden ve kendilerinden nasıl uzaklaştıklarını incelemiştir (Shantz, Alfes, Bailey ve Soane, 2015).

Webster İngilizce Sözlüğü'nde (1968) *yabancılaşma* terimi "bir özelliğin bir başka tarafa iletilmesi, akli rahatsızlık" olarak tanımlanmaktadır (Özbudun ve Demirer, 2008: 15). "Yabancılaşmanın" eski anlamı akıl hastalarını belirtmek için kullanılıyordu. Fransızcadaki "ailene", İspanyolcadaki "alienada" psikozu, yani tamamen yabancılaşmış insanı gösteriyordu. Geçen yüzyılda, yabancılaşma kelimesi, delilik durumundan çok kişinin günlük yaşamda mantıklı davranmasına izin veren ama en şiddetli sosyal kusurlardan birini oluşturan daha az şiddetli şekilde kendinden yabancılaşmayı ima ederek Marx ve Hegel tarafından kullanıldı (Inglyb, 1991: 173).

Yabancılaşma kavramı ile genel olarak, başka bir kültür başka bir inanç ve geleneğini yadsıyarak başka bir inanç sistemini, geleneği ya da kültürü seçenler (o artık bizden değil, o bir yabancı) kast edildi. Ayrıca hukukta, mülkiyetin el değiştirmesi, kendi yetkisini başkasına devretme, başkası lehine kendi hakkından vazgeçme, tıpta da normalden sapma anlamında kullanıldı (Tuğcu, 2002: 11).

Yabancılaşmada insan, tutkuları ve yerleşik alışkanlıkları nedeniyle; kendisine, ilişkilerine ve eylemlerine yabancı hale gelir. Bu süreç içerisinde insani ilişki ve eylemler, insanın yaşamını yöneten şeylerin, nesnelerin ilişki ve eylemlerine dönüşür (Akdeniz-Binbirçiçek, 2012: 14)

Günümüzde yabancılaşma sosyal bilimlerde çok yaygın şekilde kullanılmaktadır. Bu anlamda da insanı makineleştirip robotlaştıran ve nihayetinde köleleştiren rasyonalist ve teknokrasiye dayalı bir uygarlık biçimine karşı meydana gelen isyanın bir simgesi olmuştur. Yabancılaşma toplumların evrimleriyle ortaya çıkan toplumsal bir hastalık olarak algılanmaktadır. Bu hastalığın da daha çok düşüncede belirip düşünceden eyleme dönüştüğü ifade edilmektedir (Yeniçeri, 2009: 51).

Hegelce ortaya atılıp geliştirilmiş olan bu kavramın özü, dünyanın (doğanın, nesnelerin, başkalarının ve insanın kendisinin) insana yabancılaşmış olduğu düşüncesidir. Bu düşünceye göre, insan kendisini kendi edimlerinin öznesi olarak yani düşünen, duyan, seven bir kişi olarak değil; kendi güçlerinin dışlaşmış açılımlarının objesi olarak algılıyor. O kendisiyle ancak yarattığı ürünlere kendisini teslim ederek ilişki kurabiliyor (Fromm, 1998: 56).Yabancılaşma her ne kadar toplumsal etmenlerden kaynaklansa da, insanın kendi içinde oluşur. Toplumdan yabancılaşmış olduklarını düşünen ve oldukları düşünülen gruplar ya toplumsal sistemde kendi özelliklerini gerçekleştirmediklerinden ya da sosyal değer sistemine uyumlu oldukları halde bu özelliklerini gerçekleştirmelerine izin verilmemesinden dolayı acı çekmektedirler. Toplumdan yabancılaşmanın temelini oluşturan, her iki durum da öz yabancılaşmadır (Weisskopff, 1971: 28).

Yabancılaşma, bireyin sosyal ya da kültürel katılıma dâhil olmadığını gösteren huzursuzluk ve endişedir. Diğer insanlarla hoş olmayan zıtlığın farkındalığı, ait olmama ya da paylaşmama ifadesidir. Yabancılaşma terimi, kelimenin kapsamında farklılıklar gösterir; akran grubuna dâhil olmama ile sınırlandırabildiği gibi daha büyük bir toplumsal gruba dâhil olmamayı içeren geniş sosyal evreni de kapsayabilir. Küçük ya da büyük sayıda bireyleri içeren olaylar ya da belirli karşılaşmalardan doğan arada sırada görülen bir his olabilir. Bireyin sosyo-kültürel konumu, başkalarının onun hakkındaki görüşü ya da kendi hakkındaki algısı tarafından sürekli hale getirilmiş bazen şiddetlenen bir his de olabilir. Bu anlamda yabancılaşma, genel bir sosyal fenomen ya da bir toplumun herhangi bir bireyinin belirli bir tarzda edindiği histir (Hajda, 1961).

Yabancılaşmış insan, içinde bulunduğu gerçekliği çok doğal bir şeymiş gibi kabul eder; onu yemek, onu tüketmek, ona dokunmak, onu kullanmak ister. Bu gerçekliğin arkasında ne bulunduğunu, her şeyin neden böyle olduğunu, işlerin nereye gittiğini sormaz bile. Yabancılaşmış insan, mutsuzdur. Eğlence tüketimi, hoşnutsuzluk duygusunu bastırmasına yardım eder. Bu insan, zaman kazanmaya çalışır, gene de kazandığı bu zamanı öldürmeye can atar. Yeni başlayan günü, yalnızca “Ben, Benim” yaşantısının getirebileceği canlılıkla

karşılamak yerine, bir günü daha aşağılanmadan ya da başarısızlığa uğramadan bitirdiğine sevinir. Dünyayla üretken bir bağlılık kurmaktan doğan, o insanın içinden sürekli enerji kaynaması yaşantısından yoksundur (Fromm, 2014; 160-191).

2.1.2 Yabancılaşma Yaklaşımları

2.1.2.1. Friedrich Hegel ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının kökeninin Hegel olduğu bilinmektedir. Hegel iki Almanca sözcük olan yabancılaşmayı ve dışlanmayı (Entfremdung ve Entäußerung) kullanıp insan ruhunun gelişimini ve değişimini anlatmaya çalışmaktadır. Birey kendi yaratılışını yabancı ya da sıra dışı bir olay olarak algılar ve eğitim yoluyla kendinden yabancılaşmanın üstesinden gelir, böylece hakikati ve kendiyle bütünleşmeyi başarır (Shantz, Alfes, Bailey ve Soane, 2015).

Yabancılaşma terimini ilk olarak belirginleştiren Hegel olmuştur. Ona göre insanlık tarihi aynı zamanda insanoğlunun yabancılaşmasının tarihidir. Hegel'de olduğu gibi Marx' ta da yabancılaşma kavramı insan varlığının ve özünün ayırımı, insanın somut varlığının özüne yabancılaşmış olduğu düşüncesi üzerine inşa edilmiştir. Başka bir deyişle insanoğlu gerçekte hayalinde oluşturduğu varlık değildir; ayrıca olması gereken varlık da değildir. Ama olmaya muktedir olduğu varlık olmak zorundadır (Tolan, 1981: 145).

Hegel'e göre "akılsal olan her şey gerçektir ve gerçek olan her şey akılsaldır." Hegel, Kant'ta görülen ikiciliğe karşı çıkarak aklın tarih içinde olduğunu, tarihin de akılla kavranabileceğini; dolayısıyla da tinin, doğanın ve tarihin içinde olduğunu belirtir. Tin (Geist) diyalektik bir süreçte tarihsel olarak ortaya çıkan temel öğedir. Tarihi ve tini, tin olarak tarihi kavramak için bir tarafa bırakamayacağımız kavramlar olarak olumsuzlaşmayı, çelişkiyi, mücadeleyi görür. Hegel, insanın kendisini olumsuzlaması ve kendisinden başka bir şey olması gerektiğini söyler. Kendini bulmak için bir başka şeyde kendini yitirmek zorunluluğu karşımıza çıkar; işte bu yabancılaşmadır (Akdeniz-Binbirçiçek, 2012: 17).

Hegel'e göre 'yabancılaşma' kavramının iki büyük ve birbiriyle ilişkili anlamı olduğu belirtilmektedir (Özbudun ve Demirer, 2008: 18):

1) Bireyin özünde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrıldığının farkındalığı,

2) Bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrı olan benliğinden kasti vazgeçişi ya da teslimiyeti; yani yabancılaşma durumundaki kendisini, bu ayrılığın zeminini yok etmek üzere kurban edişi.

Yabancılaşmayı anlamak için Hegel' in bilinç teorisini ele almak gerekir. Hegel' e göre bilinç iki özellikten oluşur; bilinç, bir yandan, nesnenin bilincini oluştururken diğer yandan da kendinin bilincidir; gerçek olan bilinç ve gerçekliğin bilincidir. Bu yüzden, bilinç maksatlıdır ve her zaman bağımsız bir nesneyle ilişkilidir. Daha önemlisi, Hegel, bilincin varlığının, onun bağımsız bir nesneyle maksatlı ilişkisine bağlı olduğunu belirtir. Bu bağımsız nesne, onun ontolojik yapısının bir özelliğidir. Fakat bu, Hegel'in nesneyi subje içinde çökerttiği anlamına gelmez. Bilincin ontolojik yapısı her zaman bağımsız bir nesneyi içerdiğinden Hegel, bilincin bu ilişkiye bağlı olduğunu öne sürer. Bilinç bunu fark etmediğinden, kendini bir şekilde maksatlı nesneden uzak ve farklı görür ve böylece, başlangıçta, gerçek durumdan yabancılaşır. Yabancılaşma Hegel'in bilincin fenomolojik gelişiminde önemlidir. Çünkü Hegel, bilincin kendini net bir şekilde bilmemesinden dolayı bilincin kendini anlamayı tam olarak geliştirmesi gerektiğini belirtir. Bundan dolayı, bilinç kendini tam olarak anlamadığı yerden başlar, çünkü bilinç başta kendinden yabancılaşmıştır. Bilincin fenomolojik gelişimi, onun mantık yolculuğunun, kendisinden yabancılaşmasının üstesinden gelmesi için gereklidir. Bu sebeple, yabancılaşmanın, Hegel'in bilincin fenomolojik gelişiminde anahtar kavram olduğu görülür. Çünkü öncelikle yabancılaşma, bilincin kesin bilgiye ulaşmadan önceki her şeklinin temel özelliğidir ve ayrıca bilincin, kesin bilgideki yabancılaşmasının üstesinden gelene kadar kendisinin ve nesnesinin algısını değiştirmesi için harekete geçiren yabancılaşmadır. Hegel, bilincin kendini tam olarak anlama yolculuğunun bir mücadele olmasına karşın, bilinci tanımlayanın da bu mücadele olduğunu ifade eder. Yabancılaşma, bilincin varlığının istenmeyen bir özelliği olmasına rağmen, bilincin kendini tam olarak anlamasını sağlamak için gereklidir (Rae, 2012).

2.1.2.2. Ludwig Andreas Feuerbach ve Yabancılaşma

Genç Hegelcilerden Feuerbach'a göre "yabancılaşma", insanın özünü "kendi dışına yansıtma" halidir. Feuerbach'a göre "yabancılaşma" nın sahip olabileceği tek olumlu yön, insanı "özünü" dışında aramasından sonra içinde aramaya yönelten bir ara evre oluşturmasındadır (Özbudun ve Demirer, 2008: 20).

Feuerbach, Hegel'in insanın bizzat kendisine yabancılaşabileceği görüşüne iştirak ederek, hem doğanın "Mutlak Aklın" kendi kendine yabancılaşmaya uğramış biçimi olduğu görüşünü, hem de insanın yabancılaşma süreci içindeki "Mutlak Akıl" olduğu görüşüne karşı çıkar (Petroviç, 1985: 236, 237; Akt. Yeniçeri, 2009: 144). Feuerbach dinsel yabancılaşmayı ve işleyişini irdelerken, yabancılaşmanın kökeni mutlak tinde değil, insanda olduğunu belirtir.

Artık nesnel dünya kendi kendini tanıyan tinin bağımlılığı altında değildir. İnsan; doğal varlık, doğanın bilinci ve nesnel dünyanın içine konmuştur. İnsanı egemenlikleri altına alan erkler onun için maddi değil, tinsel erklerdir (Fromm, 1997: 99; Akt: Binbirçiçek-Akdeniz, 21).

2.1.2.3. Karl Marx'a Göre Yabancılaşma

Karl Marx gibi bilim adamları, Hegel'in başlattığı yabancılaşmayı ekonomik ve sosyal yaşama uyarlayarak kullanır. Marx (1844/1969), çalışmanın, kişinin kendi özü ve iyiliği için önemli olduğunu belirtmektedir. Bireyler, ürün ortaya koyarken, kendi var oluşlarının ihtiyaçlarını karşılarlar. Çalışanlar kendi yaptıkları ürünlerle bütünleşmişlerdir, diğer bir deyişle oluşturdukları dünyada kendi yansımalarını görürler. Marx, kapitalizmin, bu doğal işleyişi bozduğunu ileri sürmektedir. Bunun sebebinin, çalışanların, işlerini sırf hayatta kalma mücadelesi için yaptıklarından çalışma yaşamlarında mutsuz olmasından kaynaklandığını dile getirir. Çalışanın ortaya koyduğu ürün ona ait değildir, bu da sermaye ve emeğin birbirinden ayrılmasıyla yabancılaşmanın ortaya çıktığını göstermektedir (Shantz, Alfes, Bailey ve Soane, 2015).

Marx'a göre insanlık tarihi, insanın hem kendine hem de dış dünyaya karşı yabancılaşmasının tarihidir. Ona göre yabancılaşma, insanın dünya ile olan ilişkisinde ortaya çıkar. İnsan kendisini yaratıcı güç ve bir amaç olarak göremiyorsa; dünya, diğer insanlara ve kendisine yabancı kalıyorsa; bu insan yabancılaşmıştır (Akdeniz-Binbirçiçek, 2012: 18).

Marx yabancılaşmayı, "bireyin iş yaşamında kendini kontrol etme ve ifade etme isteğinden vazgeçerek, kendi ürününden uzaklaşması ve soyutlanması" şeklinde belirtir. Birey muktedir olduğu yaşam tarzından uzaklaşan bir role bürünür. Bu durumun kaynağının; endüstrileşmeden doğan bireyin dışında olan değişimler, örgütsel hiyerarşiler tarafından tanımlanan büyük fabrikalar, işte uzmanlaşma ve formel bir otoriteye bağımlı iş denetimi ve yaşamın odak noktasının ev ve toplumdan örgüte doğru değişmesi gibi durumlar olduğunu söyler (O' Donohue ve Nelson, 2014).

Marx'a göre yabancılaşma Hegel'de olduğu gibi Mutlak Geist'in sınırsız hürriyetine kavuştuğu zorunlu bir uğrak değil; insanın ekonomik, sosyal ve kültürel varoluş koşullarında kendini gösteren ve yine insan tarafından yok edilebilecek bir olgudur. Marx'ın kuramında üç tarz yabancılaşma ve insana ilişkin "ne"lik sorunu vardır (Akdeniz-Binbirçiçek, 2012: 20):

1. Ekonomik yabancılaşma (Kapitalist toplumun ekonomik yapısının eleştirisidir),
2. Siyasal yabancılaşma (Devlet yapısının eleştirisidir),
3. Dinsel yabancılaşma (Dinin eleştirisidir).

Marx ekonomik yabancılaşmanın temelinde, insanın temel etkinliği olan işi görür. Marx'a göre iş, insanın kendi kendini gerçekleştirdiği temel etkinliktir. Anahtar kavram iştir. İnsanın ilk önce işiyle ilgili yaşadığı yabancılaşma, her yerde kendini göstermeye başlar. İşe olan yabancılaşma kendi emeğine ve ürününe olan yabancılaşmadır; emeğin nesnelleşmesidir. Marx'a göre klasik iktisatçı ekonomilerde insan emeğinin gölgesi altında kalır. Emeğin nesnelleşmesi, üretilen nesnelere esir olmaktır. Emek ürünü olan özel mülkiyet, insanı kendi kendine tamamen yabancılaştırmıştır. Marx'a göre insan üretirken kendi kendini yabancılaştırmaktadır; aynı şekilde 1844 Elyazmaları'nda belirttiği gibi "yabancıya da yabancının kendisinin olmayan bir etkinlik sunmakta" dır. Böylece hem kendi varlık yapısına yabancılaşır, hem de iki yabancılaşmış kişi arasında belli bir ilişki yaşanır. Bundan dolayı özel mülkiyet hem yabancılaşmanın bir sonucu, hem de yeni bir yabancılaşmanın nedeni olmaktadır. "Emek ürünü olan özel mülkiyet, sonunda insanı kendi kendine büsbütün yabancılaştırmıştır (Marx, 1993: 52; Akt: Binbirçiçek-Akdeniz, 2010: 23). İnsanın kendi ürünündeki yabancılaşması, yabancılaşmış etkinliği meydana getiren tikel ilişkilerden biri ya da buna eş genel bir ilişki olarak görülebilir. Eğer yabancılaşmış etkinlik bağlamında ele alınacak olursa ürünün yabancılaşması, işçinin bedeninin ve aklının iflasının yanı sıra ortaya çıkan bir sonuç olarak görülür (Ollman, 2008: 228).

2.1.2.4. H. Marcuse'a Göre Yabancılaşma

Fromm'unkine benzer bir yaklaşımla Marcuse de çağdaş kapitalist toplumu irdeler ve işçi sınıfının Marx'ın beklediği doğrultuda yabancılaşmayı sona erdirebilecek güç olmaktan artık uzaklaşmış olduğunu vurgular. Hem Marx hem de daha sonraki Marksistler yabancılaşma olgusunu incelerken, işçileri ve işçi sınıfını odak noktası olarak ele alırlar. Yabancılaşmanın aşılması da ancak bu sınıfın bilinçlenmesi, yani içinde bulunduğu durumun farkına vararak çözüm yolunu görmesi ve gerçekleştirmesi ile mümkündür. Marcuse ise özel olarak yabancılaşmanın ve genel olarak ileri derecede sanayileşmiş kapitalist toplumun sorunlarının aşılmasında, işçi sınıfından çok toplumdaki marjinal kesimlere ağırlık verir (Compere, 1978; Akt. Tolan, 1981: 159).

2.1.2.5. C. Wright Mills'e Göre Yabancılaşma

Mills'e göre yabancılaşma, "toplumsal bireyin keşfedilmemiş gücünü uygulamaya koymasının sağlıksız bir sonucu olarak düşünülmelidir". Becker'in değerlendirmesinden anladığımıza göre tamamlayamadığı bu çalışmada yabancılaşma kavramını ilk kez derinlemesine ve tüm boyutlarıyla ele alan Mills, bir "ruhsal yapı" kavramı geliştirir. Marksist düşünceye sadık kalarak bu yapının boyutları olan algılamanın, zaman ve mekân anlayışının,

yönelimlerinin ve ben kavramının toplumla ilişki içerisinde ve toplum tarafından belirlendiğini söyler. Mills' e göre teknoloji ve bu doğrultudaki örgütlenme biçimleri, kapitalist toplumda bireylerin kendilerini geliştirmelerine ve bu maksatla fikir üretip bunları gerçekleştirmelerine olanak tanımamaktadır (Becker, 1965; Akt. Tolan,1981:165).

2.1.2.6. Erich Fromm'a Göre Yabancılaşma

Fromm'a göre modern toplumun en önemli rahatsızlığı yabancılaşmadır. Yabancılaşma, kişinin kendi gücünün ve zenginliğinin aktif bir taşıyıcısı olarak yaşamadığı, ama devam eden özünü yansıttığı kendinin dışındaki güçlere bağımlı zayıf bir varlık olarak yaşadığı gerçeğidir (Ingleby, D., 1991: 33).

Yabancılaşmanın ne olduğu, çağdaş yaşamın şu özelliği üzerinde durulmadan iyice anlaşılamaz: *Çağdaş yaşamın tekdüzeliği ve insan varoluşunun temelinde yatan sorunların bilincine varabilmenin engellenmesi.* Burada evrensel bir yaşam sorunuyla karşı karşıya kalıyoruz. İnsan günlük ekmeğini kazanmak zorundadır; bu da çoğunlukla insanın tüm zamanını dolduran bir iştir. Günlük yaşamın sayısız zaman ve güç isteyen işini yürütmek zorundadır insan; bu işleri yerine getirebilmek için, kaçınılmaz bir sıralı-işler ağına takılır. Gerekli işlerin yapılmasını, öteki insanlarla sürtüşmeden yaşamasını kolaylaştıran bir toplumsal düzen, görenekler, alışkanlıklar ve fikirler bütünü oluşturur. Tüm kültürlerin belirleyici özelliği, insanın içinde yaşadığı doğal dünyasının üstüne çıkan insan yapısı, yapay bir dünya yaratmalarıdır. Oysa insan şu koşullarla gerçekleştirebilir kendini ancak: Varlığın temel gerçeklerinden kopmamak; yapayalnızlığını, evrenin büyüklüğü içinde küçük bir parça olduğunu kavradığında duyduğu ürküntünün yanında, dayanışma ve sevginin getirdiği coşkuyla yaşayabilmek. İnsan, yaşamın o tekdüze sıralı işlerden, yapay şeylerden oluşan ağına düşmüşse; dünyanın, insanların yaptığı o tutarlı görünen yüzü dışında başka bir şey görmüyorsa, kendisiyle ve dünyayla olan bağlantısını, kendisinin ve dünyanın denetimini yitirir (Fromm, 2014: 135).

2.1.2.7. Emilie Durkheim'a Göre Yabancılaşma

Emile Durkheim, yabancılaşmayla yakından ilişkili olan "anomi" terimini kullanmıştır (Shantz, Alfes, Bailey ve Soane, 2015). Durkheim yabancılaşma kavramını kullanmamıştır, fakat yabancılaşmaya neden olan anominin üzerinde durmuştur. "Toplumsal İşbölümü ve İntihar" adlı çalışmasında yabancılaşmayı oluşturan ortamın kuralsızlık (anomi) olduğunu vurgulamaktadır (Eryılmaz, 2010).

Durkheim özlediği düzenin, mevcut toplumsal yapının bozukluklarını ve aksayan yanlarını düzeltmekle kurulabileceğini düşünürken, var olan toplumsal yapı içerisinde ve

sadece sosyal ilişkiler içerisinde çözüm aradığından, ayrıca toplumu yeniden kurmak gibi bir sorunu olmadığından, somut sosyolojik kavramlar kullanır (Tolan, 1981: 175, 176).

2.1.2.8. Melvin Seeman' a Göre Yabancılaşma

Melvin Seeman'ın 1959' da yayınladığı makalesinde, yabancılaşmayı sosyo-psikolojik açıdan değerlendirmiş, yabancılaşmanın beş türünü oluşturan sosyal durumları ve onların sonuçlarını değerlendirmiştir. Bunlar; (1) Güçsüzlük, (2) Anlamsızlık, (3) Normsuzluk, (4) Yalıtılmışlık ve (5) Kendine Yabancılaşmadır.

1. Güçsüzlük: Marx'ın, kapitalist toplumda işçinin durumu hakkındakine görüşüne dayanan yabancılaşmanın bir kavramıdır. Karar verme eyleminin ayrıcalık ve araçlarının etkin ve egemen yöneticiler tarafından el konulacak düzeyde işçinin yabancılaşmasıdır (Seeman, 1959).

2. Anlamsızlık: Bireyin içinde olduğu olayları anlama algısına atfeder. Bireyin karar vermede açıklık oluşturmak için en düşük standartların karşılanmadığında ve neye inanması konusunda net olmadığında, anlamsızlığın kullanımında yabancılaşmadan söz edebiliriz (Seeman, 1959). İnsanın kendini gerçek boyutlarıyla değerlendirememesi ve davranışlarının başkalarının iradesine ait olduğu düşüncesinin doğurduğu uyumsuzluk halidir (Tutar, 2014: 359).

3. Normsuzluk: Geleneksel anlamda normsuzluk, bireyin davranışını düzenleyen kuralların artık etkili olmamasını belirtir (Seeman,1959). Toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşmak için toplum tarafından onaylanmayan davranışların benimsenmesi anlamına gelmektedir (Tolan, 1981: 127).

4. Yalıtılmışlık: Aydın kesimin toplumdaki yaygın kültür standartlarından kopması anlamında kullanılmıştır. Birey içinde yaşadığı toplumdan ve kültürden uzaklaşır (Seeman,1959). Yalıtılmışlık düzeyinde, bireyler arkadaş edinemez, insanlarla iletişim kurmakta güçlük yaşar ve sosyal çevreden kopar (Tutar, 2014: 359).

5. Kendine Yabancılaşma: Fromm, Sağlıklı Toplum adlı eserinde, kendine yabancılaşmayı bireyin kendinden, özünden uzaklaşması anlamında olduğunu belirtir. Kendine yabancılaşma, bireyin, toplum koşullarının farklı olması durumunda olabileceği ideal kişi olamamasıdır (Seeman, 1959).

2.1.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri ve Diğer Kavramlarla İlişkisi

İşe yabancılaşmanın nedenleri ve diğer kavramlarla ilişkisi aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.1.3.1.Örgütsel Yabancılaşma ve Karara Katılım

Örgütler, amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için birçok faaliyet gerçekleştirirler ancak ne zaman ve hangi şartlarda bu faaliyetlerin gerçekleştirileceği ancak örgütsel karar vermekle mümkündür. Örgütsel kararlar örgütün her kademesinde alınabilir. Bu nedenle karar verme, örgütsel yaşam için vazgeçilmez bir süreçtir (Güney, 2011: 263).

Örgütün başarılı olması ya da varlığını sürdürebilmesi çalışanlarının örgütle olan ilişkilerine bağlıdır. Yapılan işin isteyerek yapılması, çalışılanların en azından işiyle ilgili kararlara katılması, sadakat ve örgüt değerlerine karşı duyulan inanç insanların örgüte karşı duydukları psikolojik bağlılığı arttırır (Yeniçeri, 2009: 33). Çalışanlar, örgüt kararlarına katılım gösterdiklerinde örgütün bir parçası olduklarını düşünürler ve bu da örgütsel etkililiği ve çalışanların performansını arttırır (Ugochukwu, 2016).

İnsanlar giderek birlikte iş ürettikleri organizasyonda daha fazla söz hakkı talep etmektedirler. Özellikle kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılmak, uygulamaya yön vermek ve sonuçları etkilemek istemektedirler. Bu durum, yani organizasyon üyelerinin kararlarda kendilerine danışılması istekleri, beklentilerinin dikkate alınması talepleri ve giderek yönetimde söz haklarının olması, yönetime katılma olgusuyla açıklanmaktadır (Demirkaya, 2013: 275).

Yönetsel kararları icra eden çalışan, sorunun belirlenmesinde ve çeşitli çözüm alternatiflerinin ortaya çıkarılmasına ve tartışılmasına katılırsa, çalışanların motivasyonu yükselir ve kararın niteliğini artması sağlanır (Eren, 2014: 410).

İşgörenlerin karara katılımı onların üretkenliğini arttırır. İşletme ve eğitim örgütlerinde yapılan diğer çalışmalarda da karara katılımın etkisi ve önemi desteklenmektedir. Karar verme sürecine katılım, öğretmenlerin bireysel mesleki doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Politikaların oluşturulmasında katkıda bulunma fırsatı, öğretmenlerin morali ve okula olan isteklilikleri üzerinde önemli bir faktördür (Hoy ve Miskel, 2012: 323).

2.1.3.2. Örgütsel Yabancılaşma ve Bürokrasi

Alman sosyolog Max Weber (1864-1920)'in ortaya attığı Bürokrasi Kuramı klasik ya da geleneksel yönetim yaklaşımları içerisinde ele alınan üçüncü yaklaşımdır. Weber'in düşünceleri, örgüt kuramlarının temelini oluşturmaktadır. Weber' e göre artan sanayileşme,

sendikal örgütlenmeler, siyasal oluşumlarla birlikte örgüt içerisinde çalışan insan topluluklarının sayısı artmıştır. Ona göre örgütlerin rasyonel ve etkili bir şekilde çalışması için ideal örgüt yapısı bürokrasidir. Weber, bürokrasi kavramı ile yönetsel ve örgütsel ilişkilerin nesnel ve rasyonel ilke ve esaslara dayandırıldığı bir örgüt yapısını ifade etmeye çalışmıştır (Gürbüz ve Sığrı, 2014: 11).

Bilindiği gibi Weber bir taraftan toplumdaki bürokratikleşme derecesini uygarlık ya da gelişmişlik kriteri olarak ele almakta, diğer taraftan da bürokrasinin insani olmayan yabancılaşmaya yol açan bir özellik taşıdığını ileri sürmekteydi. Bu belirgin özelliğin çalışan açısından ifade ettiği anlamsa, bürokrasinin özgürlüğünü, ilişkilerini ve erkini biraz daha fazla sınırlaması demektir (Saylan, 1979: 20; Akt. Yeniçeri, 2009:169). Almasi'ye göre gereğinden fazla bir bürokrasi, bireylerin toplum içerisinde gerçekten aktif bir rol oynamalarını engelleyen başlıca etken olarak algılanmaktadır (Israel, 1972: 389; Tolan, 1981: 242).

2.1.3.3. Örgütsel Yabancılaşma ve Çatışma

Çatışma iki ya da daha fazla birey ya da grup arasında farklı sebeplerden dolayı ortaya çıkan anlaşmazlık halidir. Çatışmanın iyi yönetilmesi, çatışma sonucunda küskünlüklerin, kırgınlıkların oluşmasını, ilişkilerin bozulmasını ve iş veriminin düşmesini engeller (Şenturan, 2014: 147).

Çatışma tek bir bireyin içinde bile oluşabilir. Bireyin, birbiriyle zıt iki amacı gerçekleştirme isteği arasında karar verememesinde gözlenen genel bir durumdur. Çatışma, stres duygularının oluşmasına yol açmaktadır. Bireyler, gruplar, bütün toplumlar ve kültürler arasındaki bütün sosyal deneyimlerde yaşanan bir olgudur. Örgütsel çatışmanın etkileri ya da sonuçları, üzerinde durulması gereken önemli bir sorundur. Çünkü örgütlerdeki çatışmalardan kaynaklanan ve sıkça gözlenen, düşmanca tutum ve davranışların, örgütlerde çalışanların davranışları üzerindeki olumsuz etkileri bilinmektedir. Düşmanca tutum ve davranışlar, örgütte çalışanlarda yabancılaşmaya, dışlanmaya, kayıtsızlığa ve ilgisizliğe neden olmakta, bu da örgütün işleyişini olumsuz yönde etkilemektedir (Aydın, 2013: 153-156).

2.1.3.4. Örgütsel Yabancılaşma ve İş Stresi

Günümüzde, günlük konuşmalarımızda bile sıklıkla yer alan, yaşadığımız birçok sorunun kaynağı olarak görülen stres kavramı, sürekli değişen ve gelişen dünyamızda, hem yaşanılması kaçınılmaz hem de olumsuz halleriyle başa çıkılması zorunlu olan bir olgu halini almıştır. Stres kavramı için her ne kadar "yüzyılın hastalığı" gibi ifadeler kullanılsa da, yaşamsal bir olgu niteliği taşıyan bu kavramın insan hayatının başlangıcıyla birlikte varlık

gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak, teknolojik gelişmeler, rekabet, eğitim, para vb. unsurların da etkisiyle yaşam şartları ağırlaştıkça, stresin boyutlarında ve bireyler üzerinde yarattığı olumsuz etkilerde artış görülmüştür (Dalkılıç-Sürgevil, 2014: 14).

Meissner ve diğerlerinin de belirttiği üzere, birçok çalışma sonrasında, işe yabancılaşmanın, iş stresine neden olarak kuruma karşı saldırganlığının gelişmesine sebep olduğuna inanılmaktadır. Yabancılaşma, geniş bir konu yelpazesiyle ilgili olan sosyal bilimci için eskiden beri süregelen bir merak konusudur. Seeman (1959) yabancılaşmanın beş değişkenin olduğunu belirtmekte; güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma. Bu değişkenlerle ilgili hisler çevreyle etkisiz bir uğraşa neden olur. Çevredeki durumlara bakılmaksızın, çalışanlar yabancılaşır, bu yüzden yabancılaşan birey, iş stresini daha fazla hisseder. Bundan dolayı, kuramcılar, yabancılaşmanın modern toplumun en önemli ve belirgin durumlarından birini simgelediğini belirtir (Girijesh ve Yashwant, 2012).

2.1.3.5. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel İletişim

Örgütlerin belirledikleri amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için etkili bir iletişim ağını oluşturmaları gerekir. Ayrıca, etkin bir yönetimde iyi bir iletişim sürecine dayanmaktadır. (Kartal, 2000: 250; akt. Küçükali, 2011: 142). İletişimin temelinde, insanın diğer insanlar, toplumsal değer, tutum ve davranışlar hakkında bilgi edinip kendini hem güçlü hem de güven içinde hissetme isteği yatmaktadır. Dolayısıyla insanın çevresiyle iletişiminin yetersiz olması kişiyi endişeye ve pasif bir kişiliğe yöneltir (Güney, 2011: 210). Çalışanlar, yeterli şekilde ve zamanında bilgilendirilmediklerinde kendisini örgütün bir üyesi olarak hissetmeyecek, yönetimin kendine değer vermediğini düşünecek, belirsizlik için zemin hazırlayacaktır (Sarıkamış ve Eroğlu, 2008).

Örgütsel iletişim, hem yapılan işlerle ilgili geri bildirimi hem de örgütte olup bitenler konusunda çalışanlara bilgi aktarması nedeniyle örgütsel bağlılığı sağlayan önemli araçtır. Çalışanlar neyi, niçin ve nasıl yaptıklarını bilirlerse iş ne kadar zor olsa dahi severek yaparlar. Ayrıca örgütsel yapı ya da yapılan işle ilgili bir değişim söz konusu olduğunda bunun kendilerini nasıl ve ne şekilde etkileyeceğini bilirlerse değişimi daha kolay kabullenir ve bu da örgütün yararına olur. Ama aynı zamanda işgörenleri de mutlu eder. Çünkü bu yolla kendilerine değer verildiği hissettirilir. Kendilerine değer verilen işgörenler örgütlerinde daha çok bağlanırlar (Güney, 2011: 282, 283).

2.1.3.6. Örgütsel Yabancılaşma ve Teknoloji

Teknolojinin olumsuz tesiri örgütteki diğer olumsuzluklarla beslenirse yabancılaşma için gerekli şartlar oluşur. Böyle bir ortamda bulunan kitle insanın özelliklerine sahip olur. Seçme yeteneği olmayan, içinden gelen ve kendisinin yönlendirdiği etkinliklerde bulunmayan, olsa olsa sabırlı, yumuşak başlı, tekdüze iş görmeye neredeyse acınası bir biçimde alıştırılmış, ama seçmeleri azaldıkça sorumsuzluğu da artan birisi. Böyle yabancılaşmış birisi için söylenecek en güzel övgü sözü şudur " sorun çıkarmıyorlar". Bu yaratıkların en yüce erdemi de şudur: "Hiçbir şeye karşı çıkmıyorlar". Böyle insanların çalıştığı bir örgütte ise iki grup insan olacaktır: Şartlandıranlar ve şartlar (Fromm, 1982: 243; Akt. Yeniçeri,162).

Inkson ve Simpson (1975), modern teknolojinin ortaya çıkardığı örgütsel iklimin, yabancılaşma için gerekli olan ortamı oluşturduğunu, işgörenlerin güçsüz ve umudu kırık hissetmesine sebep olduğunu ve otoriteye karşı saldırgan tutum içine girmesine neden olabildiğini belirtmektedir (Girijesh ve Yashwant, 2012).

2.1.3.7. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel Bağlılık literatürü göz önüne alındığında, Meyer ve Allen (1991) bağlılığın tanımında üç farklı temayı tanımlar; örgüte güçlü duygusal his, örgütten ayrılmanın sebep olacağı maliyeti fark etme ve örgütte kalma mecburiyeti. Meyer ve Allen, üç tür bağlılık şeklini belirtir: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Bu üç yaklaşımın ortak görüşü, bağlılığın, çalışanın örgütle ilişkisini belirleyen ve örgüt üyeliğini sürdürme ya da sürdürmeme ile ilgili kararını gösteren psikolojik durumdur. Bağlılığın her bir şeklinin psikolojik durumunun doğası birbirinden oldukça farklıdır. Güçlü duygusal bağlılığa sahip işçiler örgütte kalmak istedikleri için, güçlü devam bağlılığına sahip olanlar ihtiyaçları oldukları için ve güçlü normatif bağlılığa sahip bireyler ise bunu gereklilik olarak hissettikleri için örgütte kalır. Meyer ve Allen bu üç bağlılık formun bir arada düşünüldüğünde, işgörenin örgütle ilişkisinin daha iyi anlaşılacağını belirtir. Sonuç olarak, örgütsel bağlılığın üç unsurlu modelini geliştirmişlerdir. Bu modele göre, işgörenler bu üç bağlılık türünü faklı şekilde tecrübe ederler. Meyer ve Allen, her unsurun farklı deneyimler neticesinde ortaya çıktığını ve her birinin mesleki davranış için farklı anlamları olduğunu varsayar (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Çalışanların örgütle kurdukları bağ, çok sayıda örgütte düşük veya zayıf olduğunda verimlilik düzeyi ve toplumdaki ürün ve hizmetlerin kalitesi bundan etkilenecektir. Verimlilik oranlarındaki artış hızının yavaşlaması birçok karmaşık faktörden kaynaklansa da çalışanların örgütle olan bağlarının düzeyinin, sorunun temelinde yer aldığı söylenmektedir. Bir başka neden de insanların kendilerini örgütle özdeşleştirmelerinde yaşanan sorunlardır. Örgütsel

ortamın düzensiz olduğu dönemlerde çalışanların hala kendilerini örgütle özdeşleştirip özdeşleştirmedikleri, bu özdeşleşmenin nasıl bir biçim alacağı ve hangi faktörlerin onu şekillendireceği önem kazanmaktadır. Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, psikolojik olarak hem bireysel hem de örgüt düzeyindeki unsurlar aracılığıyla meydana gelmektedir (Cohen, 2003: 18; Akt. Doğan-Şengül, 2013: 64).

2.1.3.8. Örgütsel Yabancılaşma ve Tükenmişlik

İşgörenlerin fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumudur. İlk kez klinik psikolog H.Freudenberger tarafından ortaya atılan tükenmişlik insanların aşırı çalışma sonucu artık işin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmelerini ifade eder. Duygusal tükenme, duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı duygusunda azalmadır. Bir kişinin mesleğinin anlamı ve amacından kopması, insanlar ile sahici ilişkiler geliştirmemesi durumudur. Tükenmişliği yaşayan işgören, genelde kişisel, mesleki doyumsuzluk ve yorgunluğun karmaşık bir duygulanımı yaşadığının farkına varır ve gittikçe artan bir şekilde işten ve çevreden soğumaya başlar. İşe gitme isteğinin kaybı, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendi imajına uygun olmayan şekilde davranma tükenmişliğin belirtileri arasındadır (Tutar, 2014: 357).

Cordes ve Dougherty (1992), tükenmişliğin yorgunlukla başladığını belirtir. Bireyler yorgun hisseder ve günlük yaşamını sürdürecek gücü kendinde bulamaz. Tükenmişlik duygusu yaşayan kişiler olayların bitmesi gerektiği gibi sonlanmayacağını düşünür ve hatta en ufak bir çabadan bile vazgeçer. Çalışanlar bir gün daha işe gitme düşüncesinde dehşete kapılırlar. Çalışanlar, yabancılaşma ve hissizleşme duygusu yaşarken kendilerini yetersiz hissederler. Öğretmenlerin iş yaşamlarında beklentilerinin karşılanmaması tükenmişliği tetikleyebilir. İş yerindeki ödüllendirme sistemi, terfi olanakları, samimi çalışma ortamı ve karar verme süreçleri tükenmişliğin önemli belirleyicileridir (Yücel, 2008).

Pines ve Aronson, yabancılaşma kavramının değiştiğini ve bunun nedeninin insanın hayatı anlamlı bulma ihtiyacı ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. İş yaşamındaki anlamlılık azaldığında tükenmişliğin olması muhtemeldir ve anlamsızlık hissi yabancılaşmanın bir göstergesidir. Karger, yabancılaşma kavramının anlaşılmasının ve tekrar incelenmesinin, tükenmişliğin semptomlarının kökeni hakkında daha doğru bir saptama sağlayabileceğini belirtmiştir (Powell, 1994). Tükenmişlik yaşayan öğretmenler, öğrencilerine karşı daha az esnek olup fazla beklenti içinde olmaz ve öğretmeye karşı düşük düzeyde bağlılık gösterir (Cherniss, 1980; Farber ve Miller, 1981; Maslach, 1976; Akt. Yücel, 2008).

2.1.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşma olgusunun birey üzerindeki etkileri ve meydana getirdiği sonuçlar çeşitli araştırmalara konu olmuştur. İşe yabancılaşma kavramı, hem kişinin mesleğine hem de çalıştığı örgüte yabancılaşma durumunu içinde barındırdığından bunların birbirlerinden ayrım noktalarını net bir şekilde belirleyemeyiz. Her biri diğerleriyle ilişkilidir ve birbirlerini tetikler. Yabancılaşma yaşayan bir çalışan mesleğine yabancılaşırken aynı zamanda çoğunlukla çalıştığı örgüte de yabancılaşır (Fırat, 2012).

Kişisel yabancılaşma hissi, bireyin toplumun ana görüşünden ayrı hissetmesine, çoğunluktan dışlanma ve yalnızlık duygusuna, ayrıca kişinin nasıl yaşaması ya da ne yapması gerektiğiyle ilgili kararsızlık hissine kapılmasına sebep olur. Sonuç olarak, statükoyu değiştiremeyecek güçsüzlük duygusu hisseder. Diener (1961), yabancılaşmış işgörenlerin düşük öz-saygıya sahip olduklarını ifade eder. Korman (1966) ve Sirgy (1986), düşük öz saygının düşük performansa sebep olduğunu belirtir. Yabancılaşmış işgörenler, iş yaşamında kendilerini yoksun ve eksik hissederler. Bu yoksunluk hissi iş tatminsizliğine o da işten kaçmaya sebep olur (Efraty, Sirgy ve Clairborne, 1991).

Melvin Seeman (1967) yayımladığı çalışmada etkileri iş yaşam alanından sosyal yaşamın diğer alanlarında da görüldüğünden yabancılaşmış işin sorun yaratan bir durum olduğunu söylemiş; iş yaşamında kontrol eksikliğinin siyasi ve sosyal meselelerde düşük kontrol duygusuna sebep olduğunu; iş yerindeki düşmanlığın grup içi düşmanlığa kadar uzayabildiğini; işten kaçınmanın, normatif düzene düşük bağlılığa neden olduğunu söylemiştir (Seeman, 1967).

Herbet J. Freudenberger (1974) tarafından literatüre kazandırılan ve " mesleki bir tehlike" olarak nitelendirilen tükenmişlik kavramı, bireyin başarısızlık, yıpranma ve aşırı iş yükü sonucunda güç ve enerji kaybederek iç kaynaklarında tükenme durumunun oluşmasına işaret etmektedir (Freudenberger, 1974: 100. Akt: Seçkin ve Demirel, 2009). Tükenmişlik süreci, çalışanların örgütsel ortama katılımları ile birlikte mesleklerine ilişkin coşku, istek, heves ve ideallerine denk düşen bir karşılığın üretilmediği kanaatine ulaşmaları ile başlamaktadır. Çeşitli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan tükenmişlik olgusu, Maslach' ın geliştirdiği ölçek çerçevesinde, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutu ile ele alınmaktadır. Başta sağlık, eğitim, güvenlik sektöründe çalışanlar olmak üzere insanlarla yüz yüze iletişim gerektiren meslek gruplarında daha sık ve yoğun şekilde yaşanan mesleki tükenmişlik, çalışanların iş ortamındaki etkileşimlere karşı geliştirdiği fiziksel ve psikolojik bir tepki olarak tanımlanabilir (Eversvd, 2001: 441; Akt: Seçkin ve Demirel, 2009).

Melvin Seeman, yabancılaşmanın sonuçlarıyla ilgili birkaç muhtemel sonucu belirtmiş (Seeman, 1967) ve bunlar aşağıda verilmiştir.

1. İşiyle ilgili karar verme yetkisi nerdeyse olmayan insanlar, yaşamlarını genel olarak baş edilemez olarak algılar. Kendilerini, kişisel ve sosyal sonuçları etkileyemeyecek kadar güçsüz hissederler.

2. İşin nispeten anlamsız olduğu yerde, kişiler önemli hedeflerin yerine geçici amaçları ön plana koyarlar. İş, bölümlere ayrıldığında, uzmanlaştığında ve tipik olarak yüksek hareketlilik gerektiren durumlarda yapıldığında, işgörenler iş yaşamında statü kazandıran özelliklere artan ilgi gösterebilirler.

3. Ödüllendirmeyen görevler için harcanan uzun saatler, yabancılaşmış işçiler için düş kırıklığı ve hoşnutsuzluk oluşturur. Azınlık grupları bu tür hoşnutsuzluk ya da düşmanlık için muhtemel hedeftir. İş yaşamındaki ve ön yargılı tutumlardaki yabancılaşmanın aynı anda olması muhtemeldir.

4. Kariyer düzeninde, bireysel bağlılık için düşük imkân sağlayan iş, nispeten anomik bir yaşam görüşünü teşvik ediyor. Bu yüzden, işin bireyi anlamlı şekilde bağlamadığı yerde, sosyal düzen genellikle daha az destekleyici ve güvenilir olarak değerlendirilir

5. Yabancılaşmış iş, iş yaşamındaki motivasyonu engelleyici bir etkendir. İçe kapanma için gerekli bir durum oluşturur ve içe kapanıp geri çekilmeyi öğreten bir ders halini alır. Bu derste, yabancılaşmış işgörenin belli bir hedefi amaçlayan ve uyumunu sağlayan yaşamı, bu tür aktiviteden kaçınarak ya da olayları görmezden gelerek etkilenir.

Nettler (1957) çalışmasında yabancılaşmanın muhtemel sonuçlarını yedi madde halinde özetler. Buna göre; yabancılaşma yaratıcılıkla ilişkilidir, duygusal ve zihinsel rahatsızlıkla bağlantılıdır, yabancılaşmış kişiler anonim durumların sıkıntısına daha duyarlı olurlar, yabancılaşmış kişiler intihara meyillidir, kimyasal bağımlılıklara yatkındırlar, yabancılaşmış kişilerin evlilik ihtimalleri oldukça düşüktür ve yabancılaşma suç işlemeyi teşvik eder.

İş sürecindeki merkezi kontrol, katı kurallar tarafından yönetilen karmaşık olmayan rutin işler gibi çalışanın işe aktif katılımını engelleyen iş koşulları olduğunda çalışanlar, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında yabancılaşmaktadır (Ashforth, 1989; Kakabadse, 1986; Kohn, 1976; Mottaz,1981;Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002). Modern örgüt kuramcıları, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunda, Marx'a ait görüşlerle aynı fikirde olmakla birlikte, yabancılaşmaya neden olan üç önemli örgütsel durumda hemfikirdir. Bunların ilki, ücret ve emek bağlamında olur; çalışanlar, ürünlerin ya da hizmetlerinin oluşumunda ve tasarlanmasında sahiplik ve kontrol eksikliği yaşarlar. Bu durumu

azaltmak için, modern kuramcılar, yatay örgütsel yapılar, kazanç paylaşımı gibi önlemleri tavsiye eder. İkinci durum, çalışanların yaptıkları iş üzerinde kontrol sağlayamaması ve kendini gerçekleştirememesi gibi durumlar, yabancılaşma olgusunun varlığını kuvvetlendiren etkenlerdir. Üçüncü durum ise, çalışanların, kendilerini makineleşme ya da denetlenme aşamalarına bağlı hissederler. Bu durumu önlemek için, otoriteye dayalı yönetim yerine katılımcı yönetim tavsiye edilmektedir (Kanungo, 1992: 415).

Yabancılaşma hangi biçimde olursa olsun insanın kişiliğinin, bölümlerinden yabancılaşmasından oluşur. Yabancılaşma genellikle toplumdan yabancılaşma olarak yorumlanmaktadır; her gün daha fazla alt kültür grubu, batı toplumundan yabancılaşmakta olduğunu düşünüyor. Bu sadece yüzeyde doğrudur. Yabancılaşma her ne kadar toplumsal, etmenlerden kaynaklansa da, insanın kendi içinde oluşur. Toplumdan yabancılaşmış olduklarını düşünen ve oldukları düşünülen gruplar, ya var olan toplumsal sistemde bireysel özelliklerini uygulayamadıklarından ya da toplumsal değer sistemine uyumlu oldukları halde bu özelliklerini uygulamalarına izin verilmemesinden acı çekmektedirler. Toplumdan yabancılaşmanın temelini oluşturan, her iki durum da öz yabancılaşmadır (Weisskopf, 1996: 28,29).

2.1.5. Eğitim Kurumları Olan Okullarda Yabancılaşma

Yabancılaşma, günümüz insanının en önemli sosyo-psikolojik sorunlarından biridir ve özellikle işgören bireyin üstünde çok olumsuz etkileri vardır. Yabancılaşma, toplumun sosyal ve ekonomik gelişimine koşut olarak hemen her iş kolundaki işgörenleri az ya da çok etkilemektedir. Doğal olarak yabancılaşan işgörenin davranışları, iş yerindeki üretim ya da hizmet sürecini ve elde edilen ürünün veya hizmetin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı şekilde, toplumsal varlığını sürdürmesinin ve çağdaşlaşmanın gereği olan toplumsal, ekonomik, siyasi, kültürel, bireysel ve teknolojik gelişimin sağlanmasında temel araçlardan birisi olan eğitim hizmetinde de işgörenleri oluşturan öğretmenlerde yabancılaşma duygusunun gelişmesi, onların temel görev alanları olan öğretme-öğrenme sürecindeki davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum öğretim hizmetinin etkililiğinin azalmasına sebep olur, dolayısıyla eğitim amaçları olarak öğretme-öğrenme sürecinden elde edilmesi istenilen öğrenci davranışlarının gerçekleşmesini engellemektedir (Mercan, 2006).

Okulların etkili ve verimli olabilmesi, genelde eğitimin amaçlarının özelde ise okulun amaçlarının gerçekleştirilebilmesi ile mümkündür. Okulun belirlenen amaçları gerçekleştirmeleri ise öğretmenlerin yöneticileri ve meslektaşları ile olan olumlu ilişkileri, öğretimin niteliği ve okulun etkililiği ile doğrudan ilişkilidir. Okulları amaçlarına ve hedeflerine

ulaştırmada ve etkili okul yaratmada öğretmenler hem nicel hem de nitel anlamda en ön sırada yer almaktadırlar. Bu açıdan eğitim ve öğretim adına öğretmenlerin yüklendikleri rol oldukça önemlidir. Öğretmenin öğrencilere en iyi şekilde eğitim-öğretim hizmetini sunmak, onlara iyi hedefler göstermek, kendilerine ve topluma faydalı birer birey olarak yetişmelerine yardımcı olmak gibi önemli bir misyonu vardır. Ancak öğretmenlerin bu misyonları yerine getirirken eğitim-öğretim hizmetini sunmaya hazır olmaları ve yüksek düzeyde moralli olmaları gerekmektedir (Eryılmaz, 2010).

Zielinski ve Hoy (1983) öğretimsel güçsüzlüğü, sınıf içi etkinlikler ve öğretmenin öğrencilerinde akademik, davranış, tutum vb. noktalarda bir fark yaratamamasının oluşturduğu bir duygu olarak tanımlamaktadırlar. Böyle bir durumda öğretmenler, dışsal güçlerin sınıfta bile etkilerinin çok güçlü olduğunu, öğretmenlerin uzun dönemde öğrenciler üzerinde etkileme güçlerinin sınırlı olduğunu ve sonuçta öğretimin bir fark yaratamadığı sonucuna varırlar. Böyle bir duygu, öğretimsel anlamda öğretmenlerde bir güçsüzlük duygusu yaratır. Zielinski ve Hoy (1983), örgütsel güçsüzlük ile öğretmenin kendine yabancılaşması arasındaki ilişkiyi, bir öğretmenin karar verme sürecine katılım derecesinin bir işlevi olarak değerlendirmektedir. Öğretmenler eğer bu sürece daha düzenli, sık ve anlamlı bir katılım sağlarlarsa, görüşlerine değer verilir ve bu görüşlere rağbet edilirse, ayrıca öğretmenler kendilerini bir profesyonel olarak görürse ve örgütle yapıcı ilişkiler kurarlarsa kendisini sistem içinde bir çark dişlisi ya da alet olarak görmeyecektir (Elma, 2003).

Shepherd (1973) yabancılaşmanın bireyin istekleri ve gerçekler arasındaki fark olarak tanımlamıştır. Kişilerin inandığı, istediği ve niyetlendiği her olayın gerçek durumdan farklılaşması yabancılaşmaya sebep olmaktadır. Böylece, yabancılaşan bireyler kendini çevresinden koparır. Öğretmenlerin de isteklerinin ve beklentilerinin karşılanmaması onların yabancılaşmayla sonuçlanmaktadır (Pugh ve Zhao, 2003).

2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Çağdaş yaşamda insanlar giderek toplumsal yaşama özellikle de iş yaşamına daha çok katılmak istemektedirler. Giderek işin insani tarafı önemli olmakta, bireyin insanlık özellikleri, duyguları, ilgileri, güdüleri iş yaşamında önemsenmektedir. Nihayetinde işin, toplam olarak da örgütün, hem çalışanların katılma, yaratma ve önemsenme, sorumluluk alma duygularını yaşamlarına – kısaca buna iş yaşamı kalitesi- denir, hem de örgütsel verimliliğin gelişmesine imkân verecek biçimde desenlenmesi uygulamalarına giderek ağırlık verilmektedir (Balcı, 2014: 18).

Hafız, Umair ve Anam (2016)'ya göre, çağımızın eğitim sistemleri, örgütleri ve kurumları tüm dünyanın ekonomisini geliştirmek için yüksek performans, esneklik ve yenilik peşindedir. Bunlar ise örgüt ve kurumların çalışanlara, etkili çalışabilmeleri için memnun edici iş ortamı ve eşit muamele, eşit ücret ve eşit şekilde değerlendirilme olanakları ile mümkündür. Böylece, örgütler, kendi üyelerinin davranış ve tutumlarını örgüt lehine değiştirebilmelidir. Bu yüzden, örgüt ve kurumların etkililiğini arttırmak için örgütsel vatandaşlık davranışları önemli faktörlerdendir (Ugochukwu, 2016).

Örgütlerin üretimlerini yapabilmeleri için doğal kaynak, teknoloji, sermaye ve işgücüne ihtiyaçları bulunmaktadır ancak küreselleşme ile doğal kaynak, teknoloji, sermaye üretim faktörleri için ülkeler arasında sınır da bulunmamakta ve serbestçe dolaşabilmektedir. Üretimin içinde bulunan, teknolojiyi hem yaratan hem de kullanarak örgütlerde avantaj sağlayan faktör ise işgücüdür. İnsan faktörü, işletmeler için yegâne rekabet dayanağıdır. Kim insan faktörünü uygun kullanır ve en fazla verim alabilirse, o rekabet yarışında galip gelmektedir. Ancak insan faktörü 1980'li yıllardan sonra daha farklı niteliğe bürünerek örgüte katkılarını daha da etkinleştirmektedir. Nasıl kendini ülkesine adayan vatandaşlar söz konusu ise örgütler içinde aynı durum söz konusudur, insan faktörüne bu noktada farklı nitelikler katılmaktadır (Mercan, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, tanımlanmış iş ve görev tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, işgörenlerin örgüte katkıda bulunmak ve yararlı olmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışlardır. İlk olarak 1930'lu yıllarda Barnard tarafından ele alınan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, biçimsel rol davranışı dışında "tanım dışı" davranışlar olarak ifade edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, 1983 yılında Dennis Organ tarafından yönetim bilimine kazandırılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı örgütün biçimsel ödül sisteminde tanımlanmayan ve örgütün işleyişini destekleyen ve çalışanlar tarafından gönüllü olarak yapılan davranışlardır (Tutar, 2014: 330). Barnard örgütü, toplu işbirliği çabaları olarak tanımlamaktadır. Buradaki "toplu işbirliği" kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışında olduğu gibi, kişilerin birbirleri ile işbirliğine giderek dayanışma halinde örgütü hedeflerine ulaştırma gayretini kapsamaktadır (İşbaşı, 2000; Akt. Aydoğan, 2014: 292).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel verimliliğe katkı sağlayan iş odaklı faaliyetleri kapsayan örgütsel vatandaşlık davranışı, bir işgörenin örgütün biçimsel yollarla (örgüt politikası ve iş tanımları) belirdiği zorunlulukların ötesine geçen davranışlarını ifade etmektedir. Örgütsel etkinliğe ulaşmanın en iyi ve en az maliyetli yolu olarak görülen bu tür

davranışlar; dakiklik, yenilikçilik, formel iş tanımlarında yer almayan görevleri gönüllü olarak yerine getirme, bireysel inisiyatif kullanma, ilave mola vermeme, zamanı etkin kullanma, kaynakları boşa harcamama, gerektiğinde işi başarılı bir şekilde bitirebilmek için iş yerinde daha fazla kalma, iş ile ilgili sorunlarda diğer çalışanlara ve örgüte yeni katılanlara yardım etme ve onlarla işbirliği yapma, örgütün hedeflerini kabul etme, destekleme ve savunma, işletme toplantılarına düzenli olarak katılma ve sorumluluk alma gibi davranışları içerir (İplik, 2010: 7).

Örgütsel yurttaşlık davranışı, örgüte yararlı, ancak örgütün ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanınmayan bireyin isteğine bağlı, rol fazlası gösterdiği özel bir iş davranışıdır. Bu davranışlar bireyin kişisel tercihine göre yapılan rol fazlası davranışlar olup yapılmaması durumunda genelde cezalandırma yoluna gidilmez. Pek tabii ki bu davranışların örgütün ve iş takımlarının etkililik ve etkenliğinde önemli etkileri vardır (Balcı, 2005: 238). Çalışanlar, direk olarak ödüllendirilmeseler bile kurumlarını yararı için örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilerler (Wang, Hinrichs, Prieto ve Howell, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın organizasyon ile yaptığı formel kontratın ötesinde kendinden beklenenden fazlasını yapmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı birey odaklı ve organizasyon odaklı ekstra rol davranışlarını içerir. Örgütsel vatandaşlık davranışında bulunan çalışanın amacı kesinlikle ödül elde etmek değil, örgüte ve diğer çalışanlara katkı sağlamaktır. Ancak bu davranışlar fark edildiğinde kişinin ödüllendirilmesi söz konusu olabilir. Organizasyon odaklı örgütsel vatandaşlık davranışının fark edilmesi ve çalışana çeşitli ödüller seklinde geri dönmesi zaman alır. Ancak birey odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı, davranışın yapıldığı kişi tarafından daha kısa sürede fark edilebileceğinden, bu davranışın karşılığının kısa vadede alınması söz konusu olur. Dolayısıyla çalışanın, lider ile olan etkileşim sürecinde lider yararına olacak davranışlarda bulunması lider-üye etkileşiminin kalitesini arttırır ve çalışana çeşitli ödüller seklinde geri döner (Erdem, 2008).

Örgütler için örgütsel vatandaşlık davranışları oldukça önemlidir. Çünkü bir örgütün, gerekli her türlü davranışı tanımlaması ve iş tanımları içinde yer vermesi imkânsızdır. Örgütteki bu açık, ancak çalışanların bu tür davranışları göstermeye istekli olması ve göstermesiyle kapatılabilir. Çalışanların bu tür davranışları göstermesinde örgüte duyduğu güven oldukça etkilidir. Kişi yöneticisine, örgüte güven duyabilirse bu tür davranışları sergiler (Derin, 2011: 47).

Bateman ve Organ (1983), örgütsel vatandaşlık davranışlarının; çalışanların iş arkadaşlarına işle ilgili sorunları çözmesine yardım etme, itiraz etmeden emirleri kabul etme,

şikâyet etmeden uygun olmayan zamanlarda aniden ortaya çıkan işleri yapma, iş ortamını temiz ve düzenli tutma; iş, kurum ve yöneticiler hakkında olumlu konuşma, kavga gürültünün minimum düzeyde olduğu çalışma ortamını muhafaza etme ve kurumun kaynaklarını koruma gibi davranışlar olduğunu belirtmiştir Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların gönüllü şekilde örgüt yararına yaptıkları işleri kapsamaktadır (Kim, 2006).

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Organ (1988), işgörenlerin sergiledikleri vatandaşlık davranışlarını özgecilik, yüksek görev bilinci, örgütsel erdem, nezaketen bilgilendirme ve sportmenlik olarak beş boyutta ele alarak incelemiştir. Bu sınıflandırmadaki boyutlardan özgecilik ve nezaketen bilgilendirme daha çok birey odaklı, sportmenlik, örgütsel erdem ve yüksek görev bilinci ise daha çok örgüte yöneliktir (İplik, 2010: 58). Organ (1994) örgütsel vatandaşlık davranışın boyutlarını beş başlık altında ele almıştır; *özgecilik ve yardımseverlik, sivil erdem, vicdanlılık, centilmenlik* ve *nezaket* olarak beş boyutta ele almıştır (Organ, 1994).

1. Özgecilik ve Yardımseverlik

Özgecilik boyutunda, işgören bir meslektaşına, arkadaşına, bir müşteriye ya da örgüt ile ilişkili olan insanlara yardım etmeyi amaçlar ve örgütte sorun yaşayan kişilere destek olmayı hedefler (Wang, Hinrichs, Prieto ve Howell, 2013). Özgecilik, organizasyona ilişkin sorunlarda diğer kişilere karşılıksız olarak yardım etmeyi amaçlayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Çalışma ortamında özgecilik boyutunu oluşturan davranışlar; işinde başarısız olan işgörenlere yardımcı olma, sağlık problemi nedeniyle işe geç kalan arkadaşlarının görevini üstlenme, işe yeni başlayanlara işe uyum konusunda gönüllü olarak yardım etme, iş yükü ağır ve işle ilgili sorunu olan işgörenlere yardımcı olma ve iş arkadaşlarının ihtiyacı olan ve kendilerinin tedarik edemeyeceği materyalleri sağlama şeklinde ele alınmaktadır. Bu tür davranışların temelinde yardımseverlik yer almakta ve bu nedenle bazı araştırmacılar tarafından özgecilik boyutu, yardımseverlik davranışı olarak tanımlanmaktır (İplik, 2010: 58).

Yardım davranışları kişinin sırf örgüt yararı için diğer çalışanlarla işbirliğine gitme, ekstra rol davranışı üstlenme anlamına gelir. Yardım davranışlarının temel amacı, örgütsel sinerjinin ortaya çıkması için gönüllü çaba göstermektir (Tutar, 2014: 333).

2. Sivil Erdem

Örgütsel erdem boyutunda yer alan davranışlar uzun vadede işgörenlerin örgütteki politik süreçlerle ilgili daha fazla bilgi sahibi ve bu politikaların biçimlendirilmesinde yönlendirici güç olmalarını gerektirmektedir. Bu doğrultuda işgörenler açısından dikkate değer

maliyetler yaratması nedeniyle örgütsel erdem boyutunda yer alan davranışlar işgörenler tarafından en zor sergilenen vatandaşlık davranışları olarak kabul edilmektedir (İplik, 2010: 65).

Organ (1983) sivil erdemin, çalışanın örgütün yönetimsel yaşamına aktif katılımını ifade eder. Çalışanlar, önemli ama gerekli olmayan toplantılara bile katılır, iş dışında da işle ilgili konuları görüşüp tartışır. Bu tür davranış katılımı teşviki, vasat çalışanların örgüt işlerine katılma hakkı olduğu ve fikirlerinin de öğrenilmeye değer olduğu görüşüne dayalıdır (Wang, Hinrichs, Prieto ve Howell, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışının bu boyutu, örgüte bağlılığı, örgütsel sadakati ve örgütle bütünleşmeyi ifade etmektedir. Örgüt yönetimine istekli olarak aktif katılım, örgütsel kararlarla ilgili fikir bildirme sivil erdem boyutudur. Sivil erdem, örgütsel fırsatları ve örgütsel çıkarları gözetmek, mesleki ve sosyal anlamda örgütün işlevlerini destekleme davranışlarını içermektedir. Sivil erdem davranışları, örgütün politik yaşamına katılım göstermeye dönük etkileri içerir. Özgeci davranış öncelikle kişi lehine daha sonra örgüt lehine iken, sivil erdem davranışı, öncelikle örgüt lehine ve dolaylı olarak çalışan lehine tutum ve davranışlardır (Tutar, 2014: 333).

3. Vicdanlılık

Organ (1998) bu boyutta, çalışanların kendilerinden beklenen görevlerinin ötesinde örgütlerinin yararına çalışmalarını ifade eder. Çalışanlar, toplantılara düzenli olarak katılır, çalışma ortamını temiz tutar, işlerinde dakiktirler ve işyerindeki düzenin bozulmaması için resmi ve gayri resmi işleri gönüllü şekilde yaparlar (Wang, Hinrichs, Prieto ve Howell, 2013).

Çalışanların, örgütteki kurallara uyması, zor koşullarda bile işe devam etmesi ve dinlenme aralarına dikkat etmesi gibi minimum rol gereklerinin ötesine geçen davranışlardır. Vicdanlılık biçimsel rolden ayırması en zor olan örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Bunun sebebi biçimsel rol ile bu boyut arasındaki türsel farklılık değildir ve ekstra rol davranışı sayılmasının nedeni gösterilen davranışın aşırılık derecesinde olmasıdır. Örgüt çalışanlarının işyerinde olmadığı zamanlarda işlerin yolunda olduğundan emin olmak için diğer örgüt üyelerini araması ve fazla mesai verilmediği durumlarda bile işlerini bitirmek için mesaiye kalması bu davranışa örnek olarak verilebilir (Şenturan, 2014: 215).

4. Centilmenlik (Sportmenlik)

Sportmenlik (Organ, 1988; Podsakoff.et. al.), önemsiz konularda şikâyet etmeme, işyerinde haksız muameleden dertlenmeme, ağır çalışma koşullarına dayanma, en zor anlarda

bile olumlu tutumu kaybetmeme ve kurum çıkarı için kişisel çıkardan vazgeçme gibi davranışları içerir. Sportmenlik davranışları statükoyu sürdürmeyi ve sosyal uyumu teşvik etmeyi amaçlar (Wang, Hinrichs, Prieto ve Howell, 2013).

Sportmenlik, örgüt içerisindeki sorunları abartmadan üstesinden gelmeyi ifade etmektedir. Bu tür durumlarda birey olumlu tutum içerisinde olup şikâyet etmekten kaçınmakta, grup amaçlarının gerçekleşmesini ön planda tutmakta ve bu yönde bireysel çaba harcamakta ve önerisi kabul edilmediğinde olgunlukla karşılayıp bu durumu kişisel olarak algılamamaktadır. Bu bağlamda sportmenlik boyutu, örgüte ve lidere bir bütün olarak bağlılığı gerektirmektedir (İplik, 2010; 65).

5. Nezaket

Nezaket çalışanın diğer çalışanların işlerini olumsuz şekilde etkileyecek davranışlardan kaçınmasını ve kişinin örgütsel davranış düzlemine uygun hareket etmesini gerektirir. Kişinin herhangi bir tutum ve davranışının diğerlerini olumsuz etkilemesi durumunda etkilenecek şahısları önceden bilgilendirmeleri de bir nezaket davranışıdır. Bu yönüyle örgütsel vatandaşlık olarak nezaket, örgütsel sorunların ortaya çıkmasını engellemeye yönelik proaktif ya da önleyici bir tutumdur (Tutar, 2014: 335).

İşi, başkalarının kararı ya da sorumluluğunda etkilenecek kişilerin durumunu yoklama gibi davranışlar bu boyut davranışlardandır. Önceden uyarma, hatırlatma, bilgiyi aktarma, danışma ve bilgilendirme gibi davranışlar nezaket örnekleridir. Organ (1998) nezaketin işgörenlerin etkili şekilde çalışıp kaynakların boşa harcanmasını ve kızgınlık ya da hayal kırıklığı yaşanmasını önlenmesi olduğunu söylemektedir (Wang, Hinrichs, Prieto ve Howell, 2013).

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışları, iş arkadaşlığı ve yönetimsel verimi arttır. Ayrıca, daha yararlı amaçlarda kullanılabilmesi amacıyla kaynaklar sağlayarak, kıt kaynakları sadece bakım işlevlerinde kullanma ihtiyacını azaltarak ve iş gruplarının içinde ya da gruplar arasındaki aktiviteleri koordine ederek başarılı işgörenleri örgüte çeker. Başarılı işgörenleri elinden kaçırmamak için örgütün kabiliyetini güçlendirir, örgütün performansının istikrarını arttırır ve örgütün daha etkin şekilde çevresel değişimlere adapte olmasını sağlar. Böylece örgütsel başarıya katkıda bulunur (Podsakoff ve MacKenzie, 1997).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, sadece örgütte bir işi görme şeklindeki katma değer yaratıcı faaliyetler değildir, aynı zamanda örgütsel verimlilik ve etkinlik adına örgütsel iklim

ve kültürüne olumlu katkıda bulunmayı kapsar (Tutar, 2014: 330). Organ (1998), örgütsel vatandaşlık davranışının etkin şekilde finansal ve insan kaynaklarıyla ilişkili olduğunu ve işletmelerde örgütsel etkililiği arttırdığını belirtir. Diğer bir deyişle, işgörenler, sadece yükümlülük ve görevlerini yerine getirerek değil aynı zamanda kendi iş rollerinin ötesinde gönüllü eylemler başlatarak, fedakârlık yaparak, diğerlerine yardım ederek, tavsiyede bulunarak örgütsel gereklilikleri yerine getirirler ve zorlukları aşarlar (Organ, 1990; Chiang ve Hsieh, 2012). Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen unsurlar aşağıda verilmiştir.

2.2.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile birey örgütün değer ve amaçlarına katkıda bulunur, onun yararına hizmet eder, onu her türlü platformda savunur. Örgütsel bağlılık, örgütü yürekten benimseme, onun amaçlarına, kurallarına, stratejilerine, norm ve kültürüne kabul ve saygı gösterme, onu destekleme davranışını gerektirir (Eren, 2014: 555).

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütle ilişkisini sınıflandıran psikolojik bir durum olduğundan tüm örgüte bağlılık olarak anlaşılır. Bağlılığın, her biri işgöreni örgüte bağlayan üç unsuru tanımlamıştır ama psikolojik bağlanmanın doğası farklıdır. Duygusal bağlılık, işgöreni örgüte duygusal bağlanma, katılım ve örgütle özdeşleşme ile bağlar. Devam bağlılığı, işgörenin, örgütten ayrılığının bedelinin farkına varmasına dayanır. Normatif bağlılık, işgörenin iş arkadaşlarına ya da yönetime karşı sahip olduğu mecburi hislere dayanır. Her unsurun farklı öncülleri olabilir ve hepsi işgörenin işi bırakma niyetinin azaltılmasını amaçlarken, her unsur işgörenin isteğe bağlı ekstra rol davranışı için farklı sonuçlara sebep olur. Organ (1998), örgütsel vatandaşlık davranışını örgütsel bağlılıkla ilişkili olarak tanımlanan isteğe bağlı davranışın bir örneği olduğunu ifade eder. Örgütsel vatandaşlık davranışı, formel örgütsel ödül sistemiyle tanımlanmayan işgörenin gönüllü ektra rol katkılarıyla kategorize edilen adanmış iş gücünün olumlu sonucudur (Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay ve Davis, 2005). Örgüte bağlılık, işgörenin çalıştığı kuruma karşı bağlılık gücünü ifade etmektedir (Samancı, 2006).

Örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir. Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki doğrudan ilişki veya bağlantıyı ifade eder. Örgütsel bağlılık, genellikle kişinin çalıştığı örgüte karşı olumlu hislerini ifade eder (Tutar, 2014: 337).

İşgörenin örgütle değişik yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtan örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, bireyin bağlılık durumunu bir davranış, niyet, tutum ya da güdüsel bir etkileşim olarak görüp görmemesine bağlı olarak değişmektedir.

İşgören bağlılığı bu şekilde görüyorsa, örgütsel vatandaşlık gösterme olasılığı daha yüksek olmaktadır. Bu bağlamda örgüte bağlı işgörenlerin, mevcut durumlarını korumak ve taraf, kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda sağlamak gibi amaçlarla, vatandaşlık davranışlarını gösterme ihtimalleri örgütsel bağlılığı olmayanlara göre daha yüksektir (İplik, 2010: 93).

2.2.2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak en fazla odaklanılan bilişsel faktör, adaletle ilgilidir. İşgörenlerin, örgütteki işe ilişkin mevcut uygulama ve süreçler konusundaki adalet algıları doğrultusunda, örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutuma sahip olmaları ve bu doğrultuda daha fazla örgütsel vatandaşlık sergilemeleri söz konusu olmaktadır (İplik, 2010: 96).

James (1993)'e göre, örgütsel adalet kavramı, bireylerin ya da grupların eşit muamele ile ilgili örgütlerinden ya da davranışlarının sonuçlarından elde ettikleri algılardır. Örgütsel adalet, örgütlerin başarılı olmasında son derece önemlidir. Örgütler işinden memnun ve işine bağlı sadık çalışanları örgütte tutmak için çalışma sistemlerinde adil olmalıdır (Ugochukwu, 2016).

Aslında örgütsel adalet alınan kararların ve bunlarla ilgili uygulama ve işlemlerin çalışanlarca hakkaniyetli, dürüst, ayrım ve kayırma yapmadan alındığı konusundaki algılarından oluşmaktadır. Bu algılar çalışanları örgüte bağlamakta, örgütü, amirlerini ve çalışanları benimseme duygularını artırmakta " örgütsel vatandaşlık" adı altında bir kavramın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Eren, 2014: 554). Adalet kavramının sadece resmi örgütlerde değil en küçük resmi olmayan örgütlerde dahi önemli bir anlamı vardır. Adaletsiz bir ortamda iş gördüğüne inanan bir birey o örgüt için bağlılığını yitirecek ve örgüt için adanmışlık göstermeyecektir (Samancı, 2006).

2.2.2.3. Örgütsel Güven

İşgören ve yöneticiler arasındaki ilişkiler davranışların en önemli belirleyicisidir. İşgören genellikle üst yöneticisinden gördüğü davranışların olumlu olduğunu düşünürse rol sınırlarını genişletme, olumsuz olduğunu düşünürse sadece rol sınırları içerisinde davranma yoluna gitmektedir. Sosyal değişimin işgörenleri örgütsel vatandaşlık sergilemeye yönlendirmesi nedeniyle yöneticilere duyulan güven işgörenleri gönüllü davranışları daha fazla sergileme konusunda teşvik etmektedir. Buna göre güven, örgütsel amaçların işgörenler tarafından benimsenmesini, örgüte katılım konusunda daha yüksek düzeyde motive olmalarını ve daha fazla örgütsel vatandaşlık göstermelerini sağlamaktadır (İplik, 2010: 102).

O' Relly ve Roberts (1977) güven iklimi, örgüte gelişebilmesine imkân sağlayan çeşitli faydalar sağladığını ve örgütün etkililiğine birçok yönden katkıda bulunduğunu belirtir. İletişimin kalitesinin etkililikle ilişkili olduğunu ve güvenin örgütlerdeki açık iletişimle gerekli olduğunu belirtir. Podsakoff ve diğerleri (1990), örgütsel vatandaşlığın, iş tanımının minimum gereksinimlerinin ötesine gitme isteğinin liderle ilişkili olduğunu söyler. Yüksek güven düzeyli örgütlerde, katılımcılar daha rahat davranır ve enerjilerini kendini korumaktan çok örgütsel hedefleri gerçekleştirmeye harcarlar (Tschannen-Moran, 2001).

2.2.2.4. Örgüt Kültürü

Örgütün kültürü, yöneticilerin başarısızlıklar karşısındaki tutumları ve çalışanların kişiliklerini, alınan riskin seviyesini belirler. Elde edilen başarılar karşısında verilen ödüller ve başarısızlıkların karşısında verilen cezalar da çalışanların risk alma seviyelerini etkiler. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, örgüt üyelerinin herhangi bir beklenti içerisine girmeden ve baskı altında kalmadan uyguladıkları örgüt lehine rol fazlası davranışlardır. Dolayısıyla yaratıcı bireylerin yaptıkları işten beklentileri ile kişisel özellikleri arasında bir ilişki vardır. Kısacası risk kabul eden ve yeni şeyler deneyen çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilerler. Örgütün yaşaması için her çalışan gayret gösterir ve uygun şartlar oluştuğunda kararların alınmasına gönüllü olarak katılır. Uygun şartlar ise; herkesin fikrini çekinmeden söyleyebildiği ve bütün fikirlere değer verildiği bir ortamdır. Bu ortam sağlandığında, çalışanlar sorumluluk da alarak kararların alınmasına iştirak ederler, fikirlerini açıkça söylerler, başkalarını da fikirlerini söylemesi konusunda cesaretlendirirler; kısacası bir örgütsel vatandaşlık davranışı olan sivil erdem davranışları gösterirler (Çelik, 2007; Akt. Arlı, 2011).

Liu (2004) yaptığı araştırmada mükemmel örgüt kültürünün verimliliği ve üretkenliği arttırabildiğini belirtir. Örgüt kültürü, örgüt üyeleri için düşünme biçimini sağlar ve örgüt üyelerinin değer yargısı ve davranış ifadesini etkiler. Organ (1998) örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışının birbiriyle yakından ilişkili olduğunu ifade eder. Kültür üyenin, örgütle ilgili kendi algılarını keşfetmelerine yardımcı olur, düşünmelerine rehberlik eder ve davranışını etkiler. Okulun örgütsel kültürünün okulun etkililiğiyle muazzam olumlu ilişkisi vardır (Lee, 2011).

2.2.2.5. Çalışanların İş Tatmini

İşgörenin işi ya da işteki tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği tutum ya da ortaya çıkan olumlu duygusal durum olarak tanımlanan iş tatmini, iş ve iş çevresiyle ilgili tüm karakteristikleri kapsaması doğrultusunda geniş bir kavramsal yapıya sahiptir. Farklı örgütsel vatandaşlık boyutlarını kapsayarak süreklilik gösteren söz konusu ilişki için

karşılıklılık temeline dayalı sosyal değişim gibi bazı teorilerden yararlanılmıştır. Buna göre, işinden tatmin olan işgören sosyal değişim teorisinin karşılıklılık esasına dayalı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir (İplik, 2010: 92).

2.2.2.6. Birey-Örgüt Bütünleşmesi

Örgütte bulunan işgörenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları birey-örgüt bütünleşmesini göstermektedir. Buna göre, işgörenin örgüt içerisinde yer alan sosyal değerlere uyumu yüksek ise örgüt ile bütünleşme derecesi de yüksek olmaktadır. Yöneticilerin en önemli görevlerinden birisi de, benzer özelliklere sahip ve uyumlu işgörenleri bir araya getirerek örgütsel kültür yönünden yeniden sosyalleştirmek ve daha verimli ve örgütsel çalışma düzeni ile daha uyumlu olacak şekilde işgörenleri motive etmektir. Birey – örgüt bütünleşmesi; işgörenler arasındaki etkileşim ile karşılıklı yardım ve sosyal tatmin derecesinin yüksek, işgücü değişim oranının düşük ve üretim seviyesinin en üst düzeyde gerçekleştiği bir ortam oluşturması açısından önemli bir durumdur (İplik, 2010: 100).

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık İle Benzer Nitelikte Olan Davranışlar

Örgütsel vatandaşlık ile benzer nitelikte olan davranışlar aşağıda verilmiş ve açıklanmıştır.

2.2.3.1. Örgütsel Spontanlık

George ve Brief (1992) tarafından alanyazına kazandırılan örgütsel spontanlık davranışı, örgütün etkinliğine katkı sağlayan, kişinin özgür iradesiyle sergilenen ve rol tanımlarında yer almayan rol-üstü davranışlar olarak ifade edilmekte ve tanım itibariyle örgütsel vatandaşlık davranışı ile büyük paralellik göstermektedir (Uslu, 2012).

Spontanlık davranışlarının temeli Katz (1964) tarafından yapılan çalışmaya dayanmaktadır. Katz (1964), örgütün varlığını sürdürmesi ve etkin bir biçimde faaliyetlerini yürütmesi için üç temel unsurun gerekli olduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilk ikisi; nitelikli işgücünün elde edilmesi ve elde tutulması ile işgörenin örgütteki performans standartlarını karşılaması veya geçmesiyle ilgili iken, üçüncüsü George ve Brief (1992) tarafından örgütsel spontanlık olarak ele alınan yenilikçi ve spontan davranışlardır. Bu bağlamda örgütlerin etkin bir şekilde faaliyetlerini yürütebilmesinde işgörenin görevlerini yerine getirmesi kadar formel iş tanımlarının ötesinde davranışlar göstermesi de çok önemlidir (İplik, 2010: 9). Örgütsel spontanlığın beş şekilde ele alınır (George ve Jones, 1997):

1. İş arkadaşlarına yardım etme: Hedeflerin gerçekleştirilmesi ve başarının elde edilmesi için iş arkadaşlarına sağlanan destektir. Bu tür davranışlar, ağır iş yükünde iş

arkadaşına yardım edip kaynakları paylaşmadan hatalara dikkat çekmede ve yeni teknoloji kullanımında gerekli olmadığı halde yapılan yardımlardır.

2. Örgütü koruma: Yangın tehlikelerini söyleme, güvenli şekilde kapıları kilitleme, tehlikeli veya şüpheli durumları ihbar etme, kişilerin yaralanmasını önleyecek türde olan örgütü koruma ve kurtarma davranışlarıdır.

3. Olumlu Önerilerde Bulunma: Örgütteki yenilik ve yaratıcılığı teşvik eden eylemlerdir. Çalışanlar örgütteki mevcut durumu korumak yerine bir adım daha ileri giderek bireylerin ve örgütün gelişmesi için çaba gösterirler

4. Kendini geliştirme: Çalışanların, örgüt yararına katkıda bulunmak için gönüllü olarak bilgi ve becerilerini arttırmalarıdır.

5. İyi niyet yayma: Çalışanların, örgütün etkililiğini arttırmak için kurumlarını olumlu şekilde temsil etmeleridir.

2.2.3.2. Rol Davranışları

İşgörenlerin görevlerini yapmak için sergiledikleri davranışlar, rol davranışlarıdır. (Kurt, 2011). İşgörenlerin rol davranışları, işgörenin örgütte üzerine düşen görevleri yapması için göstermesi gereken davranışlardır. İşgörenlerin rol davranışlarının uygulanmasını sağlamak için biçimsel ödül ve ceza sistemlerinden faydalanmaktadır (İplik, 2010: 15). Roller, sürekli tekrarlanan ve birbiriyle ilişkili olan sorumluluklardan oluşan eylemlerdir. Kahn ve Katz (1966), örgütlerin verimliliğin ve etkililiğin, çalışanların güvenli şekilde rol davranışları göstermelerine bağlı olduğunu ve örgütlerin roller sisteminden oluştuğunu belirtir (Romero, Stone ve Salas, 2003).

2.2.3.3. Sosyal Temelli (Prososyal) Örgütsel Davranış

Prososyal davranışlarla ilgili araştırmalarda, yardımlaşamadan doğan "iyilik" üzerine odaklanılmıştır. Batson ve Powell (2003)'e göre prososyal davranış kavramı, sosyal bilimciler tarafından anti-sosyal davranışların zıttı olan davranışlar hakkında açıklık getirmek için ortaya atılmıştır. Antisosyal davranışlar, örgüt düzeni için düşmanca, soğuk, tehdit edici davranışlarken prososyal davranışlar ise çalışanlara yardım etme ve onları koruma eylemleridir. Prososyal davranışları tanımında iki yeni terim kullanılmaktadır; prososyal yardımlaşma ve prososyal sonuç. Prososyal yardımlaşma, zorlukları giderme ya da sıkıntıları hafifletme amaçlı yapılan yardımlaşmadır ve adaletsizliği azaltmayı amaçlar. Prososyal sonuç ise, gelecekte karşılaşılacak zararları ve anti-sosyal davranışları engellemek için negatif sonuçları tetikleyen

eylemlerden oluşur ve kötü bir davranışın negatif sonuçlarının olumlu şekilde ortaya çıkmasını sağlar. Prosoyal sonuç, bireysel düzeyde, hakkaniyeti sağlayarak zarar gören kişiye yardımcı olur; bütünsel anlamda ise, gelecekteki zararları önleyerek örgüte katkı sağlar (Knoche ve Waples, 2016).

Sosyal temelli (prososyal) davranışlar, iş arkadaşlarına yardımcı olmak, örgütsel değer ve politikaları benimsemek, örgüt prosedürü ile ilgili önerilerde bulunmak, makul olmayanlara karşı itirazda bulunmak ve olumsuz şartlarda bile çalışmaya devam etmek gibi davranışları içermektedir (Erken, 2010).

Prososyal örgütsel davranışlar, işgörenlerin örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içinde bulundukları birey, grup ve örgütün huzurunu sağlama ve onları korumaya yönelik yardımlaşma, paylaşma ve işbirliği kurmaya gönüllü olmayı kapsayan davranışlardır. Prososyal örgütsel davranışlar, tanımlanmış rol davranışlarının tersine, biçimsel rol tanımlarında yer almayan sosyal davranışlardır. Prososyal davranışlar örgüt açısından olumlu ve olumsuz olabilmektedirler. Örgüt açısından olumlu olarak görülen prososyal davranışlar, tanımlanmış ve fazladan rol davranışları olarak iki açıdan ele alınmaktadırlar. Örgütsel vatandaşlık davranışı prososyal örgütsel davranışların alt oluşumu olarak ele alınmakta ve fazladan rol davranışı kapsamına girmektedir. Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel rol tanımlarının ötesinde ve üzerinde davranarak örgütsel etkinliği arttırmayı amaçlayan işgörenler tarafından sergilenen davranışlardır (İplik, 2010: 21-22).

2.2.4. Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Başarılı örgütler, gönüllü olarak zamanını ve enerjisini örgütün başarısına harcayan ve resmi tanımlanmış görevlerden fazlasını yapan çalışanlara sahiptir. Öğretmenler, öğretmenin gereklilikleri konusunda aldıkları uzun eğitim süresi sonunda işini profesyonelce yapan çalışanlardır. Öncelikli sorumlulukları öğrencileridir. Öğretmenlik, ustaca kararlar vermeyi gerektiren karmaşık bir meslektir. Öğretmenlik mesleğinin sınırlarını ve sorumluluklarını kesin şekilde tanımlamak oldukça güçtür. Bu yüzden, örgütsel vatandaşlık davranışı, öğretmenlik mesleğinin önemli bir özelliğidir (Dipaola ve Hoy, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt için önemlidir çünkü sadece formel iş tanımlarıyla örgütler, örgüt başarısı için gerekli olan davranışları bekleyemez (Bogler ve Somech, 2004). Eğitim örgütleri açısından baktığımızda, öğretmenlerin, molalarında ya da okul sonrası saatlerde öğrencilerinin eksik bilgilerini tamamlamaları, zorlanılan konuları öğretmek için yılmadan özveriyle çaba harcamaları, eğitim-öğretim için üst düzeyde hazırlık yapmaları, derslerini en verimli biçimde işlemeleri gibi öğrenciye dönük; okula yeni gelen meslektaşlarına

rehberlik etmeleri, ders için hazırladıkları materyalleri zümre arkadaşları ile paylaşmaları, iş yükü fazla olan meslektaşlarına yardım etmeleri gibi diğer öğretmenlere dönük ve ders dışı etkinliklere gönüllü katılmaları, gelmeyen meslektaşlarının yerine derse girmeleri, kendilerini geliştirmeye açık olmaları, okullarını dışarıda iyi temsil etmeleri, gereksiz konularla zaman harcamamaları, her koşulda işe zamanında gelmeleri, eğitim öğretimle ilgili gelişmeleri yakından izlemeleri, yeni uygulamaları yerine getirmedeki gönüllü tavırları gibi okula dönük örgütsel vatandaşlık davranışları, öğrencilerin başarılarını ve dolayısıyla okulun başarısını artıracaktır (Demiröz, 2014).

Bildirilen görev roller olarak tanımlanan performans, okulun etkililiğini tahmin etmede gereklidir fakat yeterli değildir. Bu yüzden okullar, formel iş gereklerinin ötesinde büyük çaba gösteren yani örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunan öğretmenlere daha çok bağımlı olacaktır (Somech ve Drach-Zahavy, 2000; Akt. Bogler ve Somech, 2004).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının "*Özgecilik*" boyutu, özgecilikte, işinde zorlanan bir çalışana yardımcı olma, işinde yeni olan öğretmenlere, mesleğe ve okula uyum sağlama, okulun kural ve işleyişini öğrenme, okuldaki değerleri tanıma ve sosyalleşme sürecinde yardımcı olunması gibi davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının ileri görev bilinci (*vicdanlılık*) boyutu, çalışanların kendilerinden beklenenden fazlasını yapmalarıdır. Öğretmenlerin düzenli şekilde işe devamları, zamanı verimli kullanmaları, okula zamanında gelmeleri, kurallara uymaları, sınıf içinde geçirdikleri zamanı etkili kullanmaları ve akademik öğrenme zamanını artırmaları gibi davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün gelişimini destekleme (sivil erdem) boyutu, karar verme süreçlerine katılma, toplantı ve eğitim faaliyetlerinde yer alma, örgütün tehditlerini ve fırsatlarını kontrol etme, sosyal etkinliklere katılma gibi davranışlardır. Öğretmenler, hizmet içi eğitimlere katılarak, mesleki yayınları takip ederek, bilimsel gelişmeleri takip ederek, yeni yöntem ve teknikleri kullanarak ve kişisel gelişimlerini sürdürerek bu boyuttaki davranışları gösterirler. Örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllülük ve centilmenlik (sportmenlik) boyutu, örgütte karşılaşılan güçlüklerden şikâyet etmemek, olumlu bir tutum içinde olmaktır. Okulun başarısı; öğretmenlerin, koşullarının olumsuz olmasına rağmen, karşılaştıkları sorunları büyütmeden olumlu işlere odaklanmaları ile mümkündür (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışının, işbirliğine dayalı etkinliklerin düzenlendiği, informal yanı güçlü, sosyal bir örgüt olan okulun etkililiğine katkıda bulunabileceği açıktır. Ancak, bu davranışların gerçekleştirilebilmesi için, çalışanları bu yönde teşvik edici, katılımcı ve karşılıklı etkileşime dayalı, bilgi alış-verişinin önemli görüldüğü güvene dayalı bir bir örgüt ikliminin oluşturulması gerekmektedir. Bu nedenle, okulda öğretmenlerin bu tür davranışları göstermelerini destekleyecek, güçlü bir örgüt ikliminin oluşturulması, öğretmenler arasında

iletişimi, bilgi alış-verişini, yardımlaşmayı ve paylaşımı kolaylaştırabilir öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerine neden olan güdüleyicilerin neler olduğunun bilinmesi ve bu konuda öğretmenleri desteklemek için okul yönetimince neler yapılabileceğinin araştırılması da bu bağlamda önem kazanmaktadır (Arlı, 2011).

Polat'a (2007) göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenler gönüllü olarak komisyonlarda yer alır, ekstra program faaliyetlerine katılırlar. Derslerin bitiminden sonra okulda kalıp, öğrencilerine yardım ederler. Kendilerine ayırmaları gereken zamanda da yine öğrencileri ile ilgilenirler. Bu öğretmenler, öğrencilerinin uygun olmayan davranışlara yönelmelerini önlemeye çalışırlar. Meslektaşlarıyla uyumlu çalışır, profesyonel etkinliklere önem verirler. Sahip oldukları yetenek ve güçlerini okulun amaçlarına ulaşması için kullanırlar (Tezer, 2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları son derece önemlidir çünkü varlığını uzun süre sürdürmek ve gelişmek için uyum sağlama ve yenilik yapma konusunda okulların önünü açar (DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001; Akt. Somech ve Ron, 2007).

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmalar aşağıda özetle verilmiştir.

2.3.1. Yabancılaşma İle İlgili Yurt İçindeki Araştırmalar

Minibaş (1993) araştırmasında, yabancılaşma kavramını hizmet sektörüne taşıyıp bankalar aracılığıyla incelemiştir. Ayrıca çeşitli değişkenlere bağlı olarak gereksinmeler, iş ve kurumla ilgili algı, duygulanım ve yabancılaşma açısından karşılaştırma yapmak çalışmanın amaçları arasındadır. Araştırma, dört kamu, üç çok şubeli özel olmak üzere toplam on bir bankada yapılmıştır. Araştırma sonucunda "Başarı gereksinmesinin yüksek olması, iş tatmini, işe bağlılık ve yeterlilik duygusunun artmasına neden olup, bu bağlantı ile yabancılaşmaya engel olurken, özerklik gereksinmesinin yüksek olması direkt yabancılaşmaya neden olmaktadır", şeklinde bir tespitte bulunulmuştur.

Elma (2003), çalışmasında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında cinsiyete, kıdeme, okul büyüklüğüne (büyük, küçük ve orta büyüklükteki okul), öğretmenlerin alanına (sınıf ve branş öğretmeni) ve medeni durumlarına göre değişip değişmediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu araştırmada elde edilen

bulgular, öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını göstermiştir.

Celep (2008), çalışmasında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini, öğretmen görüşlerine dayalı olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin anlamsızlık boyutunda işe yabancılaşmaları her ne kadar hiçbir zaman düzeyinde çıkmış olsa da bu boyutta medeni durum ve kıdem boyutunda anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre bekârlar ve ayrıca kıdemleri düşük olan öğretmenler yaptıkları işi daha anlamsız bulmaktadır.

Çevik (2009), Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Eğitim sistemi içerisinde, ara eleman yetiştirmesi ve yükseköğretime hazırlaması nedeniyle son derece kritik ve hayati bir öneme sahip olan ortaöğretim, bu kurumlarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin sistemdeki yerini ön plana çıkarmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin davranışlarının öğretmenlerin performanslarını etkilediği tartışmasız bir gerçektir. Bu araştırma ile yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasında ne derece etkili olduğunu açıklamaya çalışmıştır.

Eryılmaz (2010), çalışmasında, devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini "güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma" alt boyutlarında ortaya koymayı ve öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki farkı bağımsız değişkenler (cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, okul türü) açısından belirlemeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyini belirlemek için araştırmacı tarafından iki bölümden oluşan bir veri toplama aracı geliştirilmiştir. Araştırmadan şu sonuçlar elde edilmiştir. (1) Ankara İli Merkez İlçe sınırları içerisinde örnekleme alınan okullardaki öğretmenler "nadiren" örgütsel yabancılaşma yaşamaktadır. (2) Her iki okul türünde de öğretmenlerin alt boyutlarla ilişkin yabancılaşma düzeyleri benzerlik göstermektedir. (3) Araştırmanın "güçsüzlük, kuralsızlık, kendine yabancılaşma" boyutlarında. 05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuş, "anlamsızlık ve yalıtılmışlık "boyutlarında ise istatistiksel bakımından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (4) Öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri ile bağımsız değişkenler olan "cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu" arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt İçindeki Araştırmalar

Mercan (2006), çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmayı Uşak il merkezinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiştir. Örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Öğretmenlerin okula bağlılık ve yabancılaşmasının, örgütsel vatandaşlık ile ilgili olmadığı tespit edilmiş. Örgütsel vatandaşlık davranışının her koşulda iş yerinde geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Polat (2007)'ın araştırmasının amacı, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ilişkin algı düzeylerini saptayarak; bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma soncunda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının birbiri ile ilişkili ve birbirlerini etkilediği görülmüştür.

Arlı (2011), "Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi" konulu doktora tezi hazırlamıştır. Araştırmasında, ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin örgüt kültürü öğeleri ile açıklanıp açıklanmayacağını, örgüte olan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini, örgüt kültürünün, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkideki etkilerini ortaya çıkarmayı; örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin bütünleşik yeni bir modelinin test edilmesini amaçlamıştır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğrudan, örgüt kültürü algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Tezer (2015) "İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki" konulu çalışmasında, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Değişkenler arsında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptamıştır.

2.3.3. Yabancılaşma İle İlgili Yurt Dışındaki Araştırmalar

Zielinski ve Hoy (1983) öğretmenlerde yalıtılmışlık ve yabancılaşma ile ilgili yaptıkları çalışmada dört temel hipotezi sınamışlardır. Bunlar; "etkileşim boyutlarının birindeki yalıtılmışlık, diğer boyutlardaki yalıtılmışlıkla ilişkilidir", "örgütsel ve öğretimsel güçsüzlük, öğretmenlerin kendilerine yabancılaşmaları ile olumlu bir ilişki içindedir", "yalıtılmışlığın tüm

boyutları, öğretmenlerin kendilerine yabancılaşması ile olumlu ilişki içindedir" ve "yalıtılmışlığın tüm boyutları, öğretmenlerin hem örgütsel hem de öğretimsel güçsüzlüğü ile olumlu ilişki içindedir" hipotezlerinden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kendine yabancılaşması ile öğretimsel ve örgütsel güçsüzlük arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenin yaptığı işten duyduğu gurur ile öğretmenin okul ve sınıf içi etkinlikler yoluyla bir fark yaratabileceğine ilişkin duyduğu inanç arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca resmi yetkiden, işgörenlerden ve çalışma arkadaşlarından soyutlamanın, öğretmenlerde öğretimde içsel gurur ve anlam duygusunun yarattığı başarısızlıkla yakından ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin, formal yetkilere ve güçlere sahip kişilerden, işgörenlerden ve çalışma arkadaşlarından kendilerini soyutlamalarının, işlerinde, diğerlerine göre büyük bir çaresizlik ve işe yaramazlık duygusu yaşadıkları belirlenmiştir. Bu çalışmadaki önemli bulgulardan biri de formal yetkiden (okul yöneticilerinden) kendilerini soyutlamalarının öğretmenlerin işe yabancılaşmasının tüm boyutlarını etkilediği saptanmıştır (Elma, 2003).

Rhodes (1988), Utah'taki iki okul bölgesindeki eğitim reformlarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Bu reformları değerlendirirken; sosyolojik bir kavram olan yabancılaşmayı, çalışma koşullarını; psikolojik (aynı zamanda örgütsel) bir kavram olan etkinlik kavramını da, öğretmenin yeterliğini belirlemek için kullanmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı da yabancılaşma ve etkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışmada öğretmenlerin, düşük ve yüksek etkinlik ile düşük ve yüksek yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları karşılaştırılmıştır. Araştırmanın örneklemi 256 ilkokul öğretmeninden oluşmaktadır. Bu çalışmada yabancılaşma alanyazınına dayanarak bir tükenmişlik, etkinlik ve reformları değerlendirmek için de iki veri toplama aracı uygulanmıştır. Araştırmada sonucunda; yabancılaşma ve etkinlik arasında olumsuz yönde bir ilişki saptanmıştır. Yabancılaşma artarken etkinlik düzeyinin düştüğü belirlenmiştir. Reform girişimlerinde lider konumunda olan katılımcılar ile bu konumda olmayanlar arasında etkinlik ölçütüne göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Etkinlik düzeyi yüksek ve düşük olan gruplar arasında, reformların gerektirdiği değişime ilişkin algıları arasında da fark bulunamamıştır. Yüksek etkinlik grubunda yer alan öğretmenler, öğrencilerin başarılarıyla daha ilgili olduğu belirlenmiştir (Celep, 2008).

Mendoza ve Manrique –de-Lara (2007) "Kanarya Adalarında İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi (The impact of work alienation on organizational citizenship behaviour in Canary Islands) konulu çalışmasında, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın amacı, çalışanın, birey-örgüt uyumsuzluğu ya da krizi algısı ile örgüte, iş arkadaşlarına ve öğrencilere karşı örgütsel

vatandaşlık davranışı arasında bir bağlantı olarak işe yabancılaşmayı incelemektir. Veriler, bölgedeki 156 öğretmenin 99'undan toplanmıştır ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. İşe yabancılaşma karşıtı stratejinin, örgüt lehine sağlıklı ve işgörenin karşılıklı davranışlarını güçlendirdiğini vurgular. Çalışmalarında, işe yabancılaşmanın, çalışanın örgüt içi davranışını etkilediğini belirtirler. İşyerinin, birey-örgüt krizini ve örgütsel vatandaşlık davranışını kontrol etmede önemli işlevlere sahip olduğunun farkındalığı tespit edilmiştir. Birey-örgüt uyumsuzluğu ya da krizi, K. Marx'a göre çalışanın kendi ürününde ve çalışma aşamasında kontrolü kaybettiği ve bu yüzden iş yerinde kendini ifade edemediği bir durum oluşturduğundan örgütsel vatandaşlık davranışı gerekli olur. Yabancılaşmanın bu yönü, çalışanın daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine sebep olur. Araştırmaya göre bu durumun başlıca nedeni, örgütteki genel değer uyumsuzluğudur. Amirlerin, çalışanların insani ihtiyaçlarına uyumlu iş koşulları sağlamaları gerekliliği vurgulanmıştır. Böylece yabancılaşmanın azaldığı örgütsel vatandaşlık davranışının ve onunla ilgili performansın teşvik edildiği bir çalışma ortamının oluşturulacağı belirtilmiştir.

Jeffrey S. Brooks, Roxanne M.Huges, ve Melanie C.Brooks (2008), "American Lisesinde Korku ve Endişe (Fear and Trembling in the American High School)" adlı makalelerinde iki yıl süresince bir liseden toplanan vaka çalışması yapmıştır. Veriler, yabancılaşmanın boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmadan oluşan kavramsal çerçeve kullanılarak toplanmış ve analiz edilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin, yabancılaşmanın her boyutunu yaşadıklarını ve her öğretmenin boyutları farklı şekilde ifade etiklerini göstermiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmen yabancılaşmasının, reformlar ve değişikleri uygularken öğretmenler, yöneticiler ve karar vericiler için derin anlamları olan, değişken bir olgu olduğu tespit edilmiştir.

Wayne O'Donohue ve Lindsay Nelson (2012) çalışmalarında, yabancılaşma kavramını varoluşsal psikoloji açısından tekrar değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Yabancılaşmayı, Marx'ın klasik ifadesinden Blauner (1964) gibi varoluşçu psikologların perspektifine doğru özetlenmektedir. Yabancılaşmanın iş ortamında nasıl ortaya çıktığı tartışılıp yabancılaşmanın olumlu ve olumsuz iş tecrübeleriyle ilişkileri belirtilmektedir. Yabancılaşmanın iki düzeyinden bahsedilir; ilk düzey, iş ya da örgütsel sistemler gibi bireyin dışında gelişen faktörler. İkincisi ise, ruh hali gibi bireyin içinden kaynaklanan faktörlerdir. Sistematik değişikliğin ortadan kaldıramadığı güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmadan kaynaklanan hislerin olumsuz etkisiyle baş edebilmek için yönetime stratejiler önerir. Çalışma; insan kaynakları, yabancılaşmanın etkileri ve işle bütünleşme ya da tükenmişlik gibi olumlu ve

olumsuz iş deneyimlerinin sonuçları açısından bireye odaklanır. Çalışma ortamının, işgörenlerin zihinsel sağlık ve verimli çalışmasını arttıracak şekilde organize edilmesinin önemini belirtir.

Amanda Shantz, Kerstin Alfes, Catherine Bailey and Emma Soane (2015), "İşe Yabancılaşmanın Nedenleri ve Sonuçlar (Drivers and Outcomes of Work Alienation) konulu çalışmasında, yabancılaşmanın bireysel ve örgütsel sonuçlarından dolayı önemli olduğunu belirtip öncülleri üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmanın verilerini, İngiltere'deki yapım ve danışma kurumlarında çalışan 283 işgörenden elde etmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, yabancılaşmaya neden önem verilmesi gerektiği; yabancılaşmanın, iş yerinde sapkın davranışlara yol açtığı ve yöneticilerin yabancılaşmayı azaltacak bir yol izlemeleri gerektiği; Marx'ın yabancılaşma konseptinin 21. yüzyılda bile geçerli olduğu ve iş çeşitliliğinin ve iş tanımının yabancılaşmayla negatif yönde ilişkisi olduğu, diğer bir deyişle iş çeşitlendikçe ve yapılacak işin hatları belli oldukça yabancılaşmanın azaldığı tespit edilmiştir.

2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yurt Dışındaki Araştırmalar

Neuman ve Kickul'un 1998 yılında yaptıkları araştırmanın amacı, kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin olup olmadığının çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme aracılığıyla incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini Amerika Birleşik Devletlerinde tam zamanlı olarak çalışan 285 satış memuru oluşturmuştur. Araştırmada "Gordon Kişisel Değerler Ölçeği , (SRA, 1984)", NEO PI-R "Kişilik Özellikleri Ölçeği (Costa ve McCrae, 1989)", "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" (Organ, 1988), "Örgüt Birey Arasındaki Psikolojik Sözleşme Ölçeği (Van Dyne ve diğ., 1994)" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütle birey arasındaki psikolojik sözleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket, erdemlilik alt boyutları arasında ilişki olduğu, kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, sivil erdem ve nezaket alt boyutları arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Arlı, 2011).

Bogler ve Somech (2004) "Okullarda Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Adanmışlığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Güçlendirmenin Etkisi (Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools) konulu çalışmada örgütsel bağlılık, mesleki adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen anket yolu ile 983 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı ve regresyon yöntemi

kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilere göre örgütsel adanmışlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki adanmışlığın, kurumun etkililiğinde büyük öneme sahip olduğu ve hem örgütsel bağlılığı hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı saptanmıştır.

Anit Somech ve Ifat Ron (2007), "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Teşviki (Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools) konulu çalışma hazırlamışlardır. Okulun başarısının öğretmenlerin gönüllü olarak yaptıkları fazladan çalışmalar yani örgütsel vatandaşlık davranışlarına bağlı olduğunu belirtir. Örgütsel vatandaşlık davranışının hem öğretmenin hem de okulun kişisel özelliklerinden ne kadar etkilendiğini tespit etmeyi ve bu konuda bir araştırma yapıp bütünleştirici bir model geliştirmeyi amaçlamaktadır. Verilerin toplanmasında, ilkokulda görev yapan 104 öğretmen ve sekiz ilkokul müdürü katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda, hem öğretmenlerin hem de okulun özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkiledikleri saptanmıştır. İkisi arasında kıyaslama yapıldığında ise, okulun özelliklerinin örgütsel vatandaşlığı arttırmada daha etkili olduğu görülmüştür. Bundan dolayı, örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmak için sadece öğretmenin değil okulun da özelliklerinin dikkate alınması gerektiğini belirtir.

Elena Belogolovsky ve Anit Somech (2010), "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Teachers' organizational citizenship behavior) " adlı çalışmasında okuldaki farklı paydaşların (öğretmen, müdür ya da veli) öğretmenin görev genişliğini nasıl algıladığını inceler. 29 müdür, 245 öğretmen ve 345 velinin katıldığı ankette, her paydaşın öğretmenin görevleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları hakkında farklı düşündüklerini göstermiştir. Öğretmen ve müdürlerin, öğretmenlerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ve bunların extra-rol olmadıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Velilerin ise öğretmenlerin öğrencilerin eğitimi dışındaki görevlerinin fazladan yaptıkları örgütsel vatandaşlık davranışı olduğunu düşündüklerini görülmektedir.

Elstad, Knut ve Are (2012), " Norveç'teki Liselerde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını İnceleme (Exploring antecedents of organizational citizenship behaviour among teachers at Norwegian folk high schools)" çalışmasında, Norveç' teki yaygın eğitim kurumundaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı öncüllerini tespit etmeye çalışmıştır. Öğretmenlerin ekstra-rol davranışları, örgüt başarısı için son derece önemli olduğundan, bu davranışların öncülleri araştırılmıştır. Anketler, bu kurumlarda görevli 336 öğretmene uygulanmıştır. Bu sayı da bu tür okullarda çalışan öğretmenlerin %56'sını temsil etmektedir. Araştırmanın sonucunda, okuldaki güçlü öğretmen-lider arasındaki iyi ilişkiler

önemle vurgulanmıştır. Ayrıca, öğretmen bağlılığının, öğretmen-lider arasındaki güvenin sağlanmasında ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında uzlaştırıcı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Ruhnaar, Konerman ve Sanders (2013), çalışmasında " Öğretmenlerin Örgütsel vatandaşlık Davranışları (Teachers' organizational citizenship behaviour) konulu çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını; işle bütünleşme, otonomi ve üye lider etkileşimi rollerini dikkate alarak araştırmıştır. Okulların karşı karşıya oldukları ve her geçen gün artan talepler, öğretmenlerin okulun amaçlarını gerçekleştirmek için yapmaları gereken görevlerin ötesinde örgüte bağlılık ve örgüte katkı davranışlarını gerektirmektedir. Bu çalışma, öğretmenlerin otonomi ve üye lider etkileşimi açısından iş koşullarının, işle bütünleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini incelemiştir. Araştırma verileri Hollanda'da altı ortaokuldan toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin otonomi ve üye-lider etkileşimi değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin, tanımlanmış iş görevlerinin ötesinde davranışlar sergilemelerinin ve öğretmen-lider davranışlarında güven ve sadakatin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca, okul yönetiminde, yöneticilikten dönüşümcü liderliğe doğru bir geçişin yaşandığı ve bu konuda okulların bilinçlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Ruhnaar, Konerman ve Sanders, 2013).

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama yöntem ve teknikleri, veri toplama araçlarının geliştirilmesi ve uygulanması, verilerin analiz edilmesi üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, tarama ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. İlişkisel tarama modelinde ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığı veya derecesi belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2009: 76, 81). Bu bağlamda, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişki belirlenerek değerlendirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Mardin il merkezindeki kamu ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Mardin İl merkezinde 90 ilkokul olup, bu okullarda toplam 700 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrenden random yöntemi ile seçilen 45 ilkokul ve bu okullarda görevli bulunan 346 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3 Veri Toplama Yöntemi ve Teknikleri

Araştırma probleminin çözülebilmesi için gereksinim duyulan ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ile ilgili verilerin toplanmasında, literatür taramasına gidilmiş ve anket tekniği kullanılmıştır. ‘‘Betimleme ya da survey yöntemlerinde en çok kullanılan tekniklerden biri olan anket; düşünüşler, inanışlar, görüşler, öneriler ve bireysel yaşantılarla ilgili bilgilerin elde edilmesi için en uygun yol olarak nitelendirilebilir’’ (Kaptan, 1998: 59).

3.4. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Araştırmanın verileri *"Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği''* ve *"Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği*" kullanarak elde edilmiştir. Araştırmanın veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.4.1. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği (ÖYÖ)

Araştırmada, Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilmiş, geçerlik ve güvenirliği saptanmış, kamu ve özel ortaöğretim okullarında görevli öğretmenler üzerinde uygulanmış olan *"Örgütsel Yabancılaşma''* ölçeği kullanılmıştır (Ek 1). Araştırmada kullanılan bu ölçme aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde *"kişisel bilgiler"* adı altında katılımcıların *"öğrenim durumu", "öğretmenlikteki kıdem" ,"cinsiyet"* ve "*medeni durum"* ile ilgili bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, örgütsel yabancılaşma ile ilgili beş boyut ve 38 madde yer almaktadır. Bu boyutlar; "*güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık* ve *kendine yabancılaşma"* dır. Ölçme aracındaki sorulara verilen yanıtlar; "Her zaman (5)", "Çoğu Zaman (4)", "Bazen (3)", "Nadiren (2)" ve "Hiçbir zaman (1)" şeklinde derecelendirilmiştir.

Aşağıda Tablo 1'de bu araştırmada "*Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği"*ne ait boyutlar, boyutlardaki soru sayıları, soruların sıra sayıları ve bu araştırmada saptanan Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayılarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Alt Boyutları, Boyutlardaki Soru Sayıları, Soruların Sıra Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları

Örgütsel Yabancılaşma Boyutları	**Boyutlardaki Soru Sayısı**	**Soruların Sıra Sayısı**	**Cronbach Alpha Katsayısı**
Güçsüzlük	15	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	.94
Anlamsızlık	10	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	.89
Kuralsızlık	4	26, 27, 28, 29	.64
Yalıtılmışlık	6	30, 31, 32, 33, 34, 35	.80
Kendine Yabancılaşma	3	36, 37, 38	.64
Toplam	**38**	**38**	**.94**

3.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (ÖVÖ)

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, Podsakoff ve MacKenzie (1989)'in Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirliği saptanmış olan "*Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği*" ile ölçülmüştür (Ek.2.). Ölçek; *Yardımlaşma, Centilmenlik, Vicdanlılık* ve *Sivil Erdem* olmak üzere dört boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçme aracındaki sorulara verilen yanıtlar; "Tamamen Katılıyorum (5)", "Katılıyorum (4)", "Kararsızım (3)", "Katılmıyorum (2)" ve "Kesinlikle Katılmıyorum (1)" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçme aracının geçerlik ve güvenirlik çalışması Polat (2007) tarafından yapılmıştır.

Aşağıda Tablo 2'de bu araştırmada "*Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği"* ne ait boyutlar, boyutlardaki soru sayıları, soruların sıra sayıları ve bu araştırmada saptanan Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayılarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin Alt Boyutları, Boyutlardaki Soru Sayıları, Soruların Sıra Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları

Örgütsel Vatandaşlık Boyutları	**Boyuttaki Soru Sayısı**	**Soruların Sıra Sayısı**	**CronbachAlpha Katsayısı**
Yardımlaşma	8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	.85
Centilmenlik	4	9, 10, 11, 12	.75
Vicdanlılık	4	13, 14, 15,16	.81
Sivil Erdem	4	17, 18, 19, 20	.81
Toplam	**20**	**20**	**.88**

3.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Veri toplamak amacıyla anketlerin uygulanabilmesi için Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü aracılığıyla Mardin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne izin yazısı gönderilmiştir. Mardin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uygulama izni alındıktan (Ek-3) sonra örneklem alınan okullara gidilerek araştırmacı tarafından 16.11.2015-22.01.2016 tarihleri arasında uygulama yapılmıştır. Uygulama öncesinde öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılmıştır. Uygulanan anketlerin analiz öncesi kontrolü yapılarak değerlendirmeye alınmıştır.

3.6. Verilerin Analiz Edilmesi

Araştırmanın verilerini analiz etmek için "SPSS 20.0" paket programından yararlanılmıştır. Çalışma grubunun bazı özelliklere göre frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesi için maddelerin, boyutların ve ölçeklerin tümünden alınan puanların aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ayrıca alınan puanların dağılımı normal olmadığında nonparametrik testler kullanılmıştır. Bundan dolayı parametrik olmayan testlerden "Kruskal Wallis Testi" ile "Mann Whitney U-Testi" kullanılmıştır. "Kruskal Wallis Testi" sonucunda farkın anlamlı olduğu durumlarda farkın kaynağını belirlemek için "Mann Whitney U-Testi" kullanılarak ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. *Örgütsel yabancılaşma ölçeği* ve alt boyutları ile *örgütsel vatandaşlık ölçeği* ve alt boyutları arasındaki ilişkiler Sperman korelasyon katsayı kullanılarak incelenmiştir. Korelasyon iki veri dizisi arasındaki ilişkinin miktarını ve yönünü gösteren istatistiksel bir işlemdir (Can, 2014: 347). Korelasyon katsayısı hem bir anlam ifade etmekte hem de yönünün pozitif veya negatif olmasıyla ilgili bilgi vermektedir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısının 0 olması ölçülen veriler arasında ilişki olmadığını (Taylor, 1990: 36), +1'e yaklaştıkça ilişkinin pozitif yönde, -1'e yaklaştıkça da ilişkinin negatif yönde güçlendiği belirtilmektedir. "Korelasyon katsayısının 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 070. ile 0.30 arasında olması orta, 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanmaktadır" (Büyüköztürk, 2010: 32).

Karşılaştırmalarda anlamlılık .05 düzeyine göre test edilmiştir. *Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği* maddelerinin ortalamaları yorumlanırken derecelendirme puan aralıkları aşağıdaki gibidir:

(Puan)	(Seçenek)	(Sınır)
1 ……	Hiçbir zaman ……	1.00-1.80
2 ……	Nadiren …….	1.81-2.60
3 ……	Bazen……..….	2.61-3.40
4 ……	Çoğu Zaman ……	3.41-4.20
5 ……	Her zaman ……	4.21-5.00

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği maddelerinin ortalamaları yorumlanırken derecelendirme puan aralıkları aşağıdaki gibidir:

(Puan) (Seçenek) (Sınır)

1 ……Kesinlikle Katılmıyorum …….1.00-1.80

2…… Katılmıyorum……. 1.81-2.60

3 …… Kararsızım……. 2.61-3.40

4 …… Katılıyorum…….. 3.41-4.20

5 …… Tamamen Katılıyorum……..….4.21-5.00

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla gerekli durumlarda, bulgular tablolaştırılarak verilmiştir. Bulgular, araştırma alt amacının verilişindeki sıraya uyularak düzenlenmiştir. Alt amaçlara ilişkin bulgulara geçilmeden önce araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili kişisel bilgilere yer verilmiştir.

4. 1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Bu alt başlık altında, araştırmaya katılan öğretmenlerin; *öğrenim durumu, kıdem, cinsiyet* ve *medeni durum* değişkenlerine göre dağılımları ve bunlara ilişkin açıklamaları yer almıştır.

4.1.1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumuna ilişkin bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Öğrenim Durumu	**N**	**%**
Önlisans	13	3.8
Lisans	320	92.4
Diğer (Yüksek Lisans)	13	3.8
Toplam	**346**	**100**

Tablo 3'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin % 92,4'ü *lisans*, % 3,8' i *yüksek lisans* ve %3,8'i ise *önlisans* mezunudur.

4.1.2. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna ilişkin bulgular Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Kıdem	**N**	**%**
1-5 yıl	111	32,1
6-10 yıl	111	32,1
11-15 yıl	52	15,0
16 yıl ve üzeri	72	20,8
Toplam	**346**	**100,0**

Tablo 4'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin % 32,1'i 1-5 yıl, % 32,1'i 6-10 yıl, % 15,0'i 1-15 yıl ve % 20,8'i ise 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

4.1.3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin bulgular Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	**N**	**%**
Kadın	190	54,9
Erkek	156	45,1
Toplam	**346**	**100,0**

Tablo 5'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin % 54,9'u kadın, % 45,1'i ise erkektir.

4.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	**N**	**%**
Evli	238	68,8
Bekâr	108	31,2
Toplam	**346**	**100,0**

Tablo 6'da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin %68,8'i evli, %31,2'si ise bekârdır.

4.2. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular

Bu alt başlık altında, sırasıyla alt amaçlar ve bu alt amaçlara ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.2.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Birinci alt amaç "*İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?"* şeklinde ifade edilmişti. Bu alt amacı çözebilmek için öğretmenlerin, "*örgütsel yabancılaşmaya*" ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma puanları Tablo 7' de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Puanları

		$\overline{X}$	**SS**	**Düzey**
1	Öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	2.12	1.85	Nadiren
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	1.74	.82	Hiçbir zaman
3	İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	2.53	1.19	Nadiren
4	Okulda yönetsel işlere yönelik yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum	2.13	1.03	Nadiren
5	Çalışma isteğimi ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	2.04	1.05	Nadiren
6	Okulda gereksinim duyduğum arkadaş desteğini alamadığımı düşünüyorum.	1.89	1.04	Nadiren
7	Meslektaşlarımın beni iş konularıyla ilgili olarak kullandıklarını düşünüyorum.	1.41	.86	Hiçbir zaman
8	Ne kadar çalışırsam çalışayım, değişen bir şey olmayacağını hissediyorum.	1.99	1.08	Nadiren
9	Okulda fikirlerimin önemsenmediğini düşünüyorum.	1.76	1.04	Hiçbir zaman
10	Sınıf yönetiminde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum.	1.50	.86	Hiçbir zaman
12	Beni ilgilendirmeyen haksızlıklara tepkisiz kalmayı tercih ediyorum.	1.90	.99	Nadiren

Tablo 7 (Devam)

13	İşimle ilgili kararlarda görüşlerimin dikkate alınmadığını düşünüyorum.	1.90	1.05	Nadiren
14	Okuldaki anlaşmazlıkların çözümü konusunda yapabileceğim bir şey olmadığını düşünüyorum.	1.94	1.03	Nadiren
15	Okulda bürokratik işleyişin beni koşulsuz uyuma zorladığını düşünüyorum.	2.51	1.25	Nadiren
16	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda işe yaramadığını düşünüyorum	2.08	1.11	Nadiren
17	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	1.97	1.05	Nadiren
18	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	1.52	.92	Hiçbir zaman
19	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	1.42	.86	Hiçbir zaman
20	Öğretmenliği idealist bir şekilde yapan meslektaşlarımın çabalarının gereksiz olduğunu düşünüyorum.	1.39	.79	Hiçbir zaman
21	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	1.27	.68	Hiçbir zaman
22	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1.77	.95	Hiçbir zaman
23	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	1.50	.91	Hiçbir zaman
24	Kendimi derse girmek üzere programlanmış bir robot gibi hissediyorum.	1.85	1.06	Nadiren
25	İşimle ilgili toplantılara katılmayı anlamsız buluyorum.	1.88	1.11	Nadiren
26	Okul kurallarının bütün öğretmenlere eşit olarak uygulanmadığını düşünüyorum.	2.32	1.31	Nadiren
27	Davranışlarımın yasa ve kurallara uygun olmasını umursamıyorum.	1.64	.98	Hiçbir zaman
28	Okulda kendi koyduğum kuralları uyguluyorum.	2.22	1.26	Nadiren
29	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	2.44	1.17	Nadiren
30	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	1.66	1.02	Hiçbir zaman
31	Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.	1.30	.79	Hiçbir zaman
32	Okulda ilişkilerin içten olmadığını düşünüyorum.	2.20	1.21	Nadiren
33	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	2.28	1.20	Nadiren
34	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir etkinlik yapmayı arzulamıyorum.	2.02	1.18	Nadiren
35	Okulda arkadaş çevremi sıkıcı buluyorum.	1.73	.97	Hiçbir zaman
36	Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	1.82	1.00	Nadiren
37	Dersimi bitirir bitirmez okuldan hemen uzaklaşmak istiyorum.	2.45	1.22	Nadiren
38	Kendimi topluma katkısı olmayan bir birey olarak değerlendiriyorum.	1.31	.76	Hiçbir zaman

Tablo 7'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla; *(1) "İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum* ($\overline{X}$ =2,53; Nadiren)", *(2) "Okulda bürokratik işleyişin beni koşulsuz uyuma zorladığını düşünüyorum* ($\overline{X}$ =2,51; Nadiren)", *(3) "Dersimi bitirir bitirmez okuldan hemen uzaklaşmak istiyorum* ($\overline{X}$ =2,45; Nadiren)" dır.

En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla; *(1) Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum* ($\overline{X}$ =1,27; Hiçbir zaman)", *(2) "Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum* ($\overline{X}$ =1,30; Hiçbir zaman)" ve *(3) "Kendimi topluma katkısı olmayan bir birey olarak değerlendiriyorum* ($\overline{X}$ =1,31; Hiçbir zaman)" dır.

Aşağıda Tablo 8'de ise örgütsel yabancılaşma ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Düzeylerine İlişkin Bulgular

Boyut	$\overline{X}$	**SS**	**Düzey**
Güçsüzlük	1.94	.61	Nadiren
Anlamsızlık	1.66	.67	Hiçbir zaman
Kuralsızlık	2.16	.82	Nadiren
Yalıtılmışlık	1.87	.75	Nadiren
Kendine yabancılaşma	1.86	.77	Nadiren
Tüm Ölçek Ortalaması	**1.87**	**.58**	**Nadiren**

Tablo 8 incelendiğinde, en yüksek ortalamanın *kuralsızlık* boyutunda olduğu ve en düşük ortalamanın ise *anlamsızlık* boyutunda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte *anlamsızlık* boyutu dışındaki tüm boyutların ve tüm ölçek ortalamasının "*nadiren*" düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Anlamsızlık boyutu ise "*hiçbir zaman"* düzeyinde saptanmıştır.

4.2.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

İkinci alt amaç "*İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algıları;(1) öğrenim durumu, (2) cinsiyet, (3) medeni durum, (4) kıdem* değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?", biçiminde ifade edilmişti. Bu alt değişkenlere ait bulgular aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4. 2. 2. 1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Algıları

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algılarının *"güçsüzlük", "anlamsızlık", "kuralsızlık", "yalıtılmışlık"* ve *"kendine yabancılaşma"* boyutlarında anlamlı bir fark oluşturup oluşturulmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis Testinden yararlanılmış ve bulgular aşağıda Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyut	**Öğrenim Durumu**	**n**	**Sıra ortalaması**	**sd**	χ^2	**p**	**Farkın kaynağı**
Güçsüzlük	Ön lisans	13	103,58	2	9.230	.010*	Ön lisans-lisans
	Lisans	320	178.02				
	Diğer	13	132.27				
Anlamsızlık	Ön lisans	13	129.08	2	2.977	.226	
	Lisans	320	175.83				
	Diğer	13	160.54				
Kuralsızlık	Ön lisans	13	129.58	2	3.265	.195	
	Lisans	320	176.09				
	Diğer	13	153.62				
Yalıtılmışlık	Ön lisans	13	156.54	2	.395	.821	
	Lisans	320	174.09				
	Diğer	13	175.85				
Kendine yabancılaşma	Ön lisans	13	127.35	2	2.955	.228	
	Lisans	320	175.37				
	Diğer	13	173.58				
Tüm Ölçek	Ön lisans	13	115.04	2	5.391	.068	
	Lisans	320	176.75				
	Diğer	13	151.85				

(*$p < .05$)

Tablo 9'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algılarının sadece *güçsüzlük* boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. *Güçsüzlük* boyutu dışındaki boyutlarda ve tüm ölçek için öğrenim durumuna göre öğretmen algıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. *Güçsüzlük* boyutunda ise yalnızca ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlerin algıları arasında anlamlı fark

saptanmıştır. Sıra ortalamasına dikkat edildiğinde g*üçsüzlük* boyutunda en yüksek ortalamaya lisans mezunlarının sahip olduğu belirlenmiştir.

4. 2. 2. 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Algıları

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algılarının *"güçsüzlük", "anlamsızlık", "kuralsızlık", "yalıtılmışlık"* ve *"kendine yabancılaşma"* boyutlarında anlamlı bir fark oluşturup oluşturulmadığını tespit etmek için Mann Whitney U Testinden yararlanılmış ve bulgular aşağıda Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	**Cinsiyet**	**n**	**Sıra ortalaması**	**Sıra toplamı**	**U**	**Z**	**P**
Güçsüzlük	Kadın	190	163.66	31096.00	12951.00	2.021	.043*
	Erkek	156	185.48	28935.00			
Anlamsızlık	Kadın	190	153.60	29184.50	11039	4.098	.000*
	Erkek	156	197.73	30846.50			
Kuralsızlık	Kadın	190	155.76	29593.50	11448.50	3.659	.000*
	Erkek	156	195.11	30437.50			
Yalıtılmışlık	Kadın	190	158.58	30130.00	11985.00	3.075	.002*
	Erkek	156	191.67	29901.00			
Kendine yabancılaşma	Kadın	190	165.56	31456.50	13311.50	1.651	.099
	Erkek	156	183.17	28574.50			
Tüm Ölçek	Kadın	190	156.16	29669.50	11524.50	3.560	.000*
	Erkek	156	194.63	30361.50			

(*p < .05)

Tablo 10'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında *kendine yabancılaşma* boyutu dışındaki tüm boyutlarda ve tüm ölçek için anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Ayrıca tüm ölçek için sıra ortalamalarına dikkat edildiğinde erkeklerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4. 2. 2. 3. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Algıları

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algılarının *"güçsüzlük", "anlamsızlık", "kuralsızlık", "yalıtılmışlık"* ve *"kendine yabancılaşma"* boyutlarında anlamlı bir fark oluşturup oluşturulmadığını tespit etmek için Mann Whitney U Testinden yararlanılmış ve bulgular aşağıda Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	**Medeni durum**	**n**	**Sıra ortalaması**	**Sıra toplamı**	**U**	**Z**	**P**
Güçsüzlük	Evli	238	179.11	42628.50	11516.50	1.550	.121
	Bekâr	108	161.13	17402.50			
Anlamsızlık	Evli	238	176.67	42047.50	12097.50	.878	.380
	Bekâr	108	166.51	17983.50			
Kuralsızlık	Evli	238	176.46	41998.50	12146.50	.822	.411
	Bekâr	108	166.97	18032.50			
Yalıtılmışlık	Evli	238	179.67	42762.50	11382.50	1.711	.087
	Bekâr	108	159.89	17268.50			
Kendine yabancılaşma	Evli	238	173.21	41223.00	12782.00	.082	.934
	Bekâr	108	174.15	188.08.00			
Tüm Ölçek	Evli	238	177.97	42358.00	11787.00	1.236	.217
	Bekâr	108	163.64	17673.00			

Tablo 11'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda ve tüm ölçek için anlamlı fark saptanmamıştır. Bu durumda medeni durumun işe yabancılaşma düzeyi üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

4. 2. 2. 4. Öğretmenlerin Kıdeme Göre Algıları

Öğretmenlerin kıdeme göre örgütsel yabancılaşma durumlarına ilişkin algılarının *"güçsüzlük", "anlamsızlık", "kuralsızlık", "yalıtılmışlık"* ve *"kendine yabancılaşma"* boyutlarında anlamlı bir fark oluşturup oluşturulmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis Testinden yararlanılmış ve bulgular aşağıda Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyut	**Kıdem**	**n**	**Sıra ortalaması**	**sd**	χ^2	**p**	**Farkın kaynağı**
Güçsüzlük	1-5 yıl	111	150.60	3	14.536	.002*	1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	111	191.55				
	11-15 yıl	52	201.11				
	16 yıl ve üzeri	72	161.04				
Anlamsızlık	1-5 yıl	111	154.72	3	10.606	.014*	1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	111	188.32				
	11-15 yıl	52	198.26				
	16 yıl ve üzeri	72	161.73				
Kuralsızlık	1-5 yıl	111	169.95	3	.308	.959	
	6-10 yıl	111	177.18				
	11-15 yıl	52	172.06				
	16 yıl ve üzeri	72	174.34				
Yalıtılmışlık	1-5 yıl	111	155.69	3	5.510	.138	
	6-10 yıl	111	178.23				
	11-15 yıl	52	184.74				
	16 yıl ve üzeri	72	185.54				
Kendine yabancılaşma	1-5 yıl	111	168.99	3	6.562	.087	
	6-10 yıl	111	179.23				

	11-15 yıl	52	197.85				
	16 yıl ve üzeri	72	154.04				
Tüm Ölçek	1-5 yıl	111	154.95	3	8.977	.030*	1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl.
	6-10 yıl	111	186.64				
	11-15 yıl	52	196.50				
	16 yıl ve üzeri	72	165.22				

(*p < .05)

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında "*güçsüzlük", "anlamsızlık"* boyutlarında ve tüm ölçek için anlamlı fark olduğu görülmektedir. *Güçsüzlük* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. *Anlamsızlık* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır. Tüm ölçek için ise bu fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır.

4.2.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Üçüncü alt amaç *"İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?"* şeklinde ifade edilmişti. Bu alt amacı çözebilmek için ilkokullarda görevli öğretmenlerin, "*Örgütsel Vatandaşlık Davranışına*" ilişkin ortalama, standart sapma puanları Tablo 13' de sunulmuştur.

Tablo 13**.** Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Puanları

		$\overline{X}$	**SS**	**Düzey**
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.	4.00	.93	Katılıyorum
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.	4.06	.96	Katılıyorum
3	Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.	4.28	.82	Tamamen katılıyorum
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.	4.00	.97	Katılıyorum
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımın fikirlerini alırım.	4.19	.86	Katılıyorum
6	Öğretmen arkadaşlarımın haklarını korumaya özen gösteririm.	4.35	.78	Tamamen katılıyorum

Tablo 13 (Devam)

7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.	4.13	.83	Katılıyorum
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.	4.16	.93	Katılıyorum
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm.	1.79	.95	Kesinlikle Katılmıyorum
10	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.	1.76	1.01	Kesinlikle Katılmıyorum
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.	1.75	1.05	Kesinlikle Katılmıyorum
12	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.	1.82	1.05	Katılmıyorum
13	İşime zamanında gelirim.	4.30	1.07	Tamamen katılıyorum
14	Teneffüs aralarını asla uzatmam.	4.05	.99	Katılıyorum
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.	4.18	.98	Katılıyorum
16	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.	4.28	.88	Tamamen katılıyorum
17	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımın bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.	3.66	1.01	Katılıyorum
18	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım	3.88	.92	Katılıyorum
19	Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.	3.67	1.00	Katılıyorum
20	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.	4.22	.75	Tamamen katılıyorum

Tablo 13'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla; *(1)* "*Öğretmen arkadaşlarımın haklarını korumaya özen gösteririm* ($\overline{X}$ =4,35; Tamamen Katılıyorum)", *(2)* "*İşime zamanında gelirim* ($\overline{X}$ =4,30; Tamamen katılıyorum)", *(3)*"*Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım* ($\overline{X}$ =4,28; Tamamen katılıyorum)" ile "*Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım* ($\overline{X}$ =4,28; Tamamen katılıyorum)" dır. Ayrıca en düşük ortalamaya sahip ilk üç maddenin de *(1)* "*Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim* ($\overline{X}$ =1.75; Kesinlikle Katılmıyorum)", *(2)* "*Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim* ($\overline{X}$ =1,76; Kesinlikle Katılmıyorum)" ve *(3)* "*Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm* ($\overline{X}$ =1.79; Kesinlikle Katılmıyorum)" dır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde yer alan boyutların ortalamaları ve standart sapma değerleri ise Tablo 14'de sunulmuştur.

Tablo 14. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	$\overline{X}$	**SS**	**Düzey**
Yardımlaşma	4.15	.62	Katılıyorum
Centilmenlik	4.21	.76	Tamamen katılıyorum
Vicdanlılık	4.20	.78	Katılıyorum
Sivil erdem	3.86	.74	Katılıyorum
Tüm Ölçek Ortalaması	4.11	.52	Katılıyorum

Tablo 14 incelendiğinde, en yüksek ortalamanın *centilmenlik* boyutunda olduğu ve en düşük ortalamanın ise *sivil erdem* boyutunda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte *centilmenlik* boyutu dışındaki tüm boyutlar ve ölçeğin genelinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

4.2.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Dördüncü alt amaç "*İlkokullarda görevleri öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları; (1) öğrenim durumu, (2) cinsiyet, (3) medeni durum, (4) kıdem* değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" biçiminde ifade edilmişti. Bu değişkenlere ait bulgular aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4. 2. 4. 1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Algıları

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin algılarının *"yardımlaşma", "centilmenlik", "vicdanlılık"* ve *"sivil erdem"* boyutlarında anlamlı bir fark oluşturup oluşturulmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis Testinden yararlanılmış ve bulgular aşağıda Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Algılarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Öğrenim Durumu	n	Sıra ortalaması	sd	χ^2	p	Farkın kaynağı
Yardımlaşma	Ön lisans	13	233.54	2	5.237	.073	
	Lisans	320	170.52				
	Diğer	13	186.88				
Centilmenlik	Ön lisans	13	282.69	2	1.457	.483	
	Lisans	320	171.88				
	Diğer	13	204.15				
Vicdanlılık	Ön lisans	13	207.4	2	1.668	.434	
	Lisans	320	171.15				
	Diğer	13	181.00				
Sivil Erdem	Ön lisans	13	224.81	2	4.866	.087	
	Lisans	320	170.25				
	Diğer	13	202.08				
Tüm Ölçek	Ön lisans	13	204.00	2	2.614	.271	
	Lisans	320	171.00				
	Diğer	13	203.96				

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin tüm boyutlarda ve tüm ölçek için algıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında ölçeğin genelinde ve tüm boyutlarda en düşük ortalamanın lisans mezunlarında olduğu belirlenmiştir.

4. 2. 4. 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Algıları

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin algılarının *"yardımlaşma", "centilmenlik", "vicdanlılık"* ve *"sivil erdem"* boyutlarında anlamlı bir fark

oluşturup oluşturulmadığını tespit etmek için Mann Whitney U Testinden yararlanılmış ve bulgular aşağıda Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Algılarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	Z	P
Yardımlaşma	Kadın	190	171.86	32653.00	14508.00	.338	.735
	Erkek	156	175.50	27378.00			
Centilmenlik	Kadın	190	165.96	31531.50	13386.50	1.571	.116
	Erkek	156	182.69	28499.50			
Vicdanlılık	Kadın	190	168.26	31969.00	13824.00	1.090	.276
	Erkek	156	179.88	28062.00			
Sivil erdem	Kadın	190	172.43	32762.00	14617.00	.221	.825
	Erkek	156	174.80	27269			
Tüm Ölçek	Kadın	190	169.71	32245.00	14100.00	.778	.436
	Erkek	156	178.12	27786.00			

Tablo 16'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda ve ölçeğin genelinde anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Ancak, sıra ortalamaları göz önüne alındığında tüm boyutlarda ve ölçeğin genelinde erkeklerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

4.2.4.3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Algıları

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin algılarının *"yardımlaşma", "centilmenlik", "vicdanlılık"* ve *"sivil erdem"* boyutlarında anlamlı bir fark oluşturup oluşturulmadığını tespit etmek için Mann Whitney U Testinden yararlanılmış ve bulgular aşağıda Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlığa İlişkin Algılarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Medeni durum	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	Z	P
Yardımlaşma	Evli	238	168.11	40010.00	11569.00	1.493	.135
	Bekâr	108	185.38	20021.00			
Centilmenlik	Evli	238	165.35	39354.00	10913.00	2.282	.022*
	Bekâr	108	191.45	20677.00			
Vicdanlılık	Evli	238	176.22	41940.00	12205.00	.761	.447
	Bekâr	108	167.51	18091.00			
Sivil erdem	Evli	238	169.35	40304.00	11863.50	1.155	.248
	Bekâr	108	182.65	19726.50			
Tüm Ölçek	Evli	238	166.41	39605.50	11164.50	1.959	.050*
	Bekâr	108	189.13	20425.50			

(*p < .05)

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları *centilmenlik* boyutunda ve ölçeğin genelinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sıra ortalamalarına dikkat edildiğinde *vicdanlılık* boyutu dışındaki tüm boyutlarda ve ölçeğin genelinde bekâr öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.2.4.4. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Algıları

Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışınaa ilişkin algılarının *"yardımlaşma", "centilmenlik", "vicdanlılık"* ve *"sivil erdem"* boyutlarında anlamlı bir fark oluşturup oluşturulmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis Testinden yararlanılmış ve bulgular aşağıda Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Algılarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Kıdem	n	Sıra ortalaması	sd	χ^2	p	Farkın kaynağı
Yardımlaşma	1-5 yıl	111	180.48	3	1.207	.751	
	6-10 yıl	111	169.20				
	11-15 yıl	52	164.57				
	16 yıl ve üzeri	72	175.81				
Centilmenlik	1-5 yıl	111	191.90	3	10.382	.016*	1-5 yıl ile 6-10 yıl, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	111	152.91				
	11-15 yıl	52	162.21				
	16 yıl ve üzeri	72	185.03				
Vicdanlılık	1-5 yıl	111	171.01	3	18.019	.000*	1-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	111	151.19				
	11-15 yıl	52	170.14				
	16 yıl ve üzeri	72	214.15				
Sivil erdem	1-5 yıl	111	186.82	3	3.146	.370	
	6-10 yıl	111	158.10				
	11-15 yıl	52	161.34				
	16 yıl ve üzeri	72	185.49				
Tüm Ölçek	1-5 yıl	111	186.82	3	6.411	.093	
	6-10 yıl	111	158.10				
	11-15 yıl	52	161.34				
	16 yıl ve üzeri	72	185.49				

(*p < .05)

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları *centilmenlik* ve v*icdanlılık* boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaştığı, ölçeğin

genelinde ise farklılaşmadığı görülmektedir. *Centilmenlik* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. *Vicdanlılık* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır.

4.2.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Beşinci alt amaç *"İlkokullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel yabancılaşmaya ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?"* şeklinde ifade edilmişti. Bu alt amacı çözebilmek için ilkokullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel yabancılaşmaya ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına dair bulgular Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19. Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yardımlaşma	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem	Ölçeğin geneli
Güçsüzlük	-.292**	-.455**	-.354**	-374**	-482**
Anlamsızlık	-.317**	-.403**	-.319**	-.319**	-.477**
Kuralsızlık	-.204**	-.234**	-.186**	-.275**	-.308**
Yalıtılmışlık	-.319**	-.267**	-.201**	-.381**	-.396**
Kendine yabancılaşma	-.313**	-.416**	-.330**	-.335**	-.466**
Tüm Ölçek	-.342**	-.436**	-.325**	-.422**	-.510**

(*p < .05, **p < .01)

Tablo 19 incelendiğinde, örgütsel yabancılaşmanın; g*üçsüzlük* boyutunun; örgütsel vatandaşlığın "yardımlaşma" boyutu ile (r = -.292, p < .01) düşük düzeyde ve negatif yönlü, "centilmenlik" boyutu ile (r = -.455, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "vicdanlılık" boyutu ile (r = -.354, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "sivil erdem" boyutu ile (r = -.374, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, ölçeğin geneli ile (r = -.482, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü ilişkilere sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel yabancılaşmanın "*anlamsızlık"* boyutunun; örgütsel vatandaşlığın "yardımlaşma" boyutu ile (r = -.317, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "centilmenlik"

boyutu ile (r = -.403, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "vicdanlılık" boyutu ile (r = -.319, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "sivil erdem" boyutu ile (r = -.319, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, ölçeğin geneli ile (r = -.477, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü ilişkiler göstermektedir.

Örgütsel yabancılaşmanın *"kuralsızlık"* boyutunun; örgütsel vatandaşlığın "yardımlaşma" boyutu ile (r = -.204, p < .01) düşük düzeyde ve negatif yönlü, "centilmenlik" boyutu ile (r = -.234, p < .01) düşük düzeyde ve negatif yönlü, "vicdanlılık" boyutu ile (r = -.186, p < .01) düşük düzeyde ve negatif yönlü, sivil "erdem" boyutu ile (r = -.275, p < .01) düşük düzeyde ve negatif yönlü, ölçeğin geneli ile (r = -.308, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü ilişkilere sahiptir.

Örgütsel yabancılaşmanın *"yalıtılmışlık"* boyutunun; örgütsel vatandaşlığın "yardımlaşma" boyutu ile (r = -.319, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "centilmenlik" boyutu ile (r = -.267, p < .01) düşük düzeyde ve negatif yönlü, "vicdanlılık" boyutu ile (r = -.201, p < .01) düşük düzeyde ve negatif yönlü, "sivil erdem" boyutu ile (r = -.381, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, ölçeğin geneli ile (r = -.396, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü ilişkiler göstermektedir.

Örgütsel yabancılaşmanın *"kedine yabancılaşma"* boyutunun; örgütsel vatandaşlığın "yardımlaşma" boyutu ile (r = -.313, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "centilmenlik" boyutu ile (r = -.416, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "vicdanlılık" boyutu ile (r = -.330, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "sivil erdem" boyutu ile (r = -.335, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, ölçeğin geneli ile (r = -.466, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü ilişkilere sahiptir.

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin; örgütsel vatandaşlık ölçeğinin "yardımlaşma" boyutu ile (r = -.342, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "centilmenlik" boyutu ile (r = -.436, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "vicdanlılık" boyutu ile (r = -.325, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, "sivil erdem" boyutu ile (r = -.422, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü, örgütsel vatandaşlık ölçeğinin geneli ile (r = -.510, p < .01) orta düzeyde ve negatif yönlü ilişkiler göstermektedir. Buna göre en büyük ilişki iki ölçeğinin geneli arasında olduğu söylenebilir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde; araştırma sonuçları yorumlanmış ve araştırma konuları ile ilgili alanyazındaki diğer çalışmaların sonuçları ile ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Bu araştırmada, "kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki" incelenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel yabancılaşma ile ilgili ortalaması en yüksek olan ilk üç madde sırasıyla; *(1) İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum* ($\overline{X}$ =2,53; Nadiren), *(2) Okulda bürokratik işleyişin beni koşulsuz uyuma zorladığını düşünüyorum* ($\overline{X}$ =2.51) ve *(3) Dersimi bitirir bitirmez okuldan hemen uzaklaşmak istiyorum*($\overline{X}$ =2,45; Nadiren)" dir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma dereceleri *Nadiren* düzeyindedir. Çağlayan (2015) tarafından yapılan araştırma bulguları da bu araştırma bulgularına benzer niteliktedir.

Bu araştırmada çıkan sonuçlar, öğretmenler açısından olumlu olmakla birlikte yeterli değildir. Çalışma yaşamını sekteye uğratan yabancılaşmanın ortadan kaldırılması için önlemlerin gerekliliği son derece önemlidir. Bu yüzden yabancılaşmaya neden olan etkenlerin tespiti ve uygun çözümü kaçınılmazdır. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumun nitelikleri, mesleği seçme biçimleri, mesleğe verdikleri önem, sağlık durumları, aile yaşamları, iş doyumları, bunun yanı sıra eğitim ile ilgili yönetmeliklerin, genelgelerin öğretmenin düşünce ve eylem özgürlüğünü sınırlaması, emek ve çabalarının yeterince takdir edilememesi, toplumsal ilişkilerde yaşadığı yalnızlık duygusu, eğitimsel olanakların ve kaynakların yetersizliği, başarılı ve başarısız öğretmen ayırımının etkili biçimde yapılamaması, merkezi bir eğitim sisteminin öğretmeni sadece programda belirlenmiş konuları yine Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmiş kitaplar yoluyla öğrenciye aktaran pasif bir uygulayıcı haline dönüştürmesi gibi etkenlerde öğretmenin yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Şimşek, 1997: 88; Akt. Çağlayan, 2015).

Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel yabancılaşma ile ilgili ortalaması en düşük ilk üç madde ise sırasıyla; *(1) Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum* ($\overline{X}$ =1,27; Hiçbir zaman) , (2) *Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum* ($\overline{X}$ =1,30; Hiçbir zaman) ve *(3) Kendimi topluma katkısı olmayan bir birey olarak değerlendiriyorum* ($\overline{X}$ =1,31; Hiçbir zaman) olarak saptanmıştır. Görüldüğü gibi, her üç maddenin düzeyi de aynıdır. Çağlayan (2015) tarafından yapılan araştırma bulguları da bu araştırma bulgularına benzer niteliktedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmasına ilişkin algıları; "*güçsüzlük*" ($\overline{X}$ =1,94), "*kuralsızlık*" ($\overline{X}$ =2,16), yalıtılmışlık ($\overline{X}$ =1,87), "*kendine yabancılaşma*" ($\overline{X}$ =1,86) boyutlarında ve tüm ölçek için ortalamalar ($\overline{X}$ =1,87) "Nadiren"; *"anlamsızlık"* boyutunda ise ($\overline{X}$ =1,66) "Hiçbir Zaman" düzeyinde saptanmıştır. Görüldüğü gibi, araştırmanın örgütsel yabancılaşma alt boyutlarında en yüksek algı düzeyi *"kuralsızlık*" ($\overline{X}$ =2,16; Nadiren) boyutunda saptanmıştır. Çağlayan (2015) tarafından yapılan araştırmada da *"kuralsızlık*" boyutu diğer boyutlara göre daha yüksek olup ($\overline{X}$ =2,17) "Nadiren" düzeyinde saptanmıştır. Bu bulgu da yapılan bu araştırmayı desteklemektedir. Diğer taraftan Elma (2003), Eryılmaz (2010) ve Çağlayan (2015) da öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarda, öğretmenlerin genel olarak "Nadiren" düzeyinde yabancılaşma yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Yapılan bu araştırmada çıkan sonuçlar, "Nadiren" düzeyinde de olsa toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşmak için toplum tarafından onaylanmayan davranışların benimsenmesi söz konusudur (Tolan, 1981:127). Bu bağlamda kuralsızlık duygusu yaşayan kişi, toplumun düzenleyici kurallarıyla bağlarını koparır (Tutar,2014:359).

Öğretmenlerin "öğrenim durumlarına" göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algılarının sadece *güçsüzlük* boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. *Güçsüzlük* boyutu dışındaki boyutlarda ve ölçeğin genelinde öğrenim durumuna göre öğretmen algıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. *Güçsüzlük* boyutunda ise yalnızca önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin algıları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Sıra ortalamasına dikkat edildiğinde *güçsüzlük* boyutunda en yüksek ortalamaya lisans mezunlarının sahip olduğu belirlenmiştir.

Güçsüzlük sosyal süreçler karşısında, insanın kendini denetimden yoksun hissetmesidir. Güçsüzlük durumunda, yaşamı başka "güç"ler tarafından yönlendirilen kişi, kendini zayıf hatta güçsüz hisseder. Kendisini güçsüz hisseden kişi, kendisini denetleyen kişi veya kurallarla baş edemeyeceği, onlara güç yetiremeyeceği hissiyle hareket eder (Seeman, 1972; Akt. Tutar, 2010). Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu sıra ortalamalarına bakıldığında; önlisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarının 103,58; lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarının 178,02; yüksek lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarının ise 132,27 olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın, lisans mezunu öğretmenler arasında daha çok olduğu tespit edilmiştir. Banai ve Weisberg (2003), özel ve kamu işletmelerinde yabancılaşma düzeylerini inceledikleri araştırmalarında eğitim düzeyi ile yabancılaşma arasında negatif bir ilişki saptamışlardır (Akt. Salihoğlu, 2014). Öğrenim düzeyi yükseldikçe, algı ve duygulanımın

daha olumlu olması beklenirken sonucun tam tersi olduğu görülmektedir. Lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre iş ve kurumla ilgili duygulanımı daha olumlu ve yabancılaşma düzeyi daha düşüktür (Minibaş, 1993). Önlisans mezunu öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda daha az yabancılaşmalarının nedeni, eğitim düzeyinin az olmasından dolayı işten beklentisinin de az olması olabilir.

Öğretmenlerin "cinsiyetlerine" göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında *kendine yabancılaşma* boyutu dışındaki tüm boyutlarda ve ölçeğin genelinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Ayrıca ölçeğin geneli için sıra ortalamalarına dikkat edildiğinde erkeklerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda kadın öğretmenlerin iş yaşamlarında daha iyimser olduğu söylenebilir. Çevik (2009) de çalışmasında, erkeklerin kadınlardan biraz daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıklarını tespit etmiştir. Çağlayan (2015) tarafından yapılan araştırma bulguları da benzer niteliktedir. Erkek öğretmenlerin, meslekleri üzerinde kontrol güçlerinin az olduğunu düşünmeleri ve iş yaşamında kararlara katılım konusunda yetersizlik hissetmeleri ve bu yüzden toplantılara bile katılmama istekleri yabancılaşma yaşamalarına neden olabilir. Erkek öğretmenlerin kendilerini değerlendirme yeteneğinden mahrum bırakması ve davranışlarının arkasındaki iradenin başkasına ait olduğu düşüncesinin doğurduğu durum söz konusu ve aynı zamanda, bireyin davranışlarının sonucunu kontrol edememe duygusuyla ortaya çıkan algı hâkim olabilir. Erkek öğretmenlerin, yaptıkları işin karşılığını göremediklerini, öğretmenliği idealist bir şekilde yapan meslektaşlarının çabalarının gereksiz olduğunu ve işlerinin gerçek yaşamdan kopuk olduğunu düşünmeleri ve okulda aynı konuları öğretmekten bıkmaları gibi nedenler söz konusudur.

Öğretmenlerin "medeni durum" değişkenine göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda ve tüm ölçek için anlamlı fark saptanmamıştır. Evli ve bekâr öğretmenlerin, örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algıları birbirine yakındır. Eryılmaz (2010) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada da medeni duruma göre iki grubun örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu araştırma bulguları da bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin "kıdemlerine" göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında "*güçsüzlük", "anlamsızlık"* boyutlarında ve tüm ölçek için anlamlı fark olduğu saptanmıştır. *Güçsüzlük* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan

öğretmenler arasında saptanmıştır. *Anlamsızlık* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. Tüm ölçek için ise bu fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. Tablo 12'deki bulgulara dikkat edildiğinde başlangıçtaki kıdem yılından (1-5 yıl) 15.yılın sonuna kadar yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutundaki öğretmen algılarının ortalamaları gittikçe artmakta ve daha sonra da yani 16 yıl ve üzeri kıdemden sonra tekrar düşüşe geçmektedir. Ayrıca sıra ortalamalarına dikkat edildiğinde ölçeğin genelinde en yüksek ortalamaya kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin sahip olduğu saptanmıştır. Bu gruptaki öğretmenlerin mesleklerini, iş koşullarını ve kurumlarını daha gerçekçi gözle görmeye başlayıp çalışma yaşantılarını sorgulamaları umutsuzluğa düşmelerine sebep olmuş olabilir. İlk günün verdiği çalışma coşkusu ve isteği, zamanla işle ilgili hayal kırıklığına dönüşmüş olabilir ve işi devam ettirip ettirmeme gibi ikilemler bu grup öğretmenlerin işlerine karşı olumsuz tutuma sahip olup yabancılaşmalarına neden olmuş olabilir. Mesleklerini ilk günlerine nazaran daha tecrübeli şekilde yapan, bunun yanında öğrenecek daha çok şeyi olan 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, gelişen teknolojilerden yeterince yararlanamaması işlerini yaparken kendilerini yetersiz hissetmelerine yol açabilir.

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel vatandaşlık ile ilgili ortalaması en yüksek olan ilk üç madde sırasıyla; (1) Ö*ğretmen arkadaşlarımın haklarını korumaya özen gösteririm* ($\overline{X}$ =4, 35; Tamamen katılıyorum), (2*) İşime zamanında gelirim* ($\overline{X}$ =4,30; Tamamen Katılıyorum) ve (3) Ö*ğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım* ($\overline{X}$ =4,28; Tamamen katılıyorum) ve *Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım* ($\overline{X}$ =4,28; Tamamen katılıyorum)' dır. Bu da, öğretmenlerin çalışma yaşamında birbirlerine karşı yardımsever ve destekleyici olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel vatandaşlık ile ilgili ortalaması en düşük ilk üç madde ise sırasıyla; *(1) "Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim* ($\overline{X}$ =1.75; Kesinlikle Katılmıyorum)", *(2) "Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim* ($\overline{X}$ =1,76; Kesinlikle Katılmıyorum)" ve *(3) "Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm* ($\overline{X}$ =1.79; Kesinlikle Katılmıyorum)" olarak saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa ilişkin algılarının ortalaması; "*yardımlaşma"* ($\overline{X}$ =4.15), "*vicdanlılık*" ($\overline{X}$ =4,20), "*sivil erdem*" ($\overline{X}$ =3,86) boyutlarında ve tüm ölçek için ($\overline{X}$ =4,11) "Katılıyorum" düzeyinde saptanmıştır. Yalnızca "*centilmenlik"* boyutunda öğretmen algıları ($\overline{X}$ =4,21) "Tamamen katılıyorum" düzeyinde saptanmıştır. Görüldüğü gibi, araştırmanın alt boyutlarında en yüksek algı düzeyi ($\overline{X}$ =4,21; Katılıyorum) "*Centilmenlik*" boyutunda saptanmıştır. Centilmenlik (Organ, 1988; Podsakoff. And McKenzie, 1997), önemsiz konularda şikâyet etmeme, işyerinde haksız muameleden dertlenmeme, ağır çalışma koşullarına dayanma, en zor anlarda bile olumlu tutumu kaybetmeme ve kurum çıkarı için kişisel çıkardan vazgeçme gibi davranışları içerir. Sportmenlik davranışları statükoyu sürdürmeyi ve sosyal uyumu teşvik etmeyi amaçlar (Wang, Hinrichs, Prieto ve Howell, 2013).

Öğretmenlerin "öğrenim durumlarına" göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları arasında; "*yardımlaşma", "centilmenlik", "vicdanlılık", "sivil erdem"* boyutlarında ve ölçeğin tümü için anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenler tüm boyutlar ve tüm ölçek için benzer algıya sahiptirler. Şayir (2015), çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin boyutlarda ve tüm ölçekte anlamlı farklılık bulmamıştır.

Öğretmenlerin "cinsiyete" göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları arasında; "*yardımlaşma", "centilmenlik", "vicdanlılık", "sivil erdem"* boyutlarında ve ölçeğin tümü için anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Yani öğretmenler tüm boyutlar ve tüm ölçek için benzer algıya sahiptirler.

Öğretmenlerin "medeni durumlarına" göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları *centilmenlik* boyutunda ve ölçeğin genelinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. *Centilmenlik* davranışı, kişinin örgütsel görev ve sorumluluğunu yerine getirirken güçlüklerden ve sorunlardan yakınmaması anlamında kullanmaktadır. Centilmen kişi işler yolunda gitmediğinde örgüte karşı pozitif tutum takınmayı sürdürür. Etkin bir grup çalışması için özveride bulunur ve örgütsel sinerjinin ortaya çıkmasına çaba gösterir. Gönüllülük ve centilmenlik olarak da ifade edilen sportmenlik, işteki sıkıntılara karşı hoşgörülü olma, tahammül gösterme gibi pozitif tutum ve davranışları içerir. İnsanın diğer insanlarla etkileşim halinde bulunduğu ortamlarda sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bununla birlikte bir örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu olan sportmenlik davranışı, söz konusu sorunların yaşandığı durumlarda kişinin örgütün çıkarını düşünerek kendi yaşadığı örgütsel kaynaklı sorunları görmezden gelmesi, bir örgütsel sportmenlik davranışıdır (Tutar, 2014: 335). Evli öğretmenlerin bu boyuttaki ortalamaları ($\overline{X}$ =165,35) iken bekar öğretmenlerin

ortalamaları ($\overline{X}$ =191,45)'dır. Sıra ortalamalarına dikkat edildiğinde *Vicdanlılık* boyutu dışındaki tüm boyutlarda ve ölçeğin genelinde bekâr öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere kıyasla özel yaşamında daha az sorumluluk sahibi olmalarından iş yaşamında daha aktif olduğunu ve onlar için tanımlanan işten daha fazlasını gönüllülük esasına dayalı olarak yapabildiklerini gösterebilir. Ayrıca evli öğretmenlerin işe zamanında gelme, gereksiz molalardan kaçınma gibi davranışları, hem iş hem de özel hayatlarını dengeli şekilde yürütmeleri için planlı olmaları gerektiğinden kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin "kıdemlerine" göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları *centilmenlik* ve v*icdanlılık* boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Centilmenlik boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. *Vicdanlılık boyutundaki* öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleklerine karşı ilgi ve merakı son derece yüksek olduğundan rol fazlası davranışları yapıp olumsuzluklara karşı daha toleranslı olmaları centilmenlik boyutunun yüksek olmasının kaynağı olabilir. Vicdanlılık boyutunda ise en yüksek sıra ortalamasına kıdemi 16 yıl ve üzeri olanlar sahiptir. Örgütsel vicdanlılık yüksek görev bilinci, örgütsel çıkarlara samimi ve içten bağlılık, örgütsel hedeflere karşı yüksek bir sadakat durumu ve örgütsel amaçlar için bilinçli bir irade açıklamasıdır (Tutar, 2014: 334). Öğretmenler zamanla işlerini daha akılcı ve bilinçli şekilde yapmaları ile örgüt kültürünü benimsemeleri *vicdanlılı*k boyutunun gelişmesine yol açmış olabilir. Arlı (2011) çalışmasında öğretmenlerin örgüt kültürünü daha çok benimsedikçe gösterdikleri vatandaşlık davranışlarının arttığını tespit etmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlığı oluşturan tüm alt boyutlar arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

Örgütsel yabancılaşmanın *"güçsüzlük"* alt boyutu ile örgütsel vatandaşlığın tüm alt boyutları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Tutar (2014: 359)'ın dediği gibi" güçsüzlük durumunda, yaşamı başka "güçler" tarafından yönlendirilen kişi, kendini zayıf hatta güçsüz hisseder. Bu kişi, kendisini denetleyen kişi veya kurallarla baş edemeyeceği, onlara güç yetiremeyeceği hissiyle hareket eder. Bu durum da örgütsel vatandaşlık üzerinde negatif bir ilişkiye yol açmaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın *"anlamsızlık"* alt boyutu ile örgütsel vatandaşlığın tüm alt boyutları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Anlamsızlık duygusu yaşayan insanın kendini gerçek boyutlarıyla değerlendirme yeteneğinden mahrum bırakması ve davranışlarının arkasındaki iradenin başkasına ait olduğu düşüncesinin doğurduğu uyumsuzluk hali ve aynı zamanda bireyin davranışlarının sonucunu kontrol edememe duygusuyla ortaya çıkan güçsüzlük algısı söz konusudur (Tutar, 2014: 359). Bu durumda olan bir işgörenin sağlıklı örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemesi beklenemez.

Örgütsel yabancılaşmanın *"kuralsızlık"* alt boyutu ile örgütsel vatandaşlığın tüm alt boyutları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Kuralsızlık duygusu yaşayan kişi, toplumun düzenleyici kurallarıyla bağlarını koparır ve bireylerin toplumsal olarak onaylanmayan, davranış düzlemine uygun düşmeyen davranışlarda bulunmalarına neden olur (Tutar, 2014: 359). Burada toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşmak için toplum tarafından onaylanmayan davranışların benimsenmesi söz konusudur (Tolan, 1981:127). Bu durumda olan bir işgören de sağlıklı örgütsel vatandaşlık davranışını sergileyemez.

Örgütsel yabancılaşmanın *"yalıtılmışlık"* alt boyutu ile örgütsel vatandaşlığın tüm alt boyutları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu boyutta da işgören dost ve arkadaş edinememe, insanlarla etkileşim içinde olamama, sosyal çevreden kopuk ve bihaber yaşamını sürdürmektedir. Örgütsel düzeyde ise informal gruplara katılamama, örgütün iç çevresiyle uyumlu ilişkiler kuramama durumu söz konusudur. Sosyal uzaklaşma, örgütsel kurallara, süreçlere ve normlara kayıtsız kalma şeklinde olabileceği gibi, örgüt dışında toplumsal kurallara, toplumsal kültüre uyum sağlayamama şeklinde de olabilir (Tutar, 2014: 359). Bu durumu yaşayan bir işgörenin sağlıklı örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi beklenemez.

Örgütsel yabancılaşmanın *"kendine yabancılaşma"* alt boyutu ile örgütsel vatandaşlığın tüm alt boyutları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Bu boyutta kişi kendi özüne, benliğine karşı yabancılaşmıştır. Kendine yabancılaşan insan normal şartlarda kişiye doyum sağlayıcı faktörlerden doyum bulamaz veya doyum sağlayıcı faktörlere karşı ilgisiz kalır. Kendi özüne yabancılaşan kişiler kendini ödüllendirme yoluna gitmeyen, ihtiyaçlarını karşılamak için kendini araçsallaşmış nesneler olarak görür. Güçsüzlük duygusu inancıyla hareket eder (Tutar, 2014: 359). Bu duygu ile hareket eden bir bireyin sağlıklı örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenemez.

Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde ve negatif ($r = -.510$, $p < .01$) yönlü bir ilişki olduğu, öğretmenlerdeki örgütsel yabancılaşma davranışları artıkça örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı saptanmıştır. Mendoza ve Manrique –de-Lara (2007) da "Kanarya Adalarında *İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi* (The impact of work alieanation on organizational citizenship behaviour in Canary Islands) konulu çalışmalarında, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İşe yabancılaşma karşıtı stratejinin, örgüt lehine sağlıklı ve işgörenin karşılıklı davranışlarını güçlendirdiğini vurgulamışlardır. Çalışmalarında, işe yabancılaşmanın, çalışanın örgüt içi davranışını etkilediğini belirtmişlerdir. İşyerinin, birey-örgüt krizini ve örgütsel vatandaşlık davranışını kontrol etmede önemli işlevlere sahip olduğunun farkındalığı tespit edilmiştir. Birey-örgüt uyumsuzluğu ya da krizi, K. Marx'a göre çalışanın kendi ürününde ve çalışma aşamasında kontrolü kaybettiği ve bu yüzden iş yerinde kendini ifade edemediği bir durum oluşturduğundan örgütsel vatandaşlık davranışının gerekli olduğu vurgulanmıştır. Yabancılaşmanın bu yönünün, çalışanın daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine sebep olacağı ifade edilmektedir. Araştırmaya göre bu durumun başlıca nedeni, örgütteki genel değer uyumsuzluğudur. Yöneticilerin, çalışanların insani ihtiyaçlarına uyumlu iş koşulları sağlamaları gerekliliği vurgulanmıştır. Böylece yabancılaşmanın azaldığı örgütsel vatandaşlık davranışının ve onunla ilgili performansın teşvik edildiği bir çalışma ortamının oluşturulacağı belirtilmiştir.

Seeman (1967), yabancılaşmanın sonuçlarıyla ilgili birkaç muhtemel sonucu belirtmiş ve bunları özetle şu şekilde sıralamıştır: (1) İşiyle ilgili karar verme yetkisi nerdeyse olmayan insanlar, yaşamlarını genel olarak baş edilemez olarak algılar. Kendilerini, kişisel ve sosyal sonuçları etkileyemeyecek kadar güçsüz hissederler. (2) İşin nispeten anlamsız olduğu yerde, kişiler önemli hedeflerin yerine geçici amaçları ön plana koyarlar. İş, bölümlere ayrıldığında, uzmanlaştığında ve tipik olarak yüksek hareketlilik gerektiren durumlarda yapıldığında, işgörenler iş yaşamında statü kazandıran özelliklere artan ilgi gösterebilirler. (3) Kariyer düzeninde, bireysel bağlılık için düşük imkân sağlayan iş, nispeten anomik bir yaşam görüşünü teşvik ediyor. Bu yüzden, işin bireyi anlamlı şekilde bağlamadığı yerde, sosyal düzen genellikle daha az destekleyici ve güvenilir olarak değerlendirilir. (4) Yabancılaşmış iş, iş yaşamındaki motivasyonu engelleyici bir etkendir. İçe kapanma için gerekli bir durum oluşturur ve içe kapanıp geri çekilmeyi öğreten bir ders halini alır. Bu derste, yabancılaşmış işgörenin belli bir hedefi amaçlayan ve uyumunu sağlayan yaşamı, bu tür aktiviteden kaçınarak ya da olayları görmezden gelerek etkilenir.

İşe karşı 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, devamsızlık ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini gösterir. Yaşamının önemli bir kısmını örgütte çalışarak geçiren işgörenin örgütsel verimliliği, bireysel ve örgütsel sağlık koşullarına bağlıdır. İşgörenin işin süreçleri ve emeğin ürünü üzerinde kontrol sağlayamaması, otomasyona dayalı örgütleniş biçimi, yakın gözetim ve yetki sorunları, işgörenin kendini gerçekleştirememesi, örgütsel sağlık sorunları olarak ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2014: 199). Diğer taraftan örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt için önemlidir. Çünkü sadece formel iş tanımlarıyla örgütler, örgüt başarısı için gerekli olan davranışları bekleyemez (Bogler ve Somech, 2004). Eğitim örgütleri açısından baktığımızda, öğretmenlerin, molalarında ya da okul sonrası saatlerde öğrencilerinin eksik bilgilerini tamamlamaları, zorlanılan konuları öğretmek için yılmadan özveriyle çaba harcamaları, eğitim-öğretim için üst düzeyde hazırlık yapmaları, derslerini en verimli biçimde işlemeleri gibi öğrenciye dönük; okula yeni gelen meslektaşlarına rehberlik etmeleri, ders için hazırladıkları materyalleri zümre arkadaşları ile paylaşmaları, iş yükü fazla olan meslektaşlarına yardım etmeleri gibi diğer öğretmenlere dönük ve ders dışı etkinliklere gönüllü katılmaları, gelmeyen meslektaşlarının yerine derse girmeleri, kendilerini geliştirmeye açık olmaları, okullarını dışarıda iyi temsil etmeleri, gereksiz konularla zaman harcamamaları, her koşulda işe zamanında gelmeleri, eğitim öğretimle ilgili gelişmeleri yakından izlemeleri, yeni uygulamaları yerine getirmedeki gönüllü tavırları gibi okula dönük örgütsel vatandaşlık davranışları, öğrencilerin başarılarını ve dolayısıyla okulun başarısını artıracaktır (Demiröz, 2014). Bildirilen görev roller olarak tanımlanan performans, okulun etkililiğini tahmin etmede gereklidir fakat yeterli değildir. Bu yüzden okullar, formel iş gereklerinin ötesinde büyük çaba gösteren yani örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunan öğretmenlere daha çok bağımlı olacaktır (Somech ve Drach-Zahavy, 2000; Akt. Bogler ve Somech, 2004).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlar ve sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

6.1.Sonuçlar

1.Öğretmenler örgütsel yabancılaşma ölçeğinin toplam ortalamasına ($\overline{X}$ =1.87) "Nadiren" düzeyinde katılmışlardır. Öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla; *(1)* "*İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum* ($\overline{X}$ =2,53; Nadiren)", *(2)* "*Okulda bürokratik işleyişin beni koşulsuz uyuma zorladığını düşünüyorum* ($\overline{X}$ =2,51; Nadiren)" ve *(3)* "*Dersimi bitirir bitirmez okuldan hemen uzaklaşmak istiyorum* ($\overline{X}$ =2,45; Nadiren)" dır.

2. Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel yabancılaşma ile ilgili ortalaması en düşük üç madde ise sırasıyla; *(1) Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum* ($\overline{X}$ =1,27; Hiçbir zaman*), (2) Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum* ($\overline{X}$ =1,30; Hiçbir zaman) ve *(3*) *Kendimi topluma katkısı olmayan bir birey olarak değerlendiriyorum* ($\overline{X}$ =1,31; Hiçbir zaman) olarak saptanmıştır.

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmasına ilişkin algıları; "*Güçsüzlük"*($\overline{X}$ =1,94;Nadiren), *"Anlamsızlık"* ($\overline{X}$ =1,66; Hiçbir Zaman), "*Kuralsızlık*" ($\overline{X}$ =2,16; Nadiren), Yalıtılmışlık ($\overline{X}$ =1,87; Nadiren), "*Kendine Yabancılaşma*" ($\overline{X}$ =1,86; Nadiren) boyutunda ve tüm ölçek bazında ortalama ($\overline{X}$ =1,87; Nadiren) düzeyinde saptanmıştır.

4. Öğretmenlerin "öğrenim durumlarına" göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algılarının sadece *güçsüzlük* boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. *Güçsüzlük* boyutu dışındaki boyutlarda ve tüm ölçek için öğrenim durumuna göre öğretmen algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır. *Güçsüzlük* boyutunda ise yalnızca önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin algıları arasında anlamlı fark saptanmıştır.

5. Öğretmenlerin "cinsiyetlerine" göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algıları arasında k*endine yabancılaşma* boyutu dışındaki tüm boyutlarda ve tüm ölçek için anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

6. Öğretmenlerin "medeni durum" değişkenine göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda ve tüm ölçekte anlamlı fark saptanmamıştır.

7. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algıları arasında "*güçsüzlük", "anlamsızlık"* boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. *Güçsüzlük* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. *Anlamsızlık* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. Tüm ölçek için ise bu fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 1-5 yıl ile 11-15 yıl kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır.

8. Öğretmenler örgütsel vatandaşlık ölçeğinin toplam ortalamasına ($\overline{X}$ =4.11) "Katılıyorum" düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla; *(1) "Öğretmen arkadaşlarımın haklarını korumaya özen gösteririm* ($\overline{X}$ =4,35; Tamamen Katılıyorum)", *(2) "İşime zamanında gelirim* ($\overline{X}$ =4,30; Tamamen katılıyorum)" ve *(3) "Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım* ($\overline{X}$ =4,28; Tamamen katılıyorum)" ile *"Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım* ($\overline{X}$ =4,28; Tamamen katılıyorum)" dır.

9. Öğretmenlerin algılarına göre en düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise "*Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim* ($\overline{X}$ =1.75; Kesinlikle Katılmıyorum)", "*Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim* ($\overline{X}$ =1,76; Kesinlikle Katılmıyorum)" ve "*Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm* ($\overline{X}$ =1.79; Kesinlikle Katılmıyorum)" dur.

10. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının ortalamaları *"sivil erdem"* ($\overline{X}$ =3.86), *"yardımlaşma"* ($\overline{X}$ =4.15), *"vicdanlılık"* ($\overline{X}$ =4.20) boyutlarında "Katılıyorum", "*centilmenlik"* ($\overline{X}$ =4.21) boyutunda "Tamamen katılıyorum" ve tüm ölçek için ise ($\overline{X}$ =4.11) "Katılıyorum" düzeyinde saptanmıştır.

11. Öğretmenlerin "öğrenim durumlarına" göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin tüm boyutlarda algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

12. Öğretmenlerin "cinsiyetlerine" göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda ve tüm ölçek için anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

13. Öğretmenlerin “medeni” durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları *centilmenlik* boyutunda ve ölçeğin genelinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

14. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları *centilmenlik* ve v*icdanlılık* boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Centilmenlik boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır. *Vicdanlılık* boyutundaki öğretmen algıları arasındaki fark 1-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler arasında saptanmıştır.

15. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmaya ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları arasında orta düzeyde ve negatif ($r = -.510$, $p < .01$) yönlü bir ilişki olduğu, öğretmenlerdeki örgütsel yabancılaşma davranışları artıkça örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı saptanmıştır.

6.2. Öneriler

Aşağıda “uygulamacılara” ve “araştırmacılara” yönelik öneriler yer almıştır.

6.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonucunda öğretmenler örgütsel yabancılaşma ölçeğinin toplam ortalamasına “Nadiren” düzeyinde katılmışlardır. Bu düzeyi biraz daha aşağı çekerek “Hiçbir zaman” düzeyine getirmek için çaba sarf edilmelidir. Bunun için de, öğretmenlerin mesleki ve örgütsel alandaki isteklerinin dikkate alınıp, bu beklentiler doğrultusunda yabancılaşmayı önleyecek; kurum içi iletişimin güçlendirilmesi, demokratik bir yönetici, şeffaf bir yönetim şekli, iletişim kanallarının açık olması, yöneticilerin öğretmenlerin değer yargılarını göz ardı eden davranışlardan kaçınma gibi etkili olabilecek önlemlere yer verilmelidir.

2. İşyerinin, birey-örgüt krizini ve örgütsel vatandaşlık davranışını kontrol etmede önemli işlevlere sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle okul yöneticilerinin, öğretmenlerin insani ihtiyaçlarına uyumlu iş koşulları sağlamaları gerekir. Böylece yabancılaşmanın azaldığı örgütsel vatandaşlık davranışının ve onunla ilgili performansın teşvik edildiği bir çalışma ortamının oluşturulacağı söylenebilir.

3. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu, öğretmenlerdeki örgütsel yabancılaşma davranışları artıkça örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı saptanmıştır. Bu

durum da, örgütsel yabancılaşmanın öğretmen 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, devamsızlık ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini gösterir. Bu nedenle, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim örgütleri için önemi; ilgili alan uzmanlarınca okullarda görevli öğretmen ve yöneticilere çeşitli seminerler, hizmet içi eğitim kursları düzenlenerek anlatılabilir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Benzer araştırmalar, diğer okul kademelerinde de yapılabilir.
2. Gözlem ve görüşme yöntemi kullanılarak benzer araştırmalar yapılabilir.
3. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışının öğrenci başarısına etkisi araştırabilir
4. Türkiye'deki diğer il ve bölgelerde de benzer araştırmalar karşılaştırmalı olarak yapılabilir.
5. Benzer çalışmalar kamu ve özel okullar karşılaştırılarak yapılabilir.

KAYNAKLAR

Akdeniz-Binbirçiçek, E. (2012). *J.P. Sartre' da Yabancılaşma Fenomeni.* İstanbul: Karakoyun Yayınları.

Arlı, D. (2011). Öğretmenlerin vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Aydın, M. (2013). *Eğitimde Örgütsel Davranış.* Ankara: Gazi Kitabevi.

Aydogan, İ. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı. Hasan Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz (Ed.), Yönetimde Yeni Yaklaşımlar. (s.291-316). Ankara: Pegem Akademi.

Babür, S. (2009). Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine yönelik bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Balcı, A. (2002). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler.* Ankara: Pegem Akademi

Balcı, A. (2005). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü.* Ankara: Pegem Akademi

Balcı, A. (2014). *Örgütsel Gelişme*. Ankara: Pegem Akademi.

Belogolovsky, E. ve Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behaviour. *Teaching and Teacher Education*. 24 (4), 914-923.

Bogler, R ve Somech, (2004). A Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Educational Administration Quarterly.* Cilt; 43, Yayın:1, Ss: 277-289.

Brooks, J.S, Huges,M.R.. ve Brooks,M. C. (2008). Fear and trembling in the American high school. *Educational Policy.* 22 (1), 45-62.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegam Akademi Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Pegem Akademi.

Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.

Celep, B. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Chiang, C.F. ve Hsieh. T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance. *International Journal of Hospitality Management*. 31(1), 180-190.

Çağlayan, A. (2015). İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşmasına ilişkin algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

Çevik, R. (2009). Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi. Yayımlamamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dalkılıç-Sürgevil, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Demirkaya, H. (2013). *Sosyal Davranış*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Demiröz, S. (2014). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci. başarıları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Derin, N. (2011). *İşletmelerde Geride Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, *88* (3), 25-44.

Doğan.Ş.E. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi

Efraty, D., Sirgy, J. M., Claiborne, C.B. (1991). The effects of personal alienation. *Journal* of *Business and Psychology*. 5 (1), 52-78.

Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Elstad,E., Knut, A. C. ve Are, T. (2012). Exploring antecedents of organizational citizenship behaviour among teachers at Norwegian folk high schools. *Studies in Continuing Education*. 34 (2),175-189.

Erdem, F. S. (2008). Organizasyonlarda lider- üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinde, izlenim yönetimi davranışının rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Erdost, B. (2003). *Karl Marx Yabancılaşma.* Ankara: Sol Yayınları.

Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.* İstanbul: Beta Basım.

Erken, B. (2010). Çalışma ahlakının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Üniversitesi, Bilecik.

Eryılmaz, A. (2010). Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara

Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011).Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*. 36 (161), 271-286.

Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Fırat, Y. B. (2012). Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Fromm, E. (1998). *Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum* (çev. Necla Arat).İstanbul: Say Yayınlar.

Fromm, E. (2014). *Sağlıklı Toplum*. (Çev. Y. Salman ve Z. Tanrısever). İstanbul: Payel Yayınevi.

Gautam, T., Dick, R.F., Wagner, U., Upadhay, N., ve Davis, AN.J. (2005). Organizational citizenship behaviour and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Psychology*. 8 (3), 305-314.

George, J.M. ve Jones, G.R.(1997). Organizational spontaneity in context. *Human Performance.* 10 (2),153-170.

Girijesh K. Y. ve Yashwant. K. N. (2012). Work alienation and occupational stress. *Social Science International. 28 (2),* 333-344.

Goffee,R ve Gareth,J. (2003). *Kurum Kültürü*, Çev. Kıvanç Katmandu. İstanbul: Medicat Yayınları.

Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Gürbüz, S. ve Sığrı, Ü. (2014). Yönetim bilimi ve örgütsel davranış alanının kuramsal gelişimi.Ünsal Sığrı ve Sait Gürbüz (Ed.), Örgütsel Davranış. (s.2-19). İstanbul: Beta Basım.

Hajda,J. (1961).Alienation and integration of student intellectuals. *American Sociological Association*. 26 (5), 758-777.

Hoşgörür, V. (1997). Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları Samsun İli Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Hoy. W. K ve Miskel. G.C. (2012). *Eğitim Yönetimi.* (çev. Selahattin Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Ingleby, D. (1991). *Erich Fromm The Sane Socety.* London: Routledge Classics.

İplik, F. N. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Adana: Nobel Kitapevi.

Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment. *Journal of Business Ethics*. 11 (5), 413-422.

Kaptan, Saim. (1998). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.* Ankara: Pegem Yayınlar.

Karasar, N. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Kim, S., (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea, *International Journal of Manpower*. 27 (8), 722-740.

Knoche, H. ve Waples, E. P. (2016). A process model of prosocial behavior: the interaction of emotion and the need for justice. *Journal of Management & Organization*. 22 (1), 96-112.

Kurt, E. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Küçükali, R. (2011). *Yönetim Felsefesi.* İstanbul: Nobel Yayım Dağıtım.

Lee, Y.J. (2011). Research on school organizational change and its impact on organizational effectiveness with organizational citizenship behavior and organizational culture as Mediators. *African Journal of Business Management*. 5 (30), 12086-12098.

Mendoza- Suárez.M.J. ve Lara, P.Z-M., (2007) The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*. 15 (1), 56 – 76.

Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Mercan, S. (2010). Performansa dayalı ücret sisteminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri ve bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Minibaş, J. (1993). Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Meyer,J.P, Allen, N. J ve Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations. *American Psychological Association*. 78 (4), 538-551.

Mitongo-Monga, J. ve Cilliers, F. (2016). Perceived ethical leadership: Its moderating influence on employees' organisational commitment and organisational citizenship behaviours. *Journal of Psychology in Africa*. 26 (1), 35-42.

Nettler, G. (1957). A Measure of alienation. *American Sociological Review*. 22 (6), 670-677.

O' Donohue, W. ve Nelson, L. (2014). Alienation: An old concept with contemporary. relevance for human resource management. *International Journal of Organizational Analysis.* 22 (3),316-301.

Ollman, B. (2012). *Yabancılaşma Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı.*(Çev. A.Kars) İstanbul: Yordam Kitap.

Organ, D. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*.20 (2), 465-478.

Özbudun,S., Markus, G. Ve Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma ve* Ankara: Ütopya Yayınevi

Öztürk, S.Ö. (2010). Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Podsakoff, P.M. ve McKenzie, S.B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*. 10 (2), 133-151.

Polat,S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, S., Ercengiz, M. Ve Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.* 1, (1), 1.

Powel, W. E. (1994). The relationship between feelings of alienation and burnout in social work. *The Journal of Contemporary Human Services*. 75 (4), 229.

Pugh, K. J. ve Zhao, Y. (2003). Stories of teacher alienation. *Teaching and Teacher education.* 19 (2), 187-201.

Rae, G. (2012). Hegel, alienation, and the phenomenological development of consciousness. *International Journal of Philosophical Studies.* 20 (1), 23-42.

Romero, E. F., Stone, D. L ve Salas, E. (2003). The Influence of culture on role conceptions and role behavior in organisations. *Applied Psychology*. 52 (3),328-362.

Ruhnaar, P., Konerman, J. ve Sanders,K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour. *Teaching and Teacher Education*. 30, 99-108.

Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Samancı, S. (2006). Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.Sarıkamış, Ç.

ve Eroğlu, E. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş'de Bir Uygulama.

Sarros, J. C.,Tanewski, G. A.,Winter, R.P., Santora, J.C. ve Densten,I.L. (2002). Work Alienation and organizational leadership. *Britih Journal of Management*. 13 (4), 285-304

Seçkin, Z. ve Demirel, Y. (2009). Tükenmişlik ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin Kavramsal Boyutu. *Tisk Akademi*. 4 (8), 145-165.

Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*. 24 (6), 783-791.

Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*. 32 (2), 273-285

Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25*(1), 317-339.

Shantz,A., Alfes,K.,Bailey, C. ve Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation *Journal of Management Inquiry*. 24 (4), 382-393.

Somech, A. ve Ron, I. (2007). Promoting organisational behavior in schools. *Educational Administration Quarterly*. 43 (1), 38-66.

Susanty, Aries ve Miradipta, Rızki. (2013).Analysis of the effect of attitude toward works. *European Journal of Business and Social Science*. 1 (10), 15-24.

Şayir, G. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile okul kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım.

Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütsel yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* Yayın: 15.

Tan-Uçanok, B. The role of work centrality in the relationship between work alienation and organisational commitment. *Journal for East European Management Studies***.** 21 (1) , 60-81.

Taşçı, D. ve Koç, U. (2007). Örgütsel vatandaşlık davranışı-örgütsel öğrenme değerleri İlişkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.* 12 (2), 373-382.

Taylor, R. (1990). Interpratation of the correlation coefficient: A basic review. *Journal of Diagnostic Medical Sonograph.,* 6, 35-39.

Tezer, A. (2015). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlıkları ile motivasyonları arasındaki ilişki. Yayınlamamış Yüksek Lisan Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma.* Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Tuğcu, T. (2002). *Yabancılaşma Problemi*. Ankara: Alesta Yayınevi.

Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and need for trust. *Journal of Educational Administration.* 39 (4), 308.

Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi.* 65 (1), 175-20.

Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Ugochukwu, O. (2016). The Effect of organisational justice and organisational citizenship behaviors among private universities in Enugu State. *International Journal of Information, Business and Management*. 8 (1), 128-152.

Uslu, B. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık vavranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. *Educational Administration*. 18 (3), 461-489.

Wang, L., Howell, J. P., Hinrichs, K. T., ve Prieto, L. (2013). Organizational citizenship behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 18 (1), 14-24.

Weisskopf, W.A. (1996). *Yabancılaşma ve İktisat*. (Çev. Koç, Ç., Madra, Y., Eryar, D., Erçel, K., Özselçuk,C., Önder,A. ve Badur. K.). İstanbul: Anahtar Kitaplar.

Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*. Istanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.

Yucel, C. (2008). Teacher burnout and organizational citizenship behavior in Turkish elementary schools. *Educational Planning.* 7 (1), 27-43.

Ek.1.

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ANKETİ

Sayın Meslektaşım

Bu araştırmanın amacı, *İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına* ilişkin algılarının nasıl olduğunu saptamaktır. Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunabilmeniz için, soruların tümünü içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenmektedir.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır**. I.Bölümde**, *kişisel bilgilere* ilişkin sorular yer almaktadır. **II. Bölümde**, öğretmenlerin algılarına göre, ilkokul öğretmenlerinin işe yabancılaşması; **III. Bölümde** ise örgütsel vatandaşlık ile ilgili sorular yer almaktadır. Size en uygun gelen her soru için uygun yere bir **"X"** işaretini koyunuz. *Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur.* İlginizden dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Emel AVERBEK

Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve

Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1

KİŞİSEL BİLGİLER

I. Öğrenim Durumunuz:

1( ) Ön Lisans

2 ( ) Lisans

3 ( ) Diğer (Lütfen yazınız……)

II. Cinsiyetiniz:

1 ( ) Bayan

2 ( ) Erkek

III. Medeni Durumunuz:

1 ( ) Evli

2 ( ) Bekar

IV. Kıdeminiz:

1 ( ) 1-5 yıl

2 ( ) 6-10yıl

3 ( ) 11-15 yıl

4 ( ) 16 yıl ve üzeri

Ek.1. (Devam) **BÖLÜM II**

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMASI

	Açıklama: Bu bölümde ilkokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşması ile ilgili maddeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun olan seçeneğe "**X**" işareti koyarak işaretleyiniz	**Hiçbir zaman (1)**	**Nadiren (2)**	**Bazen (3)**	**Çoğu zaman (4)**	**Her zaman (5)**
1	Öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.					
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.					
3	İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.					
4	Okulda yönetsel işlere yönelik yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum					
5	Çalışma isteğimi ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.					
6	Okulda gereksinim duyduğum arkadaş desteğini alamadığımı düşünüyorum.					
7	Meslektaşlarımın beni iş konularıyla ilgili olarak kullandıklarını düşünüyorum.					
8	Ne kadar çalışırsam çalışayım, değişen bir şey olmayacağını hissediyorum.					
9	Okulda fikirlerimin önemsenmediğini düşünüyorum.					
10	Sınıf yönetiminde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum.					
11	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.					
12	Beni ilgilendirmeyen haksızlıklara tepkisiz kalmayı tercih ediyorum.					
13	İşimle ilgili kararlarda görüşlerimin dikkate alınmadığını düşünüyorum.					
14	Okuldaki anlaşmazlıkların çözümü konusunda yapabileceğim bir şey olmadığını düşünüyorum.					
15	Okulda bürokratik işleyişin beni koşulsuz uyuma zorladığını düşünüyorum.					
16	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda işe yaramadığını düşünüyorum					
17	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.					
18	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.					
19	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.					
20	Öğretmenliği idealist bir şekilde yapan meslektaşlarımın çabalarının gereksiz olduğunu düşünüyorum.					
21	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.					
22	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.					
23	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.					
24	Kendimi derse girmek üzere programlanmış bir robot gibi hissediyorum.					
25	İşimle ilgili toplantılara katılmayı anlamsız buluyorum.					
26	Okul kurallarının bütün öğretmenlere eşit olarak uygulanmadığını düşünüyorum.					
27	Davranışlarımın yasa ve kurallara uygun olmasını umursamıyorum.					
28	Okulda kendi koyduğum kuralları uyguluyorum.					
29	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.					
30	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.					
31	Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.					
32	Okulda ilişkilerin içten olmadığını düşünüyorum.					
33	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.					
34	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir etkinlik yapmayı arzulamıyorum.					
35	Okulda arkadaş çevremi sıkıcı buluyorum.					
36	Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.					
37	Dersimi bitirir bitirmez okuldan hemen uzaklaşmak istiyorum.					
38	Kendimi topluma katkısı olmayan bir birey olarak değerlendiriyorum.					

Ek.2.

BÖLÜM III
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

	Açıklama: Bu bölümde ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile ilgili maddeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun olan seçeneğe "**X**" işareti koyarak işaretleyiniz	**Kesinlikle (1) katılmıyorum**	**Katılmıyorum (2)**	**Kararsızım (3)**	**Katılıyorum (4)**	**Tamamen Katılıyorum (5)**
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.					
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.					
3	Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.					
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.					
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımın fikirlerini alırım.					
6	Öğretmen arkadaşlarımın haklarını korumaya özen gösteririm.					
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.					
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.					
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm.					
10	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.					
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.					
12	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.					
13	İşime zamanında gelirim.					
14	Teneffüs aralarını asla uzatmam.					
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.					
16	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.					
17	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımın bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım					
18	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım					
19	Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.					
20	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.					

Ek.3.

T.C.
MARDİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 63050228/44/12789942 11.12.2015
Konu: Tez Çalışması

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Dicle Üniversitesi Rektörlüğünün 13/11/2015 tarihli ve 13621 sayılı yazı

Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli Yüksek Lisans öğrencisi Emel AVERBEK, Mardin ilinde bulunan bütün İlkokullarda görev yapan öğretmenlerle "İlkokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşmasının Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi" konulu bilimsel çalışmayı yapmak istemektedir.

"İlkokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşmasının Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi" konulu anket örneği ekte sunulmuştur. Öğrencinin ekte sunulan anketi yapması uygun görülmekte olup;

Olurlarınıza arz ederim.

Abdurrahman ŞAHİN
Milli Eğitim Şube Müdürü

O L U R
11.12.2015

İbrahim ŞİŞMAN
İl Milli Eğitim Müdür V.

Sultan [illegible]AYAN

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır

Mardin İl Mili Eğitim Müdürlüğü
Hükümet Konağı YENİŞEHİR/MARDİN
Elektronik Ağ: www.mardin.meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: S.KARATAŞ(Memur)
Tel : (0 482) 212 12 58
Faks: (0 482) 212 12 36

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. http://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 1497-05de-3fe0-a454-d4d2 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı : Emel AVERBEK

Doğum Yeri ve Tarihi: İSKENDERUN/ 1981

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi: Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği

2003-2004.

İş Deneyimi:

Çalıştığı Kurumlar: Vatan İlköğretim Okulu –Merkez/ Mardin

Hikmet Uluğbay İlköğretim Okulu - Merkez/ Mardin

MEB. Yurtdışı Öğretmen -Belçika

13 Mart İlköğretim Okulu- Merkez/ Mardin

Çağlar İlkokulu - Merkez/ Mardin

Mehmet Akif Nuhoğlu Mesleki Teknik Lisesi- Merkez/ Mardin

İletişim:

e-posta: emelaverbek@hotmail.com