

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Davranışları İle İlişkisi

Menderes KOVANCI⁹

Özet

Eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin örgütsel yapı içinde ve sosyal alanda güçlendirilmesi büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirilmesi, öğretmenlerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konmasını gerekli kılmaktadır. Örgütsel güvenin, öğretmenlerin karara katılma süreçlerine dahil edilmesinde ve öz yeterliliklerinin güçlendirilmesinde yıkıcı etkileri olabilecek örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla olan ilişkisinin ortaya konması eğitimin iyileştirilmesine yönelik düzeltici önlemlerin alınmasını kolaylaştıracaktır. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütlerine yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin ortaya konmasının amaçlandığı bu araştırma ilişkisel araştırma modeline göre desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Mersin ili merkez ilçelerinde bulunan 133 ilkokulda görev yapan 2907 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise olasılıklı örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme deseni ile seçilmiş olan 831 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeği ile Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcı özelliklerinin belirlenmesinde kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizi SPSS 22 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, Pearson korelasyon katsayısı ve adım adım (stepwise) çoklu doğrusal regresyon modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven algılarının “çoğunlukla” düzeyinde olduğu,

⁹ E-mail adresi: mendereskovanci@gmail.com, Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, *Bu çalışma Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde, Menderes KOVANCI tarafından, Doç. Dr. Hüseyin ERGEN danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

örgütsel yabancılaşma algılarının ise “hiçbir zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Örgütsel güven ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güven ve demografik özelliklerin birlikte örgütsel yabancılaşmadaki değişimin %27 sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güven, örgütsel güven, yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma, öğretmen davranışları.



The Relationship Between Teachers' Organizational Trust Perceptions and Organizational Alienation Behaviors

Abstract

In the realization of the educational objectives, strengthening the teachers in the organizational structure and in the social area is of great importance. The mobilization of teachers for organizational purposes necessitates to reveal the relationships between the variables that affect teachers' attitudes and behaviours. Establishing the relationship of organizational trust with organizational alienation behaviours that may have devastating effects on inclusion of teachers in decision-making processes and strengthening self-efficacy will facilitate corrective measures to improve education.

This research, which aims to reveal the relationship between primary school teachers' perception of organizational trust and alienation from their organizations, is designed according to relational research model. The population of the research consists of 2907 primary school teachers working in 133 primary schools in the central districts of Mersin in the 2018-2019 academic year. The sample of the study is composed of 831 classroom teachers who were selected with the cluster sampling design. In the study, Organizational Trust Scale developed by Yılmaz (2006) and Organizational Alienation Scale developed by Eryılmaz (2010) were used as data collection tools. Personal information form was used to determine participant characteristics. The data were analyzed using SPSS 22 package program. In the analysis of the data; frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple linear regression model were used. As a result of the research, it was seen that teachers' perceptions of organizational trust were on 'mostly' level, and organizational alienation perceptions were on 'never'. It was concluded that there is a negative and moderate relationship between organizational trust and organizational alienation. It was concluded that organizational trust and demographic characteristics together accounted for 27% of the change in organizational alienation.

Keywords: Trust, organizational trust, alienation, organizational alienation, teacher behaviours.

GİRİŞ

Güven, bireysel ilişkilerin niteliğini ve toplumsal sistemlerin işleyişini etkileyen önemli bir faktördür. Bireyler arası ilişkilerin niteliğinin, çalışanları ve davranışlarını etkileyebileceği örgütlerden biri de eğitim örgütleridir (Akın, 2015, s. 175). Okullarda güvene dayalı güçlü bir örgüt kültürü oluşturulması okulları amaçlarına daha kolay ulaştırırken çalışan memnuniyetini de üst düzeye çıkaracaktır (Akın, 2015, s. 175). Bireysel ilişkilerde ve örgütsel yaşamda önemli bir yere sahip olan güven kavramı; beklentileri karşılama, ilgi gösterme, varlıklarında ve yokluklarında ekip üyelerini destekleme olarak tanımlanmaktadır (Asunakutlu, 2002, s. 1).

Modern yaşamın bir getirisi olan ve toplumsal yaşam içinde önemli bir konuma sahip örgütler, insan kaynağını kullanarak birtakım amaçları gerçekleştirmek üzere şekillenmiş sistemli yapılardır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi noktasında, çalışanları bu amaçlar yönünde harekete geçirebilecek temel güdülerden biri de güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Örgütsel güven, örgütteki ilişki ve etkileşimlerde bireylerin birbirlerine karşı ilgili, açık, dürüst davranması ve temel amaçlardan, normlardan, değerlerden haberdar olma isteği olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2013, s. 305). Örgütsel güven algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışanların iş birliği yapma eğilimleri, bağlılıkları artmakta ve olumlu bir örgüt kültürü oluşmaktadır (Yücel ve Samancı, 2009, s. 113). Çalışanların güven algısının düşük olduğu örgütlerde ise kararlara katılım düzeyi azalmakta, iletişim engelleri artmakta ve verimlilik düşmektedir (Asunakutlu, 2002, s. 5). Eğitim örgütlerinde kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli uygulamalar gerçekleştirmek tamamen öğretmenlerin örgütlerine karşı tutumlarına bağlıdır (Yılmaz, 2013, 305). Öğretmenlerin olumlu tutum geliştirmesinde yaptıkları işlerde verimli ve etkili olmasında, yenilikçi fikirler sunabilmesinde okulun örgütsel güven düzeyi oldukça önemlidir (Yılmaz, 2013, s. 305). Örgütsel güven algısının düşük olduğu örgütlerde çalışanlar, yaptıkları işlere ve kurumlarına karşı güçsüzlük, anlamsızlık ve kuralsızlık davranışları sergileyerek çalışanların örgütlerine yabancılaştıkları düşünülmektedir. Yabancılaşma toplumsal yaşamın içinde özellikle de modern örgütlerde kendisini gösteren bir olgu olarak görülmektedir (Erjem, 2005, s. 395). Yabancılaşma; insanın kendinden, ürettiği üründen, üretim sürecinden, içinde yaşadığı toplumsal, psikolojik ve kültürel çevreden uzaklaşarak bu tutumların oluşturduğu olumsuz durumların egemenliği ve belirleyiciliği altında yaşamını devam ettirmesi olarak ele alınmaktadır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 319). Toplumsal yapının ürettiği örgütlü yaşam, beraberinde getirdiği diğer birçok sorunla birlikte

örgütsel yabancılaşma sorununu da gündeme taşımıştır. Örgütsel yabancılaşma kavramı; örgüt bireyinin yetkisi, mesleki gelişim ve değişime bakış açısı, üstleri tarafından tanınma ve kabul görme beklentisi gibi konularda yaşadığı doyumsuzluk hali olarak tanımlanabilmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 271). Örgütsel ilişkiler çerçevesinde ele alındığı zaman örgütsel yabancılaşma; örgütte çalışan bireyin, mesleki gelişiminin, değişiminin üstleri tarafından tanınma, takdir edilme, kabul görme beklentilerinde doyumsuzluk yaşanması olarak ifade edilmektedir (Salihoğlu, 2014, s. 1).

Eğitim örgütleri tarihsel süreç içerisinde toplumların ve bireylerin talep ve ihtiyaçları ile toplumların gelişmişlik düzeylerine göre değişim ve gelişim göstererek varlığını sürdürerek insanlığa hizmet etmektedir. Toplumların sahip olduğu kültürü, koruma, aktarma ve geliştirmede ise temel işleve sahip kurum eğitim kurumudur (Sarıtaş, 2016, s. 220). Eğitim kurumları insanın içinde yaşadığı toplumsal sistemlerin hepsiyle olan yakın ilişkisi ve toplumsal sistemlerin yeniden üretimini sağlaması nedeniyle sosyal dokunun en güçlü unsuru olarak görülmektedir. (Yapıcı, 2005, s. 6). Eğitim sistemi içerisinde öğretmenleri yabancılaşmaya iten örgütsel yapıdan, yönetim ve insan ilişkilerinden kaynaklı çeşitli sebepler bulunmaktadır. Şimşek, Çelik, Akgemci, Fettahlıoğlu (2006) yabancılaşmaya sebep olan etmenleri, örgütsel etmenler ve çevresel etmenler olarak ele almaktadırlar. Örgütsel etmenleri; örgütün yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgütün büyüklüğü, bilgi akışı, grup özellikleri, örgütsel modüler ilişkiler, üretim biçimi, iş bölümü, çalışma koşulları ile inanç ve tutumlar olarak sıralamaktadırlar. Çevresel etmenleri ise; ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler ve kitle iletişim araçları olarak sıralanmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2006, s. 576).

Eğitimin sosyal bir girişim olmasına karşılık; öğretmen ve öğrencilerini merkeze almayan onların duygu ve düşünceleri ile örgütteki dayanışma ruhundan çok örgütlerin sahip olduğu maddi sermaye ve teknoloji üzerinde duran örgütlerin hedeflenen başarıları elde etmesi güçleşmektedir (Yılmaz, 2005, s. 568). Güven olmaksızın okulun yerine getirmekle yükümlü olduğu görevleri yerine getirmesinden ve paydaşlarının niyet ve eylemlerindeki tutarlılıktan kimse emin olamamaktadır. Güven, başka bir kişi veya kurum üzerinde sorgulanmayan içgüdüsel inançlara karşılık gelmektedir. Yakın ilişkilerde bir kişi diğerinin karakterine ve dürüstlüğüne tam olarak inanır ise güven ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2005, s. 568). Yüksek

düzye de güvene dayalı ilişkilerin geliştirildiği örgütlerde çalışanlar örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçerek örgütü hedeflenen noktaya etkin ve verimli bir şekilde ulaştıracaktır.

Klasik yönetim anlayışından farklı olarak gelişen insan ilişkilerine dayalı yönetim anlayışı, örgütü etkili ve verimli bir şekilde amaçlara ulaştırmada, iş görenler arası ilişkilerin düzenlenmesinde insan odaklı bir yönetim anlayışını benimsemiştir. Örgütler, amaç ve hedeflerine çalışanları aracılığıyla ulaşacağından çalışanların potansiyellerinin örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada eğitim örgütlerinin en önemli insan kaynağı olan öğretmenlerin tutum ve davranışlarına yöne verdiği düşünülen güven algılarının örgütlerine yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

1. GÜVEN KAVRAMI VE TANIMI

Güven insanlar arası ilişkilerde büyük önem taşıyan en temel duygular arasında yer almaktadır (Asunakutlu, 2002, s. 2). Modern örgütler yönetsel ve örgütsel etkililiğin ve verimliliğin ön koşulu olan güvenin önemini daha iyi anlamaktadırlar (Sağlam Arı ve Tunçay, 2010, s. 114). Güvenin örgütlerin yönetiminde önemli bir yerinin olduğu konusunda fikir birliği sağlanmışken güven kavramının; kişisel, psikolojik, toplumsal ve yönetsel birçok kavramla ilişkili olması ve birçok makro ve mikro sürecin güven temelinde açıklanmaya çalışılması nedeniyle tanımlanması güç bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Koşar, 2015, s. 256). Güven; güvenen ve güvenilen tarafların bir arada buldukları sürede ortak deneyimlerine bağlı olarak karşılıklı olarak birbirlerinin özelliklerinden etkilenen, güvenilen kişinin zarar verici bir davranışta bulunmayacağı, buna karşın güvenenin bazı beklentilerini karşılayacağı doğrultusunda bir beklenti ve inanç içeren psikolojik bir durum olarak tanımlanabilmektedir (Sağlam Arı ve Tunçay, 2010, s. 116). Arslan'a (2009) göre güven duygusal bir beceriyi, ilişki ve beklentilerdeki kesintisizliği ve insan ilişkilerindeki sürekliliği ifade etmektedir. Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) ise güven kavramını "Bir kişinin karşı tarafın adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına ilişkin inancı temsil eder" şeklinde tanımlamaktadırlar (s. 105). Birey ve grup davranışlarında güvenin beklentisel ve ilişkiyel yönü ön plana çıkmakta ve bu doğrultuda güven, bireyin karşı tarafın davranışlarından ve eylemlerinden zarar görmeyeceğine dair beklentisi ve kendisi açısından risk oluşturmayacağına yönelik algısı olarak tanımlanmaktadır (Asunakutlu, 2002, s. 4). Güven kavramı ile ilgili

yapılan tanımlar incelendiğinde tanımlardan bir kısmının diğer taraftan beklentisine, bir kısmının ise diğer tarafın bireyin kendisi için risk oluşturmayacağı düşüncesiyle savunmasız kalma isteğine yoğunlaştığı görülmektedir (Kalemci Tüzün, 2007, s. 95). Güven olgusunun oluşumuna baktığımızda güvenin, iki ya da daha fazla tarafın ortaklaşa oluşturdukları sosyal ortamların ve bu ortamda birbirlerinin davranışlarını tanımlarken kullandıkları ortak şemalar yoluyla davranışlarını anlamlandırarak uyumlanma süreci sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir (Kalemci Tüzün, 2007, s. 99). Koşar (2015) ise güven kavramını kişilerin ortaklaşa paylaştığı normlara bağlı olarak düzenli, dürüst ve iş birliği yönünde davranan bir toplulukta ortaya çıkan beklentiler olarak ifade etmektedir (s. 256). Herhangi bir bağlayıcılığı ve yükümlülüğü bulunmayan karşılıklı anlaşmaya bağlı olan sosyal paylaşımlar da güveni oluşturmaktadır (Sağlam Arı ve Tunçay, 2010, s. 117).

2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Çağdaş örgütlerde, eski hiyerarşik yapılanma önemini yitirerek bu yapıların yerini yatay ve daha yakın ilişkilere dayalı katılımcı yapıların aldığı görülmektedir. Bu doğrultuda yeni yetki ve sorumluklar ve iletişim düzeni ile farklılaşan örgütsel ilişki düzeni ortaya çıkmaktadır. Farklı özellikleri ve yetenekleri olan insanları ortak bir amaç etrafında toplamak katılımcılar arasında güven duygusunun tesis edilmesini gerektirmektedir (Asunakutlu,2002, s. 5). Bireyler arası ilişkileri düzenleyen en önemli hususlardan birisi olan güvenin, örgütsel yaşamda da çok önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Yücel ve Samancı, 2009, s. 116). Örgütsel güven, örgütteki ilişki ve etkileşimlerde bireylerin açık, dürüst ilgili, gerçekçi davranması, örgütün temel amaç, norm ve değerlerinden haberdar olma isteği şeklinde tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2009, s. 256). Örgüt içi güven, örgüt içinde oluşturulan güven iklimine, örgütsel rollere, ilişkilere ve deneyimlere dayalı olarak örgüt üyelerinin, bireylerin davranışları ve niyetleri karşısındaki olumlu beklentiler şeklinde ifade edilebilmektedir (Kalemci-Tüzün, 2007, s. 105). Akın (2015) ise örgütsel güveni, bireylerin karşılıklı olarak davranışlarını öngörebilmeleri ve bu davranışların kendileri için olumlu sonuçlar doğuracağına inanmaları şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel güven örgüt içindeki çalışanlarca algılanan güven davranışlarını, olumlu beklentileri ifade etmektedir (s. 177). Bu doğrultuda örgütsel güven, çalışanların; rolleri, beklentileri ve geçmiş yaşantıları ile ilgili olarak bireyin beklediği olumlu beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010, s. 38). Örgütsel güven çalışanların güvende

olduklarını ve desteklendiklerini hissetmeleri olarak da tanımlanmakta ve örgütsel bağlılığın, performansın, etkililiğin ve verimliliğin sağlanmasında, bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde en önemli etken olarak gösterilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010, s. 51).

3. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Yabancılaşma insanın kendinden ürettiği üründen, yaşadığı doğal toplumsal, psikolojik ve kültürel çevresinden uzaklaşarak onların egemenliği ve belirleyiciliği altında yaşamını sürdürmesi demektir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009 s. 320). Yabancılaşma insanın hayatını insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmektedir (Şimşek ve Diğ. 2006, s. 570). Genel olarak bakıldığında yabancılaşma kişinin kendisine, çevresindeki arkadaşlarına ve en sonunda yaşadığı dünyaya karşı ilgisiz kalmasıdır (Zengin ve Kaygın, s. 58).

Tarihsel süreç içerisinde yabancılaşma; toplumsal, bireysel, siyasal ve teolojik boyutlarıyla ele alınmıştır. Yabancılaşma olgusunu felsefi açıdan ilk olarak Hegel ele almıştır. Feurbach ise yabancılaşmayı dinsel boyutu ile ele alarak insanların kendi yarattıkları değerleri tanrıya atfetmesi sonucunda kendi benliklerinden uzaklaşarak yabancılaştıkları iddia etmiştir. Marx yabancılaşmayı üretim ve emek ilişkisi ile özel mülkiyet çerçevesinde ele alırken Durkheim ise toplumsal değerlerin yozlaşması sonucunda yaşanan anomi olarak ele almıştır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 314).

Toplumsal yaşam içerisinde örgütlerin giderek daha fazla yer almasıyla birlikte bireysel, toplumsal, siyasal ve dinsel boyutlarıyla ele alınan yabancılaşmanın örgütsel yaşam içerisinde farklı bir boyutuyla ele alınmaya başlanmıştır. Örgütsel yabancılaşma işgörenin işine karşı soğuması sonucu yine işgörenin çalışma yaşamı içerisindeki kaygı ve baskı gibi olumsuzlukların sonucunda üzüntü duyması ve yerine getirmesi gereken görev sorumluluklarından aksamalar yaşanmasını ifade etmektedir. (Işkın ve Kaygın, 2016, s. 619). Örgütsel yabancılaşma bireyin içinde bulunduğu örgütteki sosyal yapıyla psikolojik uyum sağlayamaması durumundaki çaresizliğini ve neticesinden örgütten soğumasını ifade etmektedir. Örgütsel yabancılaşma genellikle örgüt içerisinde çalışanların yaşadığı güçsüzlük,

çaresizlik, umutsuzluk ve anlamsızlık gibi olumsuz duyguları ifade etmek için kullanılmaktadır (Yener, 2019, s. 1).

Örgütsel yabancılaşmanın boyutları Seeman (1959) tarafından; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklinde tanımlanmıştır. Güçsüzlük çalışanın ürettiği ürün üzerindeki otoritesini kaybetmesini ifade ederken, anlamsızlık işgörenin örgüt içerisindeki faaliyetlerinin neye yaradığını ve ne derece önem arz ettiğinin bilincinde olamaması durumudur. Kuralsızlık ise işgörenin örgüt tarafından kabul görmeyen davranışlar sergilemesini ve amaçlarını kural dışı davranışlarla ulaşabileceği arzusunun ifade etmektedir. İş görenin örgüt içinde yaptığı işten kendini soyutlaması, kendisini örgütten izole etmesi ise yalıtılmışlıktır. İş görenin davranışlarının kendi gereksinimlerinin uzağında gelişmesi sonucunda yaşadığı doyumsuzluk ise kendine yabancılaşma olarak ifade edilmektedir (Seeman, 1971, s. 135).

Açık sistem özelliği taşıyan örgütlerde örgütsel yabancılaşmaya neden olan örgüt içi ve örgüt dışı birçok faktör bulunmaktadır. Şimşek vd. (2006) yabancılaşmaya neden olan örgütsel faktörleri; yönetim anlayışı, örgüt büyüklüğü, geçmiş olaylar ve deneyimler, bilgi akışı, grup özellikleri, yetki devri, denetim alanı, üretim biçimi, çalışma koşulları, inanç ve tutumlar olarak ifade etmektedir. Örgütsel yabancılaşmaya yol açan çevresel etmenler ise ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, politik ve hukuki yapı, sanayileşme ve kentleşme, kitle iletişim araçları ve sendikal örgütlenmeler olarak ele alınmaktadır (Çalışır, 2006, s. 26). Örgütsel yabancılaşmanın yaşandığı örgütlerde birtakım olumsuzlukların yaşanması kaçınılmazdır. Yorulmaz, Altinkurt ve Yılmaz (2015) örgütsel yabancılaşmanın olumsuz sonuçlarını; çaresizlik, faydasızlık, normları yok saymak, soyutlanma ve psikolojik yabancılaşma olarak ele almaktadır. Yener (2019) ise örgütsel yabancılaşma yaşayan çalışanın örgütsel bağlılığının azalacağını, örgütün misyon ve vizyonunun çalışan için bir anlam ifade etmeyeceğini, çalışanın kendisini etkisiz ve faydasız olarak göreceğini ve sonucunda sorumluluk almaktan kaçınacağını ifade etmektedir. Ayrıca örgütsel yabancılaşma sonucunda yaptığı iş kendisine anlamsız gelemeye başlayan çalışan örgütün amaçlarını yerine getirmek yerine kendi öncelikleri için mücadele etmeye başlayacaktır (Ceylan ve Sulu, 2011, s. 68).

4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütlerine yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ayrıca örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bunun yanında örgütsel güvenin alt boyutlarının ve demografik değişkenlerin örgütsel yabancılaşmayı ve alt boyutlarını ne düzeyde yordadığının bulunması da çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Bu çalışmada incelenen örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının insan sermayesinin yetiştirildiği ve öğrencilerin bilişsel ve davranışsal özelliklerinin istenilen amaçlar doğrultusunda geliştirildiği eğitim kurumlarında farkındalık yaratarak eğitim çalışanlarının konuya dikkatlerini çekmek amaçlanmıştır.

4.1. Problem Cümlesi

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütlerine yabancılaşmaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Örgütsel güvenin alt boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Örgütsel güvenin alt boyutları ve demografik değişkenler, örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarını yordamakta mıdır?

4.2. Alt Problemler

1. Örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Örgütsel güven ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin demografik özellikleri ve örgütsel güven algıları, örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerini yordamakta mıdır?

4.3. Araştırmanın Önemi

Alanyazın incelendiğinde örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerinin örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde çok önemli bir yere sahip olduğu düşünülen çalışan tutum ve davranışlarını doğrudan veya dolaylı olarak belirlediği görülmektedir. Çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilişkili olduğu düşünülen faktörler arasındaki ilişkilerin bilimsel gerçekliklerle ortaya konması düzeltici ve önleyici önlemlerin alınmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma ile ilişkili araştırmalar incelendiğinde ilgili değişkenlerin farklı değişkenlerle ve eğitim kurumları dışındaki örgütlerde ve farklı örneklerle çalışıldığı görülmektedir. Yapılan alanyazın taramasında eğitim örgütlerinde ilkokullarda görev yapan öğretmenler örnekleminde iki değişken arasındaki ilişkiyi konu alan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Toplumsal sistemlerin en önemli parçası olan eğitim örgütleri ve bu örgütlerdeki etkililiğin ve verimliliğin odak noktası olan öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütlerine yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesinin alana önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir.

5. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın problemine uygun olarak seçilen araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analiz edilmesi ile ilgili bilgiler alt başlıklarla verilmiştir.

5. 1. Araştırma Modeli

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütlerine yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin ortaya konmasının amaçlandığı bu araştırmada örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma olmak üzere iki sürekli bağımsız değişken kullanılmıştır. Araştırma deneysel olmayan araştırma türlerinden ilişkisel araştırma modeline göre desenlenmiştir.

5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin merkez ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan 2907 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde olasılıklı örnekleme desenlerinden küme örnekleme deseni kullanılmıştır. Küme örnekleme deseni bireylere ya da gözlem birimlerine ait bir listenin olmadığı, bunlara doğrudan ulaşmanın mümkün olmadığı durumlarda küme örneklemesine başvurulur (Gliner, Morgan ve Leech, 2015). Küme, katılımcı olma potansiyeline sahip kişi veya birimlerin bir araya gelerek oluşturdukları grupları temsil etmektedir (Gliner vd., 2015).

1. Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü İnsan Kaynakları biriminden 01/10/2018 tarihinde elde edilen verilere göre Mersin Merkez ilçeleri; Akdeniz, Toroslar, Mezitli ve Yenişehir İlçelerinde 133 ilkokul eğitim öğretim faaliyetinde bulunmakta ve bu okullarda toplam 2907 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Bu öğretmenlerin 1038' i Akdeniz İlçesinde, 912 öğretmen Toroslar İlçesinde, 372 Öğretmen Mezitli İlçesinde, 585 öğretmen de Yenişehir ilçesinde Görev Yapmaktadır.

2. Merkez ilçelerdeki 133 ilkokuldan 38 ilkokul basit seçkisiz yöntemle örneklem birimi olarak belirlenmiştir. Seçilen örneklem birimlerinde görev yapan bütün sınıf öğretmenlerinin örnekleme dâhil edilesine karar verilmiştir.

Örnekleme dahil edilen katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, lisans eğitim mezuniyeti, kıdem, kurumdaki çalışma süresi ve okuttuğu sınıf düzeyi durumu değişkenlerine göre sayıları ve örneklem içindeki yüzdelik oranları hakkındaki detaylı bilgi Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Mezuniyet, Kıdem, Kurumdaki Çalışma Süresi, Okuttuğu Sınıf Düzeyi Değişkenlerine Göre Dağılımı

Demografik Özellikler	n	%	
Cinsiyet	Kadın	451	54,3
	Erkek	380	45,7
	Toplam	831	100
Yaş	20-30	79	9,5
	31-40	252	30,3
	41-50	323	38,9
	51+	177	21,3
	Toplam	831	100
Medeni Durum	Evli	729	87,7
	Bekar	102	12,3
	Toplam	831	100
Lisans Eğitim Mezuniyeti	Sınıf Öğretmenliği	581	69,9
	Diğer Eğitim Fakültesi	94	11,3
	Diğer Fakülte veya YO	120	14,4
	Lisansüstü	36	4,3
	Toplam	831	100
Kıdem	1-5yıl	59	7,1
	6-10yıl	58	7,0
	11-15yıl	172	20,7
	16-20 yıl	165	19,9
	21+	377	45,4
	Toplam	831	100
Kurumdaki Çalışma Süresi	1-5yıl	338	40,7
	6-10yıl	203	24,4
	11-15yıl	142	17,1
	16-20 yıl	59	7,1
	21+	89	10,7
Okuttuğu Sınıf Düzeyi	Toplam	831	100
	1. Sınıf	216	26,0
	2. Sınıf	197	23,7
	3. Sınıf	211	25,4
	4. Sınıf	207	24,9
	Toplam	831	100

Tablo 3.4.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 831 öğretmenden 451' inin (%54,3) kadın, 380'inin (%45,7) erkek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 831 öğretmenden 79'unun (%9,5) 20-30 yaş aralığında, 252'sinin (%30,3) 31-40 yaş aralığında, 323'ünün (%38,9) 41-50 yaş aralığında, 177'sinin (%21,3) 51 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımları incelendiğinde 831 kişiden 729'unun (%87,7) evli, 102' sinin (%12,3) bekar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezuniyet durumları incelendiğinde 831 öğretmenden 581'inin (%69,9) sınıf öğretmenliği mezunu, 94'ünün (%11,3) diğer eğitim fakültesi mezunu olduğu, 120'sinin (%14,4) diğer fakülte veya yüksek okul mezunu olduğu, 36'sının (%4,3) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemleri incelendiğinde 831 öğretmenden 59'unun (%7,1) 1-5 yıl arası, 58' inin (%7,0) 6-10 yıl arası, 172'sinin (%2,7) 11-15 yıl arası, 165'inin (%19,9) 16-20 yıl arası, 377'sinin (%45,4) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarındaki çalışma süreleri incelendiğinde 831 öğretmenden 338' inin (%40,7) 1-5 yıl arası, 203'ünün (%24,4) 6-10 yıl arası, 142'sinin (%17,1) 11-15 yıl arası, 59'unun (%7,1) 16-20 yıl arası, 89'unun (%10,7) 21 yıl ve üzeri aynı kurumda çalıştıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuttukları sınıf düzeyleri incelendiğinde 831 öğretmenden 216'sının (%26,6) 1. Sınıf, 197'sinin (%23,7) 2. Sınıf, 211'inin (%25,4) 3. Sınıf, 207'sinin (%24,9) 4. Sınıf okuttuğu görülmektedir.

5.3. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde İlkokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütlerine yabancılaşma düzeylerini belirlemeye yönelik kullanılan veri toplama aracına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölüm kişisel bilgileri içermekte, II. Bölüm Örgütsel Güven Ölçeğini, III. Bölüm Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğini içermektedir.

5.3.1. Kişisel Bilgiler Bölümü

Ölçeğin bu bölümünde öğretmenlere cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, meslekteki kıdemi, kurumdaki görev süresi gibi kişisel bilgilerini almaya yönelik sorular yer almaktadır.

5.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarını ölçmek amacıyla Hoy Tschannen-Moran tarafından geliştirilen çok amaçlı güven ölçeğinden yola çıkılarak Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Güven Ölçeği 22 maddeden oluşan 1- hiçbir zaman, 2- çok nadir, 3- bazen, 4- çoğunlukla, 5- her zaman şeklinde derecelendirilmiş beşli likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Güven Ölçeği'nin yapısını belirlemek amacıyla ölçek maddelerine temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Ölçeğin tamamı için yapılan güvenilirlik analizi sonuna göre ise ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur.

5.3.3. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilen geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan örgütsel yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinde 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. Ölçme aracının kapsam geçerliğine sahip olup olmadığı uzman görüşü alınarak ve alanyazın taranarak saptanmıştır. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik hesaplamalarının yapılabilmesi için test tekrar test yöntemi uygulanmış ve iki uygulama arasındaki korelasyon değeri 0,84 bulunmuştur. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin yapı geçerliği faktör analizi ile incelenmiştir.

6. VERİLERİN ANALİZİ

Ölçme araçlarıyla toplanan verilerin analizinde SPSS (The Statistical Packet For Social Studies) programının 22.0 versiyonu kullanılmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın amacına yönelik olarak bilgisayar ortamına aktarılarak gerekli istatistiksel işlemler yapılmıştır. Verilerin analizinde korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analizde korelasyon katsayılarından Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının yordanmasına ilişkin olarak çoklu doğrusal regresyon modellerinden Değişken Ekleme ve Eleme Metodu (Stepwise Selection) kullanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon modelinin varsayımları; normal dağılım, doğrusallık, otokorelasyon olmaması, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olmaması olarak belirtilmektedir (Kalaycı, 2016, s. 259). Varsayımların test edilmesine ilişkin yapılan analizlerde örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin skewness ve kurtosis değerlerinin +1,96 ile -1,96 arasında değerlere sahip olduğu, verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. D-W değerleri incelendiğinde değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı görülmüştür. Çoklu doğrusal regresyona ilişkin kestirim denklemleri denklem aşağıdaki gibi kurularak bağımlı değişkeni en iyi açıklayan model oluşturulmuştur.

$$Y_{ij} = \alpha_0 + \beta_1 i YG_i + \beta_2 i MG_i + \beta_3 i PG_i + \theta_{ij} \sum_i X_{ij} + \epsilon_i \quad i = 1, \dots, n$$

Y_j = Yabancılaşma ölçeğinden ve alt boyutlarından (Güçsüzlük, Anlamsızlık, Kuralsızlık, Yalıtılmışlık, Kendine Yabancılaşma) alınan puanlar.

YG = Yöneticiye duyulan güven

MG = Meslektaşlara duyulan güven

PG = Paydaşlara Duyulan Güven

X_j = Demografik değişkenler (Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Kıdem, Kurumdaki çalışma süresi, Okuttuğu sınıf düzeyi).

7. BULGULAR

Bu bölümde araştırma problemi ve alt problemlerin çözümüne ilişkin toplanan verilerin istatistiksel analizleri yapılmıştır.

7.1. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Alt Boyutları ile Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel yabancılaşma algıları arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analiz sonuçları ise Tablo 2’de gösterilmiştir

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	ÖG	ÖY	YG	MG	PG	G	A	K	Y	KY
ÖG	1									
ÖY	-,492**	1								
YG	,789**	-,412**	1							
MG	,900**	-,452**	,585**	1						
PG	,789**	-,354**	,395**	,598**	1					
G	-,443**	,918**	-,365**	-,394**	-,340**	1				
A	-,378**	-,850**	-,331**	-,326**	-,284**	,677**	1			
K	-,387**	-,731**	-,387**	-,335**	-,237**	,584**	,572**	1		
Y	-,453**	,809**	-,334**	-,484**	-,286**	,640**	,596**	,550**	1	
KY	-,375**	-,781**	-,309**	-,333**	-,289**	,632**	,672**	,507**	,662**	1

*p<0,05; ** p<0,01

Not: (ÖG: Örgütsel Güven, YG: Yöneticiye Duyulan Güven, MG: Meslektaşlara Güven, PG: Paydaşlar Güven, ÖY: Örgütsel Yabancılaşma, G: Güçsüzlük, A: Anlamsızlık, K: Kuralsızlık, Y: Yalıtılmışlık, KY: Kendine Yabancılaşma).

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel yabancılaşma algıları arasındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla korelasyon analizi yapılmadan önce verilerin dağılımının normalite inceleme yapılmıştır. Örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin skewness ve kurtosis değerlerinin +1,96 ile -1,96 arasında değerlere sahip olduğu verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 2’de görüldüğü gibi genel olarak örgütsel güven ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönde ve orta düzeyde ($r=-,492$; $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel güvenin alt boyutlarıyla örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise yöneticiye duyulan güven ile güçsüzlük arasında ($r=-,365$; $p<0,01$), anlamsızlık arasında ($r=-,331$; $p<0,01$), kuralsızlık arasında ($r=-,387$; $p<0,01$), yalıtılmışlık arasında ($r=-,334$; $p<0,01$), kendine yabancılaşma arasında ($r=-,309$; $p<0,01$), negatif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Meslektaşlara güven ile güçsüzlük arasında ($r=-,394$; $p<0,01$), anlamsızlık arasında ($r=-,335$; $p<0,01$), kuralsızlık arasında ($r=-,326$; $p<0,01$), kendine yabancılaşma arasında ($r=-,333$; $p<0,01$), negatif yönde ve zayıf bir ilişki varken meslektaşlara güven ile yalıtılmışlık arasında ($r=-,484$; $p<0,01$), negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel güvenin alt boyutlarından paydaşlara güven ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde paydaşlara güven ile güçsüzlük arasında ($r=-,340$; $p<0,01$), anlamsızlık arasında ($r=-,284$; $p<0,01$), kuralsızlık arasında ($r=-,237$; $p<0,01$), yalıtılmışlık arasında ($r=-,286$; $p<0,01$), kendine yabancılaşma arasında ($r=-,289$; $p<0,01$) negatif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

7.2. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarına yönelik algılarının yordanmasına ilişkin olarak çoklu doğrusal regresyon modellerinden Değişken Ekleme ve Eleme Metodu (Stepwise Selection) kullanılmıştır. Katılımcıların betimleyici özelliklerini belirlemede kullanılan; cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, kurumdaki görev süresi, okutulan sınıf düzeyi gibi değişkenler modele ilişkin denkleme dahil edilerek bağımlı değişkeni en iyi açıklayan modelin ortaya konması amaçlanmıştır. Değişkenler adım adım modele eklenip çıkarılarak bağımlı değişkeni en iyi ortaya koyan model, açıklayıcılık katsayısı (R^2) kriteri esas alınarak belirlenmiş ve bulgular Tablo 3’te özetlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları ve Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon (Stepwise) Analizi Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Y.	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Kuralsızlık	Yalıtılmışlık	Kendine Y.
Sabit	3,256 (28,553)	3,511 (25,847)	2,644 (21,418)	3,567 (21,920)	3,452 (22,907)	3,266 (21,039)
MG	-0,181 (-6,325)	-0,158 (-4,644)	-0,099 (-3,242)	-0,168 (-4,590)	-0,415 (-12,062)	-0,151 (-3,879)
YG	-0,163 (-6,052)	-0,168 (-5,216)	-0,152 (-5,264)	-0,297 (-7,507)	-0,081 (-2,181)	-0,158 (-4,307)
PG	-0,090 (-3,180)	-0,129 (-3,852)	-0,098 (-3,271)			-0,117 (-3,060)
Cinsiyet	0,159 (5,006)	0,148 (3,908)	0,168 (4,991)	0,168 (3,634)	0,174 (3,960)	0,127 (2,936)
Yaş	-0,058 (-3,305)	-0,066 (-3,156)			-0,050 (-2,084)	-0,099 (-4,135)
Kıdem			-0,033 (-2,462)	-0,040 (-2,158)		
R	0,522	0,466	0,417	0,428	0,504	0,404
R ²	0,273	0,217	0,174	0,183	0,254	0,163
ΔR ²	0,269	0,213	0,169	0,179	0,250	0,158
F	61,935	45,813	34,809	46,369	70,169	32,226
S	0,446	0,534	0,475	0,656	0,617	0,607

*p<0,05

**Katsayıların yanındaki parantezlerin içindeki sayılara denk gelen t- değerleridir.

Çoklu regresyon analizine ilişkin bulguların yer aldığı tablo incelendiğinde Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarına ilişkin puanlardaki değişimi en iyi açıklayan model; meslektaşlara güven, yöneticiye duyulan güven, cinsiyet, yaş ve paydaşlara güven değişkenlerinin yer aldığı modeldir. Modelin anlamlılığına ilişkin istatistiklere bakıldığında (F= 61,935; p<0,05) modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Modelde yer alan bütün değişkenlerin t- istatistiklerine göre (p<0,05) modele olan katkısı anlamlıdır. Modele en çok katkı sağlayan değişken meslektaşlara güven değişkeni en az katkı sağlayan değişken ise yaş değişkenidir. Modelde yer alan değişkenler örgütsel yabancılaşma puanlarındaki varyansın (R²=,273) %27 sini açıklamaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük alt boyutunu en iyi açıklayan modeli ortaya koyabilmek amacıyla yapılan adım adım regresyon analizi sonucundan bağımlı değişkeni açıklayan en iyi model elde edilmiştir. Modelde meslektaşlara güven, yöneticiye duyulan güven, paydaşlara güven, cinsiyet ve yaş değişkenleri yer almaktadır. Modelde yer alan değişkenlerle güçsüzlük arasında cinsiyet değişkeni hariç negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Modelde yer alan bütün değişkenlerin t- istatistiklerine göre ($p<0,05$) modele olan katkısı anlamlıdır. Modele en çok katkı sağlayan değişken meslektaşlara güven değişkeni en az katkı sağlayan değişken ise yaş değişkenidir. Modelin anlamlılığına ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda ($F=45,813$; $p<0,05$) modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Güçsüzlük puanlarındaki varyansın ($R^2=,217$) %22 si model tarafından açıklanmaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlık alt boyutunu en iyi açıklayan modeli ortaya koyabilmek amacıyla yapılan adım adım regresyon (stepwise) analizi sonucunda bağımlı değişkeni açıklayan en iyi model elde edilmiştir. Modelde; yöneticiye duyulan güven, paydaşlara güven, cinsiyet, meslektaşlara güven ve kıdem değişkenleri almaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden cinsiyet ile anlamsızlık arasında pozitif değerleri ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Modelde yer alan bütün değişkenlerin t- istatistiklerine göre ($p<0,05$) modele olan katkısı anlamlıdır. Modele en çok katkı sağlayan değişken yöneticiye duyulan güven değişkeni en az katkı sağlayan değişken ise kıdem değişkenidir. Modelin anlamlılığına ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda ($F=34,809$; $p<0,05$) modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Anlamsızlık puanlarındaki varyansın ($R^2=,174$) %17 si model tarafından açıklanmaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kuralsızlık alt boyutunu en iyi açıklayan modeli ortaya koyabilmek amacıyla yapılan adım adım regresyon (stepwise) analizi sonucunda bağımlı değişkeni açıklayan en iyi model elde edilmiştir. Modelde; yöneticiye duyulan güven, meslektaşlara güven, cinsiyet ve kıdem değişkenleri yer almaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden cinsiyet ile kuralsızlık arasında pozitif değerleri ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Modelde yer alan bütün değişkenlerin t- istatistiklerine göre ($p<0,05$) modele olan katkısı anlamlıdır. Modele en çok katkı sağlayan değişken yöneticiye duyulan güven değişkeni en az katkı sağlayan değişken ise kıdem değişkenidir. Modelin anlamlılığına ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda ($F=46,369$; $p<0,05$) modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Kuralsızlık puanlarındaki varyansın ($R^2=,183$) %18 i model tarafından açıklanmaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından yalıtılmışlık alt boyutunu en iyi açıklayan modeli ortaya koyabilmek amacıyla yapılan adım adım regresyon (stepwise) analizi sonucunda bağımlı değişkeni açıklayan en iyi model elde edilmiştir. Modelde; meslektaşlara güven, cinsiyet, yöneticiye duyulan güven ve yaş değişkenleri yer almaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden cinsiyet ile yalıtılmışlık arasında pozitif değerleri ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Modelde yer alan bütün değişkenlerin t- istatistiklerine göre ($p < 0,05$) modele olan katkısı anlamlıdır. Modele en çok katkı sağlayan değişken meslektaşlara güven değişkeni en az katkı sağlayan değişken ise yaş değişkenidir. Modelin anlamlılığına ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda ($F=70,169$; $p < 0,05$) modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Yalıtılmışlık puanlarındaki varyansın ($R^2=,254$) %25 i model tarafından açıklanmaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma alt boyutunu en iyi açıklayan modeli ortaya koyabilmek amacıyla yapılan adım adım regresyon (stepwise) analizi sonucunda bağımlı değişkeni açıklayan en iyi model elde edilmiştir. Modelde; meslektaşlara güven, yöneticiye duyulan güven, yaş, paydaşlara güven ve cinsiyet değişkenleri yer almaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden cinsiyet ile kendine yabancılaşma arasında pozitif değerleri ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Modelde yer alan bütün değişkenlerin t- istatistiklerine göre ($p < 0,05$) modele olan katkısı anlamlıdır. Modele en çok katkı sağlayan değişken meslektaşlara güven değişkeni en az katkı sağlayan değişken ise cinsiyet değişkenidir. Modelin anlamlılığına ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda ($F=32,226$; $p < 0,05$) modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Kendine yabancılaşma puanlarındaki varyansın ($R^2=,163$) %16'sı model tarafından açıklanmaktadır.

8. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar, ilgili alanyazına dayalı olarak tartışılmış ve bu sonuçlara göre uygulamacıya, araştırmacıya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

8.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütlerine yabancılaşma düzeylerini belirlemek ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkileri

ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada bulgulardan elde edilen sonuçlar konuyla ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlarla karşılaştırılarak çözümlenmiştir.

8.1.1. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma algılarını belirlemeye yönelik yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre örgütsel güven ile örgütsel yabancılaşma arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında ise negatif yönlü zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu eğitim örgütlerinde amaçların gerçekleştirilmesi, öğretimsel etkililiğin artırılmasında tüm okul paydaşlarının iş birliği ve uyum içerisinde çalışmaları için karşılıklı güvene dayalı ilişkilerin geliştirilmesi gerekmektedir (Ayık, Savaş ve Çelikel, 2014, s. 75). Okulda başarıyı yakalayabilmek, öğretmenler arasında ve öğretmenlerle yöneticiler arasında sağlıklı bir ilişki ve eğitimsel açıdan daha iyi bir ortam oluşturmak için güven önemli bir etkidir. (Çağlar, 2011, s. 1828). Okullarda iş birliğinin gerçekleştirilmesi çalışanlar arasındaki karşılıklı güven algısına bağlıdır. (Cerit, 2009, s. 638). Çalışanların örgütsel güven algısındaki artışa bağlı olarak örgüte uyum artmakta örgüte uyumun artması ile de yabancılaşma azalmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulardan çıkarılan sonuçlara göre örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma arasındaki negatif yönlü ve orta düzeydeki ilişki eğitim örgütlerinde güvene dayalı ilişkilerin geliştirilmiş olmasının öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin düşük düzeyde çıkması ile ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Alan yazında konuyla ilgili yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında elde edilen bulgulara benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Akbulut'un (2017) yapmış olduğu araştırmada örgütsel güven ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu, örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında da negatif yönlü zayıf anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Kahveci (2015) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel güven ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Özbek (2011) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel güven ile yabancılaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Alanyazın ve bu araştırmanın

bulguları doğrultusunda örgüt içerisindeki güven ortamı arttıkça yabancılaşma gibi olumsuz tutumları azaltacağı sonucuna ulaşılabilir.

8.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yordanmasına İlişkin Sonuç ve Tartışma

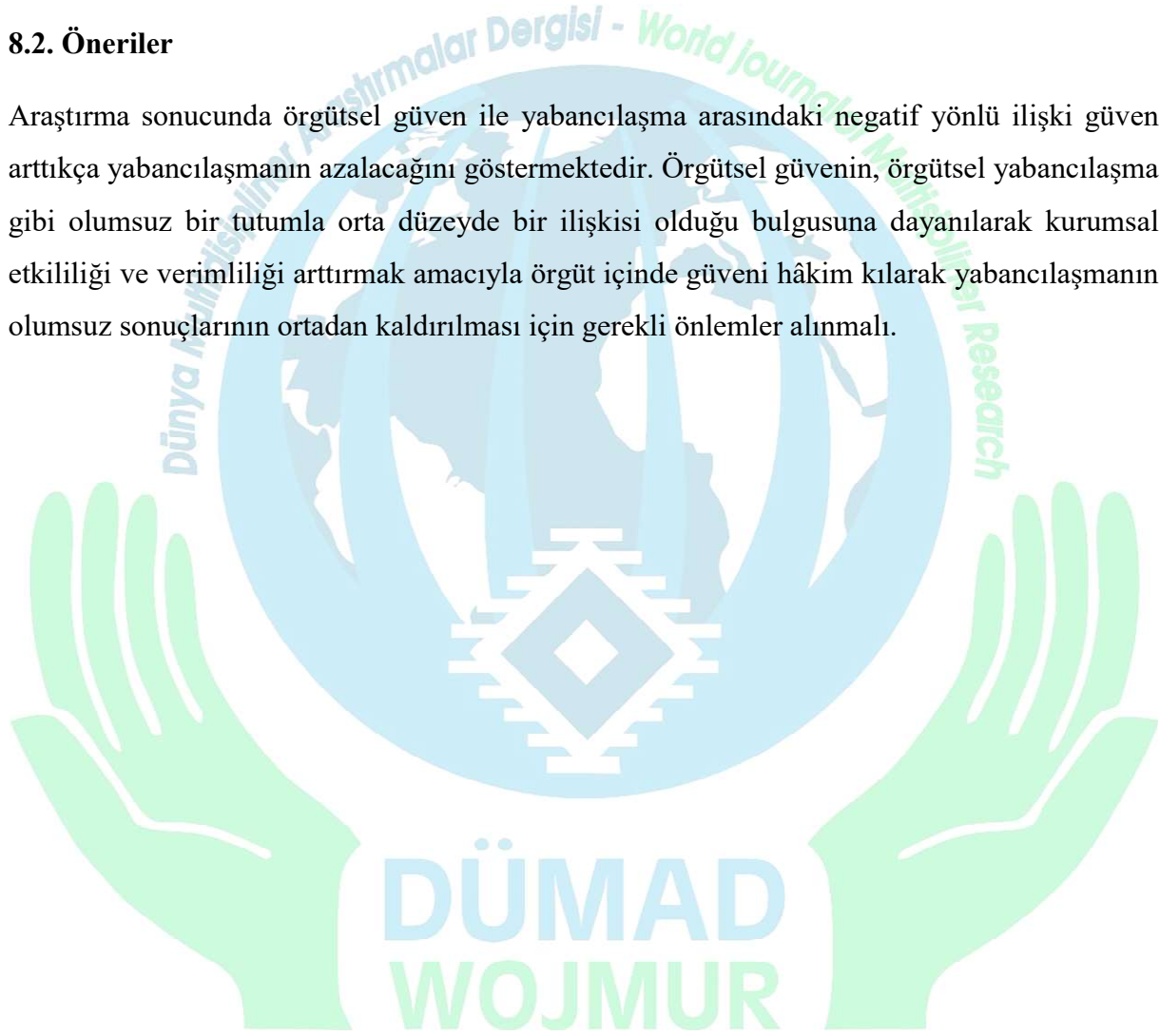
Öğretmenlerin Örgütsel yabancılaşma algılarının yordanmasına yönelik yapılan çoklu regresyon analizlerinden adım adım regresyon analizi sonucunda örgütsel yabancılaşmayı en iyi açıklayan değişkenlerin meslektaşlara güven, yöneticiye duyulan güven, cinsiyet, yaş ve paydaşlara güven değişkenlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meslektaşlara güven, yöneticiye duyulan güven, meslektaşlara güven, cinsiyet ve yaş değişkenlerinin birlikte örgütsel yabancılaşmayı %27 oranında yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük alt boyutunu en iyi açıklayan değişkenlerin; meslektaşlara güven, yöneticiye duyulan güven, paydaşlara güven, cinsiyet ve yaş değişkenleri olduğu, değişkenlerin birlikte güçsüzlüğü %22 oranında yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlık alt boyutunu en iyi açıklayan değişkenlerin; yöneticiye duyulan güven, paydaşlara güven, cinsiyet, meslektaşlara güven ve kıdem değişkenlerinin olduğu değişkenlerin birlikte anlamsızlığın %17'sini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kuralsızlık alt boyutunu en iyi açıklayan değişkenlerin ise yöneticiye duyulan güven, meslektaşlara güven, cinsiyet ve kıdem değişkenlerinin olduğu değişkenlerin birlikte kuralsızlığın %18'ini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından yalıtılmışlık alt boyutunu en iyi açıklayan değişkenlerin; meslektaşlara güven, cinsiyet, yöneticiye duyulan güven ve yaş değişkenlerinin olduğu değişkenlerin birlikte yalıtılmışlığın %25 ini yordadığı sonucu elde edilmiştir. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma alt boyutunu en iyi açıklayan değişkenlerin; meslektaşlara güven, yöneticiye duyulan güven, yaş, paydaşlara güven ve cinsiyet değişkenlerinin olduğu, değişkenlerin birlikte kendine yabancılaşmayı %16 oranında yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde Kahveci (2015) tarafından yapılan çalışmada örgütsel yabancılaşmadaki değişimin %27 sinin örgütsel güven tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. İşçi, Bal-Taştan ve Akyol (2013) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel güvenin işe yabancılaşmanın %18lik bölümünü açıkladığı sonucu elde

etmiştir. Her iki çalışmanın da sonuçları araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Araştırma bulgularından farklı olarak Özbek (2011) örgütsel güvenin yabancılaşma üzerinde doğrudan değil dolaylı bir etkisi olduğu sonucunu elde etmiştir. Alanyazın ve bu araştırmanın bulgularına göre örgütsel yabancılaşma gibi çalışan performansı üzerinde olumsuz etkileri olabilecek bir tutumun önlenmesi için örgütsel güvenin anlamlı bir tahmin edici olduğu söylenebilir.

8.2. Öneriler

Araştırma sonucunda örgütsel güven ile yabancılaşma arasındaki negatif yönlü ilişki güven arttıkça yabancılaşmanın azalacağını göstermektedir. Örgütsel güvenin, örgütsel yabancılaşma gibi olumsuz bir tutumla orta düzeyde bir ilişkisi olduğu bulgusuna dayanılarak kurumsal etkililiği ve verimliliği arttırmak amacıyla örgüt içinde güveni hâkim kılarak yabancılaşmanın olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılması için gerekli önlemler alınmalı.



KAYNAKLAR

Akbulut, S. (2017). *Yabancılaşma olgusunun örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma: Adıyaman Üniversitesi Örneği* (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Akdemir, F. (2003). Feuerbach' ın antropolojik ateizmi ve teistik açıdan değerlendirilmesi. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(15), 341-357.

Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.

Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 2002(9), 1-13.

Ayık A., Savaş, M. ve Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(27), 203-220.

Ayık, A. ve Atas Akdemir, Ö. (2015). Öğretmen adaylarının yaşam kalitesi ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(4), 429-452.

Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657.

Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1827-1847.

Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.

Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

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

Gliner, J. A., Morgan, G. A. ve Leech N. L. (2015). *Uygulamada araştırma yöntemleri: Desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım* (2. Basımdan Çeviri) (Çeviri Edt. Selahattin TURAN). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Işkın, Y. ve Kaygın, E. (2016). Otantik liderlik anlayışının örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmayla ilişkisi: Mobilya sektöründe bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 619-647.

İşçi, E., Bal Taştan, S. ve Akyol, Ç. (2013). Örgütsel güvenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde yöneticinin iletişim becerisinin aracı rolü: Özel hastane çalışanları örneği. *Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2(3), 95-120.

Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü örgütsel güven örgütsel yabancılaşma ve örgütsel Sinizm arasındaki ilişkiler (Doktora tezi)*. Erişim adresi: <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Kalaycı, Ş. (Ed.). (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.

Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.

Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın kökeni üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 147-169.

Koşar, S. (2015). Öğretmen profesyonelizminin yordayıcıları olarak okul müdürüne güven ve özyeterlik. *Eğitim ve Bilim*, 40 (2015), 255-270.

Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.

Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel'den Marcuse' ye yabancılaşma olgusu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 65-93.

Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven işe yabancılaşma ilişkilerinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.

Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47- 57.

Sağlam Arı, G. ve Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 113-135.

Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.

Sarıtaş, M. (2016). *Eğitimin toplumsal temelleri*. İçinde Keskinçelik, K. (Edt.). Eğitim bilimine giriş (ss. 213-242). Ankara: Pegem Akademi.

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

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşma yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 569-587.

Şirin, E. F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.

Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.

Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.

Yapıcı, M. (2004). Eğitimde yabancılaşma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-9.

Yener, S. (2019). Örgütsel yabancılaşma ve iç girişimcilik arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısının düzenleyici rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 1-18.

Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi*. IQ Kültür Sanat yayıncılık.

Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma (Yüksek lisans tezi)*. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.

Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.

Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi (Yayımlanmamış doktora tezi)*. Selçuk Üniversitesi, Konya.

Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006(11), 82-87.

Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.

Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.

Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). Mobbing'in örgütsel yabancılaşmaya etkisi: bankacılık sektörü üzerinde bir araştırma. *In International Turgut Özal Congress on Business, Economics and Political Science-II* (pp. 55-65).

