

Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri

Levels of Organizational Alienation of Private and Public High School Teachers*

Arzu ERYILMAZ**
Çankaya Üniversitesi

Berrin BURGAZ***
Hacettepe Üniversitesi

Öz

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 tanımlanabilir. Bu çalışmada "Ankara İli merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri nedir?" sorusu temele alınmıştır ve bulguların elde edilmesinde "Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi Ölçeği" kullanılmıştır. Ankara İli merkez ilçe sınırları içerisindeki resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Uygulama sonunda toplam 362 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmanın sonunda, öğretmenlerin "nadiren" yabancılaşma yaşadıkları, resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında "anlamsızlık" ve "yalıtılmışlık" boyutlarında fark olmadığı, ancak "güçsüzlük", "kuralsızlık" ve "kendine yabancılaşma" boyutlarında fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel yabancılaşma, eğitim örgütlerinde yabancılaşma, öğretmen yabancılaşması.

Abstract

The concept of organizational alienation reflects a feeling of disappointment with career expectations and professional development as well as the disappointment over the inability to fulfill professional norms (Aiken & Hage,1966). The aims and objectives of this study were to investigate the organizational alienation perception levels of public and private high school teachers in the central districts of Ankara, Turkey. It also aimed to determine the differences between teachers' perceptions of alienation levels in terms of some independent variables. The survey instrument factors were determined by Seeman (1959) as (1) powerlessness, (2) meaninglessness, (3) normlessness, (4) social-isolation and (5) self isolation. The participants of the study (362) were administered " The Scale of Organizational Alienation", developed by the researcher on the basis of the scales and researches obtained from the relevant literature. As a result of the study, teachers' perceptions of organizational alienation were determined at a moderate level (2.04). Finally, the highest percentages of organizational alieantion factors were identified as; "normlessness and powerlessness" whereas the lowest mean scores of organizational alienation were determined as "meaninglessness and social isolation".

Keywords: Organizational alienation, alienation in education, teachers' alienation.

* Bu makale, Arzu Eryılmaz'ın yüksek lisans tezinde kullandığı araştırma verilerine dayanılarak hazırlanmıştır.

** Okutman Arzu ERYILMAZ, Çankaya Üniversitesi, erylarmaz@gmail.com

*** Doç. Dr. Berrin BURGAZ, Hacettepe Üniversitesi, burgaz@hacettepe.edu.tr

Summary

Purpose

The effects of psychological conditions of an educational organization on teachers' well-being had been the focus of debate among many educators and researchers for many years. These conditions at schools have a direct impact on "the organizational alienation perceptions of school staff, their feelings and consciousness of within specified work conditions and also relationships". To discuss it at a more specific level, alienation in educational organizations occur when the staff perceive the total work environment is personally detrimental to their needs, values and the sense of organizational well-being (Kanungo, 1982). Therefore, the overall work conditions of teachers are recognized as important determinants of organizational alienation. Based on these considerations, teachers' perceptions of organizational alienation can be lessened when they participate in a collective decision-making process and when they build learning communities and positive interactions in their organizations. Therefore, the main purpose of this study is; to determine the organizational alienation perception levels of public and private school teachers in Ankara. For this purpose, the research questions of the present study were identified as follows;

RQ1: What are the public and private school teachers perceptions of organizational alienation levels?

RQ2: In what extent public and private school teachers' perceive organizational alienation in each of the five factors, (1) powerlessness, (2) meaninglessness; (3) normlessness, (4) social-isolation and (5) self isolation, as determined by Seeman (1959)?

RQ3: Is there a significant relationship between public and private school teachers' perceived levels of organizational alienation and the factors of alienation (1) powerlessness, (2) meaninglessness, (3) normlessness, (4) social-isolation and (5) self isolation, as determined by Seeman (1959)?

RQ4: Is there a significant relationship between public and private school teachers' perceived levels of organizational alienation and background variables; (1) gender, (2) marital status, (3) working experience, (4) the level of education?

Methodology

The quantitative research methodology used in obtaining data to validate five major factors of organizational alienation were (1) powerlessness, (2) meaninglessness, (3) normlessness, (4) social-isolation and (5) self-isolation as determined by Seeman (1959). "The Scale of Organizational Alienation" items were improved by the researcher on the basis of scales obtained from the relevant literature (Seeman, 1967; Dean, 1961; Elma, 2003; Aiken & Hage, 1966; Mottaz; 1988). The scale items contained Likert-type response options of (43) items in a pilot study test-retest with a small sample of teachers (n=100) to establish "content validity" and "reliability". After the corrections resulting from the pilot study, the research instrument (38) was conducted to public (n=254) and private (n=108) school teachers (n=362). The analysis of variance (ANOVA) and t-test were used as descriptive statistics. Higher scores, analyzed through SPSS for Windows "16.0", for each factor of organizational alienation denoted higher level of alienation in the research instrument.

Results

According to the results, in both public and private schools, the perceived organizational alienation level was determined to be at a moderate level (2.04). In addition, the rankings of organizational alienation factors; (1) normlessness, (2) powerlessness, (3) meaninglessness, (4) social-isolation and (5) self isolation, as determined by Seeman (1959), were identified in the same order in both school types. More specifically, statistically significant relationship was identified

between teachers' perception levels of organizational alienation with regard to the organizational alienation factors; "powerlessness, normlessness and self isolation". On the contrary, a negative relationship was identified between the high school teachers' perceptions with regard to the factors of; "meaninglessness and social- isolation". When the results were reviewed in terms of the "background variables", it was determined that there was no statistically significant difference between the "background variables" of the teachers; (1) gender, (2) marital status, (3) working experience, (4) the level of education and the perceived levels of organizational alienation in both of the school types.

Conclusion and Discussion

Results of this research indicated that a powerful sense of organizational alienation mostly occurs at schools in terms "normlessness and powerlessness" which may be affiliated to the organizational aspects of "centralization, bureaucratization and formalization" of Turkish schools. Finally, the findings of the research suggest that organizational factors reflected and influenced the quality of relationships in the workplace; therefore, in order to take the steps to reduce the level of organizational alienation, the rules, regulations and some organizational policies of schools need to be improved.

Giriş

Günümüzde giderek etkisini arttıran yabancılaşma olgusu, kişiyi kendi değerlerine ve topluma karşı duyarsızlaştırarak üretime katkıda bulunmasına engel olmaktadır. Oysa üreten insan kendisini farklı kılan "yaratıcılık" duygusunu hissetmekte, kendini gerçekleştirmesine fırsat bulabilmektedir. İnsan özgür bir varlıktır ve üretken olmak ister; doğası ve kendi güçleri bu yönde programlanmıştır. (Fromm, 1996: 16). Okullarda öğretmenlerin performanslarının önemsenmesi, örgütsel sorunları çözmeye katkıda bulunmaları, örgüte doğrudan ve dolaylı olarak birçok fayda sağlayacaktır. Öğretmenlerin iş doyumunu ve güdülenmelerinin yüksek düzeyde olması, örgütsel kimliğin oluşturulması ve örgüt kültürünün örgüt çalışanlarınca benimsenmesi, öğretmenlerin performansında gözlemlenen artış bu yararlılardan sadece bazılarıdır. Bu durumun tersi düşünüldüğünde ise, örgütüne karşı yabancılaşan öğretmenler, okulun başarısı ile ilgilenmekten çok, iş sürecinin olumsuz yanlarını düşünecek, örgüt içi etkililikleri zayıflayacak ve örgüte yarardan çok, zarar getirecektir. Sonuç olarak, örgütsel yabancılaşmanın en az düzeye indirgenmesi, eğitim örgütlerinin işlevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi açısından dikkate alınması gereken önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramının genel olarak bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumunun azalması, özellikle yakın çevresi üzerindeki denetiminin azalması ve bu denetim-uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması biçiminde tanımlandığı görülmektedir (Kongar, 1979: 464). *Yabancılaşma* kavramını değerlerin yokluğu, içe dönük bir tutum, çağdaş insanın sosyopsikolojik rahatsızlığı ve gereksinimlerin karşılanamaması sonucu ortaya çıkan bir durum olarak da tanımlayabilmek mümkündür (Dean, 1962; Denhart, 1972).

Örgütsel yabancılaşma kavramı ise, işin örgüt bireyine giderek dışsallaşması ve örgüt bireyinin bir parçası olmaktan çıkması sonucunda, örgüt bireyinin bilişsel, devinimsel ve duyuşsal gücünü özgürce ürüne dönüştüremez hale gelmesi durumunda belirgin hale gelmektedir (Başaran, 1992: 128). *Örgütsel yabancılaşma* kavramının, örgüt bireyinin yetkisi, mesleki gelişim ve değişime bakış açısı, üstleri tarafından tanınma ve kabul görme beklentisi gibi konularda yaşadığı doyumsuzluk hali olduğu da ileri sürülmektedir.

Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

Amerikalı toplumbilimciler 1960'lı yıllardan itibaren yabancılaşma kavramını kuramsal boyutta ele almanın ötesinde deneysel çalışmalar da yaparak yabancılaşmayı ölçülebilir hale getirmeye çalışmışlardır. Bu araştırmacıların önde gelen ismi Melvin Seeman'dır. Melvin Seeman sosyolojik ve psikolojik araştırmalarına dayandırarak ortaya koyduğu yabancılaşmaya yönelik görüşlerini beş temel boyut altında sınıflandırmıştır (Seeman, 1959: 783-791). Bu boyutlar; a) güçsüzlük (powerlessness), b) anlamsızlık (meaninglessness) c) kuralsızlık (normlessness), d) yalıtılmışlık (social-isolation) e) kendine yabancılaşma (self-isolation) olarak belirtilmektedir.

Güçsüzlük kavramı, bireyin üretme sürecinde kullandığı araçların sonuçları ile kendi ürettiği ürünler üzerinde kontrol hakkının olmamasıdır (Seeman, 1959: 784). Blauner (1964) ve West'e (1988) göre "güçsüzlük" biçimindeki yabancılaşma, üretilen ürünün bireyin kendisinden ayrı düşmesinden, yönetsel/örgütsel politikalar üzerinde etkide bulunma açısından yetersizlik hissetmeden ve çalışma koşulları üzerindeki kontrol sahibi olamamadan kaynaklanır. Güçsüzlük, kişinin olayları yönlendiremediği veya olaylar üzerinde kendi parmak izinin (damgasının) olmadığı durumlarda ortaya çıkan olumsuz ruh halinin yarattığı bir durumdur. Bu algıya sahip bireyler yaptıkları iş üzerinde egemenlik duygusunu yaşayamadıkları için geleceği kontrol edememe kaygısını da içlerinde taşıyor hale gelirler.

Yabancılaşmanın ikinci boyutu olan *anlamsızlık*, bireyin hangi doğrulara ve değerlere inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamamasıdır. Bireye öğretilen doğruların onun için hiçbir anlam ifade etmemesi ve bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine dair inancının olmaması olarak da tanımlanabilir (Seeman, 1959: 786). Örgütsel anlamda yaşanan anlamsızlık, örgütsel amaçların kişisel rollerle çatışmasıyla ortaya çıkmakta, bütünleşmeyi engelleyen bir durum olarak kendini göstermektedir. İşbölümü çerçevesinde işgören yalnızca kendi yapacağı işi bilmekte, iş arkadaşlarının ve örgütün diğer bölümlerinin yaptığı işlerle ilgili herhangi bir fikri bulunmamakta, dolayısıyla yaptığı işin örgütüne ne gibi bir katkısı olduğunun farkına varamamaktadır (Shepard, 1972: 166).

Kuralsızlık, belirlenen başarı hedeflerine ulaşabilmek için, bireyin örgüt/toplum tarafından kabul görmeyen davranışları benimsemesi anlamına gelmektedir. Kuralsızlık genel olarak, kabul gören toplumsal standartların kaybolması sonucunda bireyde çıkarıcı, kendi yararına olduğunu düşündüğü davranışların artması şeklinde görülmektedir (Seeman 1959: 787-788). Toplumbilimciler "kuralsızlık" boyutunda yaşanan yabancılaşmayı, kurallara olan bağlılığın azalması sonucu bireylerin düzensizlik, kargaşa, kararsızlık, karamsarlık ve belirsizlik duyguları içine düşmelerini ifade eden bir kavram olarak görmektedirler (Dean, 1961: 754-755). Kuralsızlık toplumda ya da bireyde ölçü ve değerlerin çökmesi ya da amaç ve ülkü yoksunluğu sonucunda oluşan dengesizlik olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 33). Bu durumda kuralsızlık, kişinin davranışlarını yönlendirecek değer, ilke ve ölçütleri bulamaması ya da bunları onaylamaması sonucunda onaylanmamış yollara başvurusu anlamındadır.

Yalıtılmışlık (soyutlanma), örgüt bireylerinin kendi istekleriyle kendilerini çevrelerinden geri çekmeleri ve uzaklaşmaları, herhangi bir gruba veya topluluğa ait olamama duyguları nedeniyle ortaya çıkmakta ve bu durum örgütte iki şekilde kendini göstermektedir. İlk olarak birey, bir grubun onu istemediğini ve reddettiğini düşünmektedir. İkinci olarak ise, kişi kendi düşünceleri çerçevesinde bir grubu veya topluluğu reddetmekte, içinde bulunduğu topluluğu dışlamaktadır (Elma, 2003: 29, 37).

Örgütsel anlamda *kendine yabancılaşmanın* iki farklı yönü bulunmaktadır. Birincisi; işgörenin örgütte kendini ortaya koyamaması, ikincisi ise işin içsel anlamını kavrayamamasıdır. Kendine yabancılaşan bir birey, işinin iç faktörleriyle ilgilenmez, para, güvenlik gibi dışsal faktörlerle ilgilenir. Kendinden soğumuş ya da kendine yabancılaşmış bireyler, yaptıkları işlerden ya da oynadıkları rollerden hemen hemen hiçbir kişisel doyum alamaz, yaşamlarında adeta bir boşluk duygusu yaşarlar (Seeman, 1959: 789). Kendine yabancılaşma boyutunda, işgören örgütte

yaptığı işini severek yapmamakta veya ilginç bulmamaktadır. Kendisinin yapmak ve başarmak istedikleriyle yaptığı iş arasında herhangi bir bağlantı kuramaması sonucunda, başarıdan doğacak mutluluk duygusunu yaşayamamaktadır (Mottaz, 1981: 519–528).

Örgütsel Yabancılaşmanın Çıktıları

Örgütüne yabancılaşan bireylerin davranışları, örgüt içerisinde üretim ya da hizmet sürecini ve elde edilen ürünün veya hizmetin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkardığı sonuçları davranışsal ve örgütsel sonuçlar olarak iki ayrı grupta ele alınabilir:

1) *Davranışsal Sonuçlar*: Örgütsel yabancılaşmanın yarattığı davranışsal sonuçları kendi içinde iki ana grupta toplamak mümkündür. Birinci grupta, doğrudan gözlemlenebilen tepkiler, nörotik ve antisosyal davranışlar yer alır. Bunlar; toplumsal ilişkilerden kaçınma, yaşama karşı ilgisizlik, toplumun değer yargılarına ve normlarına karşı duyarsızlık, karşıtlık, aşırı bencillik veya bunların tam tersi olan boyun eğme veya teslimiyetçilik, sorgulamaksızın kabullenme ve kadercilik olarak sıralanabilmektedir. İkinci grupta ise, yabancılaşmaya bağlı olarak oluşmuş fakat dolaylı olarak gözlemlenebilen olumsuz tutumlardan söz edilebilir. Bunlar ise örgütsel performansın düşmesi, örgüte karşı olumsuz tutum içerisinde olma, örgüt çalışanın işinden içsel anlamda bir gurur duymaması ya da işini anlamlı bulamaması; işini sadece maaş alabilmek için ya da diğer dışsal özendiriciler için yapması, sorumluluk ve karar almadan kaçma olarak örneklendirilebilir (Minibaş 1993: 42).

2) *Örgütsel Sonuçlar*: Örgütüne yüksek düzeyde yabancılaşan bireyler mesleki tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve örgütsel yaşam kalitesinin düşmesi gibi örgütü olumsuz yönde etkileyebilecek birtakım sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. *Mesleki tükenmişlik* iş sürecine bağlı tutum ve davranışlardaki değişikliklerle kendini gösteren fiziksel ve duygusal yorgunluk sonucu kişisel başarı ile yeterlik duygularının azalmasına yol açan bir durum olarak tanımlanmıştır (Maslach, 1981: 4). Fiziksel, psikolojik ve zihinsel stresin neden olduğu tükenmişlik, örgüt bireyinin yaptığı işten memnuniyetsizliğine, güdülenmesi ve performansının düşmesine, zamanla kendisini üyesi bulunduğu sosyal ortamlardan soyutlamasına, çevresine karşı duyarsızlaşmasına, kabuğuna çekilmesine neden olur.

Çağdaş yönetim anlayışının önemli bir faktörü olan iş doyumu, çalışanların işe karşı duygusal tutumlarını gösterir. İş doyumu ve üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, *iş doyumsuzluğunun* stres, örgütsel yabancılaşma gibi yarattığı dolaylı etkiler bu konuyu önemli kılmaktadır. Bir başka ifade ile kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olabilir. İş doyumunu “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali”, örgütte çalışan bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri olumsuz tutumu ise “iş doyumsuzluğu” olarak tanımlamak doğru olacaktır (Erdoğan, 2005: 231). İş doyumunda önemli olan, bireyin iş kavramını algılayış biçimidir. Bu kavram, kişiden kişiye değişmekte, bireyin işten anladığı, işten beklentileri, değer yargıları, inanç ve tutumları ölçütlerini belirlemektedir. Örgütte çalışan bireyin işinin niteliğini beğenmesi ise bireylerin yeteneklerini kullanmaya elverişli olmasına, yenilikleri öğrenmeye, mesleki gelişime açık olmasına ve bireyin yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesine bağlıdır (Başaran, 1991: 203).

İş yaşamının kalitesi, örgütte çalışan bireylerin yalnızca bedensel değil aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözetken çalışma koşullarını içermektedir (Schulze, 1998: 520). Örgütsel yabancılaşma düzeyi örgütsel veya bireysel etkenlerin çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz sonuçları saptamak için kullanılmaktadır. İş yaşamının kalitesi ise örgütte çalışan bireylerin ilgi, ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda iş ortamında değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşullarıyla örgüte hizmet etme yollarını aramaktadır. Bu anlayış biçimi, yabancılaşmanın çalışanlar üzerinde meydana getirdiği olumsuzlukların, büyük bir kısmının iş yaşamı kalitesinin iyileştirilmesiyle çözülebileceğini ortaya koymuştur.

Öğretmenler ve Örgütsel Yabancılaşma

Eğitimde yabancılaşma olgusu öğretmenleri doğrudan etkileyen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim örgütünde çalışanların öğrenme ve öğretme ile ilgili süreçlerden soğuması, uzaklaşması, bu süreçlerin giderek bireylere anlamsız gelmesi sonucunda öğretim sürecine duyulan ilginin azalması, eğitimin giderek sıkıcı ve zevksiz bir etkinlik haline gelmesi ile sonuçlanır. Bunların yanı sıra, eğitimde yabancılaşma aynı zamanda örgütte çalışan bireylerin okulda dışlandığını, ayırımı tabii tutulduğunu düşünmesi ve öncelikle okuldaki meslektaşlarına ve daha sonra kendisine yabancılaşma hissetmesi ile açıklanabilir.

Etkili bir eğitim-öğretim süreci, yöneticilerin öğretim ortamını sağlıklı koşullara ulaştırması ile ilişkilidir. Örgüt içinde herkes eşit haklara sahip olmalı, okullarda yöneticiler örgütsel adaleti sağlayabilmeli ve önyargılardan arınmış olmalıdır. Yapılan araştırmalardan çalışanların örgütte haksızlık yapılmadığı, kendisini değerli, yeterli ve başarılı hissettiği, örgütte bulunmaktan mutluluk duyduğu ve işinden olumlu duygularla ayrıldığında işin çalışanı yormak yerine kendisini zinde ve enerji dolu hissedeceği ifade edilmektedir (Bartelome ve Lee-Evans, 2001: 39). Bunların aksine kendini değersiz, ezilmiş, yetersiz ve aşırı baskı altında hisseden, hiçbir işi bitirememiş, yarım kalmış duygularıyla işten ayrılan bir kişinin ise işine karşı yabancılaşarak günü bitkin, tükenmiş, yorgun olarak tamamlayacağı öne sürülmüştür. 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. Bu açıdan eğitim ve öğretim adına öğretmenlerin yüklenedikleri rol oldukça önemlidir. Yapılan araştırmalar, mesleki anlamda başarılı ve etkili bir öğretmen sistemin başarıya ulaşmasında en önemli göstergelerden biri olduğunu kanıtlamaktadır (Tarter, Sabo ve Hoy, 1995). Yabancılaşma konusunda öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda özellikle; kararların merkezi olarak alınmasıyla öğretmenlerin örgütlerine yabancılaşması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Johnson ve Ellett, 1992: 21).

Yabancılaşmanın örgütler, özellikle okullar üzerinde etkilerinin oldukça fazla olduğu gözlenmektedir. Öğretmenler meslek yaşamları boyunca sosyal, psikolojik, maddi, fiziksel ve örgütsel birçok etkenden etkilenirler. Öğretmenlerin görev yaptıkları örgütün nitelikleri, türü, yapısı, mesleği seçme nedenleri, mesleğe verdikleri önem, aile yaşam biçimlerini, öğretmenin örgütüne yabancılaşmasını etkileyen etmenler arasındadır. Öğretmenler tarafından algılanacak yabancılaşma olgusu onların içinde bulunduğu psikolojik durumu, yaşama bakış açılarını, örgütte sergiledikleri performansları etkileyeceğinden, öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemek, örgütsel yaşamının kalitesini daha nitelikli hale getirebilmek açısından önemlidir. Bu nedenle yapılacak bir araştırma ile lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemenin, gerekli önlemlerin alınarak yabancılaşmalarının azaltılabileceği veya ortadan kaldırılabilmesi açısından önemli olacağını söylemek olanaklıdır.

Bu çalışmada "Ankara İli merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri nedir?" sorusu temele alınmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri nedir?
2. Resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri; a) Güçsüzlük, b) Anlamsızlık, c) Yalıtılmışlık, d) Kuralsızlık, e) Kendine yabancılaşma alt boyutlarında nedir?
3. Resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri; a) Güçsüzlük, b) Anlamsızlık, c) Yalıtılmışlık, d) Kuralsızlık, e) Kendine yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında ; a) Cinsiyete, b) Medeni duruma, c) Kıdeme ve d) Öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Bu araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Ankara İli merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan 16 ilçedeki resmi (genel lise) ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın çalışma evrenini ise, Ankara İli merkez ilçe sınırları içerisindeki toplam 16 ilçede yer alan resmi liselerin yanı sıra özel liselerin de bulunduğu Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Yenimahalle ve Pursaklar olmak üzere toplam yedi ilçede görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü, Krejcie ve Morgan (1970) tarafından geliştirilen "örneklem büyüklüğünü hesaplama tablosu"ndan yararlanılarak belirlenmiştir ve öğretmen örnekleme 360 olarak bulunmuştur. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin çalışma evreninde bulunma yüzdeleri temele alınarak resmi liselerden 241, özel liselerden 119 öğretmen örnekleme girmiştir. Uygulama sonunda toplam 362 öğretmene ulaşılmıştır.

Araç

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Arzu Eryılmaz tarafından geliştirilen "Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek maddeleri alanyazın incelemesine dayalı olarak oluşturulmuş, Melvin Seeman (1959) tarafından yabancılaşmanın boyutları olarak belirlenen; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma olmak üzere 5 ayrı boyutta sınıflandırılmış ve kapsam geçerliliği için uzman görüşüne başvurulmuştur. Yapı geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 5 faktörlü olduğu, bu durumun ölçeğin hazırlanmasında dikkate alınan beş temel yapıyı (güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma) yansıttığı görülmüştür. Faktör belirlemede, özdeğer (eigen value) ve açıklanan varyans oranı ölçütleri dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2002). Faktör analizi ölçekte yer alan maddelerin birbirinden bağımsız beş faktörde toplandığını ve maddelerin faktör yük değerlerinin .41 ile .75 arasında değiştiğini ortaya koymuştur. Ölçeğin zamana göre değişmezlik ölçütünü karşılayıp karşılamadığını saptamak amacıyla yapılan test-tekrar test yönteminin uygulanması sonucunda korelasyon değeri .84 bulunmuştur. İç tutarlılık güvenilirliğini hesaplamak amacıyla her bir boyut için bulunan alfa katsayılarının .67 ile .89 arasında değiştiği görülmüş ve bu durumda ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan tüm çalışmalar sonucunda ölçekte kişisel bilgiler için 5, örgütsel yabancılaşma düzeyi için 38 madde yer almıştır. Veriler, ölçeğin öğretmenlere yüz yüze uygulanması sonucunda elde edilmiştir.

Veri Analizi

Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalamalar dikkate alınmıştır. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin değerlendirmelerinin, okul türü, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığı belirlemek amacıyla da tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık çıkması durumunda, farkın kaynağını belirlemek amacıyla Dunnet testi uygulanmıştır. Uygulanan tüm testlerde 0.5 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Maddeler beşli Likert tipi bir değerlendirme ölçeği düzeneğindedir. Sayısal olarak verilen ortalamalar için puan aralığı hesaplanmış (5-1=4.4/5=0.80), değerlendirmeler için kullanılan aralık değerleri "(a) 1.00-1.80: Hiçbir zaman, (b) 1.81-2.60: Nadiren, (c) 2.61-3.40: Bazen, (d) 3.41-4.20: Çoğu zaman ve (e) 4.21-5.00: Her zaman" biçiminde kabul edilmiş ve bulgular buna dayalı olarak yorumlanmıştır.

Bulgular

Bulguların sunulduğunda araştırmanın alt problemlerinin sırası esas alınmıştır.

1. Resmi ve özel lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri.

Ankara İli merkez ilçe sınırları içinde bulunan resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

OKUL TÜRÜ	N	\bar{X}	ss
Resmi Lise	254	2.07	0.41
Özel Lise	108	1.97	0.42
TOPLAM	362	2.04	0.41

Tablo 1’e bakıldığında, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma puanlarının ortalamasının 2.04 olduğu görülmektedir. Ortalamaların dereceleme ölçeğindeki puan aralığına bakıldığında öğretmenlerin “nadiren” yabancılaşma yaşadıkları sonucuna varılabilir. Okul türüne göre ise özel lise öğretmenlerinin resmi lise öğretmenlerine göre yabancılaşma düzeyleri daha düşüktür.

2. Resmi ve özel lise öğretmenlerinin; a) Güçsüzlük, b) Anlamsızlık, c) Yalıtılmışlık, d) Kuralsızlık, e) Kendine Yabancılaşma alt boyutlarındaki örgütsel yabancılaşma düzeyleri:

Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamaları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2.

Örgütsel Yabancılaşmanın Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ALT BOYUTLARI	OKUL TÜRÜ					
	RESMİ		ÖZEL		TOPLAM	
	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	ss
Güçsüzlük	2.23	0.49	2.11	0.46	2.19	0.49
Anlamsızlık	2.07	0.53	2.00	0.56	2.05	0.54
Kuralsızlık	2.40	0.64	2.14	0.64	2.32	0.65
Yalıtılmışlık	2.01	0.59	1.98	0.58	2.00	0.59
Kendine Yabancılaşma	1.98	0.56	1.82	0.53	1.93	0.56

Tablo 2’deki bulgulara bakıldığında, her iki okul türü açısından en yüksek ortalamaların “kuralsızlık” boyutuna, en düşük ortalamaların ise “kendine yabancılaşma” boyutuna ait olduğu görülmektedir. Her iki boyutta da özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri resmi lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeylerine göre daha düşüktür. Ortalamaların dereceleme ölçeğindeki puan aralığına bakıldığında ise yabancılaşmanın her iki boyutta da “nadiren” yaşandığı ileri sürülebilir.

3. Resmi ve özel lise öğretmenlerinin; a) Güçsüzlük, b) Anlamsızlık, c) Yalıtılmışlık, d) Kuralsızlık, e) Kendine Yabancılaşma alt boyutlarındaki örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki farklılıklar

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin “Güçsüzlük, Anlamsızlık, Yalıtılmışlık, Kuralsızlık, Kendine Yabancılaşma” alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi ve varyans analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda alt başlıklar altında verilmiştir.

3.1 Örgütsel Yabancılaşmanın “Güçsüzlük” Boyutuna İlişkin Bulgular

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin “Güçsüzlük” boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamaları ile standart sapma ve p değerleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3.

Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin “Güçsüzlük” Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

OKUL TÜRÜ	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Resmi Lise	254	2.23	0.50	360	2.206	0.028
Özel Lise	108	2.11	0.46			

Tablo 3’teki bulgular, resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin “güçsüzlük” alt boyutundaki yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamalarının 2.23, özel liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarının ise 2.11 olduğunu göstermektedir. Bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonucunda, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamalar arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır. Tablo 3’teki ortalamalardan da anlaşılacağı gibi, resmi lise öğretmenlerinin özel liselerde görev yapan meslektaşlarına göre “güçsüzlük” boyutunda daha fazla yabancılaşma yaşadıkları ileri sürülebilir.

3.2 Örgütsel Yabancılaşmanın “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin Bulgular

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin “anlamsızlık” boyutuna ilişkin maddelere verdikleri yanıtların ortalamaları ile standart sapma ve p değerleri Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4.

Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin “Anlamsızlık” Boyutuna İlişkin Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

OKUL TÜRÜ	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Resmi Lise	254	2.06	0.54	360	1.04	0.299
Özel Lise	108	2.01	0.56			

Tablo 4’teki bulgulardan da anlaşılacağı gibi, resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin “anlamsızlık” boyutundaki yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamaları 2.06, özel ortaöğretim okulunda görev yapan öğretmenlerinki ise 2.01’dir. Ortalamalar arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonucunda, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle grupların yabancılaşma düzeyleri benzerdir.

3.3 Örgütsel Yabancılaşmanın “Yalıtılmışlık” Boyutuna İlişkin Bulgular

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin “yalıtılmışlık” boyutuna ilişkin maddelerin tümüne verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ile standart sapma ve p değerleri Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5.

Öğretmenlerinin “Yalıtılmışlık” Boyutuna İlişkin Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

OKUL TÜRÜ	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Resmi Lise	254	2.01	0.59	360	0.51	0.608
Özel Lise	108	1.97	0.58			

Tablo 5'te görüldüğü gibi verilerin analizi sonucunda resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin “yalıtılmışlık” boyutundaki yabancılaşma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama puanının 2.01, özel liselerde görev yapan öğretmenlerinki ise 1.97 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonucunda, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle yabancılaşma düzeyleri gruplara göre farklılık göstermemektedir.

3.4 Örgütsel Yabancılaşmanın “Kuralsızlık” Boyutuna İlişkin Bulgular

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin “kuralsızlık” boyutunda yer alan maddelerin tümüne verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ile standart sapma ve p değerleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6.

Öğretmenlerinin “Kuralsızlık” Boyutuna İlişkin Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

OKUL TÜRÜ	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Resmi Lise	254	2.40	0.64	360	3.61	0.000
Özel Lise	108	2.14	0.63			

Tablo 6'daki bulgulara bakıldığında, resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin “kuralsızlık” boyutundaki yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamaları 2.40, özel liselerde görev yapan öğretmenlerinki ise 2.14 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonucunda, resmi ve özel lise öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna dayalı olarak grupların yabancılaşma düzeylerinin farklı olduğu ve farkın özel lise öğretmenlerinin lehine olduğu söylenebilir.

3.5 Örgütsel Yabancılaşmanın “Kendine Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin Bulgular

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin “kendine yabancılaşma” boyutunda yer alan maddelerin tümüne verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ile standart sapma ve p değerleri Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7.

Öğretmenlerinin “Kendine Yabancılaşma” Boyutuna İlişkin Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

OKUL TÜRÜ	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Resmi Lise	254	1.97	0.56	360	2.39	0.017
Özel Lise	108	1.82	0.53			

Tablo 7'deki bulgulara bakıldığında, resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin “kendine yabancılaşma” boyutundaki yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamalarının 1.97 özel liselerde

görev yapan öğretmenlerinki ise 1.82 olarak hesaplanmıştır. Bu puanlar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonucunda, resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle yabancılaşma düzeyleri arasında fark vardır ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri resmi lise öğretmenlerinininkine göre düşüktür.

4. Resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; a) cinsiyetlerine, b) medeni durumlarına, c) kıdemlerine ve d) öğrenim durumlarına göre örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki farklılıklar:

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış ve ilgili bulgular aşağıda verilmiştir.

4.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıklar

Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t- testi sonucunda, cinsiyet değişkeninin araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı (Tablo 8) söylenebilir.

Tablo 8.

Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

CİNSİYET	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Kadın	187	2.01	0.45	360	-1.188	0.236
Erkek	175	2.06	0.37			

4.2 Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılıklar

Verilerin analizi sonucunda (Tablo 9) liselerde görev yapan evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamalar hesaplanmıştır. Bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonucunda, evli ve bekar öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 9.

Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

MEDENİ DURUM	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Evli	276	2.02	0.39	360	-1.731	0.083
Bekar	85	2.11	0.45			

4.3 Kıdem Değişkenine Göre Farklılıklar

Tablo 10'a bakıldığında, liselerde "10 yıl ve altı"nda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama puanının 1.91; "11-20 yıl" görev yapan öğretmenlerinki 2.01; "21 yıl ve üstü" görev yapan öğretmenlerinki 1.86 olarak hesaplanmıştır. Bu puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan F testi sonucunda, kıdem değişkenine göre öğretmenlerin aritmetik ortalama puanları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 10.

Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

DEĞİŞKEN	Kategoriler	N	\bar{X}	ss		
	10 yıl ve altı	117	1.91	0.52		
	11-20 yıl	141	2.01	0.62		
	21 yıl ve üstü	104	1.86	0.49		
KIDEM	Değişimin Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar arası	1.51	2	0.759	2.463	0.087
	Grup içi	110.63	359	0.308		
	Toplam	112.14	361			

4.4 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılıklar

Tablo 11'den de anlaşılacağı gibi verilerin analizi sonucunda liselerde görev yapan ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamaların 1.78, lisans mezunu öğretmenlerin 1.95, lisansüstü mezunu öğretmenlerinki 1.88 olarak hesaplanmıştır. Bu puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan F testi sonucunda, kıdem değişkenine göre öğretmenlerin aritmetik ortalama puanları arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 11.

Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları ile Standart Sapma ve p Değerleri

DEĞİŞKEN	Kategoriler	N	\bar{X}	ss		
	Ön Lisans	12	1.78	0.49		
	4 Yıllık Lisans	270	1.95	0.56		
	Lisans üstü	80	1.88	0.55		
ÖĞRENİM DURUMU	Değişimin Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar arası	0.68	2	0.34	1.096	0.335
	Grup içi	111.46	359	0.31		
	Toplam	112.14	361			

Tartışma

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin "nadiren" olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuca ağırlıklı olarak öğretmenlik mesleğinin kendine özgü yönleri kaynaklık ediyor olabilir. Şöyle ki öğretmenlik mesleği her ne kadar maddi bakımdan çok fazla getiri sağlamasa da insanlarla iletişim kurmaya elverişli olması, başkalarına yardım etme olanağı sağlaması, diğer mesleklere göre daha fazla özerk çalışma fırsatları sunması, toplumun gelişme ve kalkınmasında en temel hizmetlerden

birisi olması gibi özellikleri nedeniyle çalışanlar için çekici ve doyum sağlayıcı olabilmektedir. Mesleğin bu ayırt edici özellikleri, öğretmenlerin nispeten düşük düzeyde bir yabancılaşma yaşamalarının ağırlıklı nedeni olabilir.

Her iki lise türü açısından, öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerine ait en yüksek ortalamaların, “nadiren” aralığına denk düşse de “kuralsızlık” ve “güçsüzlük” boyutuna ait olduğu görülmektedir. Okul örgütünde yaşanan yabancılaşmanın “kuralsızlık” boyutunda en yüksek düzeyde yer alması, öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken kural dışı eylemleri izlemeleri anlamına gelmektedir. Bu ise bir anlamda okulun işleyişinin katı ve tartışma götürmez yasal metinlere dayandırılmasına ve demokratik olmayan okul sistemine karşı bir tepki olarak yorumlanabilir. Ayrıca, özellikle “güçsüzlük” boyutu ile ilgili olarak, bu durum okullarda öğretmenlerin profesyonel uygulamalarına izin verici olmayan bir yaklaşımın varlığına da işaret edebilir; çünkü öğretmenlerin her biri belli bir alanda profesyonelleşmiş kişilerdir ve eğitim sürecinde bürokratik kurallardan çok meslek alanının gereklerini daha fazla dikkate alma eğilimindedirler. Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ile ilgili olarak yapılan araştırmalar (Erjem, 2005; Çalışır, 2006) öğretmenlerin en çok “güçsüzlük” boyutunda yabancılaşma yaşadıklarına işaret etmektedir. Bu araştırmada ise öğretmenlerin en çok “kuralsızlık” boyutunda, en az “kendine yabancılaşma” boyutunda yabancılaşma yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin, tüm alt boyutlar bakımından, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analizlerden elde edilen bulgular “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında fark olmadığını ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle grupların görüşleri benzerdir. Her iki grubun “anlamsızlık” boyutundaki ortalamalarının “nadiren” aralığına denk düşmesi, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini ve buna dayalı işleri değerli bulmalarından kaynaklanabilir. Nitekim her iki grubun da “anlamsızlık” boyutunda yer alan on sorudan yedisine verdikleri yanıtların ortalamalarının “hiçbir zaman” aralığında olması bunun bir göstergesi olabilir. Özellikle “öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum” ve “bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum” maddesine resmi ve özel lise öğretmenlerinin verdikleri yanıtların ortalamalarının en düşük ortalamalar arasında olması, işlerini anlamlı bulduklarının bir kanıtı olabilir. “Yalıtılmışlık” boyutunda yaşanan yabancılaşma duygusu ise, bireyler ve gruplar arasındaki örgütsel iletişim ve etkileşim süreci ile doğrudan ilişkilidir. Bu anlamda okuldaki insan ilişkileri ve etkileşim önemli bir etkidir. Her iki grup birlikte ele alındığında “okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum” maddesi en düşük ortalamalara sahiptir. Bu maddeyi “okulda arkadaş çevremi sıkıcı buluyorum” ve “zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum” maddeleri izlemektedir. Buna dayalı olarak her iki grup açısından, okulda öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerini en alt düzeyde tutan insan ilişkilerinin var olduğu ileri sürülebilir. Bu durum okul ortamlarının yüz yüze iletişim ve etkileşimi kademeli bir örgütsel yapıdan çok yatay bir biçimde gerçekleştirmesine bağlanabilir. Gerek öğretmenler odası olgusu gerek zümre toplantıları gerekse önemli gün ve haftaların kutlanması sırasında öğretmenler arasında gerçekleşen iletişim ve dayanışma yalıtılmışlık duygusunu azaltıcı bir etki yapabilir. Özellikle öğretmenler odasında gerçekleşen iletişim ve etkileşim, diğer örgütlerde sıkça görülen ayrı ayrı ofislerde çalışmanın getirdiği yalnızlık duygusunu giderici bir etki yapmış olabilir.

Resmi ve özel lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin “güçsüzlük”, “kuralsızlık” ve “kendine yabancılaşma” alt boyutlarına ilişkin bulgular, resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında fark olduğunu, bir başka deyişle bu boyutlarda öğretmenlerin aynı algılara sahip olmadıklarını ve olumsuz algıların resmi lise öğretmenleri arasında daha yaygın olduğunu göstermektedir. Resmi lise öğretmenlerinin bu üç boyutta yaşadıkları yabancılaşma duygusu, onların güçsüzlük boyutunda “ne kadar çalışırsam çalışayım değişen bir şey olmayacağını hissediyorum” maddesine; kuralsızlık boyutunda “okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum” maddesine ve kendine yabancılaşma boyutunda ise “dersimi bitirir bitirmez okuldan hemen uzaklaşmak istiyorum” maddesine

verdikleri yanıtlarda gizlidir. Barakat'a (1969) göre, insanları örgüt içinde eritme, bir kalıba dökme örgütlerdeki aşırı kontrol uygulamalarının bir sonucudur ve güçsüzlük duygusu kontrol uygulamalarının yoğun olduğu bürokratik örgütlerde görülür. Bireyler içinde buldukları durumları, ortamları, kararları ve insanları etkileme gücünü hissedemedikleri zaman bu duygu yoğunlaşır. Yine bu örgütlerde insanlar araç, ürünleri ise amaçtır. Resmi liselerdeki öğretmenlerin bu boyutlardaki yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olması, bu örgütlerdeki formal ve mekanik ilişkilerden ve/veya okuldaki anlaşmazlıkların çözümü konusunda yapacakları bir şey olmadığı düşüncesiyle daha az sorumluluk almak istemelerinden kaynaklanmış olabilir. Özel okulların sunduğu fiziksel olanaklar çerçevesinde eğitim ve öğretim etkinliklerinde daha verimli çalışma olanaklarının olması, özel okullarda devlet okullarına göre bürokrasinin daha az olması, rekabet ortamının getirdiği canlılık, öğretmenlerin yönetsel işlere yaptıkları katkının daha fazla olması ve okulda düşüncelerinin önemsendiği kanısı gibi etkenler, onların bu boyutlarda yabancılaşmayı daha az yaşadıklarını düşündürülebilir. Aiken ve Hage (1966) ile Isherwood ve Hoy (1973)'un çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Zielinski ve Hoy'un (1983) araştırması da örgütsel güçsüzlük ve öğretmenlerin kendilerine yabancılaşmaları arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur ve bu açıdan bu araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Cinsiyet, medeni durum, kıdem ve öğrenim durumu bağımsız değişkenleri bakımından öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin anlamlı bir fark oluşturmadığı, ancak okul türü bakımından yabancılaşma düzeylerinin farklı olduğu bulgulardan anlaşılmaktadır. Araştırma, öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin resmi okul öğretmenlerinin özel okul öğretmenlerine göre daha fazla yabancılaşma yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Yabancılaşmayı yaratan nedenlerden biri de okul yönetiminin tutum ve davranışlarıdır. Her ne kadar özel okul yöneticileri resmi okullarda çalışanlar arasından seçiliyorsa da birçok özel okulda yöneticilik ölçütlerinin belirlenmiş olması ve yönetici seçiminde belli ölçütlere özen gösteriliyor olması özel okul yönetiminin belirli bir kararlılıkla sürdürülmek istendiğini göstermektedir. Yine resmi okullara yönelik çeşitli çevrelerden yapılan politik ve sosyal baskıları da yabancılaşma faktörü olarak görmek olanaklıdır. Yapılan bu baskılar resmi okul yöneticilerini ve dolayısıyla öğretmenlerini zaman zaman etiğe aykırı olarak kural dışı davranmaya itebilmekte ve nesnellikten uzaklaştırabilmektedir. Bir başka nokta da özel okullarda çalışan öğretmenlerin resmi okullarda çalışan öğretmenlere göre yeni yöntemleri daha kolay ve daha hızlı uygulayabilme olanaklarına sahip olmalarıdır. Buna ek olarak, özel liseler kendi öğrenci sayılarını belirleyebilme imkânlarına sahiptirler. Buna karşılık resmi liselerin öğrenci sayılarının çok, öğretmen sayılarının yetersiz olması öğretmenlerin yabancılaşmasına neden olmaktadır. Yukarıdaki bulgulara ek olarak, resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik yapmak istediği okulu seçme olanağı bulunmazken, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okulları kendileri seçebilme olanağına sahip olmaları, öğretmenlerin daha az yabancılaşmalarına neden olabilir. Sonuç olarak, özel okullar ile resmi okulların koşulları arasında farklılıkların olması, farklı okul türünde çalışanların üzerinde farklı düzeylerde yabancılaşmayı da beraberinde getirdikleri söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın temel sonuçları şöyle sıralanabilir:

- 1) Öğretmenler nadiren örgütsel yabancılaşma yaşamaktadırlar.
- 2) Her iki okul türünde yabancılaşma düzeyinin en yüksek olduğu boyutlar sırasıyla "kuralsızlık, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma" dır.
- 3) Araştırmanın "kuralsızlık", "güçsüzlük" ve "kendine yabancılaşma" boyutuna ilişkin olarak resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.
- 4) Araştırmanın "anlamsızlık" ve "yalıtılmışlık" boyutunda, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

5) Resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Bu sonuçlar ve ölçek maddelerinde daha açık görülebilen/dile getirilen durumlara ilişkin olumsuz görüşler dikkate alındığında; resmi liselerde açık ve destekleyici bir okul ikliminin oluşturulmasını, adalet ve eşitlik algılarını zedeleyebilecek her türlü uygulamanın önüne geçilmesini, örgüt içinde öğretmenlerin örgütleriyle daha fazla birlik içerisinde olabilmelerini sağlamak için daha çok yetki kullanımını ön planda tutan yönetim anlayışından uzaklaşılması, özerk çalışma olanaklarının artırılması gibi öneriler getirilebilir. Bunun yanısıra özel liseleri, görece olarak daha düşük düzeyde yabancılaşma düzeyine sahip okullar olmaları nedeniyle, uygulama, karar süreçleri ve etkileşim ortamları açısından araştırmak bir başka öneri olabilir. Yapılacak araştırmanın nitel olması da ayrıca önerilebilir.

Kaynakça

- Aiken, M. and Hage, J. (1970). Organizational alienation, comparative analysis. *American Sociological Review*, 31, s. 487-507.
- Barakat, H. (1969). Alienation: A process of encounter between utopia and reality. *British Journal of Sociology*. Vol. 20, 1-10.
- Bartolomeo Fernando ve Evans Lee Paul A. (2001). Başarının Bedeli Bu Kadar Ağır mı Olmalı, İş ve Yaşam Dengesi, MESS Yayını, İstanbul, s.58.
- Başaran, İ.E.(1998). Örgütsel Davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ.E. (1998). Yönetimde İnsan İlişkileri: *Yönetimsel davranışlar*. Ankara: Aydan Yayınevi.
- Blauner, R. (1964). Alienation and freedom: The factory worker and his industry. *Chicago: The University of Chicago Press*.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 8, 32, 470-483.
- Davis, K., J.W. Newstrom (1993), *Organizational behaviour: Human behaviour at work*, ninth edition, North America: McGraw Hill Inc.
- Dean, D.G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement, *American Sociological Review*, 26, 5, s. 753-758.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği). Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (2005). *İletişimi anlama*. Ankara: Pozitif Yayıncılık.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerinde sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 3, 4. Erişim: 12.02.2008, http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2005_cilt3/sayi_4/395-417.pdf
- Fromm, E. (1996). Sağlıklı Toplum, (Çev. Y. Salman ve Z.Tanrısever). İstanbul: Payel Yayınevi, İstanbul.
- Isherwood, G. B. and Hoy, W. (1973). Bureaucracy powerlessness and teacher work values. *Journal of Educational Administration*;11, s.124-138.
- Johnson, BL ve Ellet, CD. (1992). Analyses of school level learning environments: centralized decision-making: Teacher work alienation and organizational effectiveness, *Educational Managements*, 20 (4).
- Kongar, E. (1979), Toplumsal Değişim Kuramları ve Türkiye Gerçeği, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- MaslachKrejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

- C. ve Jackson, S. E. (1985). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-131.
- Minibaş, J. (1993). Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Mottaz, C. J. (1987). An analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment. *The Sociological Quarterly*. Vol. 28, Issue 4, 540-558.
- Schulze, Nergis. (1998). Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancıllaştırılması, 6.Ergonomi Kongresi, MPM Yayınları, Yayın No.622, Ankara, 1998
- Seeman, M. (1959). On personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 31, s.98
- Shepard, J. M.(1971). Automation and alienation: A study of office and factory workers. Massachusetts: The MIT Press.
- Tsuis, S.; Velasco, C. ve Wu (2004). Alienation, <http://www.langora.bc.ca/sociology>. Erişim: 15.01.2010
- Hoy, W. K., Tarter, C.J., Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26 (1).
- Zielinski, A. E. & Hoy, W. K. (1983). Isolation and alienation in elementary schools, *Educational Administration Quarterly*, 19, 27, s.45.